

Leppävirran kunta

Henkilöstökertomus 2016

Sisällys

1. Henkilöstökertomuksen tavoite	2
2. Leppävirran kunta työnantajana	2
2.1 Organisaatorakenne.....	3
3. Muutoksia ja kehittämistyötä henkilöstöpalveluissa	3
4. Tietoja henkilöstöstä.....	4
4.1 Henkilölukumäärä vuonna 2016.....	4
4.2 Henkilötyövuodet.....	6
4.3 Täyttölupamenettely ja rekrytointi.....	7
4.4 Henkilöstön vaihtuvuus.....	8
4.5 Työajan jakautuminen.....	8
4.6 Palkkauskustannukset	9
4.7 Henkilöstön ikärakenne.....	10
4.8 Henkilöstön poissaolot.....	12
4.9 Eläköityminen ja eläkemaksut	13
5. Työhyvinvoinnin edistäminen.....	15
5.1 Työilmapiirikysely 2016	16
5.2 Liikuntaa ja virkistystapahtumia	17
5.3 Perehdytys ja aktiivinen tuki.....	19
5.4 Palkitseminen	19
6. Työllisyydenhoito.....	20
7. Leppävirran kunnan henkilöstökulut.....	21
7.1 Henkilöstötuloslaskelma 2016	21
7.2 Palkkamenot toimielimittäin 2012–2016	23

1. Henkilöstökertomuksen tavoite

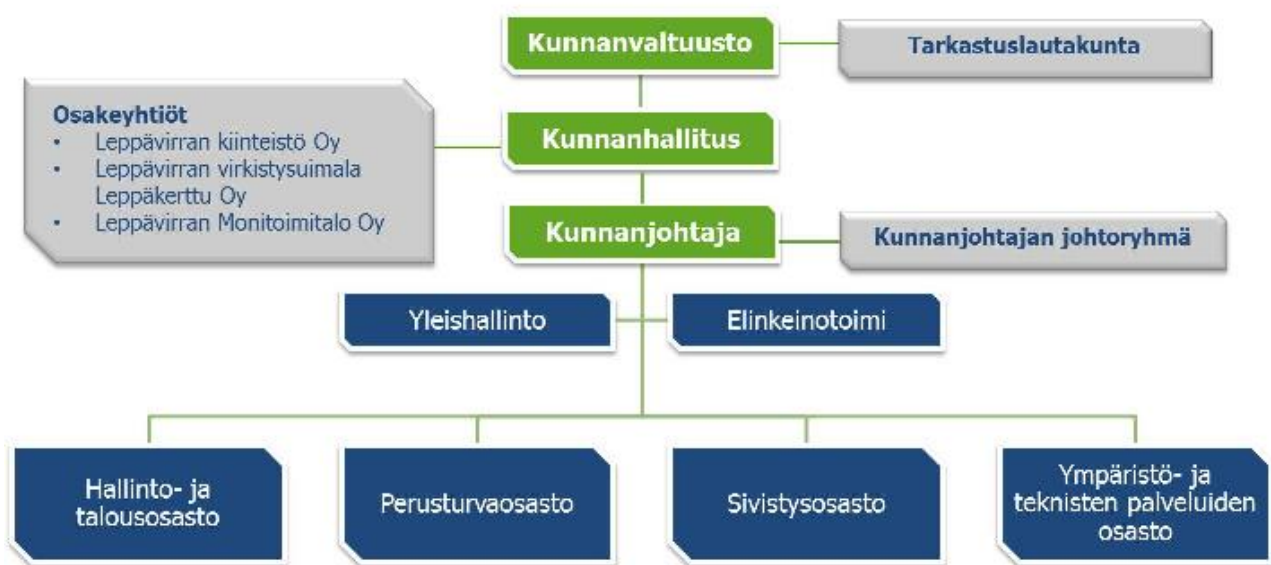
Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa kuva siitä, millainen edesmennyt vuosi on ollut organisaatiossa henkilöstön avainlukujen valossa. Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan tuloksensa lisäksi henkilöstön tilaan. Tällä taas on vaikutusta tulevien vuosien toimintaan ja tuloskehitykseen. Kehittämällä ja huomioimalla henkilöstönsä organisaatio pitää huolta henkilöstönsä potentiaalista myös tulevaisuudessa. Henkilöstökertomus on siis tilastoinnin ja yhteenvedon lisäksi tärkeä henkilöstön kehittämisen apuväline.

Leppävirran uutta henkilöstökertomusta (aiemmalta nimeltään henkilöstötilinpäätös) on muotoiltu vastaamaan Kuntatyönantajien ohjeistusta. Tämä ”Henkilöstövoimavarojen arviointi – suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen” – nimellä kulkeva ohjeistus pitää sisällään henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset toimintaan ja talouteen. Yhtenäisellä tilastotiedolla kunta kykenee jatkossa vertailemaan omia tilastojaan muiden kuntien vastaaviin.

2. Leppävirran kunta työnantajana

Leppävirran kunta oli vuonna 2016 keskimäärin 487 työntekijällään Leppävirran suurin työnantaja. Erilaisia tehtävänimikkeitä kunnassa oli yhteensä 111 kappaletta. Näistä yleisimpiä olivat lähihoitaja (100), luokanopettaja (39), päivähoitaja (24), ravitsemistryöntekijä (23) ja koulunkäynninohjaaja (23). Vuonna 2016 esimiesasemassa olevia oli yhteensä 40 viranhaltijaa tai työntekijää.

2.1 Organisaatiorakenne



3. Muutoksia ja kehittämistä henkilöstöpalveluissa

Henkilöstöpalvelut kokivat muutoksia, kun henkilöstöpäällikkö Heli Huopainen siirtyi työskentelemään muualle alkuvuodesta 2016. Henkilöstöpäälliköksi valittiin 2.5.2016 lukien Jesse Malinen. Henkilöstöpalvelujen toimistoapulainen Roosa Räisänen siirtyi koulutoimen puolelle ja aloitti työnsä ma. toimistosihteerinä 16.5.2016. Myös työllisyyskoordinaattori Anne Sahrio siirtyi uusiin tehtäviin ja hänen tilalleen rekrytoitiin Jonna Torni-Holopainen. Jonna aloitti työnsä 1.12.2016.

