

**MUURAMEN KUNNAN**

**HENKILÖSTÖKERTOMUS  
2007**

## SISÄLLYS

<b>1 JOHDANTO</b> .....	3
<b>2 HENKILÖSTÖKERTOMUS</b> .....	4
<b>2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne</b> .....	4
<i>Henkilöstön määrä</i> .....	4
<i>Työsuhteen laatu ja kesto</i> .....	4
<i>Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne</i> .....	6
<b>2.2 Henkilöstön vaihtuvuus</b> .....	6
<i>Rekrytointi</i> .....	7
<i>Perehdyttäminen</i> .....	7
<i>Eläkkeelle siirtyminen</i> .....	7
<b>2.3 Palkkaus ja henkilöstökulurakenne</b> .....	8
<i>Henkilöstökulurakenne</i> .....	8
<i>Palkitsemisjärjestelmät</i> .....	8
<b>2.4 Osaaminen ja sen kehittäminen</b> .....	9
<i>Koulutukset</i> .....	9
<b>2.5 Johtaminen ja esimiestyö</b> .....	9
<b>2.6 Työsuojelutoiminta</b> .....	10
<b>2.7 Terveystieteellinen toimintakyky</b> .....	11
<i>TYKY-toiminta</i> .....	11
<i>Kuntoutus</i> .....	11
<i>Henkilökunnan liikuntaedut</i> .....	11
<i>Työterveyshuolto</i> .....	12
<b>2.8 Henkilöstövoimavarojen seuranta ja</b> .....	13
<b>2.9 Sisäinen viestintä</b> .....	13
<b>2.10 Yhteistoiminta</b> .....	14
<b>3 HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA 2004 - 2007</b> .....	15
<b>4 YHTEENVETO</b> .....	16
<b>5 HENKILÖSTÖSTRATEGIA</b> .....	17

## HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN KUVIOT

Kuvio 1: Henkilöstömäärän kehitys vuosina 1995 - 2007.....	4
Kuvio 2: Vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen määrät vuosina 2005 - 2007.....	5
Kuvio 3: Osa-aikalisän ja vuorotteluvapaan käyttäjien määrä vuosina 2004 - 2007.....	5
Kuvio 4: Muuramen kunnan palveluksessa olleet henkilöt sopimusalojen mukaan 2006-2007 .	5
Kuvio 5: Muuramen kunnan palveluksessa olleet henkilöt ammattiryhmien mukaan 2006-2007.....	5
Kuvio 6: Vakituisen henkilöstön työsuhteen pituus 31.12.2007.....	5
Kuvio 7: Vakituisen henkilöstön jakautuminen sukupuolen mukaan vuosina 2001 - 2007. ....	6
Kuvio 8: Vakituisen henkilöstön ikäjakauma vuosina 2003 - 2007. ....	6
Kuvio 9: Eläkkeelle siirtyneet 2006 - 2007 ja eläkkeellä olleet vuoden lopussa eläkeperusteen mukaan. ....	7
Kuvio 10: Eläkeiän (63 vuotta) saavuttavien vakituisten työntekijöiden määrät vuosina 2008 – 2018.....	8
Kuvio 11: Henkilöstökulut vuosina 2004–2007 (€). ....	9
Kuvio 12: Koulutuskustannuksen vuosina 2005 - 2007. ....	9
Kuvio 13: Työsuojeluorganisaation kokoonpano 1.1.2007 lähtien.....	10
Kuvio 14: Sairauspoissaolot vuosina 2006 – 2007.....	11
Kuvio 15: Maksetut sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset vuosina 2005 – 2007. ....	11
Kuvio 16: Liikuntaetujen käyttäjien määrät vuosina 2005 - 2007.....	12
Kuvio 17: Muuramen kunnan työterveyshuollon kokonaiskulut vuosina 2005 – 2007. ....	12
Kuvio 18: Työterveyshuollon käyttäjämäärät palveluittain vuosina 2005 - 2007.....	12
Kuvio 19: Ammattijärjestöjen luottamusmiehet Muuramen kunnassa 2007. ....	14
Kuvio 20: Yhteistoimintaelin vuosina 2005 - 2008.....	14

## 1 JOHDANTO

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoja henkilöstövoimavarojen määrästä ja rakenteesta sekä niiden muutoksista. Tunnusluvut kertovat henkilöstön tilasta, toiminnasta ja kustannuksista. Henkilöstökertomuksen lähtökohtana on aina organisaation tehtävä, visio ja strateginen tilanne. Sen avulla voidaan arvioida eri strategioiden, erityisesti kuntastrategian toteutumista.

