

KÄRKÖLÄ

Kärkölen kunnan

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS

2018

Kärkölen kunta
Virkatie 1
16600 Järvelä

puh. 044 770 2200

karkolan.kunta@karkola.fi

www.karkola.fi

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	1
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	4
3. KÄRKÖLÄN KUNNAN ORGANISAATIO 1.1.2019.....	5
4. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE.....	7
5. HENKILÖSTÖN PALVELUKSESSAOLOAIKA	8
6. SAIRAUSPOISSAOLOT	9
7. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	10
8. HENKILÖSTÖMENOT	11
9. TYÖLLISYYDEN HOITO.....	13

1. JOHDANTO

Henkilöstökertomuksella raportoidaan Kärkölen kunnan henkilöstövoimavaroista sekä henkilöstökustannuksista vuonna 2018.

Työntekijöitä oli vuoden lopussa kolme vähemmän kuin edellisellä vuonna. Pitkäaikaistyöttömien työllistäminen hoidettiin pääosin omina palvelusuhteina, kun aikaisemmin työllistettiin yhteistoimintasopimusten kautta. Tämä näkyy myös tilinpäätöksessä palkkakulujen ylittymisenä ja työllisyyden hoitoon myönnettiin lisämäärärahaa 148.000 €.

Selvitys kunnan henkilöstön, palvelutuotannon ja hallinnon tilasta

Määräaikainen kehitysjohtaja teki keväällä 2018 kunnanhallituksen toimeksiannosta ja ohjauksessa selvityksen kunnan henkilöstön, palvelutuotannon ja hallinnon tilasta sekä kehittämistarpeista. Selvitys esiteltiin valtuustoseminaarissa 8.6.2018.

Selvityksessä tunnistettiin alla listatut yhteiset henkilöstöhallintoon liittyvät kehittämistarpeet:

- Johtamisjärjestelmän ja HR-toimintojen kehittäminen
- Työhyvinvoinnin parantaminen (ml. sairauspoissaolot)
- Tehtävänkuvien ja työn vaativuuden arviointi
- Tiedolla johtamisen ja mittaamisen kehittäminen
- Työnohjauksen ja sijaistamismallien kehittäminen
- Tiedon ja kalenterin hallinnan ja jakamisen kehittäminen
- Kokouskäytäntöjen ja työryhmätyön kehittäminen
- Palveluprosessien kuvaaminen ja seuranta
- Riskienhallinnan kehittäminen

Valtuustoseminaarin linjausten perusteella kehittämistoimia tehtiin jo vuoden 2018 aikana. Merkittävät kustannusvaikuttaiset kehittämistoimet mukaan lukien toimialajohtajien rekrytoinnit valmisteltiin kunnanvaltuuston päätettäväksi vuoden 2019 taloussuunnitelmassa.

Henkilöstön jaksamiseen, sairauspoissaolojen vähentämiseen ja henkilöstölähtöiseen työurien pidentämiseen on kiinnitetty tavoitteellisesti huomiota. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet 7,5 kalenteripäivää edellisvuoteen verrattuna.

Kunnassa on käytössä varhaisen puuttumisen malli ja siihen perustuen työntekijöiden kanssa keskustellaan tarvittaessa sairauspoissaoloista. Esimiehet on ohjeistettu käymään työntekijän kanssa keskustelu sairautteen liittyvistä poissaoloista viimeistään silloin, kun 6 kuukauden aikana työntekijä on ollut sairauden tai tapaturman takia poissa töistä 4 kertaa tai yhteensä 15 päivää. Toisen kerran keskustelu käydään, mikäli poissaolot jatkuvat ja niitä on seuraavan puolen vuoden jälkeen yhteensä 7 kertaa ja/tai 25 päivää.

Henkilöstön työhyvinvointikysely

Henkilöstöä pyydettiin vastaamaan työhyvinvointikyselyyn toukokuun 2018 aikana. Edellinen kysely suoritettiin vuonna 2017. Kyselyn suunnittelussa huomioitiin vertailtavuus ja muutosten tunnistaminen edelliseen kyselyyn. Kysely lähetettiin sähköpostilla 139 vastaajalle ja vastauksia saatiin 76 kappaletta. Vastausprosentti oli 54,7 %.