Muutokset eivät ole kuitenkaan vaikuttaneet henkilöstöpalveluissa tehtävään kehitystyöhön. Vuoden 2016 aikana mm. toteutettiin työhyvinvointikysely, päivitettiin henkilöstön muistamiskäytännöt (ikävuosi- ja palvelusvuosimuistaminen) vastaamaan verottajan ohjeistuksia, valmisteltiin koulutussuunnitelma vuodelle 2017 sekä aktivoitiin esimiehiä palkkatukityöllistämiseen ja työkokeluihin. Henkilöstöpäällikkö oli Leppävirran edustajana mukana valmistelemassa PoSoTea henkilöstötyöryhmässä. Vuoden lopulla kilpailutettiin lisäksi Leppävirran kunnalle uutta työterveyshuollon toimijaa Soisalon Työterveyden lopettaessa toimintansa. Lisäksi vuoden lopulla valmisteltavana oli vuonna 2017 käyttöön otettava etätyösopimus.

Työhyvinvoinnin saralla Leppävirran kunta valittiin mukaan Kevan Tystra-valmennukseen (työhyvinvointi strategiassa). Valmennukseen pääsi hakemusten perusteella kymmenen kuntaorganisaatiota ympäri Suomen. Tavoitteena on kehittää työhyvinvointia organisaatioissa tunnistamalla heikoudet ja tarttua niihin Kevan asiantuntijoiden tukemana. Leppävirran kunnasta valmennukseen osallistuu henkilöstöpäällikön lisäksi varhaiskasvatusjohtaja Sonja Merta sekä ateria- ja siivouspalvelujohtaja Mervi Erkkilä-Rautiainen. Johtoryhmä on osaltaan tukemassa kehittämistyötä, joka Leppävirran kunnan osalta kohdistuu erityisesti 1) työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön, 2) esimiestyön tukemiseen sekä 3) työhyvinvoinnin liittämiseen nykyistä laajemmin strategiassa. Tystra-valmennus kestää kesään 2017 saakka.

4. Tietoja henkilöstöstä

4.1 Henkilölukumäärä vuonna 2016

Leppävirran kunnalla työskenteli 31.12.2016 yhteensä 487 henkilöä. Näistä virkasuhteisia oli 149 henkilöä (30,5 %). Henkilöstöstä naisia oli 404 (83 %) ja miehiä 83 (17 %). Naisten osuus kunta-alalla yleisesti on ollut viime vuosina n. 80 % ja virkasuhteisten n. 27 %.

Leppävirran kunnan henkilöstöstä vakituisessa palvelussuhteessa työskenteli vuonna 2016 yhteensä 391 henkilöä (80,3 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 96 henkilöä. Määräaikaisten osuus oli näin 20,7 % koko henkilöstöstä, joista:

- sijaisia oli 56,
- oppisopimussuhteisia 1,
- työllistettyjä 2.

Vuonna 2015 kunta-alalla määräaikaisessa palvelussuhteissa työskennelleiden osuus oli n. 21 %, joten Leppävirran kunnalla työskentelevien määräaikaisten osuus on hyvin lähellä kunnallista keskiarvoa. Kokoaikaisessa palvelussuhteessa Leppävirran kunnalla oli yhteensä 427 henkilöä ja osa-aikaisessa palvelussuhteessa 60 henkilöä (osatyökyvyttömyyseläke 10 henkilöä, osa-aikaeläke 8 henkilöä).

Koko henkilöstö palvelussuhdeluonteittain									
	31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
Palvelussuhteen luonne	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Vakinainen	76	334	410	69	329	398	65	326	391
Määräaikainen	4	22	26	7	30	37	8	29	37
Sijainen	5	44	49	2	48	50	8	48	56
Oppisopimus-suhteinen	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Työllistetty	1	2	3	4	6	10	2	0	2
Yhteensä	86	403	489	82	414	496	83	404	487

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt melko samana edellisvuoteen verraten. Vuonna 2015 vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 82,7 %, joten nousua vuodelle 2016 tuli 0,7 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli n. 81,3 % ja koko henkilöstöstä 83 %.

Vakituinen henkilöstö, sukupuolijakauma	Miehet	Naiset	Miehet %	Naiset %
Yleishallinto sekä hallinto- ja talousosasto	7	34	17,1 %	82,9 %
Perusturvaosasto	10	170	5,6 %	94,4 %
Sivistysosasto	23	84	21,5 %	78,5 %
Tekninen osasto	25	38	39,7 %	60,3 %
Yhteensä	65	326	16,6 %	83,4 %
Vakinainen henkilöstö yhteensä				391

Vakituisen henkilöstö toimialoittain											
	31.12.2014				31.12.2015				31.12.2016		
	Miehet	Naiset	Yht.		Miehet	Naiset	Yht.		Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous	6	11	17		5	12	17		4	11	15
Ruokapalvelut	3	27	30		3	25	28		3	23	26
Perusturvaosasto	8	169	177		9	167	176		10	170	180
Koulutoimi	27	78	105		22	77	99		21	76	97
Muu sivistystoimi	3	9	12		3	9	12		2	8	10
Tekninen toimi, kaavoitus- ja mitaustoisiminta ja rakennusvalvonta	25	22	47		24	21	45		22	20	42
Ympäristötoimi	4	18	22		3	18	21		3	18	21
Yhteensä	76	334	410		69	329	398		65	326	391

Määräaikainen henkilöstö toimialoittain											
	31.12.2014				31.12.2015				31.12.2016		
	Miehet	Naiset	Yht.		Miehet	Naiset	Yht.		Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous	0	1	1		1	2	3		1	1	2
Ruokapalvelut	0	4	4		1	3	4		1	7	8
Perusturvaosasto	3	43	46		2	50	52		5	36	41
Koulutoimi	5	16	21		5	23	28		7	24	31
Muu sivistystoimi	1	1	2		0	1	1		0	2	2
Tekninen toimi, kaavoitus- ja mitaustoisiminta ja rakennusvalvonta	0	2	2		4	2	6		3	2	5
Ympäristötoimi	1	2	3		0	4	4		1	6	7
Yhteensä	10	69	79		13	85	98		18	78	96

4.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi on tunnusluku, joka kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Tämän avulla vältetään esimerkiksi osa-aikaista työtä tekevien muodostama tilastovirhe. Osa-aikainen henkilöstö lasketaan mukaan henkilötyövuosiin samassa suhteessa työn osa-aikaprosentin kanssa. Vuosiloma sisältyy henkilötyövuosiin. Henkilötyövuosien pohjalta lasketaan myös muita tunnuslukuja, muun muassa organisaation sairauspoissaolot per työntekijä. Henkilötyövuosissa tulee muistaa, että se sisältää myös sen henkilöstön työpanoksen (esimerkiksi määräaikaiset), jotka eivät välttämättä ole mukana 31.12.2016 ajankohdan henkilöluukumäärässä.