Henkilöstökertomus on tärkeä suunnittelun ja johtamisen väline päättäjille, kunnan johdolle, esimiehille ja henkilöstölle. Tulevaisuuden suunnittelun pohjaksi tarvitaan tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden nykytilasta ja kehityksestä. Toisaalta henkilöstökertomuksen tiedot nostavat esiin myös ne epäkohdat, joihin tulee tarttua. Henkilöstökertomuksella on merkitystä vain, mikäli sen sisältämää tietoa käytetään organisaatiossa hyödyksi.

Kunnan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka motivoitunutta ja työkykyistä sen henkilöstö on. Tärkeää on myös se, että osaamista ja voimavaroja jalostetaan henkilöstön luottamushenkilöiden asettamien tavoitteiden mukaan. Osaavan henkilöstön pitäminen ja uuden rekrytointi edellyttävät kunnalta kilpailukykyä työmarkkinoilla. Tulevaisuudessa kilpailu osaavasta henkilöstöstä

kuntien kesken ja avoimen sektorin toimijoiden kesken lisääntyy entisestään väestön ikääntymisen myötä. Tähän haasteeseen on pystyttävä vastaamaan. Keinot joilla kilpailussa pärjätään ovat selkeät; työolosuhteet luodaan viihtyisiksi, panostetaan koulutukseen ja johtamiseen. Myös oikeudenmukainen palkka suhteessa vastuuseen ja osaamiseen on merkittävä motivaatiota lisäävä tekijä.

Muuramessa on hyvät mahdollisuudet edistää fyysistä hyvinvointia ja kunnan ylläpitoa. Henkilökunnan on mahdollista käyttää uimahallia ja kuntosaleja maksutta. Myös kunnan kaikki yleiset liikuntapaikat luovat erinomaiset puitteet liikunnallisille harrastuksille ja luovat osaltaan perusteita kaikelle hyvinvoinnille.

Jatkuvasta väestönkasvusta ja talouden niukkuudesta huolimatta kuntamme palvelutuotanto on pystytty pitämään hyvänä kaikilla sektorilla ja tästä henkilökunta ansaitsee suuren kiitoksen. Hyvällä ja toimivalla yhteistyöllä kehitämme kuntaamme entisestään.

Ari Ranta-aho  
Kunnanjohtaja

## 2 HENKILÖSTÖKERTOMUS

Henkilöstökertomus on katsaus vuoden 2007 henkilöstöasioihin. Numerotiedot pohjautuvat pääasiassa 31.12.2007 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 473 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 213. Sosiaaliosastolla on 179 työntekijää, teknisellä osastolla 64 ja yleishallinnossa 17. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstömäärä kasvoi 12 henkilöllä.

Henkilöstömäärän kehitys vuosina 1995-2007



Kuvio 1: Henkilöstömäärän kehitys vuosina 1995 - 2007

#### *Työsuhteen laatu ja kesto*

Kaikista työntekijöistä vakituisia työntekijöitä on 371. Vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä kasvoi seitsemällä henkilöllä. Sivistysosastolla vakituisten määrä lisääntyi viidellä henkilöllä, sosiaaliosastolla ja yleishallinnon vakituisten määrässä ei tapahtunut muutosta, teknisellä osastolla määrä lisääntyi yhdellä henkilöllä.

Määräaikaisen henkilöstön kokonaismäärämäärä kasvoi 13 henkilöllä. Sivistysosastolla määräaikaisten määrä väheni yhdellä henkilöllä, sosiaaliosastolla neljällätoista henkilöllä, yleishallinnossa määrä kasvoi yhdellä henkilöllä ja teknisellä osastolla määrä väheni yhdellä henkilöllä.