Vastaajat ryhmiteltiin kuuteen toimintayksikköön:

- Hallinto
- Sivistystoimi, esi- ja perusopetus
- Sivistystoimi, varhaiskasvatus
- Sivistystoimi, muut
- Tekninen toimi, siivous- ja ruokahuolto
- Tekninen toimi, muut

Jokaiselle toimintayksikölle tehtiin yksikkökohtainen vastausanalyysi. Tulokset käytiin läpi yksikkökokouksissa ja niissä sovittiin yksikkökohtaiset kehittämiskohteet.

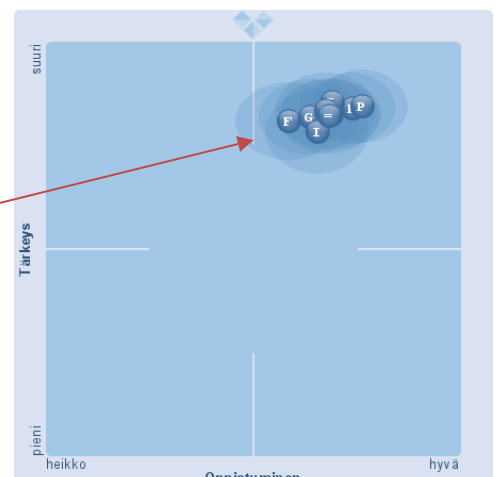
Koko työyhteisön tulokset käytiin läpi kunnan johtoryhmässä, yhteistoimintatyöryhmässä ja työsuojelutoimikunnan kokouksessa. Tulokset esiteltiin kunnanhallitukselle 12.6.2018 ja kunnanvaltuustolle 25.6.2018.

Kyselyn tuloksena tunnistettiin alla listatut huomiot ja koko työyhteisön henkilöstöhallintoon liittyvät kehittämistarpeet:

- Varhaiskasvatuksen alhainen vastausprosentti
- Työn arviointimenetelmien kehittäminen
- Työnjaon ja ohjeistuksen selkeyttäminen
- Toimintayksiköiden kokouskäytäntöjen kehittäminen
- Työyhteisön tiedonkulun kehittäminen
- Toimintayksiköiden tiedonkulku ja päätöksenteko
- Esimiesten tavoitettavuuden kehittäminen
- Työpisteen ja työergonomian kehittäminen
- Esimiestyö ja johtaminen kokonaisuutena

Vastauksissa X-akselilla arvioitiin kysytyssä asiassa onnistumista työyhteisössä ja Y-akselilla kysytyn asian tärkeyttä vastaajalle.

Kaikkien kysymysten vastausten keskiarvot sijoittuvat nelikentän oikeaan yläneljännekseen, jolloin kiireellisiä korjaustoimia ei ole tarpeen käynnistää. Tiivistettynä henkilöstö koki asiat tärkeiksi ja arvioi niissä onnistumisen hyväksi.



Alla olevassa koosteessa ovat tulokset työhyvinvointikyselyn kahdeksan kokonaisuuden (D-P) kokonaiskeskiarvoista. Taulukon X-sarakkeessa kuvataan onnistumisen keskiarvot ja Y-sarakkeessa kysytyjen asioiden tärkeys. Punaisella värillä on esitetty kehittämiskohteiksi tunnistetut kehittämiskohteet. Sinisellä värillä on esitetty parhaat onnistumiset.

D. Työ ja työtehtävät	X: 68,77	Y: 82,27
F. Toimintayksikön toimivuus	X: 58,65	Y: 80,66
G. Työyhteisön toimivuus	X: 63,77	Y: 81,81
I. Esimiestyö ja johtaminen	X: 65,57	Y: 78,18
K. Ammatillinen osaaminen	X: 74,06	Y: 83,73
L. Perehdytys	X: 69,03	Y: 85,38
N. Työolot ja työturvallisuus	X: 67,66	Y: 83,28
P. Omat voimavarat	X: 76,29	Y: 84,39
Kokonaiskeskiarvo	X: 68,44	Y: 82,03

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Seuraavassa taulukossa esitetään Kärkölen kunnan henkilöstömäärä ajankohtina 31.12.2017 ja 31.12.2018.