Henkilötyövuodet	2013	2014	2015	2016
Miehet	98	91	86	85
Naiset	400	396	393	396
Yhteensä	498	487	479	481

4.3 Täyttölupamenettely ja rekrytointi

Leppävirran kunnassa on ollut käytössä täyttölupamenettely vuodesta 2014 alkaen. Esimiehillä on harkintavalta päättää alle 2 kuukautta kestävästä palvelussuhteesta, mutta pidemmiltä ajoilta on haettava täyttölupaa täyttölupatyöryhmältä. Vuonna 2016 täyttölupatyöryhmään kuuluivat kunnanjohtaja Matti Raatikainen, kunnanhallituksen puheenjohtaja Mia Hahtala sekä varapuheenjohtaja Aino Kanniainen. Henkilöstöpäällikkö toimii täyttölupatyöryhmän esittelijänä.

Jatkossa täyttölupatyöryhmän toimintaa on tarkoitus kehittää nykyisestä. Tavoitteena on saada täyttölupamenettely nykyistä tehokkaammaksi (taustatiedot, substanssiosaaminen) sekä vastata maakunta- ja sote-uudistusten myötä kunnissa korostuvaan henkilöstösuunnittelun tarpeeseen.

4.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. organisaation ikäjakauma sekä sairaus- ja muut poissaolot. Lähivuosina Leppävirran kunnalta jää vanhuuseläkkeelle verrattain paljon henkilöitä, mikä osaltaan pitää vaihtuvuuden lukemat korkealla. Vuonna 2016 kunnalla yleisimmät palvelussuhteen päättymissyöt olivat eläköityminen (29) sekä eronnut tai erotettu (12).

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	21	4,3 %
Päätyneet palvelussuhteet	29	6,0 %

Leppävirran kunnalla oli käytössä olevan sähköisen Kuntarekry-järjestelmän kautta vuonna 2016 yhteensä 38 työpaikkaa auki. Vakinaisia paikkoja näistä oli 8 ja määräaikaisia 30. Virkasuhteisia palvelussuhteita oli auki 7 ja työsuhteisia 31. Työpaikkailmoitukset keräsivät yhteensä 595 hakemusta, mikä tekee keskimäärin 15,7 hakemusta työpaikkaa kohden. Edellisenä vuonna työpaikkoja oli auki yhteensä 45 ja hakemuksia kertyi 14,4 työpaikkaa kohden.

4.5 Työajan jakautuminen

Työajan käytössä suurimmat muutokset edelliseen vuoteen tapahtui sairauspoissaoloissa (-450 päivää), perhevapaissa (+464 päivää). Lisäksi vuorotteluvapaan käyttö nousi merkittävästi (+543 päivää). Tämä oli odotettavaa ja johtui pitkälti vuorotteluvapaaseen kohdistuneista kiristyksistä, jotka tulivat voimaan vuoden 2016 alusta. Vuoden 2015 puolella haetut ja myönnettyt vuorotteluvapaat toteutuivat vielä entisin ehdoin, kunhan vapaa alkoi viimeistään maaliskuussa 2016.

Henkilöstön poissaolopäivät osastoittain (työpäivinä)	Vuosi-loma	Sairaus	Perhe-vapaat	Koulutus	Vuorottelu-vapaa	Yksityis-asiat	Kuntoutus	Muu syy
Yleishallinto-, hallinto- ja talous	936	571	50	26	0	105	39	156
Perusturvaosasto	6370	3115	1055	61	917	513	87	1022
Sivistysosasto	1322	1226	836	175	275	354	24	1494
Tekninen osasto	2874	1838	45	218	253	18	5	296
Yhteensä	11502	6750	1986	480	1445	990	155	2968

4.6 Palkkauskustannukset

Kokonaisuutena palkkauskustannukset pysyivät vuonna 2016 hyvin samalla tasolla vuoden 2015 kanssa (+14.337 euroa). Sijaisten palkat nousivat n. 104.000 euroa. Selittävä tekijä tälle on mm. vuorotteluvapaiden kasvu sekä muut pidempiaikaiset sijaisjärjestelyt. Työllistettyjen palkat kasvoivat niin ikään edellisestä vuodesta (+58.883 euroa), mutta näillä pääosin palkkatuetuilla töillä saatiin kunnan maksamaa työmarkkinatukea laskettua edellisestä vuodesta (-59.725 euroa) ja työllistettyjen työllistymisvalmiutta nostettua. Lisäksi kuuden kuukauden työssäoloehdon täytyessä aiemmin työmarkkinatuella olleet pitkäaikaistyöttömät siirtyvät ansiosidonnaisen tuen piiriin.

Tuntityöntekijöistä jäi vuoden aikana yksi työntekijä pois, mikä pudottaa osaltaan tuntipalkkojen kustannuksia. Myös jaksotetut palkat tippuivat edellisvuodesta, mikä johtuu suureksi osaksi kilpailukyky sopimuksen mukaisesta lomarahen leikkauksesta kunta-alan henkilöstön osalta. Tarkasteltaessa palkkamenoja osastoittain, laskua edellisvuoteen tapahtui niin kunnanhallituksella (-1,3 %), sivistystoimessa (-1,5 %) kuin perusturvassakin (-0,6 %). Teknisen osaston palkkamenot kasvoivat ainoana (+0,7 %). Tarkemmin eriteltynä kasvua tapahtui Keski-Savon ympäristötoimessa (+8,1 %), kun muun teknisen toimen palkkamenot laskivat edellisvuodesta (-3,7 %). Tässä palkkamenojen kasvu on selitettävissä eläinlääkintähuollon kasvaneilla sijaiskustannuksilla (poissaolot) ja maaineslupien valvonnan siirtymisellä ympäristötoimen vastuulle.

