

# SYSMÄN KUNTA

Hallintopalvelukeskus



# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2012

Khall 27.5.2013

<b>1. JOHDANTO</b>	<b>3</b>
<b>2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE</b>	<b>3</b>
2.1. Henkilöstön määrä	
2.2. Henkilötyövuosi	4
2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain	5
2.4. Määräaikaisen henkilöstön osuus	6
2.5. Henkilöstö sopimusaloittain	7
2.6. Henkilöstön päätoimisuus	8
2.7. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain	9
2.8. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne	10
2.9. Eläkkeelle siirtyminen	11
2.10. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto	13
<b>3. TYÖAIKA</b>	<b>13</b>
3.1. Työaikamuodot	13
<b>4. KOULUTUS</b>	<b>13</b>
4.1. Henkilöstön koulutus	13
<b>5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY</b>	<b>14</b>
5.1. Henkilöstön poissaolot	14
5.2. Henkilöstön sairauspoissaolot 2012 - 2011	15
5.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	19
5.4. Työterveydenhuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta	19
5.5. Muu liikunnallinen tyky-toiminta ja virkistystoiminta	20
<b>6. YHTEISTOIMINTA</b>	<b>21</b>
6.1. Yhteistoiminnan perusta	21
6.2. Henkilöstötoimikunta	21
6.3. Työsuojelu	21
6.4. Alueellinen yhteistyö henkilöstöasioissa	22
6.5. Sisäinen tiedottaminen	22
<b>7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET</b>	<b>23</b>
7.1. Henkilöstömenot	23

## 1. JOHDANTO

Sysmän strategiassa 2010–2020 Sysmän kunnan visio on:

*Sysmä on monipuolisen kulttuurin ja aktiivisen elinkeinoelämän ihmisläheinen Päijänteen rantakunta, johon laadukkaat palvelut, asuminen ja vapaa-ajan vietto luovat lisääntyvää vetovoimaa.*

Sysmän strategiassa 2010–2020 kuntakonsernin strategiset päämäärät on määritelty asiakas, henkilöstö, prosessit ja talous -osioissa.

Strateginen päämäärä henkilöstön osalta:

Sysmän kunnassa ja sille palveluja tuottavissa yhteisöissä on uudistusmyönteinen, osaava ja joustavaan toimintaan sitoutunut henkilöstö. Henkilöstön määrä ja sijoittuminen eri tehtäviin vastaa joustavasti kuntalaisten muuttuvia palvelutarpeita.

Kriittisiä menestystekijöitä henkilöstön ja osaamisen osalta ovat

1. Oikein mitoitettu ja ammattitaitoa ylläpitävä henkilökunta
2. Työilmapiiri ja työssä jaksaminen
3. Johtaminen ja henkilöstön yhteistyö

Sysmän kunnassa henkilöstötilinpäätöksiä/henkilöstöraportteja on koottu vuodesta 2005 alkaen. Henkilöstöraportti 2012 on laadittu soveltuvin osin Kunnallisen työmarkkinailaitoksen henkilöstöraporttisuosituksen (2004) mukaisin tunnusluvuin ja sisältörakentein. Asiakirja on raportti henkilöstön nykytilasta sisältäen mahdollisuuksien mukaan vertailutietoa edellisvuodelta.

Tiedot on kerätty pääosin kunnan palkkahallinnon tietojärjestelmästä. Tietolähteenä on käytetty myös Kevan tilastoja, osin myös muita tietolähteitä.

Raportissa tiedot esitetään koko kunnan tasolla, palvelukeskuksittain tai ammattiluokittain. Keskeiset tunnusluvut esitetään mahdollisuuksien mukaan erikseen miehistä ja naisista tasa-arvolainsäädännön mukaisesti.

## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 2.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2012 oli 246, joista vakinaisia oli 194. (31.12.2011: 276, joista vakinaisia 210, 31.12.2010: 296, joista vakinaisia 226). Henkilöstön lukumäärä kuvaa yhden päivän tilannetta eli 31.12.2012 voimassa olleita palvelussuhteita. Luku käsittää sekä kokoaikaisen että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

Työllistettyjä vuoden 2012 lopussa ei ollut yhtään henkilöä. Vuonna 2011 samana ajankohtana työllistettyjä oli kaksi henkilöä.

Kunnassa työllistettyjä on ollut kunnanvirastolla, teknisessä toimessa, kirjastossa ja päiväkodissa.

Henkilöstöä ei ole taloudellistuotannollisin perustein irtisanottu eikä lomautettu.

## 2.2. Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, jossa huomioidaan kokoaikatyössä, osa-aikatyössä ja sivuvirassa oleva henkilöstö.

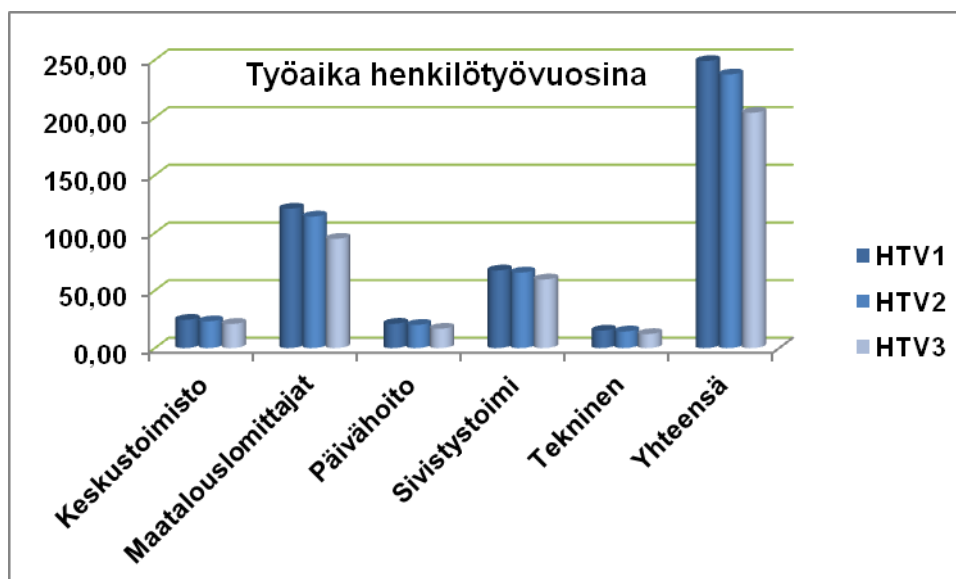
HTV 1 = palveluksessa olopäivät / 365(tai366) x henkilön  
osa-aika % /100

HTV 2 = Yllä olevan kaavan mukaan ja lisäksi vähennetään ko. ajalle tallennetut palkattomat poissaolot

HTV 3 = yllä olevan kaavan mukaan ja lisäksi vähennetään ko. ajalle tallennetut palkalliset ja palkattomat poissaolot

### Työaika henkilötyövuosina 2012

	HTV1	HTV2	HTV3
Keskustoimisto	24,50	23,22	20,93
Maatalouslomittajat	120,89	114,07	94,75
Päivähoito	21,08	20,11	16,73
Sivistystoimi	67,34	65,52	59,52
Tekninen	15,16	14,42	12,15
<b>Yhteensä</b>	<b>248,97</b>	<b>237,34</b>	<b>204,08</b>



### 2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain

Alla olevissa taulukoissa esitetään henkilöstön lukumäärä palvelukeskuksittain 31.12.2012 ja 31.12.2011. Lukuihin sisältyy vakinainen ja määräaikainen sekä kokotehtä osa-aikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä.

#### HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ PALVELUKESKUKSITTAIN 31.12.2012

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ PALVELUKESKUKSITTAIN 31.12.2012				
	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
<b>HALLINTO</b>				
1. Vakituinen	2	9	11	85
2. Määräaikainen		2	2	15
	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	
<b>LOMITUSPALVELU</b>				
1. Vakituinen	41	56	97	77
2. Määräaikainen	13	16	29	23
	<b>54</b>	<b>72</b>	<b>126</b>	
<b>SIVISTYS</b>				
1. Vakituinen	10	42	52	83
2. Määräaikainen	2	9	11	17
	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>63</b>	
<b>PÄIVÄHOITO</b>				
1. Vakituinen		17	17	68
2. Määräaikainen		8	8	32
	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	
<b>TEKNINEN</b>				
1. Vakituinen	10	7	17	89
2. Määräaikainen	1	1	2	11
	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>79</b>	<b>167</b>	<b>246</b>	

Henkilöstömäärältään suurin yksittäinen yksikkö on lomituspalvelut.

Sysmän lomituspalveluyksikkö hoitaa maatalouslomituksen oman kuntansa lisäksi Asikkalan, Hartolan, Heinolan, Hollolan, Hämeenkosken, Joutsan, Kuhmoisten, Kärkölän, Luhangan, Padasjoen, Pertunmaan ja Toivakan alueilla.

## HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ PALVELUKESKUKSITTAIN 31.12.2011

### HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ PALVELUKESKUKSITTAIN 31.12.2011

	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
<b>HALLINTO</b>				
1. Vakituinen	2	9	11	79
2. Määräaikainen		3	3	21
	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	
<b>LOMITUSPALVELU</b>				
1. Vakituinen	45	63	108	72
2. Määräaikainen	13	28	41	28
	<b>58</b>	<b>91</b>	<b>149</b>	
<b>SIVISTYS</b>				
1. Vakituinen	10	44	54	81
2. Määräaikainen	1	12	13	19
	<b>11</b>	<b>56</b>	<b>67</b>	
<b>PÄIVÄHOITO</b>				
1. Vakituinen		19	19	70
2. Määräaikainen		8	8	30
	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	
<b>TEKNINEN</b>				
1. Vakituinen	11	7	18	95
2. Määräaikainen		1	1	5
	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>82</b>	<b>194</b>	<b>276</b>	

### 2.4. Määräaikaisen henkilöstön osuus 31.12.2012

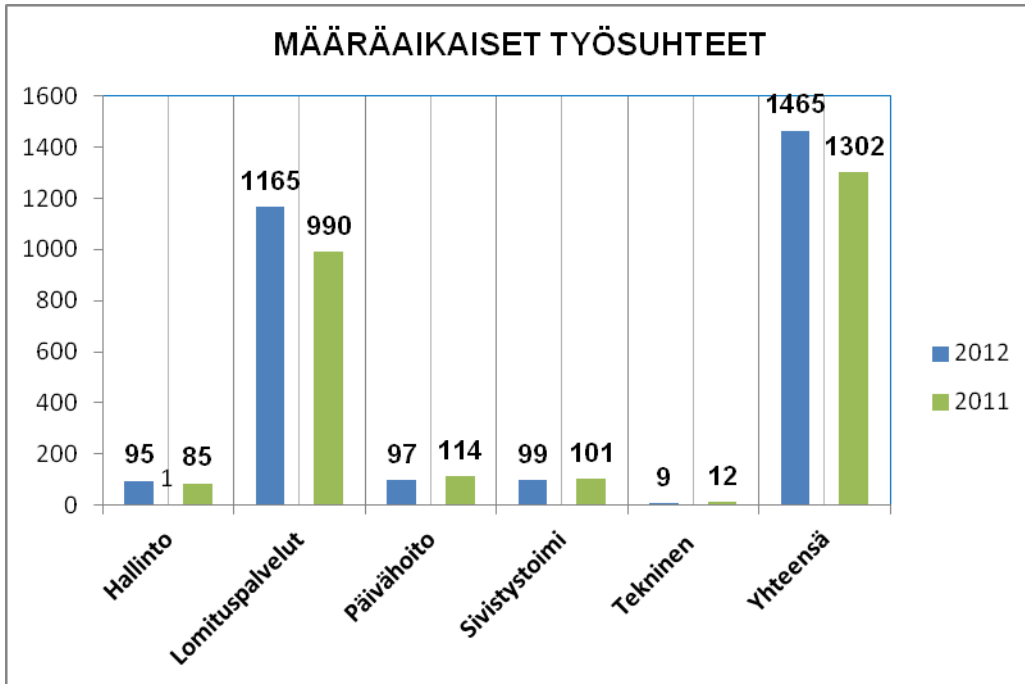
31.12.2012 henkilöstöstä vakituisia oli 194 henkilöä ja määräaikaisia 52 henkilöä

Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 21,1 % vuonna 2012 (23,9 % v.2011). Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteena on pääsääntöisesti sijaisuus. Määräaikaisuuden perusteena lomituspalvelussa on tilapäinen työvoiman tarve ja maatalouslomittajan oma toivomus.

### Määräaikaiset työsuhteet 1.1. - 31.12.2012 ja 1.1.- 31.12.2011

	2012	2011
Hallinto	95	85
Lomituspalvelut	1165	990
Päivähoito	97	114
Sivistystoimi	99	101
Tekninen	9	12
<b>Yhteensä</b>	<b>1465 kpl</b>	<b>1302 kpl</b>

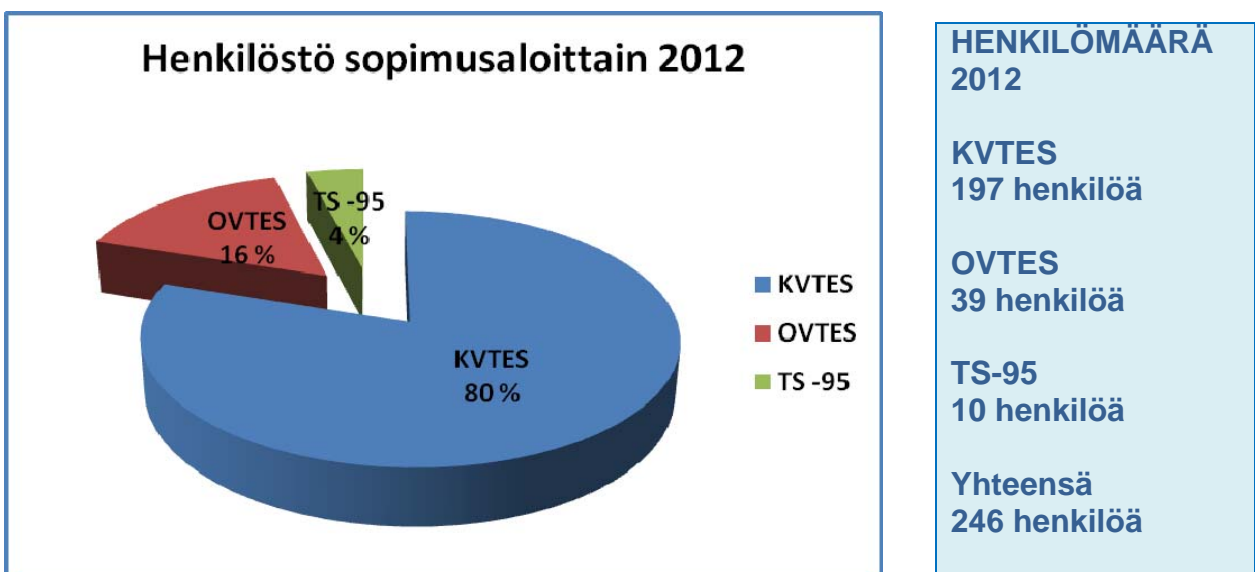
Hallinnon alaisuuteen ovat kuuluneet Nuori Työ kesätyöntekijät ja maaseututoimi.

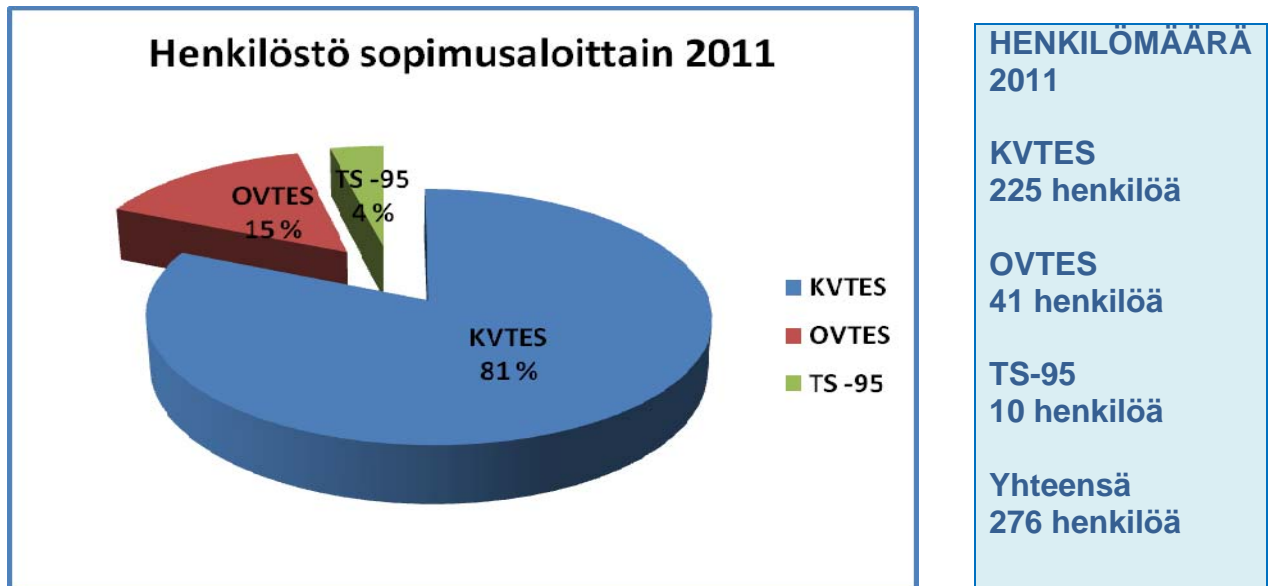


## 2.5. Henkilöstö sopimusaloittain

Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö, 246 henkilöä jakaantui 31.12.2012 (276 henkilöä jakaantui 31.12.2011) sopimusaloittain oheisten taulukoiden mukaan. Luvut käsittävät sekä koko- että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

Kunnan henkilöstö sijoittuu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen, kunnallisen opetusalan henkilöstön virka ja -työehtosopimuksen ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen soveltamisalalle.

