

MUURAMEN KUNNAN

**HENKILÖSTÖKERTOMUS
2006**

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	3
2 HENKILÖSTÖKERTOMUS	4
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	4
<i>Henkilöstön määrä</i>	4
<i>Työsuhteen laatu ja kesto</i>	4
<i>Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne</i>	6
2.2 Henkilöstön vaihtuvuus	6
<i>Rekrytointi</i>	7
<i>Perehdyttäminen</i>	7
<i>Eläkkeelle siirtyminen</i>	7
2.3 Palkkaus ja henkilöstökulurakenne	8
<i>Henkilöstökulurakenne</i>	8
<i>Palkitsemisjärjestelmät</i>	8
2.4 Osaaminen ja sen kehittäminen	9
<i>Koulutustaso</i>	9
<i>Koulutukset</i>	9
2.5 Johtaminen ja esimiestyö	10
2.6 Työsuojelutoiminta	11
2.7 Terveydellinen toimintakyky	12
<i>TYKY-toiminta</i>	13
<i>Kuntoutus</i>	13
<i>Henkilökunnan liikuntaedut</i>	13
<i>Työterveyshuolto</i>	13
2.8 Henkilöstövoimavarojen seuranta ja	14
2.9 Sisäinen viestintä	15
2.10 Yhteistoiminta	16
3 HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA 2003 - 2006	17
4 YHTEENVETO	18
5 HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2006	19

HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN KUVIOT

Kuvio 1: Henkilöstömäärän kehitys vuosina 1995 - 2006.....	4
Kuvio 2: Vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen määrät vuosina 2004 - 2006.....	4
Kuvio 3: Osa-aikalisän ja vuorotteluvapaan käyttäjien määrä vuosina 2003 - 2006.....	5
Kuvio 4: Muuramen kunnan palveluksessa olleet henkilöt sopimusalojen mukaan 2005-2006 .	5
Kuvio 5: Muuramen kunnan palveluksessa olleet henkilöt ammattiryhmien mukaan 2005-2006.....	5
Kuvio 6: Vakituisten henkilöstön työsuhteen pituus 31.12.2006.....	5
Kuvio 7: Vakituisten henkilöstön jakautuminen sukupuolen mukaan vuosina 2000 - 2006.	6
Kuvio 8: Vakituisten henkilöstön ikäjakauma vuosina 2002 - 2006.	6
Kuvio 9: Eläkkeelle siirtyneet 2005 - 2006 ja eläkkeellä olleet vuoden lopussa eläkeperusteen mukaan.	7
Kuvio 10: Eläkeiän (63 vuotta) saavuttavien vakituisten työntekijöiden määrät vuosina 2007 – 2017.....	8
Kuvio 11: Henkilöstökulut vuosina 2003–2006 (€).	9
Kuvio 12: Koulutuskustannuksen vuosina 2004 - 2006.	9
Kuvio 13: Vakituisten henkilöstön koulutustaso	10
Kuvio 14: Vakituisten henkilöstön koulutusala	10
Kuvio 15: Työsuojeluorganisaation kokoonpano 1.1.2006 lähtien.....	11
Kuvio 16: Työn fyysinen ja henkinen raskaus	12
Kuvio 17: Sairauspoissaolot vuosina 2005 –2006.....	12
Kuvio 18: Maksetut sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset vuosina 2004 – 2006.	12
Kuvio 19: Liikuntaetujen käyttäjien määrät vuosina 2004 - 2006.....	13
Kuvio 20: Muuramen kunnan työterveyshuollon kokonaiskulut vuosina 2004 – 2006.	13
Kuvio 21: Työterveyshuollon käyttäjämäärät palveluittain vuosina 2004 - 2006.....	14
Kuvio 22: Ammattijärjestöjen luottamusmiehet Muuramen kunnassa 2006.	16
Kuvio 23: Yhteistoimintaelin vuosina 2005 - 2008.....	16

1 JOHDANTO

Henkilöstökertomus tarjoaa kunnan luottamushenkilöille ja virkamiesjohdolle sekä muillekin asiasta kiinnostuneille tietoa henkilöstövoimavarojen määrästä, rakenteesta, työpanoksesta, työajan käytöstä, työvoimakustannuksista sekä henkilöstön hyvinvoinnista ja työkyvystä.

Vuonna 2004 Muuramessa koottiin ensimmäisen kerran henkilöstötiedot yhdeksi kokonaisuudeksi ja laadittiin tältä pohjalta henkilöstökertomus. Nyt käsissäsi on kolmas henkilöstökertomus, jossa on kuvattu henkilöstöasioiden tilaa vuodelta 2006.

Kunnan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa oleellisesti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilökuntaa sillä on. Tärkeää on myös, että osaamista ja voimavaroja jalostetaan kunnan henkilökunnan ja luottamushenkilöiden asettamien yhteisten tavoitteiden mukaan. Työyhteisön kehittäminen on pitkäjänteinen prosessi. Tässä on huomioitava, että työyhteisön kaikki jäsenet osallistuvat ja antavat panoksensa toimintatapojen kehittämiseen. Motivoitunut työntekijä jaksaa paremmin ja viihtyy työssään. Tärkeässä roolissa on lisäksi hyvä johtaminen ja esimiestyö. Kehityskeskustelut ja koulutusmahdollisuudet,

oikeudenmukainen työnjako ja selkeät vastuut ovat asioita, joita esimiesten ja alaisten välisissä neuvonpidoissa tulee yhteisesti arvioida hyvässä hengessä.

Oikeudenmukainen palkkaus on myös yksi motivointikeino. Palkkaus perustuu teknisten sopimuksessa ja KVTES:ssä työn vaatavuuden arviointiin pohjautuvaan tehtäväkohtaiseen palkkaan ja henkilökohtaiseen palkanosaan, jonka arviointikriteereinä ovat ammatinhallinta, vuorovaikutustaidot, vastuuntunto, kehityskyky, joustavuus, luovuus ja tehokkuus. Henkilö voi siten omalla työsuorituksella vaikuttaa palkkukseensa.

Vuosi 2006 on ollut taloudellisesti tiukka ja säästöt ovat vaikuttaneet myös osaltaan henkilöstön olosuhteisiin. Tästä huolimatta olemme pystyneet pitämään yllä muuramelaisille hyvän palvelutason.