Palkat	2015	2016	muutos 2015-2016
Vakinaisten palkat	8.817.262	8.839.603	+ 22.341
Sijaisten palkat	1.279.407	1.383.098	+ 103.691
Määräaikaiset palkat	709.630	760.335	+ 50.705
Erilliskorvaukset	768.325	795.407	+ 27.082
Tuntipalkat	265.135	218.280	- 46.855
Siviilimiesten päivärahat	0	1.049	+ 1.049
Kokouspalkkiot, ei sotua	170	0	- 170
Lääkärintodistuspalkkiot	35	0	- 35
Kertapalkkio	892	1.186	+ 294
Työllistettyjen palkat	146.868	205.751	+ 58.883
Kesätyöntekijöiden palkat	11.584	6 272	- 5.312
Opettajien palkat	3.963.728	3.884.621	- 79.107
Kokouspalkkiot	136.232	130.644	-5.588
Asiantuntijapalkkiot	390	7.817	+ 7.427
Jaksotettujen palkkojen muutos	-25.850	-145.915	- 120.065
Palkat yhteensä	16.073.810	16.088.147	+ 14.337 (+0,1 %)

4.7 Henkilöstön ikärakenne

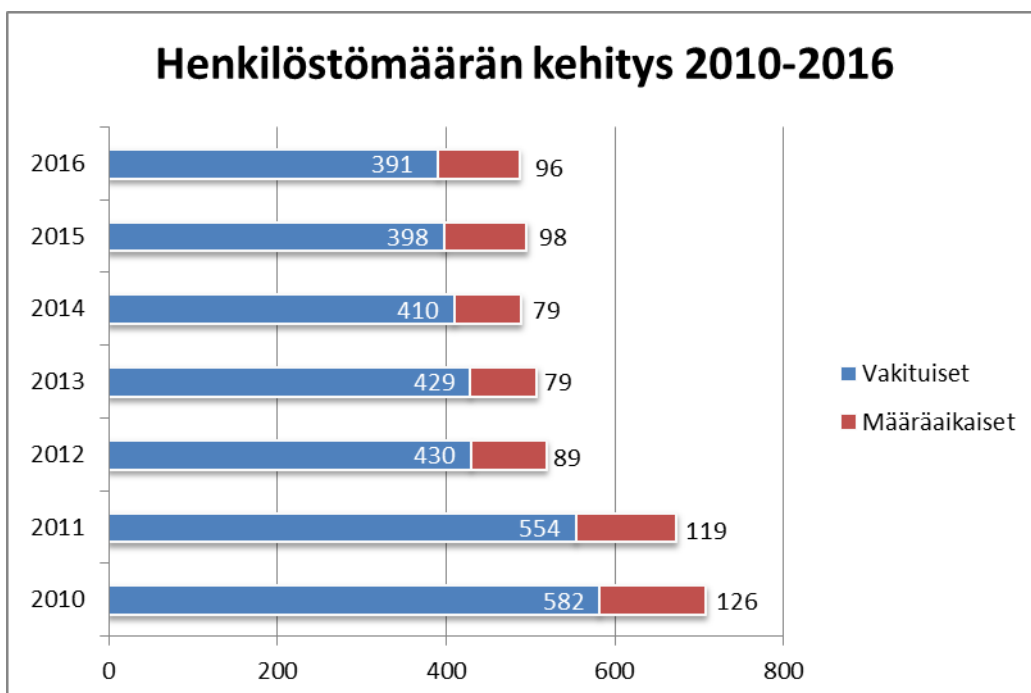
Leppävirran kunnalla henkilöstö oli vuonna 2016 keski-ikänsä 47,6 vuotta. Edellisistä vuosista henkilöstön keski-ikä on laskenut melko paljon (v.2015: 49,6 vuotta ja v. 2014 49,4 vuotta). Huomattavaa on myös se, että keski-ikä laskee jokaisella osastolla. Keski-ikänsä laskuun on vaikuttanut osaltaan alkaneet vanhuuseläkkeet sekä uudet rekrytoidut henkilöt. Osastoittain keski-ikä jakautui seuraavasti:

- Kunnanhallitus 45,8 vuotta (v. 2015: 49,73),
- Perusturva 48,1 vuotta (v. 2015: 49,83),
- Tekninen 49,2 vuotta (v.2015: 50,15) ja
- Sivistystoimi 46,4 vuotta (v. 2015:48,95).

Yli puolet Leppävirran kunnan henkilöstöstä on iältään yli 50 vuotta. Kunta-alan keski-ikä vuonna 2015 oli 45,8 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla perinteisesti ollut korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	45	9 %
30–39	76	16 %
40–49	115	24 %
50–59	185	38 %
60–64	58	12 %
65 ja yli	8	2 %
Yhteensä	487	100 %
Keski-ikä		47,6 vuotta

Leppävirran kunnassa henkilöstömäärän kehitys on pysynyt viime vuosina melko stabiilina. Laskua on tullut hivenen joka vuosi, mikä johtuu mm. talouden tasapainottamisen toimenpiteistä. Myös vakituisten ja määräaikaisten suhde on edelliseen vuoteen verrattuna samana.



4.8 Henkilöstön poissaolot

Vuonna 2016 Leppävirran kunnassa oli sairauspoissaoloja keskimäärin 19,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (v. 2015 vastaava luku 20,55). Selkeänä tavoitteena on jatkaa työtä sairauspoissaolojen alentamiseksi uuden työterveyshuollon toimijan (terveyspalvelu Verso) kanssa. Sairauspoissaoloista aiheutuvat kustannukset (ml. sijaiskustannukset) ovat hyvin korkealla tasolla. Vuoden 2016 lopulla alettiin valmistella korvaavan työn mallin sekä esimiehen laajemman harkintavallan (oikeus myöntää viiden päivän sairauspoissaoloja rajatuissa taudinkuvissa) käyttöönottoa.

Eryteisesti pitkittyneet sairauspoissaolot korottavat keskiarvoja. Työkykyneuvotteluissa on aktivoitu miettimään vaihtoehtoisia ratkaisuja. Vuodelle 2017 päätettiin varata talousarvioon 3 pilottipaikkaa ammatillista kuntoutusta ja työurapalveluja tarjoavan Verven Navigo-palvelusta. Navigon avulla koetetaan löytää ulkopuolisten asiantuntijoiden avulla haasteellisiin työkykytilanteisiin semmoisia ratkaisuja, joita ei muuten välttämättä tulisi miettineeksi.