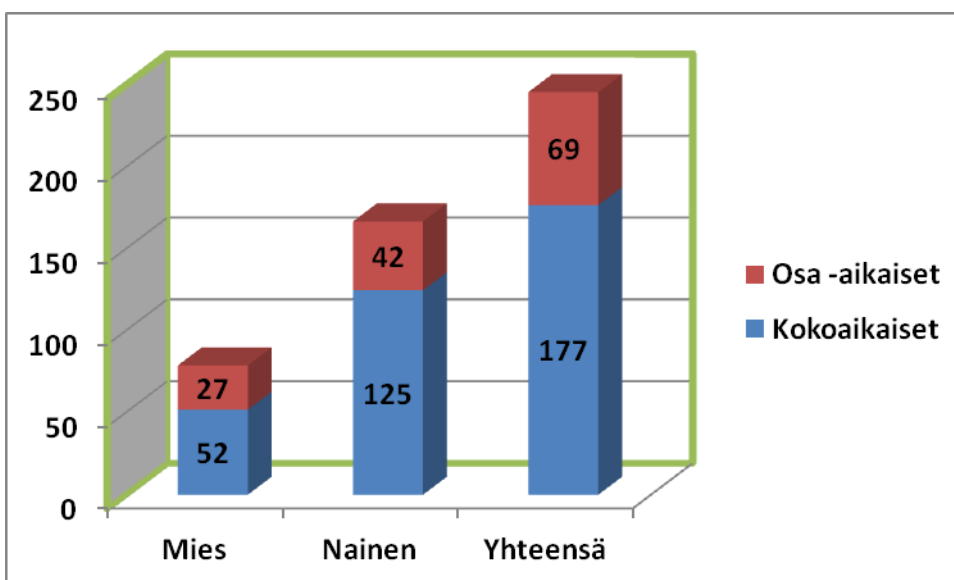




## 2.6. Henkilöstön päätoimisuus

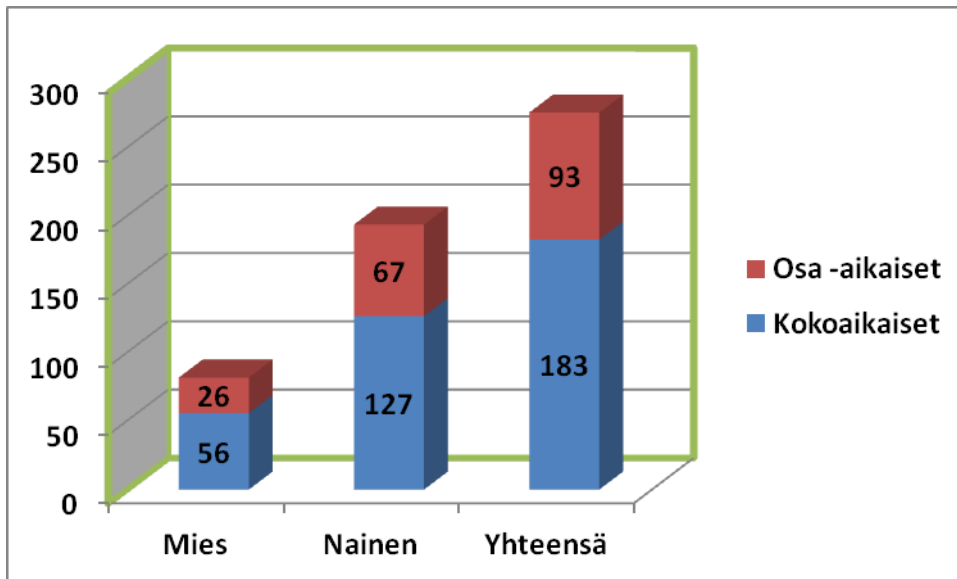
Tarkastelussa on mukana sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä on vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Lomituspalveluissa on ollut tarjolla määräaikaiselle henkilöstölle edelliseen vuoteen verrattuna enemmän osa-aikatyötä. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä oli vuoden viimeisenä päivänä 28 %. Vuonna 2011 osuus oli 33,7 % ja 2010 osuus oli 29 %.

## Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2012



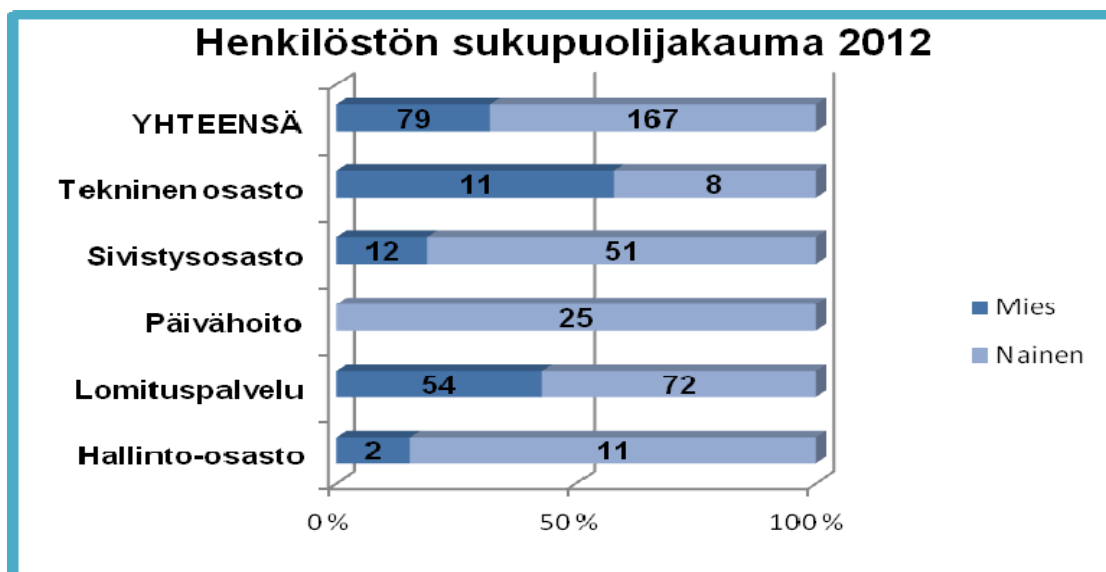


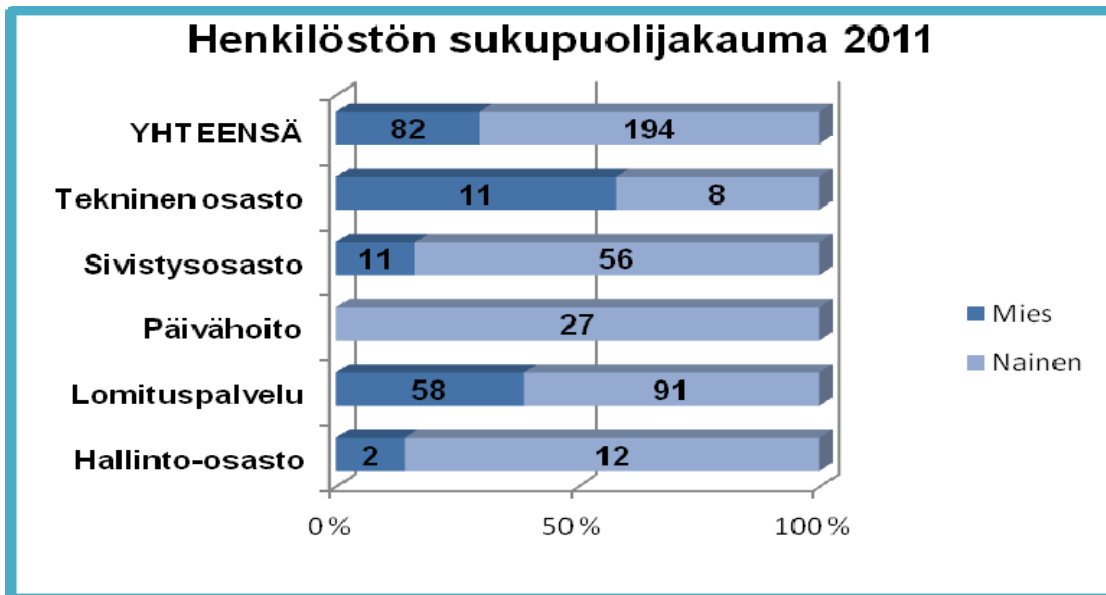
## Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2011



## 2.7. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain

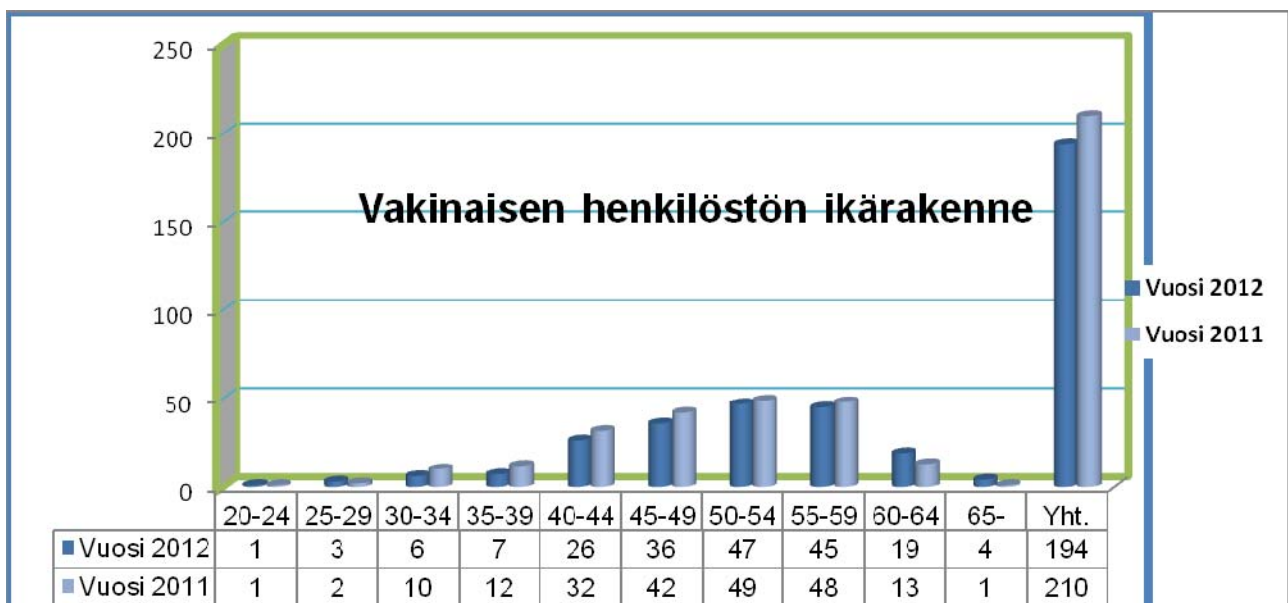
Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 31.12.2012 (31.12.2011). Lukuihin sisältyy sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä. Prosentuaalisesti kunnan henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt lähes ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstöstä 31.12.2012 miehiä oli 32,1 % ja naisia 67,9 % (31.12.2011 miehiä oli 29,7 % ja naisia 70,3 %).





## 2.8. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

Taulukossa esitetään kunnan vakinaisen henkilöstön jakautuminen eri ikäryhmiin 31.12. vuosina 2012 ja 2011.