Työllistettyjen määrä vähentyi kahdeksalla henkilöllä. Sivistysosastolla työllistettyjen määrä väheni yhdellätoista henkilöllä, sosiaaliosastolla lisääntyi viidellä ja yleishallinnossa ja teknisellä osastolla väheni yhdellä henkilöllä.

Osasto	Vakituiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
<b>SIV</b>	162	163	168	51	44	43	8	13	2	221	220	213
<b>SOS</b>	126	127	127	28	25	39	6	8	13	160	160	179
<b>YH</b>	16	16	17	3	1	0	1	1	0	20	18	17
<b>TEK</b>	58	58	59	4	3	4	0	2	1	62	63	64
<b>Yht.</b>	362	364	371	86	73	86	15	24	16	463	461	473

Kuvio 2: Vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen määrät vuosina 2005 - 2007. 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 29 ja määräaikaista 30. Edellisenä vuonna osa-aikaisia oli 35 ja määräaikaista 26. Osa-aikaisuuden syynä voi olla osa-aikainen virka/työsuhde, osa-aikaisjärjestelmä tai osa-aikaeläke.

	2004	2005	2006	2007
Osa-aikaisia	3	2	0	1
Vuorotteluvapaa	9	18	11	14
<b>Yhteensä</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>15</b>

Kuvio 3: Osa-aikaisien ja vuorotteluvapaan käyttäjien määrä vuosina 2004 - 2007.

Henkilöstöstä suurin osa on kuukausipalkkaisia (36,2 %). Virkasuhteisia on 13,1 % ja tuntipalkkaisia 4,9 % koko henkilöstöstä. Työllistämistuella olevien osuus on 3,4 %.

	Määrä 2006	Määrä 2007	Muutos (%)
Kuukausipalkkaiset	34,9 %	36,2 %	1,3 %
Opettajat VEL	19,7 %	19,0 %	-0,7 %
Perhepäivähoidajat	13,2 %	15,0 %	1,8 %
Virkasuhteiset	14,1 %	13,1 %	-1,0 %
Opettajat KUEL	6,5 %	6,8 %	0,3 %
Tuntipalkkaiset	4,6 %	4,9 %	0,3 %
Työllistetyt	5,2 %	3,4 %	-1,8 %
Tilapäiset	1,7 %	1,7 %	0,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>-0,4 %</b>

Kuvio 4: Muuramen kunnan palveluksessa olleet henkilöt sopimusalojen mukaan 2006-2007 ja

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna Muuramen kunnan henkilöstö jakautuu siten, että 34,5 % on opetushenkilökuntaa, 27,3 % päivähoitohenkilökuntaa ja 8,7 % toimistohen-

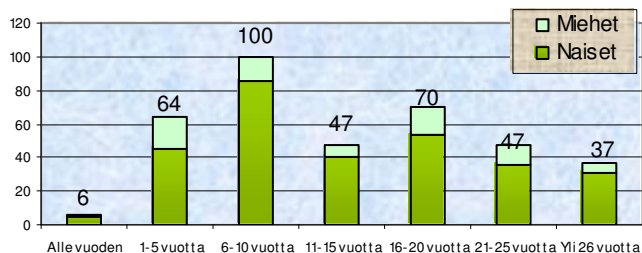
kilökuntaa (kuvio 5). Eri ammattinimikkeitä oli vuoden lopussa käytössä yhteensä 103. Yleisin ammattinimike on peruskoulun luokanopettaja.

