



**L A P I N L A H T I**

**HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2018**

## Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO.....	3
2.	LAPINLAHDEN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO .....	4
3.	HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA .....	4
3.1.	Henkilöstöstrategia.....	4
3.2	Henkilöstösuunnittelu .....	4
3.3	Rekrytointi .....	5
3.4	Koulutussuunnittelu.....	6
3.5	Tasa-arvosuunnitelma .....	6
4	JOHTAMINEN .....	6
4.1	Johtoryhmäyöskentely .....	6
4.2	Esimiestyöskentely.....	7
5	HENKILÖSTÖRAKENNE .....	7
5.1	Henkilöstömäärä 2018 .....	7
5.2	Henkilöstön sukupuolijakauma.....	9
5.3	Henkilöstön ikärakenne.....	10
6.	HENKILÖTYÖVUODET .....	10
6.1	Henkilötyövuodet 2018 .....	10
7	HENKILÖSTÖMENOT .....	11
7.1.	Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2018 .....	11
7.2	Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset.....	11
7.3	Paikallinen sopiminen .....	13
7.4	Henkilöstömenot vuonna 2018 .....	13
8	OSAAMINEN JA AMMATTITAITO .....	13
8	POISSAOLOT, TYÖTAPATURMAT JA TYÖTERVEYSHUOLTO .....	13
8.1.	Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen.....	13
8.2.	Poissaolopäivät .....	14
8.3.	Työterveyshuolto .....	17
11	YHTEISTOIMINTA.....	17
11.1	Yhteistyötoimikunta vuonna 2018 .....	17
11.2	Työsuojelutoiminta .....	17
12	TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN .....	18
12.1.	Työkykyä ylläpitävä TYHY-toiminta .....	18
12.2.	Henkilöstökysely 2018 .....	18

## 1. JOHDANTO

Tämä henkilöstötilinpäätös on Lapinlahdenkunnan palveluksessa vuonna 2018 olevan henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus ja tilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös sisältää Kuntatyönantajan (KT) vuonna 2013 kunnille antaman henkilöstöraportoinnin kehittämissuosituksen mukaiset tiedot sekä Lapinlahden kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön tilaa kuvaavia muita tunnuslukuja ja tietoja. Henkilöstötilinpäätös sisältää seurantatietoja päättyneeltä vuodelta sekä vuodelta 2017. Taulukoissa olevat tiedot perustuvat kunnan vuonna 2018 voimassa olleeseen organisaation toimialajakoon.

Lapinlahden henkilöstöasioita vuonna 2018 hoidettiin seuraavasti:

- Kuntatyönantajan yhdyshenkilönä toimi hallintojohtaja
- Virka- ja työehtosopimusten tulkinta, neuvotteluvastuu sekä palkka-asiamiestehtäviä oli hallintojohtajalla
- Työsuojelupäällikön ja työsuojelutoimikunnan valmisteluun ja esittelyyn liittyvät tehtävät hoiti sivistysosaston osastopäällikkö
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman vastuuhenkilönä ja työterveyshuollon yhdyshenkilönä toimi hallintojohtaja
- Hallintosäännön mukaan hallintojohtaja vastasi henkilöstöhallinnon kokonaisuudesta. Niihin kuuluivat henkilöstöasioiden valmistelu henkilöstöjaostolle, kunnanhallitukselle ja valtuustolle sekä valmistelu ja esittely yhteistyötoimikunnassa sekä päätösten toimeenpano. Tehtävään sisältyi myös henkilöstöä koskevien strategioiden ja suunnitelmien päivittäminen ja yhteistoiminnasta huolehtiminen sekä erilaiset selvitykset ja raportointitehtävät.

Henkilöstöä koskevat ohjeet ja toimintamallit on tallennettu Lapinlahdenkunnan www-sivuille (<https://www.lapinlahti.fi/fi/Tietoa-kunnasta>) ja sisäiseen verkkokansion (kunnan yhteiset), jossa ne ovat koko henkilöstön luettavissa sekä käytettävissä.

## 2. LAPINLAHDEN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO

Lapinlahdenkunnan organisaatioon ja palvelutuotantoon kuuluivat sivistysosasto, sosiaali- ja terveysosasto tekninen osasto sekä yleishallinnon palvelut.

Lapinlahden kunta on mukana Iisalmen, Sonkajärven ja Vieremän maaseutuhallinnon yhteistyössä, jossa isäntäkuntana toimii Iisalmen kaupunki. Lapinlahti on mukana myös Ylä-Savon alueen seitsemän kunnan (Iisalmi, Kiuruvesi, Keitele, Lapinlahti, Pielavesi, Sonkajärvi ja Vieremä) jätehuoltoyhteistyössä, jossa isäntäkuntana toimii Iisalmi.

Ympäristöterveydenhuollon palvelut (eläinlääkinnän ja terveysterveystoimet) tuotti Siilinjärven kunta ja erikoissairaanhoidon palvelut Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri ja osin Ylä-Savon SOTE-kuntayhtymä.

Kunnallisia palveluita täydennettiin ja korvattiin lisäksi lukuisilla asiakaskohtaisilla ja muilla palvelusopimuksilla.

## 3. HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA

### 3.1. Henkilöstöstrategia

Vuoden 2018 henkilöstöä koskevat strategiset tavoitteet oli kirjattu talousarvioon 2018 ja taloussuunnitelmaan 2019 - 2020.

Lapinlahden kunnan strategisena työnantajataavoitteena on olla hyvä ja innovatiivinen työnantaja, jolla on palveluksessaan työnsä osaava ja työhönsä motivoitunut henkilöstö.

Kunnan toinen kärkitavoite on: Taloutemme on terve ja vakaalla pohjalla. Tavoite saavutetaan kustannustehokkailla palveluilla. Osana tätä tavoitetta varmistetaan henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi. Palvelujen tuottamisessa avainasemassa on henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi. Tämä varmistetaan pitkäjänteisellä henkilöstöpolitiikalla, johon kuuluu mm. avoin vuorovaikutus, henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä hyvä esimiestyö.

Kunnanhenkilöstöpolitiikkaa määrittävät hyväksytyt suunnitelmat (esim. talousarvio, tasa-arvosuunnitelma) ja toimenpidemallit (esim. varhaisen välittämisen -malli). Kunnanhallitukselle esitetään vuosittain ajankohtaista katsaus henkilöstöstä.

### 3.2 Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kunnan palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoitaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan.

Osastopäälliköt ja yksiköiden esimiehet vastasivat henkilöstön määrällisestä ja laadullisesta suunnittelusta. Vuonna 2018 osana tasapainottamissuunnitelmaa haettiin henkilöstösäästöjä koko organisaatiossa ja ne painottuivat sote-palveluihin.

Uusissa henkilöstörekrytoinneissa käytettiin aina harkintaa miettimällä ja selvittämällä:

- Mihin työtehtäviin ja millaista työvoimaa todella tarvittiin,
- Mikä oli eläkkeelle siirtyvien määrä,

- Oliko toimintoja tarve tai mahdollisuus organisoida uudestaan,
- Oliko rekrytointi mahdollista tehdä talousarvion puitteissa,
- Edellyttikö toiminnallinen muutos esim. uuden toiminnan käynnistäminen, lopettaminen tai sulku, henkilöstön uudelleen sijoittamista tai kohdentamista.