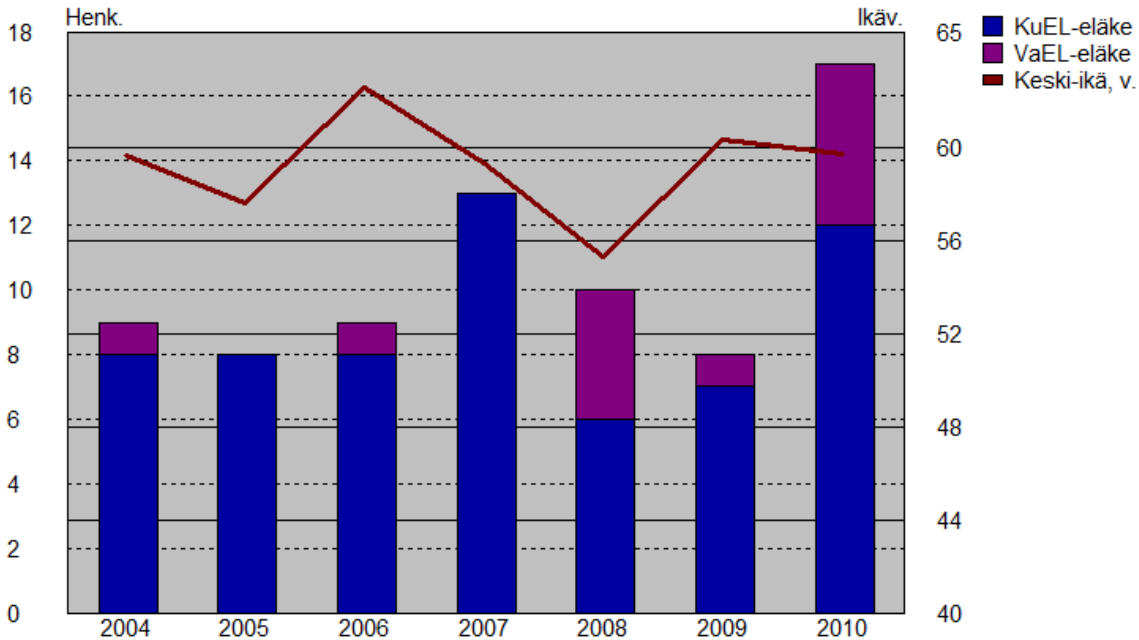
Ikärakenne vastaa kunta-alan yleistä tilannetta. Vuoden 2012 lopussa 79,4 % vakinaisesta henkilöstöstä sijoittui 40 - 59 ikävuoden välille. Edelliseen vuoteen verrattuna tässä ikäluokassa oli vähennystä 9,9 %.

Henkilöstön ikärakenne asettaa tulevana vuosina paitsi Sysmässä myös koko kunta-alalla erityisiä haasteita paitsi työkyvyn ylläpitämiselle ja edistämiseksi myös osaamisen varmistamiselle tulevaisuudessa.

## 2.9 Eläkkeelle siirtyminen

### KuEL- ja VaEL-eläkkeelle siirtyneet

Sysmän kunta  
2004-2010  
Henk. ja keski-ikä, v.



KuEl = Kunnallinen eläkelaki

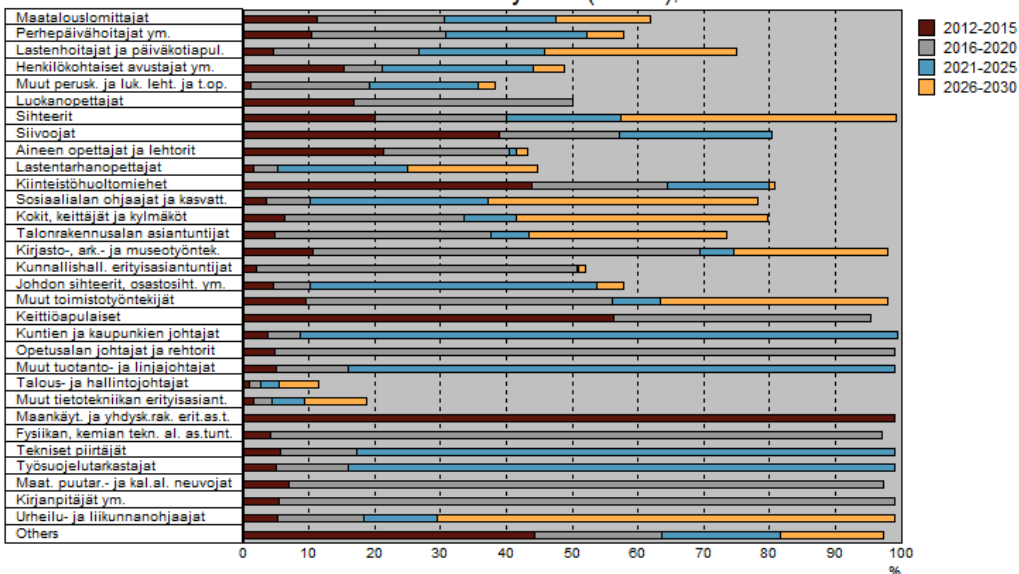
VaEl = Valtiollinen eläkelaki

Työvoiman tarjonnan niukentumisen ja myös eläkemaksujen hallinnan kannalta eläkkeliiketoimintaa pyritään koko kunta-alalla nostamaan. Työyhteisöjen kehittämiseksi ja yleisesti työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi tämä asettaa erityisiä haasteita tulevina vuosina.

### Kunta-alan eläkepoistuma

Sysmän kunta  
2012-2030

Suurimmat ammattiryhmät (Aml01), henk.



## Kunta-alan eläkepoistuma

Sysmän kunta  
2012-2030

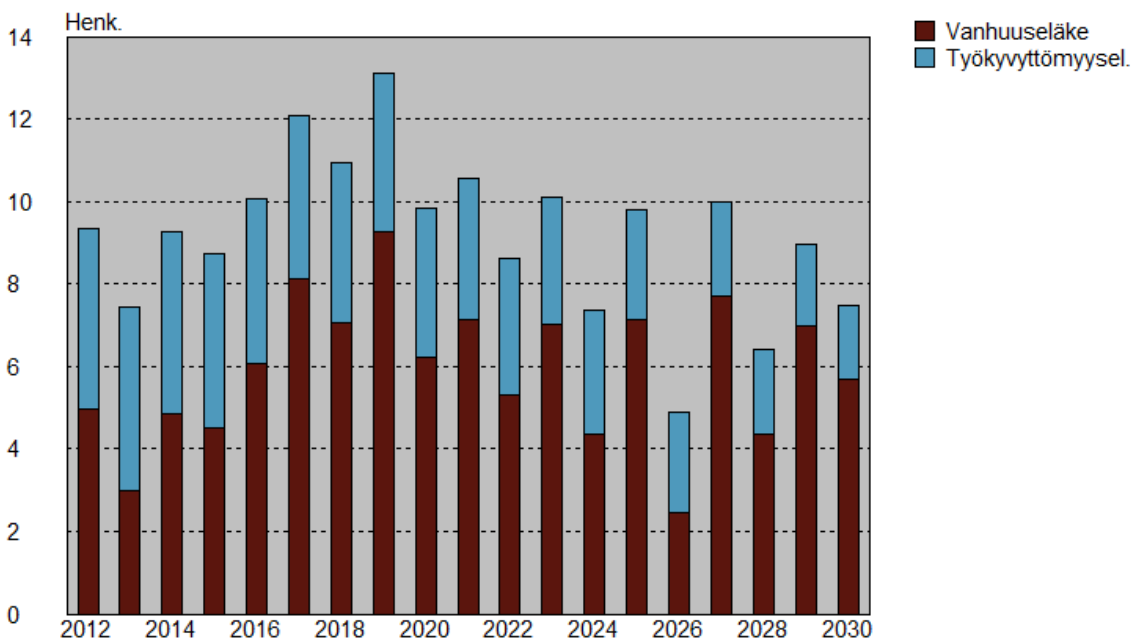
%

%	Eläkepoistuma yht.	Eläkepoistuma, %	Koko kunta-ala, %
2012	9	3,5	2,9
2013	7	2,8	3,2
2014	9	3,4	3,3
2015	9	3,2	3,3
2016	10	3,7	3,3
2017	12	4,5	3,4
2018	11	4,1	3,3
2019	13	4,9	3,3
2020	10	3,7	3,2
2021	11	3,9	3,2
2022	9	3,2	3,1
2023	10	3,8	3,1
2024	7	2,7	2,6
2025	10	3,6	2,9
2026	5	1,8	2,9
2027	10	3,7	2,8
2028	6	2,4	2,8
2029	9	3,3	2,7
2030	7	2,8	2,6

## Kunta-alan eläkepoistuma (KuEL ja VaEL)

Sysmän kunta  
2012-2030

Henk.



Eläkepoistumaennusteet kuvaavat vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille lähivuosina siirtyviä. Eläkelaitosten ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- ja VaEL -vakuutettuina.