Lämmin kiitos koko Muuramen kunnan henkilöstölle vuodesta 2006. Hyvällä yhteistyöllä kehitämme kuntaa entisestään.

Ari Ranta-aho
Kunnanjohtaja

2 HENKILÖSTÖKERTOMUS

Henkilöstökertomus on katsaus vuoden 2006 henkilöstöasioihin. Numerotiedot pohjautuvat pääasiassa 31.12.2006 tilanteeseen. Myös edellisten vuosien vertailutiedot ovat vuoden viimeiseltä päivältä. Henkilöstökertomuksen tiedot on kerätty pääosin kunnan kirjanpitojärjestelmästä ja työterveyshuollosta.

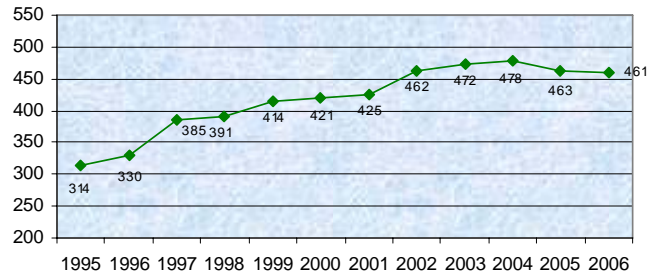
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä

Kunnan palveluksessa oli vuoden lopussa yhteensä 461 henkilöä. Kokonaislukuun kuuluvat vakituiset, määräaikaiset ja työllistetyt työntekijät. Kaikki palokunnan työntekijät ovat kuuluneet vuoden 2004 alusta Keski-Suomen pelastuslaitokseen ja samalla Jyväskylän kaupungin palvelukseen.

Henkilöstömäärältään suurin osasto on sivistysosasto, jossa on henkilöstöä 220. Sosiaaliosastolla on 161 työntekijää, teknisellä osastolla 63 ja yleishallinnossa 17. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstömäärä pieneni 2 henkilöllä.

Henkilöstömäärän kehitys vuosina 1995-2006



Kuvio 1: Henkilöstömäärän kehitys vuosina 1995 - 2006

Työsuhteen laatu ja kesto

Kaikista työntekijöistä vakituisia työntekijöitä on 364. Vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä kasvoi kahdella henkilöllä. Sivistys- ja sosiaaliosastolla vakituisten määrä lisääntyi yhdellä henkilöllä, teknisellä osastolla ja yleishallinnossa ei tapahtunut muutosta.

Määräaikaisen henkilöstön kokonaismäärä pieneni 13 henkilöllä. Sivistysosastolla määräaikaisten määrä pieneni seitsemällä henkilöllä, sosiaaliosastolla kolmella henkilöllä, yleishallinnossa kahdella ja teknisellä osastolla yhdellä henkilöllä.

Työllistettyjen määrä lisääntyi yhdeksällä henkilöllä. Sivistysosastolla työllistettyjen määrä kasvoi viidellä henkilöllä, sosiaaliosastolla ja teknisellä osastolla kahdella henkilöllä, yleishallinnossa ei tapahtunut muutosta.

Osasto	Vakituiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
SIV	158	162	163	62	51	44	11	8	13	231	221	220
SOS	127	126	127	32	28	25	7	6	8	166	160	160
YH	16	16	16	2	3	1	0	1	1	18	20	18
TEK	59	58	58	3	4	3	1	0	2	63	62	63
Yht.	360	362	364	99	86	73	19	15	24	478	463	461

Kuvio 2: Vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen määrät vuosina 2004 - 2006. SIV = Sivistysosasto, SOS = Sosiaaliosasto, YH = Yleishallinto eli hallinto- ja talousosastot ja TEK = Tekninen osasto. Kuviossa ei näy aikaisempina vuosina olleita puolivakinaisia, joihin kuuluivat mm. palomiehet.

Osa-aikaisia työsuhteita on vakituisista 35 ja määräaikaisista 26. Edellisenä vuonna osa-aikaisia oli 33 ja määräaikaisia 38. Osa-aikaisuuden syynä voi olla osa-aikainen virka/työsuhde, osa-aikaisjärjestelmä tai osa-aikaeläke.

	2003	2004	2005	2006
Osa-aikaisä	4	3	2	0
Vuorotteluvapaa	13	9	18	11
Yhteensä	17	12	20	11

Kuvio 3: Osa-aikaisän ja vuorotteluvapaan käyttäjien määrä vuosina 2003 - 2006.

Henkilöstöstä suurin osa on kuukausipalkkaisia (34,9 %). Virkasuhteisia on 14,1 % ja tuntipalkkaisia 4,6 % koko henkilöstöstä. Työllistämistuella olevien osuus on 5,2 %.

	Määrä 2005	Määrä 2006	Muutos (%)
Kuukausipalkkaiset	32,8 %	34,9 %	2,1 %
Opettajat VEL	20,7 %	19,7 %	-1,0 %
Perhepäivähoitajat	15,3 %	13,2 %	-2,1 %
Virkasuhteiset	14,0 %	14,1 %	0,1 %
Opettajat KUEL	6,5 %	6,5 %	0,0 %
Tuntipalkkaiset	4,5 %	4,6 %	0,1 %
Työllistetyt	3,0 %	5,2 %	2,2 %
Tilapäiset	3,0 %	1,7 %	-1,3 %
Yhteensä	100,0 %	100,0 %	-0,4 %

Kuvio 4: Muuramen kunnan palveluksessa olleet henkilöt sopimusalojen mukaan 2005-2006 ja

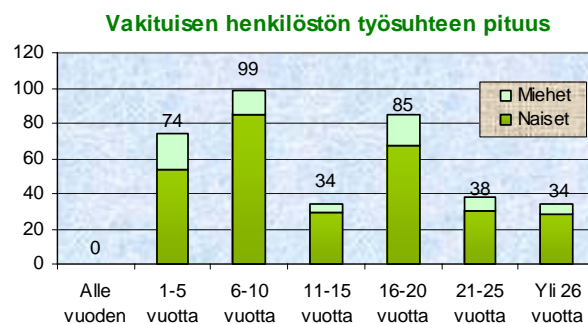
Ammattiryhmittäin tarkasteltuna Muuramen kunnan henkilöstö jakautuu siten, että 33,8 % on opetushenkilökuntaa, 26,9 % päivähoitohenkilökuntaa ja 9,3 % toimistohenkilökuntaa (kuvio 5). Eri ammattinimikkei-

tä oli vuoden lopussa käytössä yhteensä 103. Yleisin ammattinimike on peruskoulun luokanopettaja.