### 3.3 Rekrytointi

Lapinlahden kunnassa oli käytössä marraskuun loppuun sähköinen Laura- palvelu ja joulukuun alusta alkaen sähköinen KL – Kuntarekry-palvelu. Sähköisiä palveluita käyttivät kaikki kunnan toimialat. Lapinlahden kunnan internet-sivuilta oli linkki Kuntarekryyn, josta löytyivät Lapinlahden kunnassa avoinna oleva työpaikat. Kuntarekrystä tieto avoimista työpaikoista linkittyi Työvoimahallinnon internet-sivuille. Harkinnan mukaan osasta avoimista työpaikoista ilmoitettiin myös ammatti- tai sanomalehdissä.

Henkilöstöä rekrytoitiin erilaisista työvoimatarpeista johtuen sekä vakinaisiin virka- ja työsopimussuhteisiin sekä erilaisiin sijaisuuksiin. Määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen voitiin ottaa, mikäli määräaikaiselle palvelussuhteelle on lainmukainen, hyväksyttävä syy.

Määräaikaisuuden yleisin syy Lapinlahdella oli perhevapaat, vuosilomat, opinto- tai vuorotteluvapaat sekä työvapaat.

Lapinlahden kunnan eri toimialat saivat rekrytoitua avoinna oleviin vakinaisiin virka- ja työsopimussuhteisiin ammattihenkilöstöä melko hyvin.

Sivistysosastolla ei ollut erityisiä vaikeuksia rekrytoida työntekijöitä vakituisiin työ- tai virkasuhteisiin. Yksittäisten toimialojen osalta haasteita löytää kelpoista henkilöstöä on mm erityisopettajien osalta.

Sosiaali- ja terveystoimialalla oli osassa toimialoja (lääkärit, hammaslääkärit) haasteita rekrytoida työntekijöitä vakituisiin työ- tai virkasuhteisiin.

Teknisen osasto ei ollut vaikeuksia rekrytoida työntekijöitä vakituisiin työ- tai virkasuhteisiin.

Yleishallinnossa onnistuttiin palkkaamaan niin ikään tarvittavat vakituiset työntekijät.

Täyttämättömiä paikkoja oli sosiaali- ja terveystoimialalla. Sijaishenkilöstön rekrytointitilanne vuonna 2018 oli melko suurta.

Sivistysosastolla opetustoimessa oli välillä haasteellista löytää henkilöitä lyhyisiin opettajien sijaisuuksiin. Sosiaali- ja terveystoimialalla erityisesti vanhuspalveluissa oli haasteita lähihoitajien sijaisuuksissa.

Henkilöstöstrategian mukaan nuorille tuli antaa mahdollisuuksia tutustua kuntatyöhön ja saada työkokemusta tarjoamalla heille resurssien puitteissa kesätyöpaikkoja.

Vuonna 2018 työllistettiin 42 nuorta kesätöihin kuukauden ajaksi eri toimialoille. Nuoria työskenteli hallinto- varhaiskasvatuksessa, nuoriso- ja kulttuuritoimessa, vanhus- ja vammaispalveluissa ulkoalueiden ja kiinteistöjen hoidossa sekä liikuntatoimessa.

Toimialat tarjosivat opiskelijoille harjoittelupaikkoja seuraavasti: sosiaalitoimi 3, perusterveydenhuolto 17, vammaispalvelut 7, opetustoimi 2, varhaiskasvatus 15 ja ravitsemuspalvelut 1. Lisäksi oppisopimuskoulutettavia oli 2.

### 3.4 Koulutussuunnittelu

Lapinlahden kunnan koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma laadittiin vuodelle 2018. Suunnitelmassa kuvattiin tarvittava täydennyskoulutus toimialoitain. Suunnitelma oli luettavissa <https://www.lapinlahti.fi/fi/Tietoa-kunnasta>. Täydennyskoulutuksen toteutumista seurattiin toimialoitain ja ammattiryhmittäin. Täydennyskoulutus raportoidaan vuosittain kunnalliselle työmarkkinalaitokselle. Koulutuksen toteutuminen on raportoitu tarkemmin kohdassa osaaminen ja ammattitaito.

### 3.5 Tasa-arvosuunnitelma

Lapinlahden kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuosille 2017–2018. Suunnitelma hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa 17.11.2017 ja kunnanhallituksessa 23.11.2017. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tavoitteiksi on kirjattu seuraavat:

1. Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden noudattaminen kaikissa kunnan yksiköissä.
2. Kunnassa hyväksytään ja sitoudutaan noudattamaan Eurooppalaista peruskirjaa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa.
3. Periaatteiden ottaminen osaksi kunnan päätöksentekoa.
4. Henkilöstöä tulee kouluttaa moninaisuuden kohtaamiseksi.
5. Kuntalaisten osallisuutta on lisättävä ja kehitettävä.
6. Kyselyitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta tulee kehittää kuntalaisia/palvelun käyttäjiä koskeviksi, jotta asiakasnäkökulma voidaan muodostaa.
7. Seurantaa ja arviointia tulee lisätä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. (mm. Suvaus - sukupuolivaikutusten arviointi)
8. Tiedottamista on parannettava kaikille saatavaksi sekä henkilöstön että koko kunnan tasolla. Lisäksi tiedottamisessa tulee noudattaa syrjimätöntä kieltä.
9. Yksinäisyyttä ja syrjäytyneisyyttä tulee ehkäistä kaikissa yksiköissä.
10. Varmistetaan riittävät resurssit tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, seurannaksi ja arvionniksi.

## 4 JOHTAMINEN

### 4.1 Johtoryhmätyöskentely

Johtoryhmätyöskentelyä johtaa kunnanjohtaja Janne Airaksinen. Lapinlahden kunnan johtoryhmä kokoontui kunnanjohtajan johdolla noin joka toinen viikko. Johtoryhmätyöskentelyyn osallistuivat kunnanjohtajan nimeämät virkamiehet: hallintojohtaja ja sivistysosaston osastopäällikkö Antti Jokikokko (31.3.2018 saakka) hallintojohtaja Ulla Nikulainen (1.6.2018 alkaen), sivistysosaston osastopäällikkö Rainer Leskinen (1.4.2018 alkaen), tekninen johtaja Eero Mykkänen (hänen poissa ollessa Juho Ahola/Mikko Rieki), sosiaali- ja terveysosaston päällikkö Aino Huovinen (hänen poissa ollessa Sirpa Halmemies).

Johtoryhmä käsitteli operatiivisen toimintaan liittyviä asioita. Osassa johtoryhmän kokouksia oli henkilöstöhallintoon liittyviä, joko tiedotettavia, valmistelussa olevia asioita tai päätettäviä asioita. Johtoryhmän muistiot ovat koko henkilöstön luettavissa johtoryhmä verkkokansiossa N-asemalla.

Johtoryhmän lisäksi käytännön operatiivista johtamista toteutettiin tulosalueiden, tulosyksiköiden työkokouksissa ja palavereissa.