Terveysperusteiset poissaolot 2016	Kalenteripäivät	%Työajasta
Lyhyet poissaolot (1-3 päivää)	1.412	0,8 %
Joista esimiehen luvalla	(680)	(0,4 %)
4-29 päivää	4.569	2,6 %
30-60 päivää	2.554	1,5 %
61-90 päivää	269	0,2 %
91-180 päivää	526	0,3 %
Yli 180 päivää	0	0 %
Yhteensä	9.330	5,3 %
Keskimäärin / henkilötyövuosi (=481)	19,4	
Joista..		
Työtaturmia tai työmatkataturmia	282	0,2 %
Ammattitauteja tai -epäilyjä	28	0 %

Leppävirran kunnalla sattui vuonna 2016 yhteensä 40 työtaturmaksi luokiteltavaa tapausta. Keskimääräinen työtaturman aiheuttama sairauspoissaolon pituus oli n. 10 kalenteripäivää. Läheltä piti – tilanteita raportoitiin yhteensä 14 kappaletta. Todennäköistä on, että kaikkia viimeksi mainittuja tapauksia ei raportoitu.

Raportoinnin kynnystä koetetaan jatkossa madaltaa ja asiaan on saatu jo jonkin verran muutosta kun vuonna 2016 otettiin käyttöön sähköinen RiskiZef- ohjelma. Ohjelmaan on siis mahdollista tallentaa kaikki työtaturmat ja läheltä piti -tilanteet, jotka aiemmin tuli toimittaa paperisina versioina työsuojelupäällikölle. Uuden järjestelmän hyvänä puolena on myös se, että työntekijät miettivät entistä enemmän tapahtumien syitä ja niiden ratkaisumalleja. Työntekijöiden ja esimiesten yhteistyöllä työtekniikoita on saatu hiottua paremmiksi ja turvallisemmiksi. sekä työympäristöä viihtyisämmiksi. Vaikka työtaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä laskikin vuonna 2016, on tavoitteena kehittää toimintaa työsuojelun ja yksiköiden käytänteiden kautta edelleen.

Vuosi	Työtaturmista johtuvat poissaolopäivät	% sairauspoissaoloista	Sairauspoissaolot yhteensä / HTV
2012	805	8,2 %	19,15
2013	451	4,8 %	18,66
2014	483	4,8 %	20,47
2015	599	6,0 %	20,55
2016	310	3,3 %	19,40

4.9 Eläköityminen ja eläkemaksut

Leppävirran kunnalta jäi eläkkeelle vuonna 2016 aikana yhteensä 24 henkilöä, joka on kaksi henkilöä vähemmän kuin edellisvuonna. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 61,9 vuotta, joka taas on 0,1 vuotta edellisvuotta korkeampi. Kevan siirtäessä eläkehakuprosessien painopisteen sähköiseen muotoon, on myös henkilöstöpalveluista rohkaistu eläkehakemuksen tekijöitä täyttämään hakemuksen Internetin kautta. Uuden järjestelmän kautta työntekijä saa eläkepäätöksensä nopeammin, vaivattomammin ja pääsee lisäksi näkemään samalla mm. oman eläkekertymänsä.

	2013	2014	2015	2016
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	57,9	58,8	61,8	61,9

Vanhuuseläkkeelle jäi v. 2016 vanhuuseläkkeelle 18 henkilöä. Kuten myöhemmin kuvattavassa eläke-ennusteiden tilastossa tuodaan esille, pysyy vanhuuseläkkeelle siirtymisen tahti melko aktiivisena ainakin vielä lähivuosina. Täyden työkyvyttömyyseläkkeiden tai – kuntoutustukipäätösten saaneita oli vuonna 2016 neljä kappaletta. Vuonna 2015 ei alkanut yhtään työkyvyttömyyseläkettä ja vuonna 2014 näitä oli kaksi kappaletta.

Osatyökyvyttömyyseläkkeet eivät aiheuta työnantajalle ns. varhaiseläkemenoperusteisia maksuja. Maksu perustuu varhaiseläkkeistä aiheutuviin menoihin ja palkkasummiin. Leppävirran kunnalla alkoi vuonna 2016 kaksi osatyökyvyttömyyseläkettä, vuonna 2015 niin ikään kaksi ja vuonna 2014 kolme.

Alkaneet eläkkeet	kappaletta	keski-ikä
Vanhuuseläke (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet)	18	63,5
Työkyvyttömyyseläke (sis. kuntoutustuet)	4	60,0
Osatyökyvyttömyyseläke (sis. osakuntoutustuet)	2	
Yhteensä	24	61,9

Eläkemaksujen kokonaissumma on tippunut edellisestä vuodesta. Laskua on ollut erityisesti KuEL-eläkemenoperusteisessa eläkemaksussa sekä VAEL-maksussa. Vuonna 2015 eläkemaksut putosivat niin ikään edellisvuodesta, tuolloin 4,8 %.

Eläkekulut	2015	2016	muutos 2015-2016
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2.363.762	2.415.632	+ 51.870
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1.608.761	1.502.841	- 105.920
KuEL-varhemaksut	143.037	157.511	+ 14.474
VAEL-maksut	563.115	435.621	- 127.494
Eläinlääkäreiden KuEL	53.886	61.030	+ 7.144
Muut työeläkemaksut	0	0	
Jaksotetut eläkekulut	1.173	-30.115	- 28.942
Eläkekulut yhteensä	4.733.735	4.542.521	- 191.214 (- 4%)

Eläköitymisennuste 2017–2019

Eläköitymisten määrässä vuodet 2015–2020 ovat Leppävirran kunnalla Kevan ennusteiden mukaan ns. ”piikkivuosia”. Lukumäärät vaihtelevat vuosittain johtuen mm. eläkeuudistuksesta ja mahdollisista työkyvyttömyyseläkkeistä. Aktiivisen eläköitymistahdin myötä henkilöstösuunnittelun rooli korostuu.