Ammattiryhmä	Määrä 2005	Määrä 2006	Muutos (%)
Opetushenkilökunta	33,0 %	33,8 %	0,8 %
Päivähoitohenkilökunta	26,6 %	26,9 %	0,3 %
Toimistohenkilökunta	9,5 %	9,3 %	-0,2 %
Siivous ja kiinteistöhuolto	6,7 %	6,9 %	0,2 %
Ruokahuoltohenkilökunta	4,5 %	4,6 %	0,1 %
Kotipalvelu/perhet.	4,8 %	5,0 %	0,2 %
Harrastetoiminta	4,5 %	2,8 %	-1,7 %
Muut	10,4 %	10,6 %	0,2 %
Yhteensä	100 %	100 %	

Kuvio 5: Muuramen kunnan palveluksessa olleet henkilöt ammattiryhmien mukaan 2005-2006 ja muutos (%) edelliseen vuoteen

Henkilöstöstä 52,5 % on ollut Muuramen kunnan palveluksessa yli kymmenen vuotta. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 50,0 %. Henkilöstö on varsin sitoutunutta. Yli 26 vuotta kunnalla töissä olleita on jopa 34, eli 9,3 % vakituisesta henkilöstöstä.



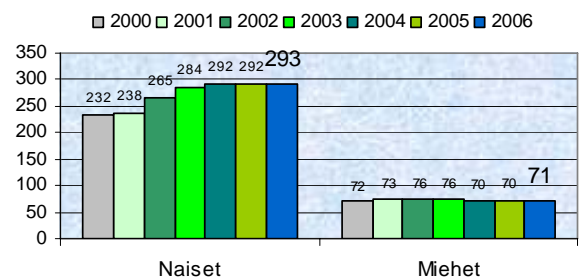
Kuvio 6: Vakituisten henkilöstön työsuhteen pituus 31.12.2006.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

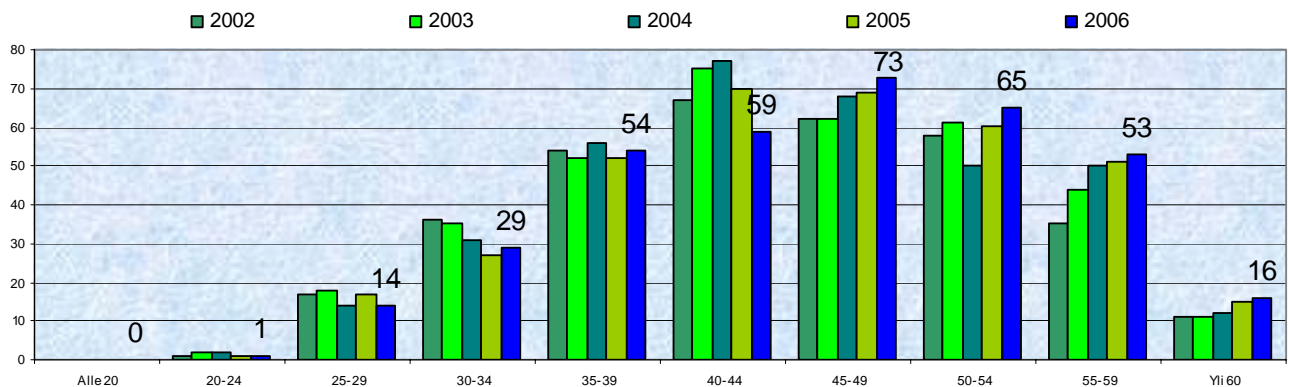
Muuramen kunnan vakituisen henkilökunnan keski-ikä nousee koko ajan (kuvio 8). Suurin ikäryhmä on vuonna 2006 45–49 –vuotiaat, joiden osuus vakituisesta henkilöstöstä vuoden 2006 lopussa oli 20,1 %. Yli 50-vuotiaiden suhteellinen osuus vakituisesta henkilöstöstä on noussut hieman. Vuonna 2006 osuus on 36,8 %, kun vastaava luku edellisellä vuonna oli 34,8 %. Alle 30-vuotiaita vakituisia työntekijöitä on vain 15, eli 4,1 %.

Ikärakenteessa on kuitenkin huomioitava, että määräaikaisista jopa 62 % on alle 35-vuotiaita ja vain 7 % on yli 50-vuotiaita. Määräaikaisten keski-ikä on siis huomattavasti alhaisempi kuin vakituisten työntekijöiden.

Muuramen kunnan, samoin kuin useiden muidenkin kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltainen. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on 80,5 %, edellisellä vuonna se oli 80,7 %. Kuntien henkilöstöstä oli keskimäärin 78 % naisia. Muuramen kunnassa naisia on siis hieman keskiarvoa enemmän.



Kuvio 7: Vakituisen henkilöstön jakautuminen sukupuolen mukaan vuosina 2000 - 2006.



Kuvio 8: Vakituisen henkilöstön ikäjakauma vuosina 2002 - 2006.

2.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2006 aikana Muuramen kunnassa on ollut töissä yhteensä 930 eri henkilöä. Edellisellä vuonna vastaava luku oli 917, eli henkilöstön vaihtuvuus on hieman lisääntynyt.

Rekrytointi

Henkilöstön rekrytoinnissa on käytetty monipuolisia rekrytointikanavia. Vakituiset paikat ovat olleet pääsääntöisesti julkisessa haussa, jolloin paikasta on ollut ilmoituksia yhdessä tai useammassa lehdessä. Lisäksi avoimeksi tulevista työpaikoista pyritään aina ilmoittamaan myös kunnan internet-sivuilla. Sisäistä hakua on käytetty lähinnä sijaisten rekrytointiin.