## 4.2 Esimiestyöskentely

Lapinlahden kunnan keskeiset haasteet esimiestyössä liittyivät vuonna 2018 sote-alueen muutosjohtamiseen. Epävarmuutta aiheuttivat etenkin maakuntauudistuksen eteneminen, sillä uudistuksen valmistelutyö oli täydessä vauhdissa, mutta sitä koskeva lainsäädäntö oli edelleen hyväksymättä.

Johtaminen edellytti kaikilla toimialoilla hyviä vuorovaikutustaitoja niin henkilöstön, asiakkaiden ja erilaisten sidosryhmien kanssa. Esimiesten työ oli haasteellista jatkuvassa muutoksessa elämistä. Henkilöstöjohtamisen haasteena olivat työhyvinvoinnin ja osaamisen varmistaminen organisaatiossa ja että palvelut voitiin tarvittaessa järjestää uusilla tavoilla henkilöstöä lisäämättä ja eläkepoistumaa hyödyntäen. Osassa toimialueita lisähaasteita toivat rekrytointiongelmat sekä sijaisten saaminen.

Käytännön arjen johtamista toteuttivat yksiköiden lähiesimiehet ja heidän poissa ollessaan varaesimiehet.

## 5 HENKILÖSTÖRAKENNE

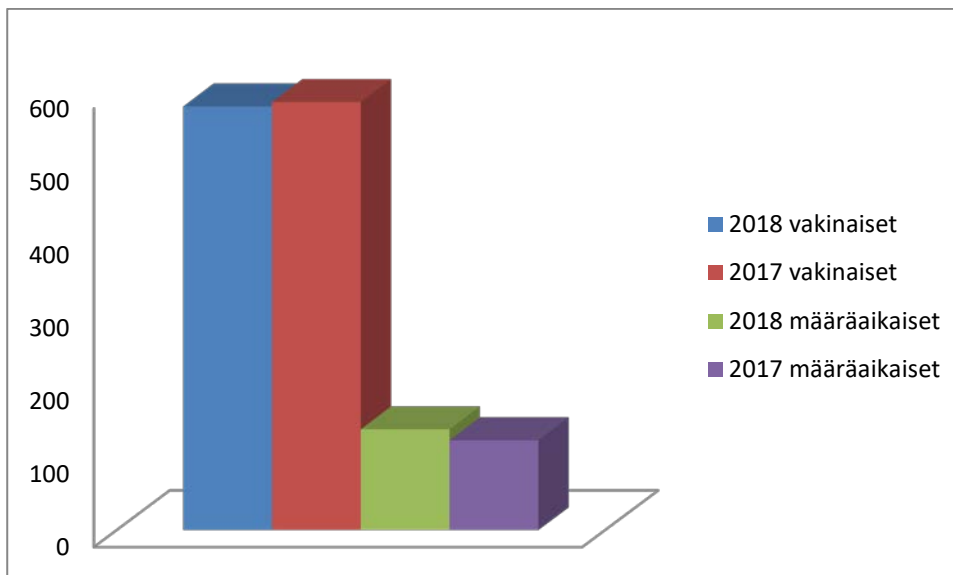
### 5.1 Henkilöstömäärä 2018

Vuoden 2018 lopussa Lapinlahden kunnan palveluksessa oli 718 henkilöä (edellisenä vuonna 709). Heistä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 579 henkilöä (edellisenä vuonna 585) ja määräaikaisia palvelussuhteita oli 139 (124). Työllistämisvaroin oli palkattuna kaikkiaan 62 työntekijää (edellisenä vuonna 62) eripituisissa työsuhteissa. Eläkkeelle vuonna 2018 siirtyi 16 henkilöä.

Kunnallisesta henkilöstöstä 26 % oli virkasuhteisia ja 74 % työsuhteisia. Naisia oli 80 % henkilöstöstä. (Kunnalliset palkat ja henkilöstö, KT:n tilastaselvitys 2018)

Lapinlahden kunta	31.12.2018			
Palvelussuhde	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	57	522	579	-2,6
Määräaikaiset	28	111	139	+ 12,1
joista työllistettyjä	-7	-8	-15	
Yhteensä	85	633	718	+ 1,3

Taulukko 1 henkilöstömäärä

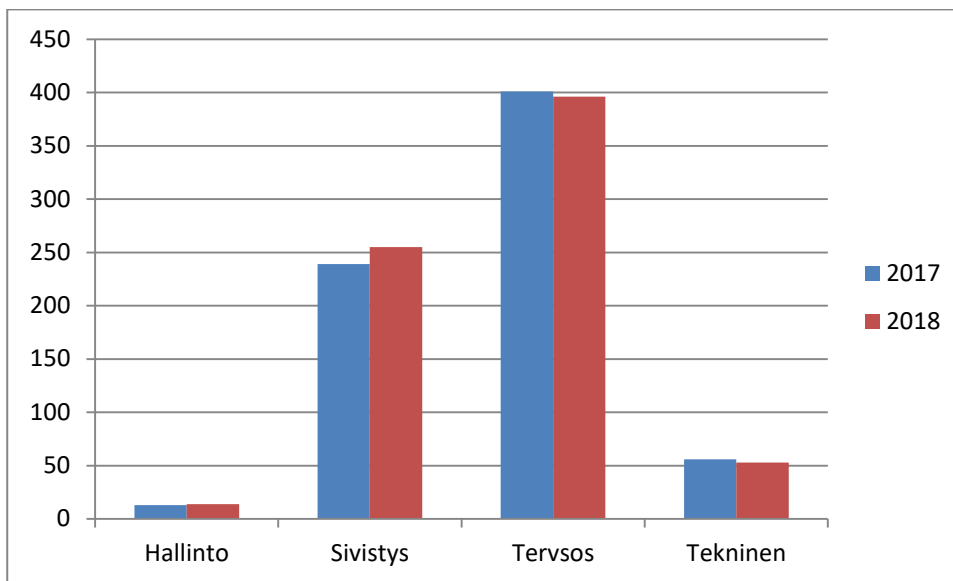


Kuvio 1. Henkilöstömäärä palvelusuhteittain vuonna 2018 ja 2017

Osastoittain henkilöstö jakaantui seuraavasti vuonna 2018: hallinto 14 henkilöä, sivistysosasto 255, sosiaali- ja terveysosasto 396 henkilöä sekä tekninen 53 henkilöä. Henkilöstömäärä kasvoi sivistysosastolla 16 henkilöllä

Lapinlahden kunta	2017	2018	muutos +-
hallinto	13	14	+1
sivistysosasto	239	255	+16
sosiaali- ja terveysosasto	401	396	-5
tekninen	56	53	-3
<b>Yhteensä</b>	<b>709</b>	<b>718</b>	<b>+9</b>

Taulukko 2. Henkilöstömäärä osastoittain



Kuvio 2. Henkilöstömäärä osastoittain 2017 ja 2018

Vuoden 2018 talousarvioon ei sisällynyt uusien virkojen/toimien perustamisia. Sopeuttamisohjelmaan sisältyi henkilöstövähennyssuunnitelma alla olevan taulukon mukaisesti.