Eläköitymisennuste	2017	2018	2019
Eläkkeet yhteensä (sis. kaikki eläkkeet)	22	22	22

5. Työhyvinvoinnin edistäminen

Leppävirran kunnan strateginen tavoite on olla imagoltaan hyvä työnantaja, jolla on motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Keskeisenä ovat henkilöstösuunnittelun, työhyvinvointia ja työsäjäksamista edistävien toimien sekä henkilöstökoulutuksen kehittäminen.

Leppävirran kunta tukee henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista monin eri keinoin. Liikunta- ja kulttuurisetelit, vireä työhyvinvointitoiminta (tyhy-toiminta), merkkipäivien huomioiminen sekä monipuoliset vapaa-ajan liikuntamahdollisuudet ovat kunnan tarjoamia henkilöstöetuja.

Leppävirran kunnassa toimii TYHY-työryhmä, joka vastaa kunnan työhyvinvointia edistävän toiminnan suunnittelusta ja järjestämisestä. Työryhmä kokoontui kauden aikana 7 kertaa.

Vuoden 2016 syksyllä Leppävirta valittiin työhyvinvointivalmennukseen. Kevan järjestämän Työhyvinvointia strategisesti -valmennuksen (Tystra) avulla kehitetään strategista työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista osana henkilöstöjohtamista. Valmennukseen osallistuu kolme henkilöä. Valmennus päättyi joulukuussa 2017.

5.1 Työilmapiirikysely 2016

Leppävirran kunnassa on järjestetty työilmapiirikysely joka toinen vuosi. Kysely on koostunut pitkälti samoista kysymyksistä, jolloin vastauksia vertailu on ollut mahdollista. Työhyvinvointi on kehittynyt Leppävirran kunnalla hyvään suuntaan liki jokaisella osa-alueella.

Tavoitteena on ollut erityisesti johtajuuden osa-alueen kehittäminen ja tämä onkin tullut aiemmista vuosista selkeästi ylöspäin. Myös tukipalveluiden osa-alue on tullut hyvin ylöspäin. Tämä johtuu varmasti ainakin osittain aktiivisen tuen suunnitelman päivittämisestä ja jalkauttamisesta. Kokonaiskeskiarvo on sekin noussut, ollen 3,65 / 5.

Sisäiset suhteet ja oma panos työilmapiiriin kehittämiseksi ovat tippuneet hieman. Oman haasteensa analysoinnille luo verrattain alhainen vastausprosentti, joka oli vuonna 2016 vain 55 % (vuonna 2014: 50 % ja vuonna 2011: 73 %, tällöin ei kuitenkaan perusturva vastaajina).

Työilmapiirikyselyn keskeiset tulokset esiteltiin henkilöstölle henkilöstöinfossa 9.6.2016.

Työilmapiirikyselyn keskiarvot osa-alueittain	2011	2014	2016
Osa-alue			
1. Tavoitteet	4,17	4,24	4,26
2. Rakenne	3,44	3,41	3,48
3. Sisäiset suhteet	3,75	4,03	3,91
4. Arvostus	3,71	3,68	3,89
5. Tukijärjestelmät	3,47	3,45	3,73
6. Johtajuus	3,26	3,35	3,68
7. Muutos	3,22	3,25	3,47
8. Tuloksellisuus	4,16	4,12	4,24
9. Kuormittavuus	2,8	2,8	2,86
10. Stressi	3,22	3,42	3,47
11. Työtyytyväisyys	3,85	3,94	4,11
12. Tunnelma vuoden alkua ajatellen	3,61	3,52	3,89
13. Oma panoksesi työilmapiiriin kehittämiseksi	–	2,54	2,48
Kaikki yhteensä	3,56	3,52	3,65

5.2 Liikuntaa ja virkistystapahtumia

Henkilöstön käytössä on ollut Smartum liikunta- ja kulttuurisetelit vuodesta 2013. Seteleistä työnantaja maksaa puolet (2,5e) ja työntekijä omavastuuosuutena puolet (2,5e). Seteleitä on voinut lunastaa vuosittain 10 kpl/henkilö. Vuonna 2016 seteleitä hankittiin 4.300 kpl (v. 2015: 1.900 kpl).

Työhyvinvointitoimintaan käytettiin kaikkiaan 59.541 euroa vuonna 2016 (v. 2015: 45.650 euroa). Suurimman osan työhyvinvointikustannuksissa muodostavat liikunta- ja kulttuurisetelit, salivuorot, uinti-, kuntosali-, ja hiihtoliput. Näihin käytettiin yhteensä 25.137 euroa (v. 2015: 16.500 euroa). Vuonna 2016 tyhy-toimintaan saatiin kunnanhallitukselta 15.000 euron määräraha edellisvuoden hyvästä taloudellisesta tuloksesta (v.2015 vastaava tulosraha 10.000 euroa). Suuri osa (8500 euroa) tästä rahasta kohdennettiin joulukuussa tilattuihin liikunta- ja kulttuuriseteleihin, joista henkilöstön omavastuuosuus (50 %) tuloutuu takaisin alkuvuodesta 2017.

Liikuntalippuja sekä kausikortteja henkilöstö lunasti yhteensä 3.000 kappaletta, määrä on edellisvuoden tasolla. Työntekijät maksavat lipuista omavastuuosuuden. Eniten hankittiin uimalippuja (1.200 kpl) ja kuntosalilippuja (1.400 kpl). Liikuntapalvelujen pääasialliset tarjoajat ovat hyvinvointi- ja liikuntakeskus Vesileppiksessä toimivat yritykset.

Henkilöstön käytössä oli oma keilavuoro syyskuusta alkaen. Varattavana oli kaksi rataa kahtena päivänä viikossa. Käytöstä perittiin omavastuu. Vähemmän liikkuvia henkilöitä pyrittiin edelleen aktivoimaan liikunnan pariin ohjatulla *Startti* – liikuntaryhmällä sekä henkilöstön omalla pelivuorolla Vesileppis Areenassa. Kevään aikana järjestettiin miehille oma ohjattu liikuntaryhmä, jonka 10 osallistujaa kokoontuivat 14 kertaa. Edellä mainitut palvelut olivat osallistujille ilmaisia ja niihin käytettiin 5.000 euroa.