Muuramen kunta on vuosittain työllistänyt nuoria kesätyöntekijöitä yhteistyössä Muuramelaisten yritysten kanssa. Vuonna 2006 kesätöitä sai 40 muuramelaista nuorta. Nuorten palkkauksesta vastasi puoliksi kunta ja puoliksi työnantajana toimiva yritys. Rekrytointitoimenpiteistä vastasi kunnan vapaa-aikatoimen päällikkö.

Perehdyttäminen

Perehdyttämiskäytäntöä uudistettiin intranetin myötä. Kaikki perehdyttämiseen liittyvät ohjeet ja materiaalit löytyvät intranetistä omasta kansioistaan. Intranet on tärkeä osa paitsi perehdyttämisen suunnittelua, myös käytäntöä. Intranetistä löytyvät perustiedot Muuramen kunnasta, organisaation rakenteesta sekä henkilöstöä koskevista asioista. Osastokohtaiset perehdytysmateriaalit pitävät sisällään mm. tarkan muistilistan perehdyttämiseen kuuluvista asioista.

Eläkkeelle siirtyminen

Eläkeperuste	2005	2006
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	6	3

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	3	-
Osa-aikaeläkkeellä olevien kokonaismäärä	5	4
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien kokonaismäärä	6	3

Kuvio 9: Eläkkeelle siirtyneet 2005 - 2006 ja eläkkeellä olleet vuoden lopussa eläkeperusteen mukaan.

Eläkkeelle lähteneitä on ollut yleensä vain muutamia vuodessa. Vuoden 2006 vanhuuseläkkeelle jäi kolme henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt ketään. Vanhuuseläkkeelle lähteneiden keski-ikä vuonna 2006 oli 62,1 vuotta.

Tammikuun 1. päivänä 2005 astui voimaan eläkeuudistus. Vanhuuseläkkeelle voi edelleen siirtyä nykyisten säännösten mukaisessa eläkeiässä. Vanhuuseläkkeen voi saada myös ennen henkilökohtaista eläkeikää, mutta aikaisintaan 63-vuotiaana. Eläkettä voi kartuttaa merkittävästi aina 68-vuotiaaksi saakka.

Eläkeuudistuksen takia eläkkeelle jäävien määrää on mahdotonta arvioida useita vuosia eteenpäin.

Kuviossa 10 on laskettu arvio eläkkeelle jäävistä iän perusteena. Eläkeiäksi on laskettu 63 vuotta. Todellisuudessa eläkkeelle jäävien määrä tulee riippumaan valitusta eläkeiästä sekä henkilöstössä tapahtuvista muutoksista. Huomattavaa on kuitenkin se, että tämän hetkisten lukujen mukaan jopa 26,9 % vakituisesta henkilöstöstä tulee täyttämään eläkeiän kymmenen vuoden sisällä. Henkilöstön ikääntyminen tulee huomioida henkilöstöhallinnollisia suunnitelmia tehtäessä. Kunnan henkilöstöstrategiassa määriteltävät tavoitteet ja toimenpiteet pyrkivät

osaltaan tukemaan henkilöstön ikärakenteen muutoksia.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Yht.
Eläkeiän (63) saavuttavien määrä (arvio)	4	5	6	4	10	13	16	6	8	13	7	100
%-osuus vakituisten henkilöstön määrästä (364)	1,1	1,4	1,7	1,1	2,8	3,6	4,4	1,7	2,2	3,6	1,9	26,9 %

Kuvio 10: Eläkeiän (63 vuotta) saavuttavien vakituisten työntekijöiden määrät vuosina 2007 – 2017.

2.3 Palkkaus ja henkilöstökulurakenne

Henkilöstökulurakenne

Henkilöstökustannukset ovat nousseet jo usean vuoden ajan, mutta niiden prosentuaalinen osuus kaikista toimintamenoista on kolmen vuoden ajan hieman laskenut. Vuonna 2006 henkilöstömenojen osuus kaikista toimintamenoista oli 41,5 prosenttia.

Palkkoihin ja palkkioihin on kulunut yhteensä 11 362 034 euroa, mikä on 3,8 % enemmän kuin edellisellä vuonna. Eläkekulujen kasvu oli 6,7 % ja muiden henkilöstösivukulujen 5,0%. Muihin henkilöstösivukuluihin kuuluvat mm. kansaneläke-, sairaus-, työttömyys-, tapaturma- ja muut sosiaalivakuutusmaksut.

Palkitsemisjärjestelmät

Palkitsemisjärjestelmien tavoite on kannustaa ja motivoida työntekijöitä jaksamaan töissä ja kehittää omaa osaamistaan. Muuramen kunnassa rahallisen palkitsemisen

muotoja ovat henkilökohtainen palkanlisä ja työn vaativuuden arviointi eli TVA. Lisäksi kunnan palkitsemisjärjestelmään kuuluu pitkään kunnan palveluksessa olleiden palkitseminen. 20 ja 30 vuotta työssä olleet saavat viikon kylpyläloman. Vuonna 2006 kylpylälomalla oli yhteensä 19 henkilöä.

Työn vaativuuden arviointia varten Muuramen kunnassa on kaksi työryhmää, jotka koostuvat ammattijärjestöjen edustajista ja johtoryhmän jäsenistä. Työn vaativuuden arviointi on jatkuva prosessi, johon kiinnitetään huomiota varsinkin uusien työntekijöiden ja uusien työtehtävien kohdalla.

Koko kunnassa on yhtäläinen käytäntö siinä, että johtoryhmä päättää harkinnanvaraisista palkoista. Palkitsemisjärjestelmät ovat yksi osa kunnan strategista johtamista. Siksi on tärkeää, että strategiset suunnitelmat ovat samassa linjassa palkitsemisen ja kaikkien arvioinnin työkalujen kanssa. Oikeudenmukaisuuden kannalta on tärkeää, että palkitseminen perustuu luotettavalla arvioinnilla saatuun tietoon.

	2003	2004	2005	2006
Palkat ja palkkiot	10 028 936	10 642 375	10 945 250	11 362 034
Eläkekulut	2 008 274	2 182 747	2 226 865	2 375 078
Muut henkilöstösivukulut	691 472	755 846	835 897	878 025
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauseurät	- 129 153	- 197 835	- 167 140	- 136 774
Yhteensä	12 599 529	13 383 132	13 840 872	14 478 363
Henkilöstömenojen osuus toimintamenoista	41,9 %	41,7 %	41,1 %	41,5 %

Kuvio 11: Henkilöstökulut vuosina 2003–2006 (€).