Yksikkö/henkilöstön vähennyssuunnitelma	Vähennys	Toteuma
<b>Sosiaalitoimi</b>		
Tukihenkilön määräaikaista vakanssia ei jatketa, tehtävä siirretään perhetyöntekijälle	1	1
<b>Vammaispalvelut</b>		
Päivätoiminnasta vähennetään yhden työntekijän resurssi	1	1
<b>Perusterveydenhuolto</b>		
Poliklinikalta vähennetään 3 htv (vakanssit lakkautetaan): - 2 avoinna olevaa vakanssia ei täytetä - 1 työntekijän siirtyminen muihin tehtäviin (testamenttivarat 2/2018)	3 htv	3 htv
Neuvoloista ja kouluterveydenhuollosta vähennetään yhteensä 1 htv (toteutus: sijaisuuksia ei täytetä).	1 htv	0,5 htv
Mielenterveysneuvolasta vähennetään 1 htv (toteutus: osa työntekijöistä tekee lyhennettyä työaika, sijaisuuksia ei täytetä).	1 htv	1 htv
Röntgenistä vähennetään 1 htv (vakanssi lakkautetaan): - työntekijän irtisanoutuminen 8/2018	1 htv	0,42 htv
Vuodeosaston hoitopaikat vähennetään 30 paikkaan. Työntekijöiden vähennystarve on 7,5 htv	7,5 htv	7 htv



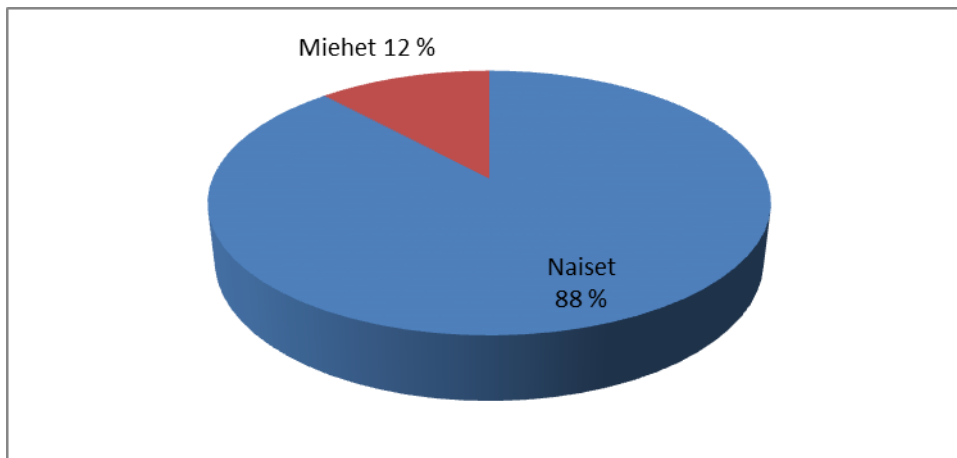
TK hallinnosta vähennetään 1 htv (järjestelmäasiantuntija /Effic varapääkäyttäjän vakanssi lakkautetaan). Em. Työntekijä siirtyi keväällä -17 toiseen työyksikköön organisaation sisällä. Vakanssi on ollut määräaikaaisesti täytettynä palvelusihteerin tehtävänä 31.12.2017 asti.	1	1
Avosiivouksesta vähennetään 1 htv (vakanssi lakkautetaan): - työntekijän siirtyminen muihin tehtäviin/ irtisanominen Siivoustyön mitoitus toteutettiin syksyllä -17.	1 htv	1 htv
Hammashuollosta vähennetään 2 htv; 1 hammaslääkärin 4/2018 ja 1 hammashoitajan 5/2018	2 htv	1,42 htv
<b>Yksikkö/vähennyssuunnitelma</b>	<b>Vähennys</b>	<b>Toteuma</b>
Vanhuspalvelut		
Lapinlahden hoivaosasto (34 paikkaa) lakkautetaan sitä mukaan, kun asukkaat vähenevät. Tilalle perustetaan kuntoutus- ja arviointiyksikkö (10 paikkaa). Henkilöstövähennys arviolta 15 henkilötyövuotta.	15	6
Asumispalveluissa Maijalan ja Laurilan yksiköt muutetaan kotihoidon yksiköiksi. Maijalasta vähennetään yhden yöhoitajan vakanssi (= 2 työntekijän vähennys). Lisäksi vähennetään 1 hoitaja/tehostettu asumispalveluyksikkö. Henkilöstövähennys asumispalveluissa kokonaisuudessaan arviolta 9 henkilötyövuotta.	9	6

Taulukko 3. Henkilöstön sopeuttamissuunnitelma 2018 ja sen toteutuminen

Kokonaisuudessa vakinaisten määrä vähentyi kuudella (6) henkilöllä mutta määräaikaisten määrä lisääntyi 15, joten henkilöstön kokonaismäärä kasvoi yhdeksällä (9) henkilöllä edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstön määrään on laskettu niin, että siinä on mukana kaikki työ- ja virkasuhteessa olleet henkilöt 31.12.2018.

## 5.2 Henkilöstön sukupuolijakauma

Lapinlahden kunnan henkilöstöstä 88 % oli naisia (633) ja 12 % miehiä (85) vuonna 2018.



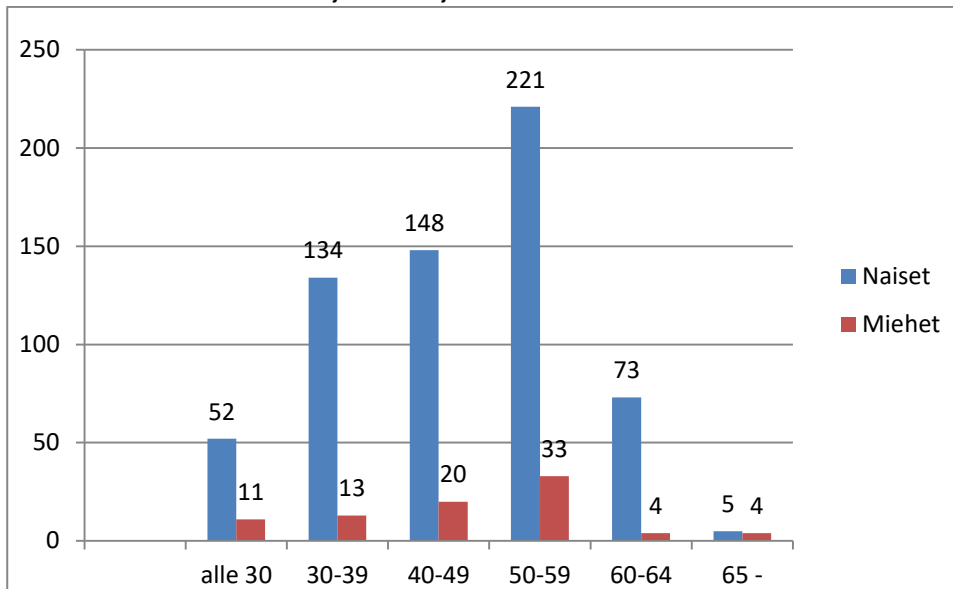
Kuvio 3. Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2018

### 5.3 Henkilöstön ikärakenne

Lapinlahden kunnan henkilöstön keski-ikä oli 46,7 vuotta, mikä on valtakunnallista kunnallisen henkilöstön ikäkeskiarvoa – 45 vuotta – korkeampi (Kunnalliset palkat ja henkilöstö, tilastaselvitys 2018). Henkilöstöstä 47,4 % (340 työntekijää) oli 50 vuotta tai sitä vanhempia ja vain 8,8 % (63 työntekijää) alle 30-vuotiaita. Määrällisesti eniten työntekijöistä sijoittui ikäluokkaan 50 - 59 vuotta.