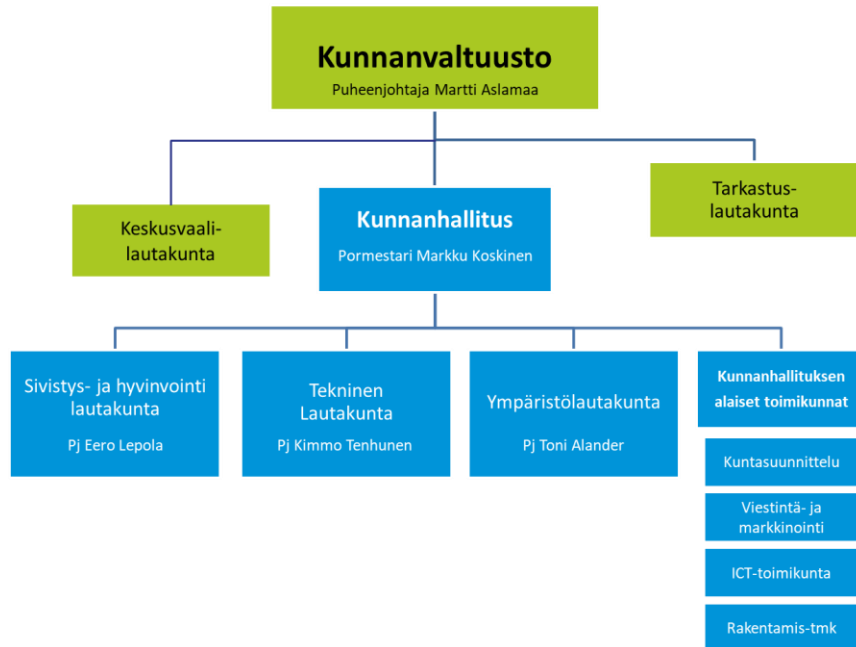
	2018	2017
Vakinaiset, joista	109	113
miehiä	23	22
naisia	86	91
Ei vakinaiset, joista	32	25
miehiä	10	9
naisia	22	16
YHTEENSÄ	141	138

Vakituisista työntekijöistä suurin osa, 75 työntekijää on sivistystoimen palveluksessa. Siivous- ja ruokahuollon palveluksessa on 18 työntekijää, joista 4 on osa-aikaisia.

Keskushallinnossa 6 työntekijää, maaseutu- ja ympäristötoimessa kummassakin 1 työntekijä ja teknisessä toimessa 8 työntekijää. Vakituista työntekijöistä yhteensä 10 on kertomusvuonna osa-aikaisia.

3. KÄRKÖLÄN KUNNAN ORGANISAATIO 1.1.2019

Kunnan toimielimet on esitetty alla olevassa kuvassa.



Kunnanvaltuuston päätti muuttaa 10.12.2018 hallintosääntöä. Hallintosäännön merkittävin muutos oli elinvoimayksikön perustaminen kunnanhallituksen alaiseksi toimielimeksi. Alla olevassa kuvassa on esitetty 1.1.2019 mukainen henkilöstöorganisaatio on esitetty yksikkö tasolla.

Kunnanvaltuusto			
Pormestari			
Kunnanhallitus			
Keskushallinto Kansliapäällikkö	Sivistystoimi Rehtori-sivistysjohtaja	Tekninen toimi Tekninen johtaja	Ympäristötoimi Ympäristösihteeri
Talous- ja henkilöstö- hallinnon tiimi	Varhaiskasvatus	Kiinteistönhoidon tiimi	
Elinvoimayksikkö	Yhtenäiskoulu	Kärkölä Vesi	

Kunnanhallituksen alainen keskushallinnon henkilöstöorganisaatio jakautuu kahteen tiimiin; hallinnon tiimiin ja elinvoimayksikköön. Molempia tiimejä johtaa kansliapäällikkö. Tiimien henkilöstö on esitetty alla olevassa kuvassa.