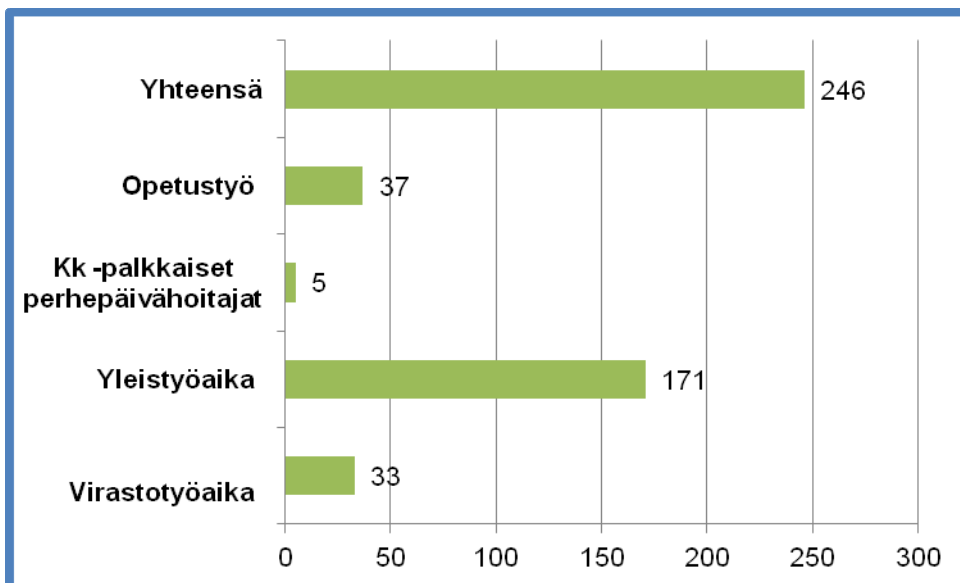
## 2.10. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto 2012

Hallintokunta	Paikkoja avoinna		Hakijoita	Valinta	
				Vakituisia	Määräaikaisia
Lomituspalvelut	Lomittajia määräaikaisia - jatkuva haku	2	4		25
Sivistystoimi		3	21	1	4
Tekninen toimi	Puutarhatyöntekijöitä		11		7
Kunnanhallitus	Hanketyöntekijöitä/ Projektipäällikkö Projektikoordinaattori	1	11		1
		1	7		1

## 3. TYÖAIKA

### 3.1. Työaikamuodot

Kunnassa noudatetaan monia eri työaikajärjestelmiä, joista yleisin on yleistyöaika 38 ¼ tuntia viikossa. Toimistotyöaika on 36 ¼ tuntia viikossa. Opettajilla ei ole määriteltyä työaikaa. Taulukossa näkyy eri työaikamuotojen henkilöstömäärät.



## 4. KOULUTUS

### 4.1 Henkilöstön koulutus

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2012 yhteensä 140 915,34 euroa, keskimäärin 859,24 euroa/työntekijä. Lomituksen kustannuserästä puuttuu matkakorvaukset. Koulutuskustannukset koostuvat palkoista koulutuksen ajalta, maksullisesta koulutuksesta, sekä matka- ja päivärahoista. Puolen päivän koulutuksia ei näy henkilömäärässä eikä koulutuspäivissä.

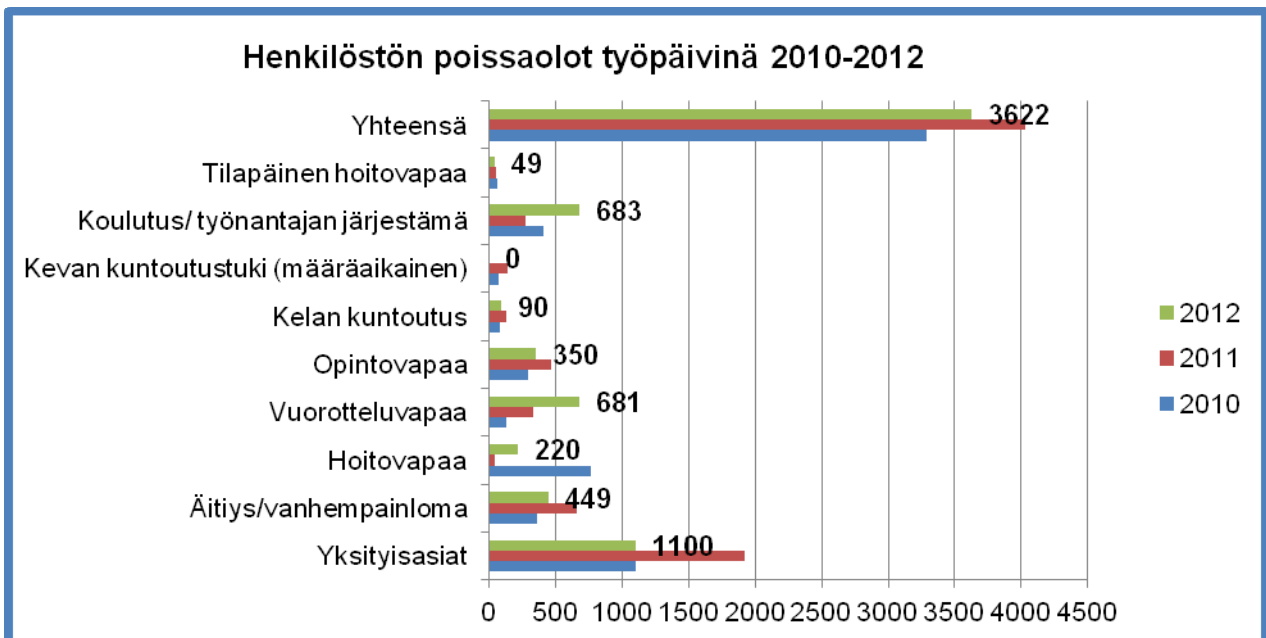
	Henkilömäärä	koulutuspäivät	€	euroa/henkilö
Yleishallinto	8	25	9 299,45	1162,43
Lomatoimi	106	540	94 990,99	896,14
Sivistystoimi	27	100	28 195,94	1044,29
Päivähoito	17	22	1340,63	78,86
Tekninen toimi	6	15	7088,33	1181,39
<b>Yhteensä</b>	<b>164</b>	<b>702</b>	<b>140 915,34</b>	<b>859,24</b>

Luottamushenkilöiden koulutukseen käytettiin 480,77 euroa v. 2012, koulutuskustannukset eivät sisälly henkilöstön koulutusmenoihin.

## 5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

### 5.1. Henkilöstön poissaolot

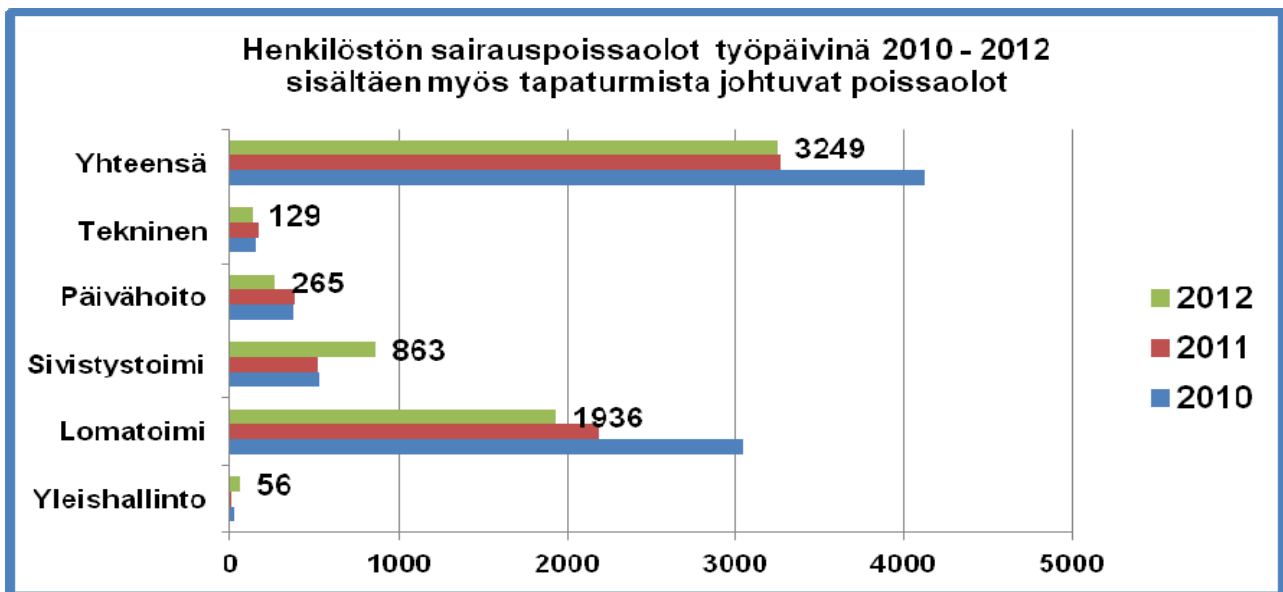
Lakisääteisiä poissaoloja ovat esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainlomat, hoitovapaat ja tilapäinen hoitovapaa, opintovapaa, vuorotteluvapaa sekä osaaikaeläkkeellä olo jne.



## 5.2. Henkilöstön sairauspoissaolot 2012 ja 2011

1)	Työpäivät 2012	2) %	Työpäivät 2011	2) %	Kalenteripäivät 2012	Kalenteripäivät 2011
<b>Yleishallinto</b>	56	<b>1,72</b>	12	<b>0,37</b>	65	17
<b>Lomatoimi</b>	1936	<b>59,59</b>	2184	<b>66,85</b>	2794	3130
<b>Sivistystoimi</b>	863	<b>26,56</b>	518	<b>15,86</b>	1176	695
<b>Päivähoito</b>	265	<b>8,16</b>	383	<b>11,72</b>	371	510
<b>Tekninen toimi</b>	129	<b>3,97</b>	170	<b>5,20</b>	179	232
<b>Yhteensä</b>	<b>3249</b>		<b>3267</b>		<b>4585</b>	<b>3249</b>

- 1) Sisältää myös tapaturmista johtuvat poissaolot  
2) Prosenttiluku kuvaa osaston osuutta kokonaispoissaolomäärästä työpäivinä



### Koko henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakustannukset kalenteripäivinä 1.1. - 31.12.2012

	Kalenteripäivät	Kalenteripäivät	Palkat	Palkat	Kelalta ja vakuutusista saadut korvaukset
	Sairauspäivät	Tapaturmapäivät	Sairauspäivät	Tapaturma	
Yleishallinto	65		6 183,77		1 009,53
Lomatoimi	2419	375	191 482,63	1 0 281,07	89 421,36
Sivistystoimi	1176		95 702,57		36 488,12
Päivähoito	371		32 233,49		12 691,76
Tekninen toimi	179		22 526,76		7 912,11
<b>Yhteensä</b>	<b>4210</b>	<b>375</b>	<b>348 129,22</b>	<b>10 281,07</b>	<b>147 522,88</b>

Palkkakustannukset sisältävät laskennalliset sivukulut 21,72 %. Vuoden 2012 sairauspoissaolopäiviin sisältyy kalenteripäivinä 375 ja työpäivinä 259 tapaturman vuoksi myönnettyä poissaolopäivää. Vastaavat luvut vuonna 2011 olivat 1045 ja 722.

### Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 1.1. - 31.12.2012

Sairaus-poissaolot	2011	2012	Muutos 2011 - 2012	Muutos 2010 - 2011
<b>1-3 päivää</b>	364	376	12	- 47
Osuus kaikista	10,29 %	8,93		
<b>4-7 päivää</b>	444	440	-4	- 124
Osuus kaikista	12,55 %	10,45		
<b>8 -14 päivää</b>	574	523	-51	- 81
Osuus kaikista	16,22 %	12,42		
<b>15-30 päivää</b>	1116	701	-415	41
Osuus kaikista	31,53 %	16,65		
<b>yli 30 päivää</b>	1041	2170	1129	- 761
Osuus kaikista	29,42 %	51,54		
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>3539</b>	<b>4210</b>	<b>671</b>	<b>-972</b>

### Sairauspoissaolot yksittäisinä sairauslomina 2012

(Ei sisällä tapaturmia)

1 - 3 kalenteri- päivää	4 - 7 kalenteri- päivää	8 - 14 kalenteri- päivää	15 - 30 kalenteri- päivää	Yli 30 kalenteri- päivää	Yhteensä kpl
198 kpl	82 kpl	49 kpl	32 kpl	26 kpl	387 kpl

### Sairauspoissaolot ilman tapaturmia hallintokunnittain 2012

	Henkilömäärä 2012	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot/ henkilömäärä
Yleishallinto	13	65	5,00
Lomituspalvelut	126	2419	19,20
Sivistystoimi	63	1176	18,67
Päivähoito	25	371	14,84
Tekninen toimi	19	179	9,42
<b>Yhteensä</b>	<b>246</b>	<b>4210</b>	<b>17,11</b>



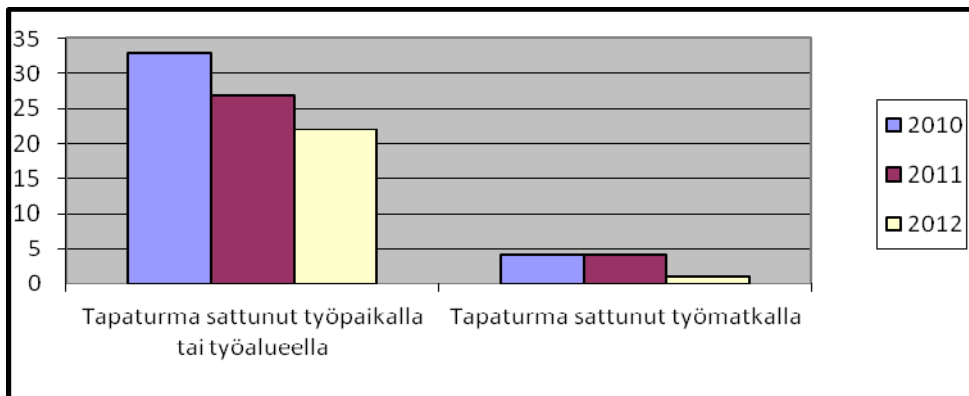


Koko henkilöstön osalta tarkasteltuna 1-3 työpäivän mittaiset sairauspoissaolot kuvastavat lähinnä flunssa- yms. epidemioiden kulkua ja yli 30 työpäivän mittaiset sairauspoissaolot kuvastavat lähinnä henkilöstön ikärakenteen kehitystä ja sen vaikutusta terveydentilaan.

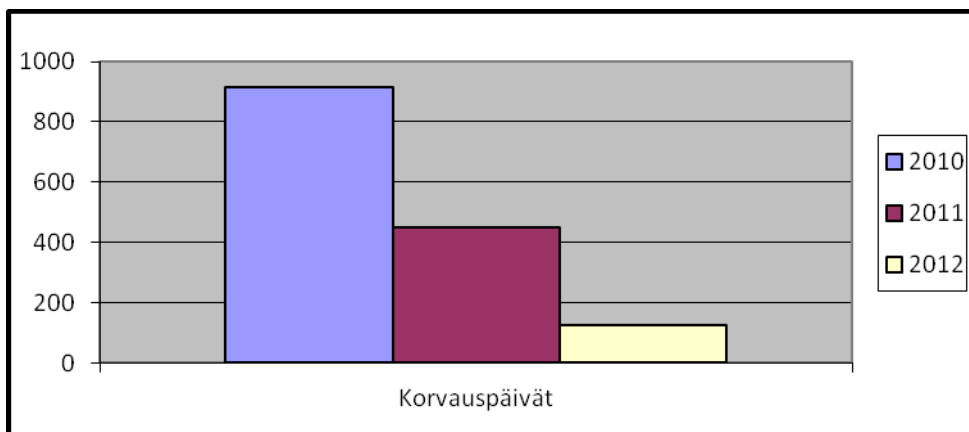
### Tapaturmaluettelon yhteenveto

Luvut sisältävät kaikki ilmoitetut tapahtumat

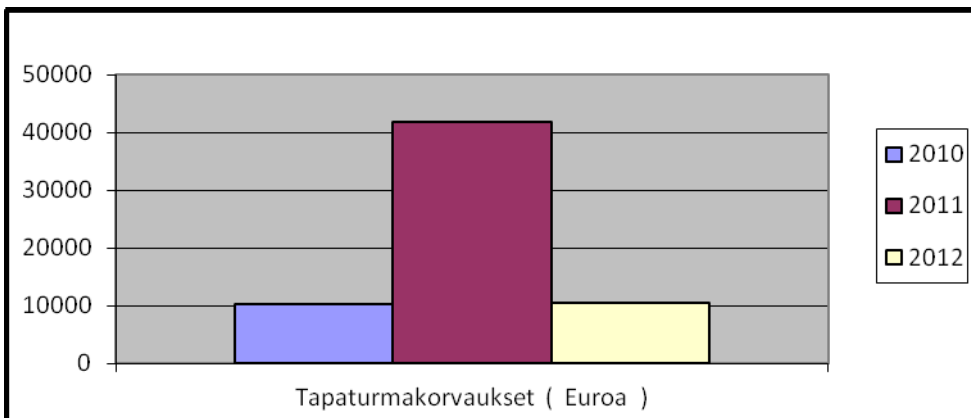
	2012	2011	2010
Tapaturma sattunut työpaikalla tai työalueella	22	27	33
Tapaturma sattunut työmatkalla	1	4	4



	2012	2011	2010
Korvauspäivät	125	448	917



	2012	2011	2010
Tapaturmakorvaukset €	10529	41794	10277



Lomituspalveluun perustettiin v. 2010 työsuojelutyöryhmä parantamaan maatalouslomituksen työturvallisuutta ja sitä kautta yleistä hyvinvointia. Vuonna 2011 työsuojelutyöryhmä alkoi tehdä maatalouslomituksen riskien arviointityötä työturvallisuuden lisäämiseksi. Ryhmä suoritti riskienkartoituksen vuoden 2012 alkuneljänneksellä oman työnsä ohessa alueen lomitustiloilla. Ryhmän tuottamasta materiaalista on koottu lomituksen hallinnon käyttöön toimenpidesuunnitelma, jota käytetään työkaluna mm. perehdyttämiseen, maatalousyrittäjien palvelusuunnitelma- ja lomittajien työnjohdollisilla tilakäynneillä, suunnitelmien/tiedotteiden pohjana ja työkokousten ohjelmistona aihealueittain. Toimenpidesuunnitelma kattaa kaikki riskienarvioinnin osa-alueet, sen toteutumista seurataan tilakäyntien yhteydessä. Lomituspalvelujen hallinto työskentelee aktiivisesti työturvallisuuden takaamiseksi mm. kouluttautumalla ja tekemällä yhteistyötä eri viranomaistahojen kanssa. Työntekijöitä ohjeistetaan mm. ergonomian suhteen ja käyttämään oikeanlaisia suojaimia työssään, sekä havainnoimaan työympäristöään jatkuvasti onnettomuusriskien varalta. Työntekijöiden asenne ja tiedonsaanti työturvallisuuteen on parantunut ja sitä kautta myös tapaturmien määrä on laskenut vuonna 2012 huomattavasti edellisestä vuodesta.

Työtapaturmista johtuvia poissaoloja vuoden 2012 aikana oli yhteensä 375 kalenteripäivää, josta vähennystä edellisvuoteen 670 päivää (vuoden 2011 poissaolot 1045 kalenteripäivää). Vuonna 2012 työtapaturmia, joista aiheutui poissaolo, sattui yhteensä 17 kappaletta 15:lle eri henkilölle, joista kaikki sattuivat lomituspalvelussa. Edellisenä vuonna tapaturmia sattui 43 kappaletta 32:lle eri henkilölle.

Sysmän kunnan koko henkilöstön sairauspoissaoloista oli lomatoimessa 57,46 % vuonna 2012 ja 66,85 % vuonna 2011. Sysmän kunnan henkilöstön sairauslomapäivät (kalenteripäivistä laskettuna) olivat vuonna 2012 keskimäärin 17,11 /henkilö ja vuonna 2011 keskimäärin 16,48 /henkilö.