Ikäjakauma 2018	Naiset	Miehet	Yhteensä
alle 30	52	11	63
30-39	134	13	147
40-49	148	20	168
50-59	221	33	254
60-64	73	4	77
65 -	5	4	9
Yhteensä	633	85	718
Keski-ikä	46,82	45,94	46,72

Taulukko 4. Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä



Kuvio 4. Henkilöstön ikäjakauma naiset ja miehet

## 6. HENKILÖTYÖVUODET

### 6.1 Henkilötyövuodet 2018

Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta, jolloin se soveltuu paremmin kuvaamaan vuoden työpanosta kuin henkilöstömäärä. Tässä tarkastelussa osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kunnan henkilötyövuodet (HTV) kolmella eri tavalla. Laskentakaava on seuraava:

HTV1: palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti / 100).

HTV1-laskentatapaa käytetään esimerkiksi silloin, kun lasketaan tehty työpanos henkilötyövuotta kohti.

HTV2: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti / 100).

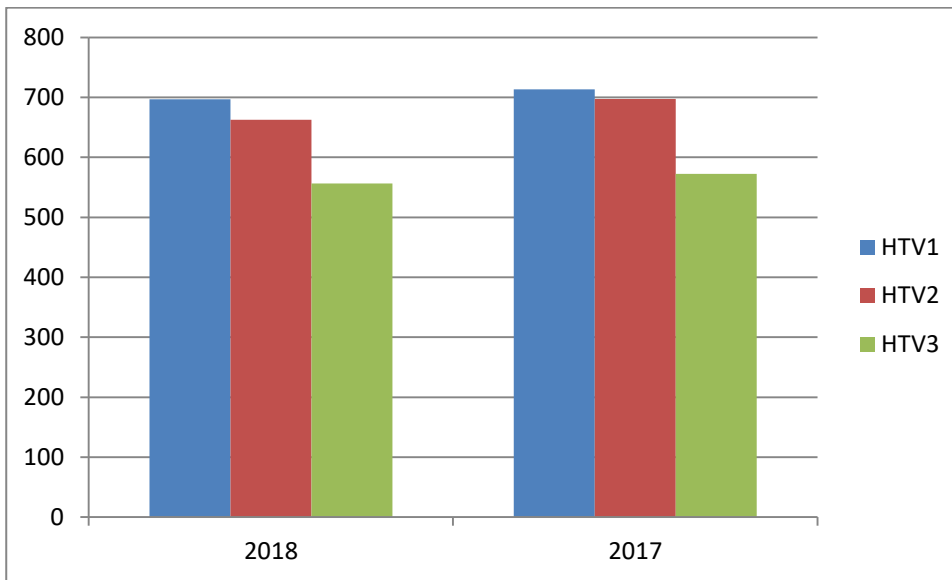
HTV2 soveltuu esimerkiksi erilaisten henkilöstökustannusten laskemiseen henkilötyövuotta kohti. HTV2 sisältää vain palkalliset palveluksessa olopäivät.

HTV3: luku sisältää palkallisten palveluksessa todellisesti toteutuneet työpäivät vuoden 2018 aikana (päivistä vähennetty lomat ja muut keskeytykset).

vuosi	HTV1	HTV2	HTV3
2018	696,56	662,5	556,25
2017	713,24	697,39	572,3
muutos +-	-16,68	-34,89	-16,05

Taulukko 6. HTV:t vuosina 2017 ja 2018

Koko henkilöstöllä todellisten toteutuneiden työpäivien (HTV3) osuus palveluksessa olon kokonaisajasta (HTV1) oli 79,9% vuonna 2018.



Kuvio 5. Henkilötyövuodet vuonna 2017 ja 2018

## 7 HENKILÖSTÖMENOT

### 7.1. Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2018

Vuonna 2018 ei pidetty lomarahavapaita eikä ollut säästösyistä pidettyjä palkattomia vapaita.

### 7.2 Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset

Lapinlahden kunnan viranhaltijoille ja työntekijöille maksettiin palkkaa valtakunnallisten sopimusten mukaisesti.

Vuonna 2018 toteutettiin edelleen Kiky –sopimuksen mukaisia muutoksia, joilla tehtiin pidennettyä työaikaa ja leikattiin henkilöstön lomarahoja 30 prosentilla.

Seuraavat sopimuskohtaiset muutokset tehtiin vuonna 2018:

KVTES: yleiskorotus 1,25 %:lla tai vähintään 26 eurolla kuukaudessa 1.5.2018 alkaen

Paikallinen tuloksellisuuteen perustuva kertaerä, jonka suuruus oli 9,2 % kertaerään oikeutetun palkansaajan varsinaisesta palkasta

OVTES: yleiskorotus 1,17 %. 1.5.2018 alkaen

Sopimuskauteen kuuluu myös paikallinen kertaerä, joka suuruus oli 0,9 % palkkasummasta.

LS: yleiskorotus 2,55 % 1.5.2018 alkaen

Paikallinen tuloksellisuuteen perustuva kertaerä, jonka suuruus oli 9,2 % kertaerään oikeutetun palkansaajan varsinaisesta palkasta.

TS: Tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1,25 prosentilla, jos tehtäväkohtainen palkka on 30.4.2018 vähintään 2 080,00 euroa, ja jos tehtäväkohtainen palkka on 30.4.2018 alle 2 080,00 euroa, tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 26 eurolla kuukaudessa.

Paikallinen tuloksellisuuteen perustuva kertaerä, jonka suuruus oli 9,2 % kertaerään oikeutetun palkansaajan varsinaisesta palkasta.

Tuntipalkkaiset: Perustuntipalkkoja korotettiin 15–20 sentillä ja urakkapalkkoja keskimäärin 1,25 prosentilla 1.5.2018.

Kertaerä, joka oli suuruudeltaan 9,2 % työntekijän TTES:n 35 §:n 1 momentin mukaisesta keskituntiansiosta, joka kerrottiin luvulla 166.

### **Muutoksia työaikamääräyksiin**

KVTES:

Kotihoito ja kotisairaanhoido siirtyvät jaksotyön soveltamisalaan.

Toimistotyöaikaan ja yleistyöaikaan on neuvoteltu määräykset, joiden mukaan määräytyvät säännöllinen työaika, lisätty ja ylityö viikoilla ja tasoittumisjaksoissa, joihin sisältyy poissaoloja.

Määräys eräiden asiantuntijoiden työajasta (37,5 tuntia) poistuu. Jatkossa näiden ryhmien työaika on 38 tuntia 15 minuuttia.