Henkilökohtaiseen liikunnanohjauksen järjestämiseen TYHY-työryhmä varasi 2.400 euroa (v. 2015: 2.000 euroa). Tuki koski henkilöitä, joiden työterveyshuolto katsoi hyötyvän räätälöidystä liikuntaohjelmasta ja ohjauksesta, ja joille liikunnan aloittaminen ryhmässä ei syystä tai toisesta ole mahdollista. 200 euron suuruinen tuki myönnettiin 12 henkilölle.

Työyksiköiden itsensä suunnittelemaan ja järjestämään työhyvinvointitoimintaan myönnettiin hakemusten perusteella 8.700 euroa. Määrärahalta tuettiin työyhteisön yhteisöllisyyttä ja työilmapiiriä parantavaa toimintaa. Sitä sai 13 työyksikköä ja toiminnan piirissä oli kertaluontoisesti 165 työntekijää.

Henkilöstön yhteisiin virkistystapahtumiin käytettiin yhteensä 15.900 euroa. Työnantaja tuki pääsylippujen hankintaa Vesileppis Areenassa järjestettyihin André Wickström & Jaakko Saariluoma Stand Up -esitykseen, Yö-yhtyeen, Helsingin Poliisisoittokunnan ja solistien sekä Raskasta Joulua – konsertteihin. Areenassa keväällä järjestetty henkilöstön liikuntailtapäivä sekä joulukonsertti ja pikkujoulut olivat henkilöstölle ilmaisia.

Liikuntapäivässä toteutettiin luennot ravitsemuksesta ja stressinhallinnasta ja järjestettiin henkilöstön keilakilpailu, johon osallistui 15 joukkuetta. Myöhemmin syksyllä oli luento- ja keskustelutilaisuus siitä, kuinka työ muuttuu ja kuinka elää mukana muutoksessa. Yhteisiin tapahtumiin osallis-

tuttiin 670 kertaa. Henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua Meijän Leppävirta – hankkeen Siisti Leppävirta – talkoopäivään toukokuussa. Osallistujia oli 40.

5.3 Perekädytys ja aktiivinen tuki

Uusi, vuonna 2015 laadittu perekädytyksen tukiväline ”Uuden työntekijän opas” on ollut hyvä uudistus. Aktiivisen tuen suunnitelmaa päivitettiin niin ikään vuonna 2015 ja jalkautettiin tuolloin esimiesten kautta yksiköihin. Vuoden 2016 työilmapiirikyselystä voidaan nähdä, että ainakin tietoisuus näistä tukitoimista on parantunut (”Tukijärjestelmät” ka. v. 2011: 3,47, v. 2014: 3,45 ja v. 2016: 3,73). Puheeksiottojen määrä laski hieman edellisvuodesta. Vuoden 2016 aikana huomattiin, että esimiehiä tulee tukea erityisesti työkykyasioissa ja tähän kiinnitetään jatkossa huomiota (mm. Tystra-valmennus).

5.4 Palkitseminen

Leppävirran kunta muistaa työntekijöitään 20-, 30- ja 40-vuotispalvelusvuosien johdosta. Käytäntö on ollut voimassa 80-luvun loppupuolelta lähtien. Lisäksi työntekijöitä huomioidaan 50- ja 60-vuotismerkkipäivinä sekä eläkkeelle siirtymisen ja työsuhteen päättymisen yhteydessä.

Tätä ohjeistusta päivitettiin vuonna 2016 vastaamaan verottajan ohjeistusta niin, että aiemmin lahjakortein hoidetut muistamiset toteutetaan jatkossa keskitetysti henkilöstöpalveluiden kautta rahamuistamisin. Rahamuistamisen arvo on uudistuksen myötä 150 euroa (ikävuosimuistaminen 50 / 60 vuotta, 20 vuotta kunnan palvelusta) tai 350 euroa (30 ja 40 vuotta kunnan palvelusvuotta). Rahamuistaminen maksetaan palkanmaksun yhteydessä. Eläköitymisten osalta jatketaan johdon sihteerin kautta tehtävää tavaralahjajamistamista.

Ritarikuntien ansio- ja kunniamerkit luovutettiin neljälle kunnan työntekijälle kesäkuussa kunnan perustamispäivän kahvitilaisuudessa.

6. Työllisyydenhoito

Työllisyysasiat ovat Leppävirran kunnan hallinto- ja talousosaston alaista toimintaa. Työllisyysasioiden ja etenkin 300 päivää työmarkkinatukea saaneiden työnhakijoiden työllistymisen edistämistä varten kuntaan avattiin uusi, määräaikainen työllisyyskoordinaattorin tehtävä. Koordinaattorin työn tavoitteeksi määriteltiin kunnan työllisyystilanteen kohentaminen. Koordinaattorin tehtäviin kuuluu työllisyyspalvelukokonaisuuden kehittäminen ja koordinointi, yritys yhteistyö ja keskittyminen työnantajille tarjottavaan Leppävirtalisään (rahallinen tuki pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen).

Leppävirtalisää markkinoitiin työnantajille ja lisän myöntämisen periaatteisiin tehtiin vuoden aikana muutoksia: palkkatukisidonnaisuus ja työsuhteen 6kk vähimmäiskesto poistettiin. Leppävirtalisää hyödynsi vuonna 2016 yksi työnantaja. Lisän kehittäminen ja markkinointi jatkuu.

Leppävirran työttömyys laski alkuvuodesta 2016 noin sadalla henkilöllä. Työttömien osuus työvoimasta oli joulukuussa 2016 13,0 % (koko maakunnassa 13,9 %). Pitkäaikaistyöttömien määrä kuitenkin lisääntyi ja työttömyyden rakenne pysyi haastavana (työttömistä työnhakijoista 51,15 % oli yli 50-vuotiaita). Vuonna 2016 Leppävirran kunnassa oli palkkatuettuja työntekijöitä yhteensä 21 (mukana yksi oppisopimussuhteinen). Kuntouttava työtoiminta lisääntyi ja siitä saatiin positiivista palautetta. Kunta työllisti kesällä 2017 noin parisenkymmentä kesätyöntekijää eri osastoille. Kesätyöllistämisen toimintakulut olivat 39.162 €.