2.4 Osaaminen ja sen kehittäminen

Koulutustaso

Kaavion 13 mukaan vakituisesta henkilöstöstä 45 % on suorittanut vähintään alimman korkea-asteen tasoisen tutkinnon. Koulutustasoltaan alemman perusasteen käyneitä on 8 % ja ylemmän perusasteen käyneitä 5 %. Prosentuaalisesti eniten on keskiasteen koulutuksen käyneitä (30 %). Keskiasteeseen kuuluvat mm. lukio, ammattikoulut ja ammatilliset tutkinnot.

Koulutusalaan henkilöstössä on eniten kasvatustieteen tai opettajakoulutuksen suorittaneita (23 %). Toiseksi eniten löytyy terveystieteiden ja sosiaalialan koulutusta (20 %). Maa- ja metsätieteellisen koulutuksen käyneitä ei kunnan työntekijöissä ole. Koulutuskyselyn mukaan 35 henkilöllä on useamman kuin yhden alan koulutus.

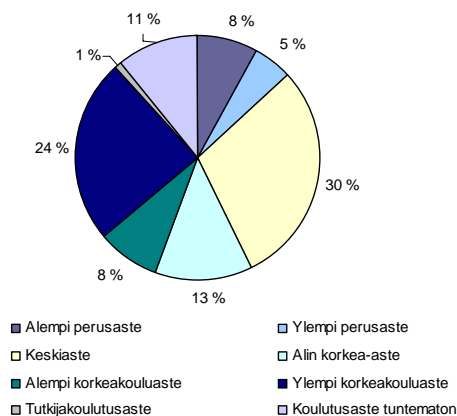
Koulutukset

Kunnan omana toimintana järjestämään henkilöstökoulutukseen kuului lähinnä atk-koulutusta. Vuoden aikana järjestettiin 8 atk-kurssia. Kurssit ovat olleet suosittuja ja niitä tullaan jatkamaan myös jatkossa.

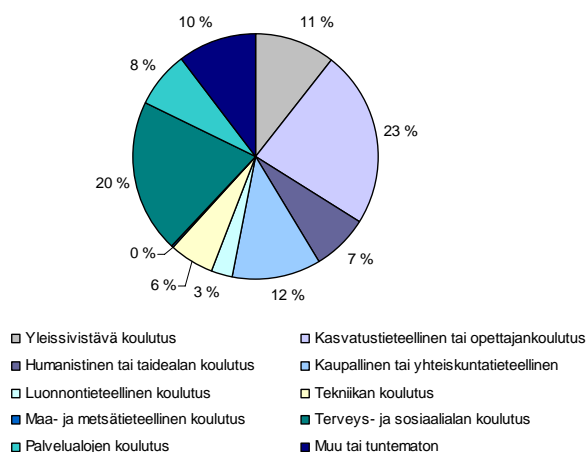
	2004	2005	2006
Koulutus-kustannukset	65 961 €	64 018 €	63 061 €
Kustannukset/hlö (koko henkilöstö)	137,99 €	138,27 €	136,79 €

Kuvio 12: Koulutuskustannuksen vuosina 2004 - 2006.

Suurin osa koulutuksesta tapahtuu ulkopuolisena koulutuksena. Vuonna 2006 koulutukseen käytettiin 63 061 euroa.



Kuvio 13: Vakituisten henkilöstön koulutustaso Tilastokeskuksen koulutusluokittelun mukaan.



Kuvio 14: Vakituisten henkilöstön koulutusala Tilastokeskuksen koulutusluokittelun mukaan.

2.5 Johtaminen ja esimiestyö

Muuramen kunnassa on varsin matala organisaatorakenne. Johtoryhmän muodostavat osastopäälliköt sekä asunto- ja suunnittelupäällikkö. Johtoryhmään osallistuu myös Korpilahden-Muuramen terveydenhuollon kuntayhtymän ylilääkäri tai taluspäällikkö. Johtajia ja esimiesasemassa olevia henkilöistä on yhteensä 24. Heistä rehtoreita ja koulujohtajia on yhteensä kuusi.

2.6 Työsuojelutoiminta

Muuramen kunnan työsuojelupäällikkö on talonrakennusmestari Reijo Koivuniemi. Työsuojeluvaltuutetut ovat Tuula Viitanen, Juha Pienmäki ja Pirjo Johansson.

Työsuojelutoimikunta kokoontui kaksi kertaa vuonna 2006 ja käsitteli 15 asiaa.

Keski-Suomen työsuojelupiirin tarkastajan johdolla suoritettavat työsuojelutarkastukset: Uimahalli 30.3. ja 27.9.2006 / Seurantatarkastuksia . Muuramen työpaja 16.8.2006 /Työturvallisuuden hallintajärjestelmät ja tuotantotilat. 23.11.2006 Virastotalo / Työsuojeluhallinnon painoalueet vuosina 2004 - 2007/ seurantatarkastus sekä toimistotyö-aikaa tekevät viranhaltijat ja työntekijät työaikakirjanpitolarkastus .

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi: Muuramen kunnassa on pidetty koulutus työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin liittyen syksyllä 2005. Vaarojen kartoitus on tehty erillisten lomakkeiden avulla. Arviointi on tehty hallintokunnittain kaikissa työyksiköissä ja yhteenvetojen ja jatkotoimenpidesuunnitelmien tekeminen on meillä. Tehtyihin vaarojen arviointeihin, yhteenvetoihin ja jatkotoimenpidesuunnitelmiin kohdentuva koulutus on suunnitelmassa järjestää keväällä 2007. Kaikkia työpaikkoja kattava vaarojen arviointi, yhteenvedot ja jatkotoimenpidesuunnitelmat

suunnitelmien mukaan tulisi olla tehtynä toukokuun 2007 loppuun mennessä.

Ensiapuvalmiuden kartoitukset on pääosin tehty vuoden loppuun mennessä.

Teknisen osaston koko henkilökunnalle järjestettiin EA 1 –kurssi marraskuussa. Koulutukset jatkuvat, sivistystoimen alueella ensimmäinen kurssi on maaliskuussa 2007. Koulutusta tullaan järjestämään myös v. 2007 muiden osastojen henkilöstölle.