Myös lastentarhanopettajia koskevaa työaikamääräystä päivitettiin sekä varhaiskasvatuksen palkkahinnoittelu (liite 5) uusittiin.

LS: Työaikamääräyksiä on muutettu keskeytysmääräyksiin liittyen niin, että osa-aikaisten lääkärien ja hammaslääkäreiden keskeytyneen työaikajakson säännöllinen työaika alenee 1. helmikuuta lukien samassa suhteessa kuin heidän säännöllinen työaikansa on täyttä työaikaa tekevän työajasta.

### **Hoito- ja isyysvapaisiin ja sairausajan palkanmaksuun muutoksia**

Sopimuksessa paikallisen tilapäisen hoitovapaan ikäraja on nostettu niin, että vapaata on oikeus saada alle 12 vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Muutoin edellytykset vapaan saamiseksi ovat ennallaan.

Isyysvapaalta maksetaan jatkossa kuuden päivän sijaan isyysvapaan 12 ensimmäisen päivän palkka.

### 7.3 Paikallinen sopiminen

Paikallisneuvotteluja pidettiin 14 vuonna 2018 ja niissä käsiteltiin mm palkkojen tarkastelua, työaikamuotoa, työajankäyttöä sekä isona kokonaisuutena 1.1.2019 järjestelyerän jakoa.

### 7.4 Henkilöstömenot vuonna 2018

Tilinpäätöksen mukaan vuonna 2018 maksetut palkat ja palkkiot olivat 24,26 M€, eläke- ja muut henkilöstösivukulut 6,41 M€ eli yhteensä 30,67 M€ (vuonna 2017 vastaava luku oli 31,41 M€). Henkilöstökulut ovat laskeneet vuodesta 2017 n 0,74 M€. Kustannuksia pienensivät sopeuttamistoimien henkilöstövähennykset sosiaali- ja terveysosastolla.

## 8 OSAAMINEN JA AMMATTITAITO

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2018 henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma perustui puolestaan toimialakohtaiseen osaamisen tarpeeseen ja toimintaympäristöstä nouseviin kehittämistarpeisiin.

Koulutus haettiin Populus-järjestelmästä, mistä sitten voitiin seurata koulutuspäivien toteutumista henkilöittäin, työyksiköittäin tai toimialoittain.

Vahvistettuun koulutussuunnitelmaan perustuvien koulutusten kustannuksista haettiin koulutuskorvausta 555 koulutuspäivältä ja saatu korvaus oli 9541,01 euroa. Koulutuspäiviä oli yhteensä 999 kalenteripäivää sisältäen osa-päiväiset. Koulutuspäiviä oli 1,4 koulutuspäivää/henkilö.

Enenevästi kouluttamisessa käytettiin hyväksi videovälitteisyyttä. Koulutuslalla näyttää vakiintuvat erilaiset web-koulutukset. Vuoden aikana käyttöön otettu uusi Outlook-ohjelma tukee Skype-välitteisiä etäkokouksia ja -koulutuksia.

Lapinlahden kunnassa ei ole käytössä perehdyttämishjelmaa. Ohjelma on tarkoitus kehittää vuoden 2019 aikana.

## 8 POISSAOLOT, TYÖTAPATURMAT JA TYÖTERVEYSHUOLTO

### 8.1. Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen

Lapinlahden kunnan sairauspoissaoloja ei ole seurattu vuonna 2018 systemaattisesti. Sairauspoissaolojen ilmoittamisessa noudatettiin kunnanhallituksen 14.8.2017 päättämää ohjeistusta:

Sairaus todennetaan pääsääntöisesti lääkärintodistuksella tai terveydenhoitajan/sairaanhoitajan antamalla todistuksella, alla olevin poikkeuksin

#### 1-5 pv. sairausloma

Esimies voi myöntää sairausloman ilman terveystodistuksen antamaa todistusta työntekijän/viranhaltijan oman ilmoituksen perusteella, jos poissaolon syynä on hengitystieinfektio (yskä, nuha, kuume), suolistoinfektio (ripuli, oksennus) tai migreenikohtaus (edellyttää lääkärin tekemää migreenidiagnoosia).

Jos sairausloman syynä on muu sairaus, kuin edellä mainittu, niin tällöin edellytetään terveystodistuksen antamaa todistusta. Edellä mainittu edellyttää sitä, että työntekijä on ilmoittanut asiasta heti sairastuttuaan

esimiehelle ja tiedustellut onko tarvetta toimittaa terveystodistusta.

Esimiehellä on aina oikeus pyytää terveystodistusta sairausloman perusteeksi. Esimiehellä on velvollisuus pyytää terveystodistusta, jos hän epäilee sairausloman väärinkäytöstä tai tähän on muu perusteltu syy (esim. työntekijän terveyteen liittyvä).

### Sairasloma yli 5 päivää

Vaaditaan aina lääkärintodistus

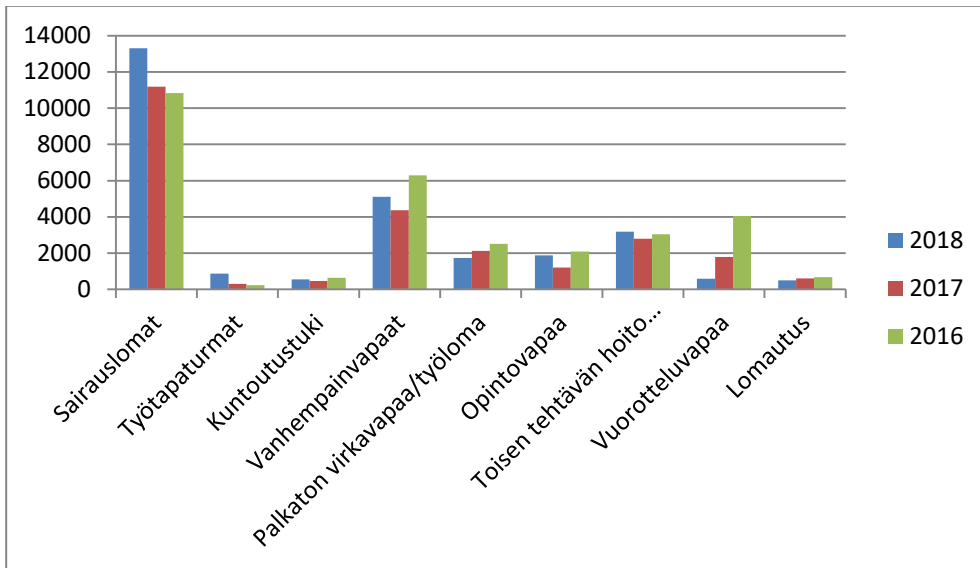
Lisäksi käytössä on käytäntö, että kalenterivuonna viides työstä poissaolokerta tai 15 kalenteripäivän poissaolo johtaa keskusteluun esimiehen kanssa. Esimiehen kanssa keskustelussa käydään läpi poissaolojen syyt sekä pohditaan, miten työntekijän terveyttä ja työssä jaksamista voitaisiin edistää. Lisäksi käydään keskustelua työyhteisön tai muitten työolosuhteiden mahdollisesta vaikutuksesta sairauslomien syntyyn. Mikäli työnantajalla on syytä epäillä työntekijän työkyvyn alentuneen, työnantaja voi määrätä työntekijän työkykyarvion. Työkykyarvion toteuttamisesta vastaa työterveyshuolto, joka voi tehdä työkykyarvion omana työnä tai hankkia sen muualta ostopalveluna. Työkykyarvio voidaan tehdä lääkärin tai moniammatillisen tiimin toimesta. Puheeksiottokeskustelua ei järjestetä, jos poissaoloihin on selkeä syy.