Sysmän lomituspalveluyksikkö hoitaa maatalouslomituksen 13 kunnan alueella. Muissa Päijät-Hämeen kunnissa asuvat lomittajat eivät ole muiden kuntien työntekijöitä, vaan he ovat työsuhteessa joko Sysmään tai Kouvolaan. Sysmän kunnan henkilöstön sairauslomapäivät (kalenteripäivät) ilman lomaintoa olivat vuonna 2012 keskimäärin 14,93/henkilö ja vuonna 2011 keskimäärin 11,27/henkilö.

Varhaisen puuttumisen mallin käytön tehostamisella tuetaan sairauspoissaolojen seuranta varsinkin niissä tapauksissa, joissa poissaolot ovat erityisen pitkiä tai poissaoloja on erityisen paljon.

Vuoden 2012 aikana oli 40 kpl pitkiä sairauslomia (sairausloma kestää yli 30 vrk:tta yhtäjaksoisesti vuoden aikana tai mikäli lyhyistä sairauslomista kertyy vuoden aikana yli 30 vrk:n poissaolo). Yhtäjaksoisesti yli 30 vrk sairauslomia oli 25 kpl. Nämä sisältyvät pitkien sairauslomien määrään.

Yleisesti ottaen jokainen sairauspoissaolopäivä on sellainen, että sen estämiseksi tulee tehdä kaikki voitava ja kehittää työkykyä ylläpitävän toiminnan muotoja.

### 5.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle.

### 5.4. Työterveydenhuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Henkilöstön työterveydenhuoltoon kunta käytti vuonna 2012 yhteensä 65 846,59 euroa ja vuonna 2011 yhteensä 53 453,03 euroa. Korvattavista työterveyshuollon kustannuksista Kela korvaa korvausluokassa I 60 % ja korvausluokassa II 50 %. Laajassa työterveys-huollossa on myös työterveydellinen sairaanhoito sopimuksin mukaisin ehdoin. Työterveyshuollon palvelujen järjestämisvastuun Sysmän kunta on siirtänyt Työterveys Wellamo Oy:lle.

#### Sairaanhoidon ja työterveyshuollon toimintatiedot 2012 ja 2011

Sairaanhoitokäynnit kpl	2012	2011
Hallintopalvelut	19	10
Lomituspalvelut	132	166
Sivistystoimi	80	48
Päivähoito	*	33
Tekninen toimi	47	20
<b>Yhteensä</b>	<b>278 kpl</b>	<b>277 kpl</b>

Terveystarkastukset kpl	2012	2011
Hallintopalvelut	5	6
Lomituspalvelut	70	66
Sivistystoimi	38	25
Päivähoito	*	27
Tekninen toimi	14	14
<b>Yhteensä</b>	<b>127 kpl</b>	<b>138 kpl</b>

\*Päivähoidon luvut vuodelta 2012 sisältyvät sivistystoimen lukuihin.

Terveystarkastuksilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa.

Työterveyshuollon asiantuntemusta tulee hyödyntää paremmin uusien toimitilojen suunnittelussa, vanhojen työtilojen korjaamisessa ja muutostöissä sekä kalustehankinnoissa – erityisesti atk-kalusteiden hankinnoissa.

Kelan järjestämiin kuntoutuksiin myönnetään virkavapaus tai työloma palkallisena ja kunta saa kuntoutusrahan. Kelan kuntoutuksissa on käynyt maatalouslomitukseen, päivähoidon, teknisen palvelukeskuksen ja koulutoimen henkilöstöä.

## **5.5. Muu liikunnallinen tyky-toiminta ja virkistystoiminta**

Työkykyä ylläpitävä toiminta on osa työterveyshuoltoa. Sysmän kunta tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua erilaisiin liikuntaryhmiin.

Palvelutalon uimahallissa toimivat koko vuoden viikoittain seuraavat ryhmät:

– 2 vesivoimisteluryhmää (käyntikertoja (155)

– 1 vesijuoksuryhmä (käyntikertoja (69)

Vain kevätkaudella toimineet ryhmät:

– 1 ryhti ja rentous -ryhmä, (käyntikertoja (43)

– 1 kuntomix -ryhmä; kuntosali + vesijumppa (25)

– 1 yhdistetty ryhti ja rentous + kuntomix (27)

Ryhmät kokoontuvat kevätkaudella tammi-toukokuussa ja syyskaudella syys-joulukuussa.

Kunnan työntekijät saavat ryhmiin alennusta osanottomaksusta 50 %. Palvelutalon kuntosalimaksuihin alennus on 25 %. Kuntosalilla oli yksittäisiä kävijöitä noin 10. Käyntikerroista ei ole tietoja, koska useimmat kävijät ostavat kuntosalikortteja, joilla voi käydä niin usein kuin haluaa. Työntekijä voi varata itselleen sulkapallovuoron, jonka kulut maksetaan hänelle kuittia vastaan tyky-toimintaan varatusta määrärahasta. Loka-joulukuussa järjestettiin palvelutalon fysioterapeutin ohjaama aamujumpparyhmä kunnanviraston työntekijöille. Ryhmään osallistui keskimäärin 7 työntekijää ja se kokoontui 8 kertaa.

Maatalouslomittajien poikkeavista työajoista ja laajasta lomitusalueesta johtuen tuetaan lomittajien uimahalli- ja kuntosalikäyntejä yksi käyntikerta/viikko lomittajan kotipaikkakunnan uimahalliin ja/tai kuntosaliin.

Huhtikuussa (19.4) järjestettiin Olavin toimintakeskuksessa yhteistyössä Päijät-Hämeen Liikunnan ja Urheilun sekä sosiaali- ja terveysyhtymän kanssa ”Liikuttaako kuntosi” – tapahtuma, johon kunnan työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua työaikana. Osallistujille tehtiin kehon koostumus-, puristusvoima- ja Polar -kuntotestit sekä täytettiin diabeteksen riskitietolomake. Kaikki saivat tuloksistaan palautteen terveydenhuollon ammattilaisilta sekä neuvoja ja ohjausta. Testaus on järjestetty jo useana vuonna ja tulosten avulla on mahdollista seurata oman kuntonsa kehittymistä.

Tyky-toiminnan määrärahoista on tuettu mahdollisuuksien mukaan eri toimipisteiden järjestämiä työntekijöiden virkistys- ja liikuntapäiviä. Lähes kaikki kunnan toimipisteet ovat vuoden aikana järjestäneet virkistys- ja liikuntapäiviä henkilöstölle.

Vuoden 2013 alusta perustetaan virkistys- ja työhyvinvointitoimikunta, joka jatkossa suunnittelee henkilöstön Tyky-toimintaa.

## **6. YHTEISTOIMINTA**

### **6.1. Yhteistoiminnan perusta**

Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta kunta-alalla on perustunut yleissopimukseen yhteistoiminnasta ja sen perusteella paikallisesti tehtyihin yhteistoimintasopimuksiin. 1.9.2007 tuli voimaan yhteistoimintalaki, joka määrittelee kuntatyöpaikkojen yhteistoiminnan. Laki ei tuonut kunta-alalla olennaisia muutoksia aiempaan sopimukseen perustuvaan käytäntöön.

Yhteistoiminta on johtamisen väline, jonka avulla edistetään toiminnan tuloksellisuutta ja parannetaan henkilöstön työelämän laatua, kun henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien asioiden suunnitteluun, valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan.

Työpaikkatason yhteistoiminta on tärkein ja vaikuttavin yhteistoiminnan muoto. Kehityskeskustelu- ja työpaikkapalaverikäytäntöjen voidaan katsoa vakiintuneen työpaikkojen toimintamuodoiksi.

### **6.2. Henkilöstötoimikunta**

Henkilöstön ja työnantajan edustajien muodostama henkilöstötoimikunta kokoontui v. 2012 kaksi kertaa käsittelemään ja valmistelemaan yhteisiä henkilöstöä koskevia asioita. Henkilöstötoimikunnan käsittelemiä asioita olivat mm. henkilöstöraportti 2011, sairauspoissaolo-ohjeet, sisäisen viestinnän uudet ohjeet sekä henkilöstötoimikunnan toimintasäännön muokkaus.

Valtuustoseminaareissa on henkilöstöjärjestöjen edustus. Syksyllä 2012 henkilöstötoimikunta osallistui myös kunnan henkilöstölle tarkoitettuun infotilaisuuteen, jossa käsiteltiin kunnan talousarviota sekä ajankohtaisia asioita.

Vuonna 2012 henkilöstötoimikuntaan kuuluivat Marketta Kitkiöjoki (puheenjohtaja), Tuula Saarinen/Inka-Mari Wellman (sihteeri), Katri Ahvenainen, Jari Häkkinen (JUKO), Tuija Pessa (JYTY), Hannele Ruuth (JHL), Matti Kurvinen (KTK), Lea Heinänen (TEHY) ja Laura Lind (SUPER). Lisäksi asiantuntijana toimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikkö Urho Papinniemi.

Henkilöstötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi.

### **6.3. Työsuojelu**

Henkilöstön ja työnantajan välisenä yhteistoimintaelimenä Sysmän kunnassa toimii nelijäseninen työsuojelutoimikunta joka kokoontuu neljä kertaa vuodessa Toimikunnan

jäsenet ovat:työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Juha Koli, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Eila Harmaala, työsuojeluasiamies Hannu Koskenniemi sekä työsuojelupäällikkö Urho Papinniemi. Lisäksi työsuojelutoimikunnan kokouksissa työterveyshuollon asiantuntemusta edustaa työterveyshoitaja.