TYÖSUOJELUTOIMIKUNTA

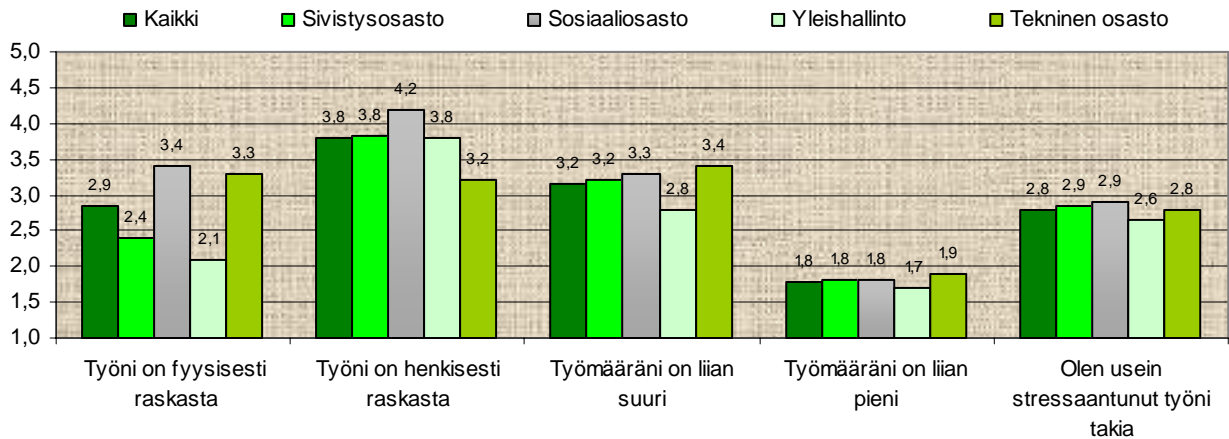
Työsuojelupäällikkö	Reijo Koivuniemi
Työsuojeluvaltuutettu (pj.)	Tuula Viitanen
Työsuojeluvaltuutettu	Juha Pienmäki
Työsuojeluvaltuutettu	Pirjo Johansson

Varajäsenet:

I Työsuojeluvaravaltuutettu	Anelma Ekberg
	Heikki Suoniemi
	Anne Patrikainen
II Työsuojeluvaravaltuutettu	Asta Kovanen
	Juhani Noronen
	Pekka Piirainen
Työsuojelutoimikunnan sihteeri	Leena Oinonen

Kuvio 15: Työsuojeluorganisaation kokoonpano 1.1.2006 lähtien.

2.7 Terveydellinen toimintakyky



Kuvio 16: Työn fyysinen ja henkinen raskaus henkilöstökyselyn 2005 mukaan. Taulukossa on keskiarvot osastoittain ja kaikkien vastausten osalta. Arviointi on tehty asteikolla 1=täysin eri mieltä – 5=täysin samaa mieltä.

Työn kuormittavuutta arviointi on uuden työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuus. Muuramen kunnassa työn kuormittavuutta arvioitiin mm. henkilöstökyselyssä. Tulosten mukaan työn raskaus koetaan kaikilla osastoilla enemmän henkiseksi kuin fyysiseksi raskaudeksi. Tähän vaikuttavat varmasti suuri työmäärä ja työn kiireellisyys. Fyysiseen rasittavuuteen kuuluu liikkumista ja lihaskuntoa vaativien tehtävien lisäksi myös esimerkiksi näyttöpäätetyöskentely. Siinä varsinkin niska ja hartioiden seutu joutuvat fyysiseen rasitukseen. Opettajien työssä puhuminen rasittaa ääntä, joten sekin voidaan nähdä fyysiseksi rasitteeksi.

Työnantajalle fyysisen rasittavuuden huomaaminen ja siihen puuttuminen on helpompaa kuin henkiseen rasittavuuteen. Monesti työn henkinen raskaus huomataan vasta siinä vaiheessa, kun työntekijä uupuu.

Sairauspoissaolot vähenivät huomattavasti vuonna 2006 verrattaessa vuoteen 2005. Poissaolopäiviä oli 1274 vähemmän kuin

edellisenä vuonna. Sairauslomapäivät vähenivät 1282 päivällä ja tapaturmapäivät lisääntyivät kahdeksalla päivällä.

VUOSI 2005	hlöä kpl	sairauslomapäivät	tapaturmapäivät	yhteensä	poissaolopvt/henkilö
kuukausipalkkaiset	413	4868	325	5193	12,6
opettajat	205	1350	0	1350	6,6
tuntipalkkaiset	125	786	0	786	6,3
	743	7004	325	7329	9,9
VUOSI 2006	hlöä kpl	sairauslomapäivät	tapaturmapäivät	yhteensä	poissaolopvt/henkilö
kuukausipalkkaiset	437	4612	201	4813	11,0
opettajat	201	772	132	904	4,5
tuntipalkkaiset	108	338	0	338	3,1
	746	5722	333	6055	8,1

Kuvio 17: Sairauspoissaolot vuosina 2005 – 2006.

Kuviossa 18 on esitetty sairaus- ja tapaturmista johtuvia kustannuksia vuosilta 2004 – 2006. Sekä sairaus- että tapaturmavakuutuskorvaukset laskivat vuonna 2006.

	2004	2005	2006
Sairausvakuutuskorvaukset	169 070 €	146 930 €	122 814 €
Tapaturmavakuutuskorvaukset	28 546 €	20 210 €	13 960 €

Kuvio 18: Maksetut sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset vuosina 2004 – 2006.

TYKY-toiminta

TYKY-toiminnalla tarkoitetaan sellaista toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät yhteistyössä pyrkivät edistämään työ- ja toimintakykyään. Aktiivisella TYKY-toiminnalla voidaan osaltaan tukea työssä jaksamista, työkyvyn säilymistä sekä ehkäistä työkyvyttömyyttä.

Vuonna 2006 järjestettiin yhteinen teatteriretkipäivä Hämeenlinnaan. Eri työyksiköt järjestivät lisäksi erilaista omaa virkistystoimintaa.