Ammattiryhmä	Määrä 2006	Määrä 2007	Muutos (%)
Opetushenkilökunta	33,8 %	34,5 %	0,7 %
Päivähoitohenkilökunta	26,9 %	27,3 %	0,4 %
Toimistohenkilökunta	9,3 %	8,7 %	-0,6 %
Siivous ja kiinteistöhuolto	6,9 %	6,3 %	-0,6 %
Ruokahuoltohenkilökunta	4,6 %	4,9 %	0,3 %
Kotipalvelu/perhet.	5,0 %	5,1 %	0,1 %
Harrastetoiminta	2,8 %	2,7 %	-0,7 %
Muut	10,6 %	10,6 %	0,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	

Kuvio 5: Muuramen kunnan palveluksessa olleet henkilöt ammattiryhmien mukaan 2006-2007 ja muutos (%) edelliseen vuoteen

Henkilöstöstä 54,2 % on ollut Muuramen kunnan palveluksessa yli kymmenen vuotta. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 52,5 %. Henkilöstö on varsin sitoutunutta. Yli 26 vuotta kunnalla töissä olleita on jopa 37, eli 10,0 % vakituisesta henkilöstöstä.

#### Vakituisen henkilöstön työsuhteen pituus



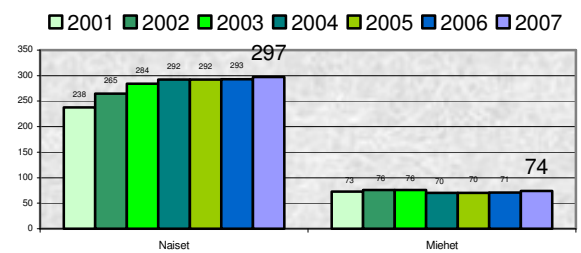
Kuvio 6: Vakituisten henkilöstön työsuhteen pituus 31.12.2007.

### Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

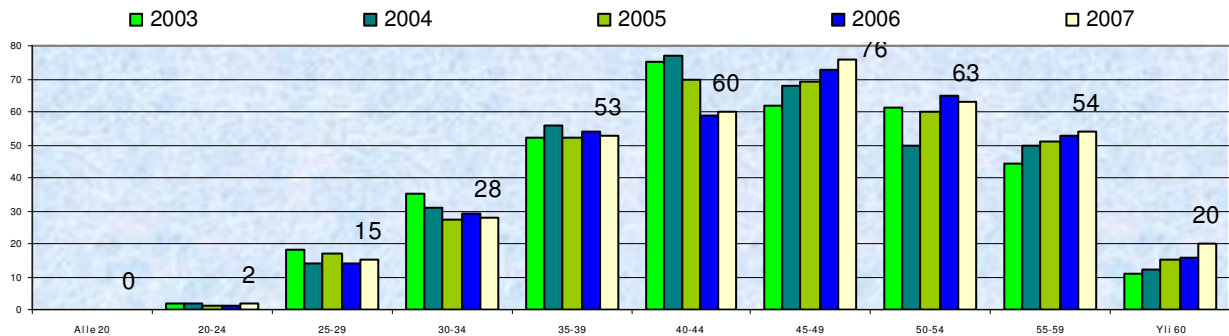
Muuramen kunnan vakituisen henkilökunnan keski-ikä nousee koko ajan (kuvio 8). Suurin ikäryhmä on vuonna 2007 45–49 –vuotiaat, joiden osuus vakituisesta henkilöstöstä vuoden 2007 lopussa oli 20,5 %. Yli 50-vuotiaiden suhteellinen osuus vakituisesta henkilöstöstä on noussut hieman. Vuonna 2007 osuus on 36,9 %, kun vastaava luku edellisenä vuonna oli 36,8 %. Alle 30-vuotiaita vakituksia työntekijöitä on vain 17, eli 4,6 %.

Ikärakenteessa on kuitenkin huomioitava, että määräaikaisista jopa 52 % on alle 35-vuotiaita ja vain 12 % 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 80,1 %, edellisenä vuonna se oli 80,5 %. Kuntien henkilöstöstä oli keskimäärin 80 % naisia. Muuramen kunnassa naisia on siis hieman keskiarvoa enemmän.



Kuvio 7: Vakituisen henkilöstön jakautuminen sukupuolen mukaan vuosina 2001 - 2007.



Kuvio 8: Vakituisen henkilöstön ikäjakauma vuosina 2003 - 2007.

## 2.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2007 aikana Muuramen kunnassa on ollut töissä yhteensä 939 eri henkilöä. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 930.