## 8.2. Poissaolopäivät

Työstä poissaolopäivien määrä kasvoi vuonna 2018 vuoteen 2017. Suurimmat muutokset olivat sairauspoissaolojen kasvu 13,9% (vakinaiset 10901 ja sijaiset/määräaikaisten 2401) sekä tapaturmamäärien todella korkea, lähes 300%, kasvu. Merkittävä lisäys on myös poissaoloissa, jossa henkilö on toisen tehtävän hoidossa toisella työnantajalla (13,9 %). Vuorotteluvapaalla olevien määrä laskee vuosivuodelta, koska vapaan ehtoja kiristettiin vuoden 2017 alusta. Lomautettuna vuosittain kesäaikaan on koulunkäynnin- ja iltapäiväkerhon ohjaajia (16 kpl \*). Uudeksi tarkastelukohteeksi on otettu palkaton virkavapaa/työloma. Vuonna 2018 ko vapaalla oltiin 1740 päivää, näissä lasku oli 17,8 % edelliseen vuoteen.

	2018	2017	2016
Sairauslomat	13302	11184	10832
Työtapaturmat	871	299	239
Kuntoutustuki	557	455	642
Vanhempainvapaat	5108	4369	6290
Palkaton virkavapaa/työloma	1740	2117	2509
Opintovapaa	1883	1212	2093
Toisen tehtävän hoito toisella työnantajalla	3189	2799	3045
Vuorotteluvapaa	586	1782	4047
Lomautus	497*	609	667
<b>Yhteensä</b>	<b>27733</b>	<b>21091</b>	<b>26049</b>

Taulukko 7. Työstä poissaolomäärät



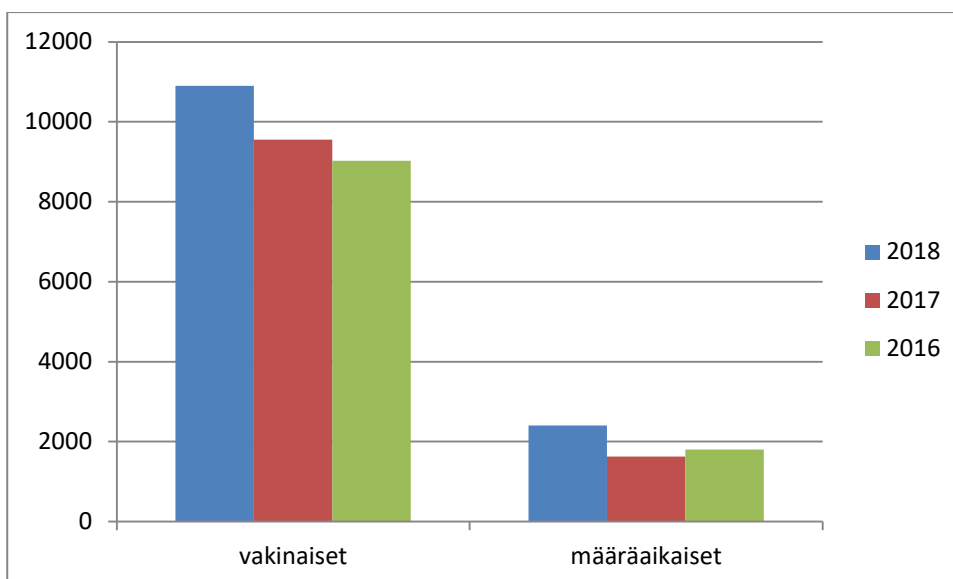
Kuvio 6. Työstä poissaolomäärät

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 13 302 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen määrä oli 18,5 sairauspäivää/työntekijä vuonna 2018 (16,5 pv 2017). Määrällisesti ja prosentuaalisesti eniten poissaoloja 68 % ja 22,8 sairauspäivää/työntekijä oli sosiaali- ja terveysosastolla. Sairauspoissaoloista syntyvä kustannus Lapinlahden kunnalle on n 1.2 M€.

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot kasvoivat 14% vuodesta 2017 ja määräaikaisten vastaavasti 47,6%.

	2018	2017	2016
vakinaiset	10901	9557	9026
määräaikaiset	2401	1627	1806
yhteensä	13302	11184	10832

Taulukko 8. sairauspoissaolomäärät



Kuvio 7. Sairauspoissaolomäärät vakituiset ja määräaikaiset

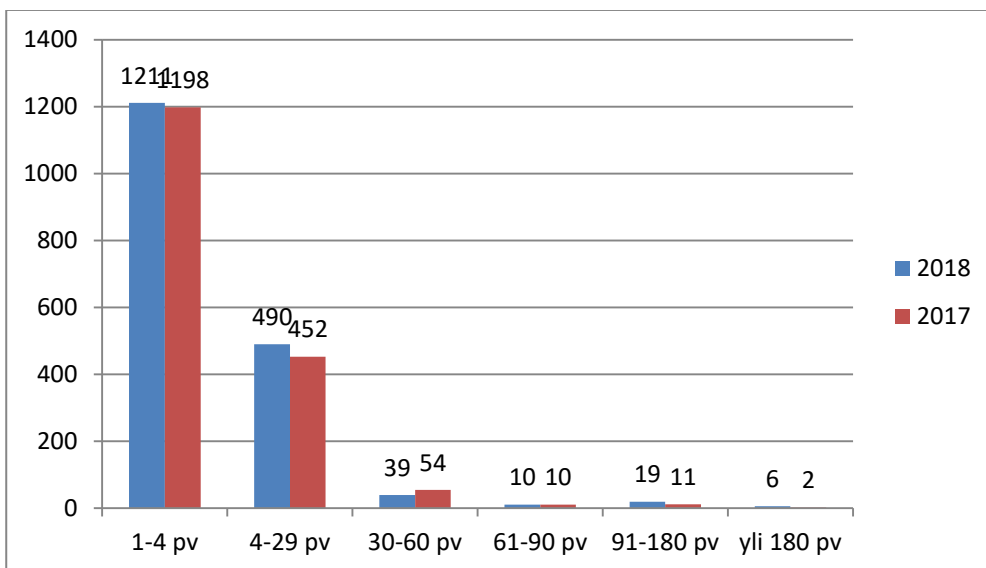
Sairauspoissaolot osastoittain	2018		2017		2016	
Hallinto-osasto	87	0,7 %	247	2,2 %	299	2,8 %
Sivistysosasto	3069	23,1 %	3593	32,1 %	2857	26,4 %
Sosiaali-ja terveysosasto	9047	68,0 %	6775	60,6 %	6720	62,0 %
Tekninen osasto	1099	8,3 %	569	5,1 %	956	8,8 %
Yhteensä	13302		11184		10832	

Taulukko 9. Sairauspoissaolot määrä ja %-osuus osastoittain



Kuvio 8. Sairauspoissaolopäivät osastoittain

Sairauspoissaoloista eniten on 1-4-päivän sairauspoissaoloja. Pitkissä yli 180 pv kestäneissä sairauspoissaoloissa oli merkittävää kasvua vuonna 2018.