Kuntoutus

Kunnan palkitsemisjärjestelmään kuuluu pitkään työssä olleiden työntekijöiden palkitseminen kylpyläkuntoutuksella. 20 ja 30 vuotta kunnalla töissä olleet ovat oikeutettuja viikon kuntoutukseen. Vuonna 2006 kuntoutukseen osallistui yhteensä 19 henkilöä.

Henkilökunnan liikuntaedut

Henkilökunnalla on käytössään hyvät liikuntaedut. Kunnalla on kaksi Riihivuoren yrityslippua, jotka ovat työntekijöiden käytettävissä ja kaikki Green garden suorittaneet saavat viisi pelilippua Muurame Golfkentälle. Lisäksi kunnan työntekijät saavat käyttää uimahallin ja kuntosalien palveluita yhteensä neljä kertaa viikossa. Työntekijöillä on myös mahdollisuus pelata sulkapalloa tai squashia.

Vuonna 2006 liikuntaetujen käyttäjämäärä (uimahalli, kuntosali, squash, sulkapallo) kasvoi huomattavasti verrattuna edelliseen

vuoteen (822). Kuviossa 19 on tarkempi lajikohtainen taulukko liikuntaetujen käyttäjämääristä.

	2004	2005	2006
Uimahalli	805	848	1203
Kuntosali	720	653	1093
Squash	18	20	20
Sulkapallo	85	51	78
Golf			12
- Green Gard kurssi			7
Yhteensä	1628	1572	2413

Kuvio 19: Liikuntaetujen käyttäjien määrät vuosina 2004 - 2006.

Työterveyshuolto

Kunnan työntekijöiden työterveyshuolto on järjestetty Korpilahden-Muuramen terveydenhuollon kuntayhtymän kanssa Muuramen terveystalokseen. Työterveyshuoltoon kuuluvat maksuttomat yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut sekä yleislääkärin määräämät laboratorio- ja röntgen-tutkimukset. Lisäksi työterveyshuollon palveluihin kuuluvat työpaikkaselvitykset, tietojen antaminen sekä ohjaus.

	2004	2005	2006
Korvausluokka 1 (terveydenhoito)	13 244,11	23 007,53	31 361,58
Korvausluokka 2 (sairaanhoito)	69 265,85	68 535,98	58 284,38
Yhteensä	82 509,96	91 543,51	89 645,96

Kuvio 20: Muuramen kunnan työterveyshuollon kokonaiskulut vuosina 2004 - 2006.

Työterveyshuollon kustannukset vähenivät vuonna 2006 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden 2005 korkeita lukuja selittää osit-

tain runsaat terveystarkastukset ja niistä seuranneet laboratorio- ja röntgentutkimukset.

Työterveyshuollossa järjestetään normaaliin terveyskeskuspalvelujen lisäksi mm. työntekijöiden ikä- ja työhöntulotarkastukset. Kuviossa 21 on lueteltu erilaisten työterveyshuollon palvelujen käyttäjämääriä vuosilta 2004 – 2006. Luvut koskevat vain Muuramen kunnan työntekijöitä.

	2004	2005	2006
Lääkärin terveystarkastukset	30	21	22
Terveystarkastuksen terveydenhoitajan terveystarkastukset	141	110	82
Laboratoriotutkimusten määrä	445	660	621
Röntgentutkimusten määrä	6	3	
Lääkärillä käynnit (sairaanhoito)	1283	1227	996
Terveystarkastuksen terveydenhoitajalla käynnit (sairaanhoito)	452	349	335
Psykologilla käynnit	17	25	14
Fysioterapeutilla käynnit		1	2
Laboratoriotutkimusten määrä (sairaanhoito)	1598	1389	1245
Röntgentutkimusten määrä (sairaanhoito)	119	102	114
Yhteensä	4 091	3 887	3 431

Kuvio 21: Työterveyshuollon käyttäjämäärät palveluittain vuosina 2004 - 2006. Tiedot työterveyshuollosta.

2.8 Henkilöstövoimavarojen seuranta ja arviointi

Kaikista perusteellisista tapoista seurata henkilöstövoimavaroja on kahdenkeskisten kehityskeskustelujen käyminen säännöllisin väliajoin. Muuramen kunnassa kehityskeskustelut ovat olleet käytössä jo usean vuoden ajan. Tavoitteena kehityskeskusteluissa on arvioida edellisen kauden toimintaa ja luoda tavoitteita seuraavalle kaudelle. Kehityskeskustelujen tulisi olla mahdollisuus esimiehen ja työntekijän avoimelle, vuorovaikutteiselle ja luottamukselliselle palauttekeskustelulle.

Jokaisessa työyksikössä on muotoutunut oma kehityskeskustelukäytäntö. Periaatteena on, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osallistua kehityskeskusteluihin ainakin kerran vuodessa. Kehityskeskustelujen määrä riippuu myös työyksikön koosta, sillä suurissa työyksiköissä kehityskeskustelujen käyminen useammin kuin kerran vuodessa ei ole käytännössä mahdollista. Muutamissa työyksiköissä on kokeiltu ryhmäkehityskeskusteluja kahdenkeskisten esimies-alaiskeskustelujen rinnalla.

2.9 Sisäinen viestintä

Muuramen kunnassa sisäinen viestintä hoidetaan useiden eri viestintäkanavien kautta. Yksi tärkeimmistä on sähköposti, jonka avulla tavoittaa hyvin varsinkin kunnan vakituiset työntekijät. Muita tärkeitä kanavia ovat säännölliset osasto- ja työpaikkapalaverit, ilmoitustaulut, Muuramen internetsivut sekä epäsuorat viestintäkanavat. Työpaikkakokousten suhteen kunnassa ei ole yhtenäistä käytäntöä, vaan käytännöt on sovittu työyksiköittäin.

Muuramelainen on kunnan asukkaille suunnattu tiedotuslehti. Lehti perustettiin vuonna 1970 ja se ilmestyy 21 kertaa vuodessa. Lehti jaetaan ilmaiseksi jokaiseen talouteen Muuramessa. Muuramelainen on tärkeä viestintäkanava paikallisissa ajankohtaisissa asioissa. Varsinaista henkilöstölehteä Muuramen kunnalla ei ole.

Intranet on työntekijöille tarkoitettu kunnan sisäinen verkko, jonka kautta myös hoidetaan tiedotusta.