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on edistää molemminpuolista vuorovaikutusta. Se käsittelee kunnan organisaatioon ja henkilöstön toimintaan liittyviä henkilöstölle merkityksellisiä asioita ja vastaa työsuojelutoiminnasta. Työsuojelupäällikkö on toimikunnassa työnantajan edustajana ja työsuojeluun liittyvien asioiden esittelijänä. Työsuojeluviranomaisena toimivat Etelä-Suomen aluehallintovirasto sekä Keski-Suomen aluehallintovirasto. Lisäksi kunnassa toimii kolme työsuojeluasiamiestä.

Vuonna 2012 työsuojelun painopistealueena on ollut teknisen palvelukeskuksen riskien arviointityö ja työpaikkakäynnit. Aluehallintoviranomainen teki työsuojelutarkastuksia sivistystoimen vastuualueella. Tarkastuksen kohteena olivat sivistystoimen hallinto sekä koulut. Vuoden aikana työterveyshoitaja ja työsuojelupäällikkö ovat kouluttaneet henkilöstöä eri tilaisuuksissa.

Sysmän kunnan työsuojelun toimintaohjelma päivitettiin vuosiksi 2013 - 2016. Lisäksi päivitettiin perehdyttämisen ja työnopastuksen toimintaohje sekä häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen toimintaohjeet.

#### **6.4. Alueellinen yhteistyö henkilöstöasioissa**

Yhteistyötä on tehty myös laajemmalla seudun tai alueen kuntien henkilöstöasioista vastaavien joukolla, joka on nimetty SeutuHenki -ryhmäksi. Yhteistyönä on viime vuosina mm. toteutettu esimieskoulutusta. Vuonna 2010 tämä yhteistyömuoto on organisoitu uudelleen kaikkien Päijät-Hämeen kuntien sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ja koulutuksen kuntayhtymien henkilöstöasioista vastaavien viranhaltijoiden Päijät-Häme HR-ryhmäksi ja sille asioita valmistelevaksi Päijät-Häme HR -tiimiksi, jonka muodostavat Heinolan, Hollolan, Lahden, Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ja Päijät-Hämeen koulutuskuntayhtymän henkilöstöasioista vastaavat viranhaltijat.

#### **6.5. Sisäinen tiedottaminen**

Kunnassa on käytössä intranet, sähköposti ja ilmoitustaulut sisäistä tiedottamista varten.

Henkilökuntainfoilla (mm. talousarvion laadinta), työpaikkapalavereilla ja kehityskeskusteluilla on osallistumis- ja vaikuttamistehtävien lisäksi myös tärkeä tiedotuksellinen tehtävä.

Henkilöstön sisäisen tiedottamisen vahvistamiseksi syksyllä 2012 on aloitettu henkilöstön aamukahvi-infotilaisuudet. Aamukahvi-infotilaisuudet on suunnattu kunnan kaikille työntekijöille, ja ne järjestetään aina kunnanhallituksen kokousta seuraavana aamuna. Tilaisuuksissa on tavoitteena tiedottaa henkilöstöä ajankohtaisista asioista, sekä kunnanjohtaja tiedottaa kunnanhallituksen kokouksessaan tekemistä päätöksistä. Henkilöstöllä on itsellään mahdollisuus tiedottaa tilaisuudessa myös muista ajankohtaisista asioista.

## 7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

### 7.1. Henkilöstömenot

<b>Palkkamenot 2012</b>		
Palkat	8 575 997,40	81,28 %
Eläkekulut	1 467 212,21	13,90 %
Muut sivukulut	509 062,44	4,82 %
<b>Yhteensä</b>	<b>10 552 272,05</b>	

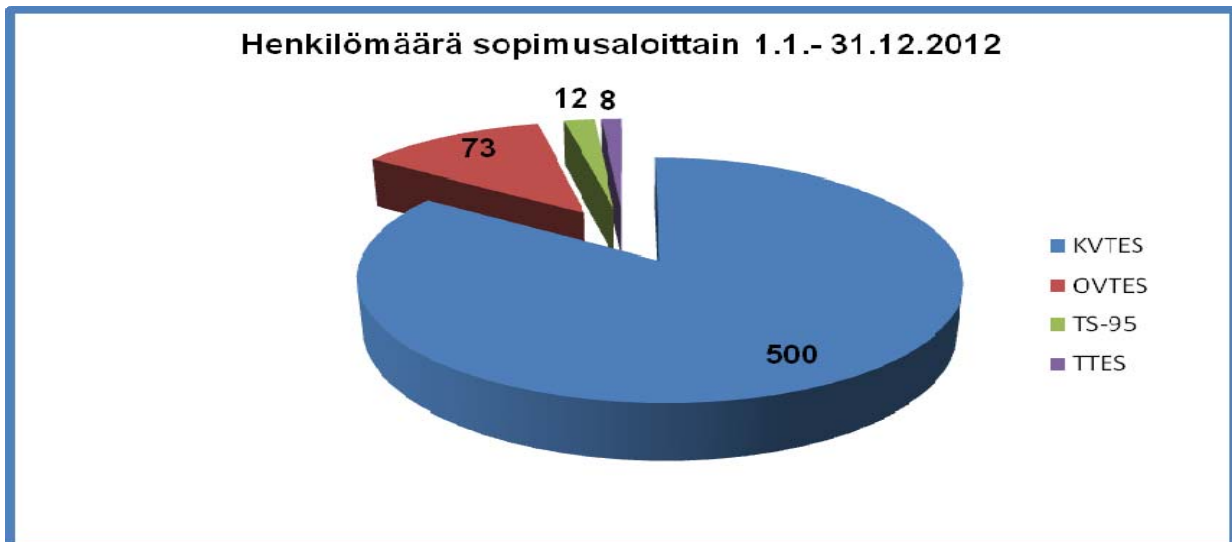
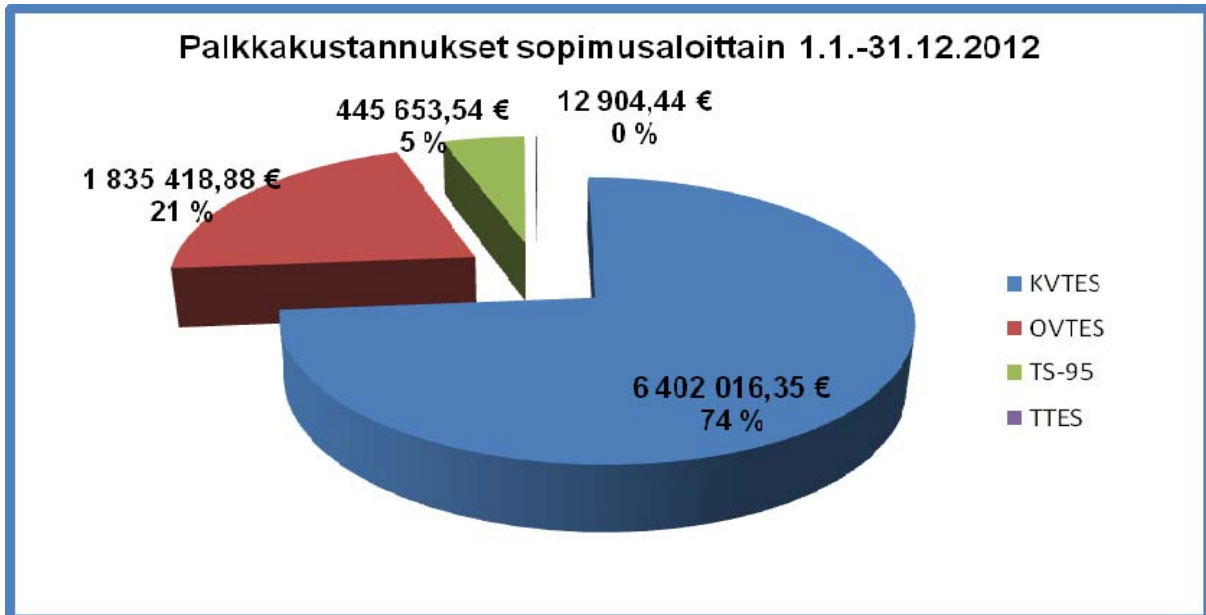
Eläkekulut ovat taulukossa ilman KuEL -eläkemenoperusteisia maksuja 1 022 043,31 euroa sekä Varhe (varhaiseläke)-maksuja 162 839,35 euroa, koska ne eivät ole palkkaperusteisia maksuja, vaikka ovatkin henkilöstömenoja. Vertailun vuoksi on taulukko vuodelta 2011 korjattu vastaavaksi.

<b>Palkkamenot 2011</b>		
Palkat	8 602 096,70	81,19 %
Eläkekulut	1 492 267,44	14,08 %
Muut sivukulut	501 229,30	4,73 %
<b>Yhteensä</b>	<b>10 595 663,44</b>	

<b>Käyttötalousmenot 2012</b>		<b>Käyttötalousmenot 2011</b>	
Henkilöstömenot	36,26 %	Henkilöstömenot	38,9 %
Palvelut	55,99 %	Palvelut	53,71 %
Tarvike yms. ostot	4,94 %	Tarvike yms. ostot	4,96 %
Avustukset	1,77 %	Avustukset	1,65 %
Muut toimintakulut	1,04 %	Muut toimintakulut	1,29 %

Henkilöstön palkkakustannukset sopimusaloittain ilman sivukuluja vuonna 2012 olivat KVTES 6 402 016,35 euroa, OVTES 1 835 418,88 euroa, TS-95 445 653,54 euroa, TTES 12 904,44 euroa. Luottamuspalkat vuonna 2012 olivat 89 928,16 euroa. Työkorvaukset olivat 3 272,15 ja lähdeveronalainen palkka 2 338,43.

KVTES:n ja OVTES:n keskinäisiä eroja voi olla, koska ei ole pöimintajärjestelmää.



Henkilömäärä sisältää vuoden aikana palvelusuhteessa olleet vakituiset ja määräaikaiset henkilöt.

Samalla henkilöllä voi olla useita palvelujaksoja (työsopimuksia) vuoden aikana.