Kansliapäällikkö / keskushallinto	
Hallinnon tiimi <ul style="list-style-type: none">– Kunnansihteeri– Taloussuunnittelija– Henkilöstösuunnittelija– Toimistosihteeri– Toimistoapulainen– Viestintäkoordinaattori	Elinvoimayksikkö <ul style="list-style-type: none">– Elinvoimasuunnittelija– Palveluohjaaja (etsivä nuorisotyö)– Nuorisotyöntekijät (2)– Senioriohjaaja– Kirjastovirkailija– Liikunnanohjaaja– Uimalaitoksehoitaja– Uinninvalvoja-kassa

4. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

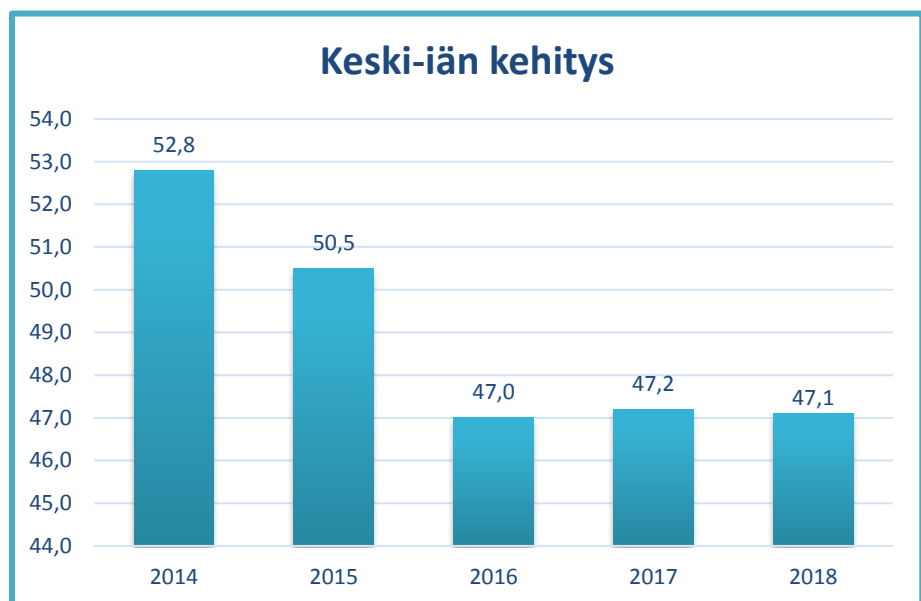
Kärkölän kunnan koko henkilöstön keski-ikä, sekä vakituiset että määräaikaiset mukaan lukien vuonna 2018 oli 47,1 vuotta. Keski-ikä on laskenut lähes kuudella vuodella vuodesta 2014.

Keski-ikä kehitykseen vaikuttaa sivistystoimen henkilöstön siirtyminen takaisin 1.1.2016 alkaen Kärkölän kunnan palvelukseen. Sivistystoimen koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2018 oli 45,3 vuotta.

Vuonna 2018 vakituisista työntekijöistä alle 35-vuotiaita oli 23 työntekijää, eli 21,1 %. 52 työntekijää eli 47,7 % vakituisista työntekijöistä oli täyttänyt 50 vuotta. Yli 60-vuotiaita oli 22 eli 20,2 %. Vakituisten henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuonna 48,4 vuotta.

Kunnan henkilöstö on naisvaltainen, joka on tyypillinen piirre kuntien henkilöstörakenteessa. Kärkölän kunnan vakituisesta henkilökunnasta 78,9 % on naisia.

Alla olevassa kaaviossa esitetään Kärkölän kunnan koko henkilöstön keski-ikä kehitys vuosina 2014 - 2018.



Vuonna 2018 yleisimmät tehtävänimikkeet olivat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja sekä peruskoulun luokanopettaja, molempia nimikkeitä oli 16 kappaletta. Lastenhoitajista 2 oli määräaikaisia sijaisia. Luokanopettajista 2 oli määräaikaisia ja yksi oli perhevapaan sijainen.