Intranet tehostaa kunnan sisäistä viestintää huomattavasti ja vähentävän sähköpostien ruuhkautumista.

Sisäisen viestinnän tehostaminen on myös yksi henkilöstöstrategiassa määritellyistä toimenpiteistä henkilöstön hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden säilyttämiseksi.

2.10 Yhteistoiminta

Muuramen kunnassa työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on järjestetty yhteistoimintamenettelyä koskevan yleis-sopimuksen mukaisesti. Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään koskevien päätösten valmisteluun. Kunnanhallitus nimeää yt-neuvottelukuntaan kaksi työnantajan edustajaa ja kunnassa toimivat ammattijärjestöt nimeävät yhden edustajan. Kunnassa on neljän eri ammattijärjestön luottamusmiehiä.

LUOTTAMUSMIEHET

JUKO	Pääluottamusmies	Margit Kallas
	Varapääluottamusmies	Heikki Suoniemi
Muut kuin opettajat:	Luottamusmies	Sirpa Hiltunen
	Varaluottamusmies	Anne Patrikainen
		Ari Nieminen
Jyty	Pääluottamusmies	Tuula Viitanen
	Varapääluottamusmies	Eija Rantanen
JHL	Pääluottamusmies	Janne Marjamäki
	Varapääluottamusmies	Janne Marjamäki
Tuntipalkkaiset:	Luottamusmies	Janne Marjamäki

Koulutyöntekijät ja uimahallin henkilöstö:	Luottamusmies	Mirja Tammela
	Luottamusmies	Jaana Haukimäki
	Luottamusmies	Liisa Muukkonen
	Varaluottamusmies	Kerttu Jermalainen
KTN RY	Luottamusmies	Martti Halonen
		Reijo Koivuniemi
	Varaluottamusmies	

Kuvio 22: Ammattijärjestöjen luottamusmiehet Muuramen kunnassa 2006.

YHTEISTOIMINTAELIN

Työnantajan edustaja	Kunnanjohtaja
Työnantajan edustaja	Talousjohtaja
Jyty:n edustaja	Ari Nieminen
JHL	Eija Rantanen
JUKO:n edustaja	Margit Kallas
Kuntien Teknisten Keskusliitto ry:n edustaja	Martti Halonen

Kuvio 23: Yhteistoimintaelin vuosina 2005 - 2008.

3 HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA 2003 - 2006

PALKAT JA PALKKIOT	2003	2004	2005	2006
Kokouspalkkiot	94 061	109 868	126 155	136 608
Viranhaltijoiden kk-palkat	5 426 047	5 653 303	5 879 045	6 070 151
Työsuhteisten kk-palkat	3 658 741	4 082 802	4 238 702	4 381 068
Erilliskorvaukset	63 636	26 083	25 891	34 611
Asiantuntijapalkkiot	27 840	5 234	5 799	2 525
Tunti- ja urakkapalkat	675 387	692 617	623 952	641 132
Erilliset palkkiot	12 279	12 139	16 365	16 068
Jaksotetut palkat ja palkkiot	70 945	60 329	29 340	79 871
Yhteensä	10 028 936 €	10 642 375 €	10 945 250 €	11 362 034 €

ELÄKEKULUT	2003	2004	2005	2006
KuEL-maksut	1 353 709	1 518 997	1 581 455	1 707 038
VEL-maksut	624 243	633 781	630 496	677 775
Muut työeläkemaksut (LEL ym.)	15 806	10 562	8 349	10 690
Jaksotetut eläkekulut	14 516	19 406	6 566	20 425
Yhteensä	2 008 274 €	2 182 747 €	2 226 865 €	2 415 928 €

MUUT HENKILÖSIVUKULUT	2003	2004	2005	2006
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	397 883	420 432	435 350	450 531
Työttömyysvakuutusmaksut	216 082	252 083	288 267	313 621
Tapaturmavakuutusmaksut	68 357	70 160	96 652	96 038
Muut sosiaalivakuutusmaksut	7 992	8 483	8 414	10 163
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	1 158	4 688	7 214	7 673
Yhteensä	691 472 €	755 846 €	835 897 €	878 026 €

HENKILÖSTÖKORVAUKSET JA MUUT KORJAUSET	2003	2004	2005	2006
Sairausvakuutuskorvaukset	-119 709	-169 070	-146 930	-122 814
Tapaturmakorvaukset	-8 161	-28 546	-20 210	-13 960
Muut henkilöstömenojen korjaukset	-1 282	-219	0	0
Yhteensä	- 129 153 €	- 197 835 €	-167 140	-136 744

HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	12 599 529 €	13 383 132 €	13 840 872 €	14 519 214 €
---------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

(henkilöstömenot sisältävät myös luottamushenkilöiden palkkiot)

4 YHTEENVETO

Yhteenveto henkilöstökertomuksen tunnusluvuista	2003	2004	2005	2006
Henkilöstömäärä	472	478	463	461
Vakituisia	360	360	362	364
Määräaikaisia	74	99	86	73
Työllistettyjä	20	19	15	24
Henkilöstömenot	12 599 529 €	13 383 132 €	13 840 873 €	14 519 214 €
Henkilöstömenojen muutos edelliseen vuoteen verrattuna	+ 6,7 %	+ 6,2 %	+ 3,4 %	+ 4,9 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	26 694 €	27 998 €	29 894 €	31 495 €
Henkilöstömenot/asukas	1 480,56 €	1 556,36 €	1 596,23 €	1 635,05 €
Asukkaat/vakituisen henkilöstö	23,6	23,9	24,0	24,4
Asukkaat/koko henkilöstö	18,03	17,99	18,73	19,26
Naisten suhteellinen osuus vakituisesta henkilöstöstä	78,9 %	79,2 %	80,7 %	80,5 %
Suurin ikäryhmä vakituisesta henkilöstöstä	40-44 vuotta (20,8 %)	40-44 vuotta (21,4 %)	40-44 vuotta (19,3 %)	45-49 vuotta (20,1 %)
Yli 50-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä	32,2 %	31,1 %	34,8 %	36,8 %
Yli 10 vuotta kunnan palveluksessa olleiden suhteellinen osuus vakituisesta henkilöstöstä	52,2 %	48,9 %	50,0 %	52,5 %

5 HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2006