Kuvio 9. Sairauspoissaolojen kestot (sairautapausten määrä)

Sairauspoissaolojen syystä ei Lapinlahden kunnassa ole seurantaa.



### 8.3. Työterveyshuolto

Lapinlahden kunta tuottaa pääsääntöisesti itse työterveyshuollon, johtavien virkamiesten, lääkäreiden ja työterveyshuollon henkilöstön työterveyshuollosta vastaa Terveystalo.

Kunnan työterveyshuollon tehtävänä on tuottaa yrityksille, yrittäjille ja työnantajille työterveyshuoltopalvelut työ- ja työyhteisölähtöisesti, ajantasaisesti, luotettavasti, taloudellisesti sekä ammattitaitoisesti. Työterveyshuolto noudattaa toiminnassaan työterveyshuoltolakia, hyvää työterveyshuoltokäytäntöä ja eettisiä periaatteita. Työterveysyhteistyötä ohjaa Vna 708/2013.

Työterveyshuoltolaki korostaa henkilöstön koko työuran kestävästä systemaattista työkyvyn tukemista, ennakoivaa toimintatapaa, työterveyshuollon vastuuta työkyvyn ja kuntoutustarpeen selvittämisessä sekä toiminnan suunnitelmallisuutta ja vaikuttavuuden arviointia. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan paitsi lisätä terveyttä ja työhyvinvointia, myös vähentää sairauspoissaoloja ja myöhentää eläköitymistä.

Työterveyshuollon suunnitelmallisuudessa on Lapinlahden kunnalla kehitettävää.

Vuonna 2018 otettiin käyttöön koko kunnan henkilöstöä koskevat huumetestit. Työterveyshuollon kustannukset olivat 260 000 euroa vuonna 2018 ja saadut kelan palautukset tulevat olemaan noin 130 000 euroa.

## 11 YHTEISTOIMINTA

### 11.1 Yhteistyötoimikunta vuonna 2018

Yhteistyötoimikunta toimi työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä. Yhteistyötoiminnassa käsiteltiin laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat. Kokouksissa käsiteltiin mm. työsuojelutoimintaohjelman 2018- 2020, päihdeohjelma, huumetestin käyttöönotto.

Yhteistyötoimikunta kokoontui neljä kertaa vuonna 2018.

### 11.2 Työsuojelutoiminta

Työsuojelutyötä tehtiin Työturvallisuuslain 738/2002 mukaisesti, tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja turvata työntekijöiden työkykyä. Työsuojelun tärkeä tehtävä oli ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja muista työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Vuonna 2018 kunnan työpaikoilla tehtiin riskien arviointia ensimmäistä kertaa Työturvallisuuskeskuksen RiskiArvi –sovelluksella. Arviointia varten keväällä 2018 työsuojeluhenkilöstö piti esimiehille riskien arviointikoulutuksen. Työpaikkojen riskien arvioinnissa olivat myös työntekijät osallisena. Riskien arvioinnin kehittämistä jatketaan tulevana vuosina.

Työsuojelupäällikkönä toimi Rainer Leskinen ja työsuojeluvastuutettuna Marjo Leponiemi.

## 12 TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

### 12.1. Työkykyä ylläpitävä TYHY-toiminta

Työkykyä ja työssä jaksamista tuettiin sekä lakisääteisen työterveyshuollon kautta että harkinnanvaraisin taloudellisin panoksin henkilöstöön. Työterveyshuollon palvelut järjestettiin ns. laajana palveluna henkilöstölle.

Harkinnanvaraista työkykyä ylläpitävää toimintaa varten varattiin Lapinlahden kunnan talousarvioon vuodelle 2018 määräraha työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen.

Lisäksi Lapinlahden kunta järjesti perinteiseen tapaan koko henkilöstölle suunnatun jouluruokailun Portaanpääopistolla, jonka yhteydessä luovutettiin 41 henkilöstönjäsenelle Kuntaliiton ansiomerkki 30 tai 40 vuoden työskentelystä kuntasektorilla.

Työnantajan harkinnanvaraisen työhyvinvointitoiminnan kulut vuonna 2018 olivat 4097 euroa, mikä työntekijää kohti hyvinvointipanosena on 7,07 €/työntekijä (2017, 11,85€).

### 12.2. Henkilöstökysely 2018

Lapinlahden kunnanhenkilöstölle tehtiin työhyvinvoinninkehittämiskysely vuonna 2018. Sähköiseen kyselyyn saatiin 235 vastausta. Kunnan johtoryhmä käsitteli kokouksessaan 28.1.2019 kyselyn tuloksia ja sopia toimenpiteistä siihen liittyen.

Yleisesti kyselyn tulos oli hyvä. Asioita, joissa on eniten kehitettävää, olivat esimiestyö, palautteen antaminen sekä henkilöstössä olevan kehittämispotentiaalin hyödyntäminen.

Osastojen tulokset on käyty läpi osastoittain/yksiköittäin osastopäälliköiden/esimiesten kanssa 31.3.2019 mennessä.

Avoimissa kysymyksissä kolmeksi tärkeimmiksi työhyvinvoinnin kehittämisen kohteiksi nousivat:

- 1) Esimiesroolin selkiyttäminen
- 2) Työyhteisön toiminnan parantaminen
- 3) Työn suunnittelu ja työongelmien ratkaisuvaihtoehtojen luominen

Suunnitelma toimenpiteiksi vuodelle 2019 ovat

- 1) Esimiesten kouluttaminen sekä mentori-mallin käyttöönotto
- 2) Koulutusten kautta keskustelukulttuurin luominen työyhteisöihin, palautteen antaminen, strukturoidut tavoitteelliset kehityskeskustelut (yksilö ja ryhmä)
- 3) Kokeilukulttuurin luominen

Kolme tärkeintä toimenpidettä, jotka lisäisivät työssä jaksamista, vastausten perusteella olivat:

- 1) Työilmapiirin ja yhteishengen edistäminen
- 2) Yhteinen virkistystoimintaa työkavereiden kanssa
- 3) Viestinnän lisääminen

Suunnitellut toimenpiteet näille vuodelle 2019 ovat

- 1) Yhteisten palaverien järjestäminen ja avoimuuden lisääminen (osastopäälliköt ja esimiehet)
- 2) Vuosittainen joulukuun juhla koko henkilöstölle yhdessä paikassa
- 3) Virkistytymispäivä omassa ryhmässä (ei koko kunta), 10 euroa/työntekijä
- 4) Intran käyttöönotto sisäiseen tiedottamiseen viimeistään 8/2019,
- 5) Kunnanjohtajan Tervetuloa taloon- tapaamiset (2-4 krt vuodessa)
- 6) Kunnanjohtajan ja esimiesten tapaamiset (tilinpäätöksen valmistuminen keväällä ja talousarvion valmistelu syksyllä)