Kunnan työllisyystyöryhmä (edustajat kunnasta, Tukevalta ja TE -palveluista) kokoontui vuoden 2016 aikana 2 kertaa. Työllisyyskoordinaattori ja vs. sivistystoimen johtaja tekivät hankehakemuksen työttömien henkilöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi tavoitteellisen ja kannustavan liikunnan avulla. Virran Veikot – hankkeeseen haettiin rahoitusta vuodelle 2017. Kunta oli koollekutsujana 3.11. järjestetyssä suunnittelupalaverissa, jossa suunniteltiin yhteistyökumppaneiden kanssa Nuoret Duuniin – hankkeen koordinoimaa maakunnallista Työllisyysviikkoa. Suunnittelua jatketaan ja kunta osallistuu vuonna 2017 Työllisyysviikon ohjelmaan eri tavoin.

7. Leppävirran kunnan henkilöstökulut

7.1 Henkilöstötuloslaskelma 2016

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA			
VUODELTA 2016 €			
PALKAT (käyttötalous)	2 015	2 016	2015–2016 muutos-%
Vakinaisten palkat	8 817 262	8 839 603	
Sijaisten palkat	1 279 407	1 383 098	
Määräaikaiset palkat	709 630	760 335	
Erilliskorvaukset	768 325	795 407	
Tuntipalkat	265 135	218 280	
Siviilimiesten päivärahat	0	1 049	
Kokouspalkkiot, ei sotua	170	0	
Lääkärintodistus-palkkiot	35	0	
Kertapalkkio	892	1 186	
Työllistettyjen palkat	146 868	205 751	
Kesätyöntekijöiden palkat	11 584	6 272	
Opettajien palkat	3 963 728	3 884 621	
Kokouspalkkiot	136 232	130 644	
Asiantuntijapalkkiot	390	7 817	
Jaksotettujen palkkojen muutos	-25 850	-145 915	
Palkat yhteensä	16 073 810	16 088 147	0,1 %
ELÄKEKULUT			
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 363 762	2 415 632	
KuEL-eläkemenuperusteinen eläkemaksu	1 608 761	1 502 841	
KuEL-varhemaksut	143 037	157 511	
VAEL-maksut	563 115	435 621	
Eläinlääkäreiden KuEL	53 886	61 030	
Muut työeläkemaksut	0		
Jaksotetut eläkekulut	1 173	-30 115	
Eläkekulut yhteensä	4 733 735	4 542 521	-4,0 %
MUUT HENKILÖSTÖSIVUKULUT			
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	328 681	338 800	
Työttömyysvak.maksut	504 900	566 913	
Tapaturmavak.maksut	161 777	112 877	
Jaks.sos.vak.maksujen muutos	1 057	-10 998	
Muut henkilöstösivukulut yht.	996 415	1 007 593	1,1 %

HENKILÖSTÖKULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT			
Sairausvakuutuskorvaukset	-217 756	-219 709	
Tapaturmakorvaukset	-27 106	-23 847	
Muut Kelan korvaukset	0	-6 301	
Muut henk.menojen korjauserät	-8 895	-9 768	
Korvaukset työterveyshuollosta	-122 136	-101 293	
Henkilöstökulujen ja palkkojen oik.erät yht.	-375 893	-360 919	-4,0 %
MUUT HENKILÖSTÖKULUT			
Henkilöstön ja lh.koulutus	102 487	93 748	-8,5 %
Työsuojelu	28 974	31 096	7,3 %
Työkykyä ylläpitävä toiminta	45 650	59 541	30,4 %
Työpaikkaruokailu	7 306	7 950	8,8 %
Työterveyshuolto	356 405	340 857	-4,4 %
Muut henkilöstökulut yhteensä	540 822	533 193	-1,4 %
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ			
	21 968 889	21 810 535	-0,7 %

7.2 Palkkamenot toimielimittäin 2012–2016

PALKKAMENOT TOIMIELIMITTÄIN 2012-2016 (1000 €)							
TOIMIELIN		2012	2013	2014	2015	2016	ero 2015–16
10 Kunnanhallitus	palkat	1 559	1 503	1 499	1 514	1 524	0,7 %
	sos.kulut	414	401	398	394	405	2,8 %
	yhteensä	1 973	1 904	1 897	1 908	1 929	1,1 %
13 Yleisjaosto	palkat	85	60	63	90	91	1,1 %
	sos.kulut	386	375	372	395	358	-9,4 %
	yhteensä	471	435	435	485	449	-7,4 %
15-16 Tilintarkastus ja vaalit	palkat	43	10	22	27	12	-55,6 %
	sos.kulut	2		1	1	0	-100,0 %
	yhteensä	45	10	23	28	12	-57,1 %
20 Perusturvaltk	palkat	6 450	6 508	6 712	6 657	6 654	0,0 %
	sos.kulut	2 576	2 644	2 662	2 552	2 501	-2,0 %
	yhteensä	9 026	9 152	9 374	9 209	9 155	-0,6 %
30 Koulultk	palkat	5 276	5 198	5 082	4 902	4 905	0,1 %
	sos.kulut	1 549	1 522	1 508	1 415	1 327	-6,2 %
	yhteensä	6 825	6 720	6 590	6 317	6 232	-1,3 %
40 Kulttuuri – ja vapaa-aika ltk	palkat	427	421	408	395	382	-3,3 %
	sos.kulut	160	164	163	166	161	-3,0 %
	yhteensä	587	585	571	561	543	-3,2 %
50 Tekninen ltk	palkat	2 038	1 858	1 604	1 555	1 512	-2,8 %
	sos.kulut	655	575	569	523	489	-6,5 %
	yhteensä	2 693	2 433	2 173	2 078	2 001	-3,7 %
65 Keski-Savon ympäristöltk	palkat	909	930	926	934	1 008	7,9 %
	sos.kulut	258	269	277	284	309	8,8 %
	yhteensä	1 167	1 199	1 203	1 218	1 317	8,1 %
KÄYTTÖTALOUS	palkat	16 787	16 488	16 316	16 074	16 088	0,1 %
	sos.kulut	6 000	5 950	5 950	5 730	5 550	-3,1 %
	yhteensä	22 787	22 438	22 266	21 804	21 638	-0,8 %
Henkilöstökorvaukset		-362	-308	-283	-254	-260	2,4 %
INVESTOINNIT	palkat	84	75	98	83	92	10,8 %
	sos.kulut	67	48	26	20	22	10,0 %
	yhteensä	151	123	124	103	114	10,7 %