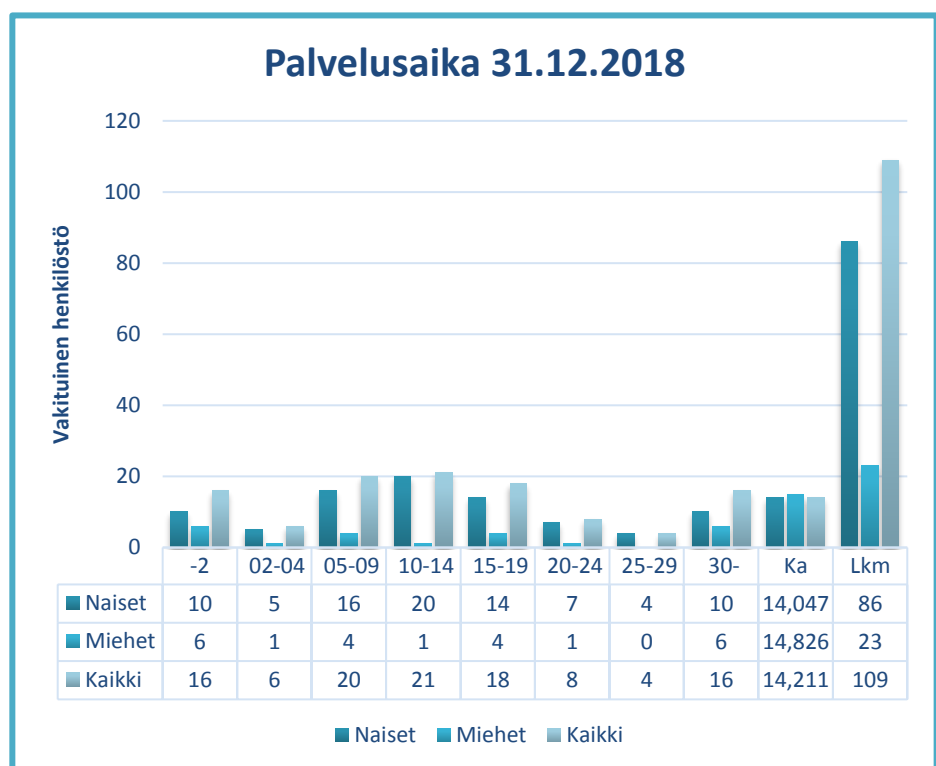
Erilaisia ammattinimikkeitä, määräaikaiset palvelussuhteet mukaan lukien, oli yhteensä 58. Nimikkeitä, joita ei ole kuin yhdellä työntekijällä oli 42 kappaletta.

5. HENKILÖSTÖN PALVELUKSESSAOLOAIKA

Kuntien henkilöstö on keskimäärin pitkään palvelutta. Kärkölän kunnan vakituisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika vuonna 2018 oli 14,21 vuotta.

Naisilla se oli keskimäärin 14,05 vuotta ja miehillä 14,83 vuotta. Keskimääräinen palveluksessaoloaika oli vuonna 2015 noin 14,70 vuotta.

Alla olevassa kaaviossa esitetään vakituisen henkilöstön palveluksessa oloaika 31.12.2018.



6. SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaoloja vakituisella henkilöstöllä oli vuonna 2018 keskimäärin 10,8 kalenteripäivää, edellisen kalenterivuoden vastaava luku oli 18,3 kalenteripäivää.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet 7,5 kalenteripäivää vakituista työntekijää kohden vuodesta 2017. Tämä selittyy osin sillä, että pitkiä yli 60:n kalenteripäivän sairauslomia ei ollut kertomusvuonna lainkaan. Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen sairauspoissaoloaika oli 6,2 kalenteripäivää.

Vuonna 2018 sattui työ- ja työmatkatapaturmia 13:lle työntekijälle ja niistä aiheutui yhteensä 50 palkallista työkyvyttömyyspäivää. Edellisenä vuonna tapaturmia sattui yhdeksälle työntekijälle ja niistä aiheutui yhteensä 44 palkallista työkyvyttömyyspäivää. Kertomusvuoden tapaturmista 10 oli työpaikalla sattuneita ja 3 työmatkatapaturmia. Suurin osa tapaturmista ei aiheuttanut työkyvyttömyyttä, mutta ne ilmoitettiin kuitenkin vakuutusyhtiölle.

Työsuojelutoimikunta on kiinnittänyt huomioita työpisteiden vaarojen kartoitukseen työtapaturmien ennaltaehkäisemiseksi. Työtapaturmien ja ”läheltä piti”- tapauksien seuranta lisätään ja etsitään niihin johtaneita syitä sekä pyritään etsimään ratkaisut, joilla estetään vaaratekijän syntyminen tai jos se ei ole mahdollista, se korvataan vähemmän vaarallisella.

Seuraavassa kaaviossa vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2014 - 2018



7. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Julkisella sektorilla palvelleen työntekijän eläkeikä määräytyy työhistorian tai ammatin perusteella. Tätä yksilöllisesti määräytyvää eläkeikää kutsutaan henkilökohtaiseksi eläkeiäksi.

Kunnan palveluksessa olevilla eläkeikä lasketaan painotetusti päivän tarkkuudella sen perusteella, miten paljon hänellä on kunnalliseen eläkkeeseen oikeuttavaa aikaa vuoden 1994 loppuun mennessä.

Vuonna 2018 neljä Kärkölen kunnan työntekijää siirtyi eläkkeelle.

Vuoden 2018 aikana kunta maksoi eläkemaksuja Kuntien eläkevakuutuslalle yhteensä 1.185.300 €. Näistä palkkaperusteisia eläkemaksuja oli 750.500 €, eläkemenoperusteisia 398.300 € ja varhaiseläkemaksuja 36.500 €.

Tähän määrään sisältyvät lakkautettujen kuntayhtymien sekä Kärkölen kunnalta jonkin toisen organisaation toiminnaksi siirtyneistä toiminnoista aiheutuvat eläkevastuut.

Kärkölen kunta on ns. pientyönantaja, joka vastaa yhteisvastuullisesti muiden kunta-alan pientyönantajien kanssa varhaiseläkemaksuista.

8. HENKILÖSTÖMENOT

Alla olevassa taulukossa esitetään henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan. Luvuissa on mukana mm. eläkemenoperusteiset eläkevakuutusmaksut

	2018	2017
Palkkausmenot	4 566 956	4 412 742
Henkilöstösivukulut	1 354 419	1 323 962
MENOT YHTEENSÄ	5 921 375	5 736 704
Työllistämistulot	75 269	66 246
Sv-korvaukset ym. tulot	19 651	20 639
NETTOMENOT	5 826 455	5 649 819
Palkkausmenot euroa/asukas	1 308	1 243

Lisäksi vuonna 2018 on maksettu muita henkilöstömenoja seuraavasti:

Työterveydenhuollon menot, netto	18 767
Virkistystoiminta	10 159
Yhteistyöryhmä, työsuojelu ja ay-toiminta	11 147
YHTEENSÄ	40 073

Yllä olevassa taulukossa esitetyt henkilöstömenot yhteensä lisääntyivät edellisestä vuodesta noin 6,5 %.

Lisäksi menoja aiheuttavat henkilöstökoulutus ja matkustuskulut.

Kärkölän kunta on hyväksynyt henkilöstön muistamisen periaatteet, joiden mukaan 15 vuoden palveluksessa oloajan jälkeen kunta muistaa työntekijöitä ylimääräisillä vapaapäivillä tai vastaavalla palkalla 5-vuotijaksoittain. Nämä kustannukset sisältyvät palkkausmenoihin, eikä niitä ole eritelty.

Jokainen Kärkölän kunnan työyksikkö on osallistunut tarpeen ja tarjonnan mukaan erilaisiin koulutuksiin vuonna 2018. Jokaisesta hallintokunnasta yksittäiset viranhaltijat ja työntekijät ovat osallistuneet alansa muuttaman päivän täydennys- ym. koulutuksiin. Lisäksi on järjestetty yhteisiä koulutuksia eri työntekijäryhmille.

Työnantaja tarjosi henkilöstölle koulutusta kertomusvuonna seuraavasti:

- Teknisen toimen henkilöstöä osallistui useampiin lakisääteisiin koulutuksiin mm. tulityö- ja tieturvakoulutus, lisäksi päivystyshenkilöstö sekä uimahallin hoitaja osallistuivat vuosittaiseen lakisääteiseen Al-laspassi – koulutukseen
- Ruokapalveluhenkilöstö kouluttautui seuraavasti: palvelupäällikkö sekä ruokapalveluesimies osallistuivat päivittäistavara- ja varautumiskoulutukseen, yksi ruokapalvelutyöntekijä jatkoi edellisvuonna alkanutta Johtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamista oppisopimuksena. Lisäksi yksi työntekijä osallistui Erityisruokavaliot ammattikeittiössä -koulutukseen ja yksi työntekijä suoritti hätäensiapukoulutuksen
- Siivoushenkilöstö osallistui Puhtaustiedon taitopäivät -koulutukseen
- Keskushallinnosta laskentasihteeri osallistui FCG:n järjestämään Kunnan verotulot ja valtionosuudet -koulutukseen, lisäksi taloussihteeri suoritti Palvelussuhdeasioiden verkkokurssi -koulutuksen
- Ympäristösihteeri osallistui työsuojelupäällikön koulutukseen
- Nuorisotoimen henkilöstä osallistui Nuoren mielen EA-koulutukseen, järjestyksenvalvojan kertauskoulutukseen ja defibrillaattorin käyttökoulutukseen. Etsivä nuorisotyöntekijä suoritti uuden luottamusmiehen koulutuksen.
- Varhaiskasvatuksen koulutuksia olivat: Varhaiskasvatuksen johtajan suorittama Johtaja luotsina muutoksessa -koulutus sekä varhaiskasvatuksen maanpuolustuskurssi. Tiimivastaavien koulutus, Mun päiväkotia -hankekoulutus, Lukiloki -koulutus, kuraattorin työkehittäminen esiopetuksessa, Lapsen mieli -koulutus. Lisäksi osallistuttiin useisiin alan messu- ja seminaaritapahtumiin
- Opetushenkilöstölle on järjestetty täydennyskoulutusta tutor- ja mentor-opettajatoimintana, henkilöstöä on osallistunut Nuoren mielen EA-koulutukseen sekä ict-osaamisen ja sähköisten oppimateriaalien käytön tehostamiseen liittyviin koulutuksiin.
- Apulaisrehtori suoritti Johtajana luotsina -koulutuksen ja peruskoulun luokanopettaja Erityisopettaja -opinnot. Lisäksi opetustoimesta osallistuttiin luottamusmies-, työsuojelu-, yhteistoiminta- sekä ensiapukoulutuksiin
- Kirjaston henkilöstö osallistui päivitetyn Lastu -verkkokirjaston tietojärjestelmän käyttökoulutukseen.

9. TYÖLLISYYDEN HOITO

Kärkölän kunta järjesti vuonna 2018 46:lle 15-17 -vuotiaalle koululaiselle kesätyötä ns. Kesätyötä kunnasta -järjestelmällä. Työaika oli 2 viikkoa, josta kunta maksoi palkkaa 360 €, sekä 9 %:n lakisääteisen lomakorvauksen. Lisäksi 12 yksityistä työnantajaa palkkasi nuoria 2-6 viikon työsuhteisiin kunnan tuella, jota maksettiin yhteensä 9.875 €.

Kertomusvuonna nuoria työllistettiin ennätysmäärä aiempiin vuosiin nähden, koska kesätyöpaikkaa pidettiin merkittävänä nuorten syrjäytymistä ehkäisevänä tekijänä.

Vuonna 2018 työllistettyjen palkkauskulut olivat 240.000 € ja siihen saatiin valtiolta työllistämistukea noin 75.000 €. Työllisyysvaroin työllistettyjä on työskennellyt kunnan eri työpisteillä ja yhdistyksissä yhteensä 21 henkilöä puolen vuoden - vuoden työsuhteissa. Lisäksi vuoden aikana on ollut useita henkilöitä työharjoittelussa, työkokeilussa ja kuntouttavassa työtoiminnassa.