## 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 2007 kesätöitä sai 38 muuramelaista nuorta. Nuorten palkkauksesta vastasi puoliksi kunta ja puoliksi työnantajana toimiva yritys. Rekrytointitoimenpiteistä vastasi kunnan vapaa-aikatoimen päällikkö.

## Perehdyttäminen

Kaikki perehdyttämiseen liittyvät ohjeet ja materiaalit löytyvät intranetistä omasta kansiostaan. 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	2006	2007
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	3	5
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	-	1

Osa-aikaeläkkeellä olevien kokonaismäärä	4	5
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien kokonaismäärä	3	3

Kuvio 9: Eläkkeelle siirtyneet 2006 - 2007 ja eläkkeellä olleet vuoden lopussa eläkeperusteen mukaan.

Eläkkeelle lähteneitä on ollut yleensä vain muutamia vuodessa. Vuoden 2007 vanhuuseläkkeelle jäi viisi henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi. Vanhuuseläkkeelle lähteneiden keski-ikä vuonna 2007 oli 61,7 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 28,9 % 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.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Yht.
Eläkeiän (63) saavuttavien määrä (arvio)	5	3	7	13	17	4	6	13	14	7	18	107
%-osuus vakituisten henkilöstön määrästä (371)	1,3	0,8	1,9	3,5	4,6	1,1	1,6	3,5	3,8	1,9	4,9	28,9 %

Kuvio 10: Eläkeiän (63 vuotta) saavuttavien vakituisten työntekijöiden määrät vuosina 2008 – 2018.

## 2.3 Palkkaus ja henkilöstökulurakenne

### *Henkilöstökulurakenne*

Vuonna 2007 henkilöstömenojen osuus kaikista toimintamenoista oli 42,1 prosenttia.

Palkkoihin ja palkkioihin on kulunut yhteensä 12 105 816 euroa, mikä on 6,5 % enemmän kuin edellisenä vuonna. Eläkekulujen kasvu oli 14,6 % ja muiden henkilöstösivukulujen 6,0%. 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. Li-

säksi kunnan palkitsemisjärjestelmään kuuluu pitkään kunnan palveluksessa olleiden palkitseminen. 20 vuotta työssä olleet saavat viikon kylpyläloman. Vuonna 2007 kylpylälomalla oli yhteensä 9 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.

	2004	2005	2006	2007
Palkat ja palkkiot	10 642 375	10 945 250	11 362 034	12 105 816
Eläkekulut	2 182 747	2 226 865	2 375 078	2 699 672
Muut henkilöstösivukulut	755 846	835 897	878 025	927 829
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauseurat	- 197 835	- 167 140	- 136 774	- 151 087
<b>Yhteensä</b>	<b>13 383 132</b>	<b>13 840 872</b>	<b>14 478 363</b>	<b>15 582 230</b>
Henkilöstömenojen osuus toimintamenoista	41,7 %	41,1 %	41,5 %	42,1 %

Kuvio 11: Henkilöstökulut vuosina 2004–2007 (€).

## 2.4 Osaaminen ja sen kehittäminen

### Koulutukset

Kunnan omana toimintana järjestämään henkilöstökoulutukseen kuului lähinnä atk-koulutusta. Vuoden aikana järjestettiin atk-koulutusta ryhmille sekä henkilökohtaista koulutusta tarpeen mukaan.

	2005	2006	2007
Koulutus-kustannukset	64 018 €	63 061 €	82 982 €
Kustannukset/hlö (koko henkilöstö)	138,27 €	136,79 €	175,44 €

Kuvio 12: Koulutuskustannuksen vuosina 2005 - 2007.

Suurin osa koulutuksesta tapahtuu ulkopuolisena koulutuksena. Vuonna 2007 koulutukseen käytettiin 82 982 euroa.

## 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 talouspäällikkö.

## 2.6 Työsuojelutoiminta

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

Työsuojelutoimikunta kokoontui kaksi kertaa vuonna 2007 ja käsitteli 10 asiaa.

Keski-Suomen työsuojelupiirin tarkastajan johdolla suoritettavat työsuojelutarkastukset: Muuramen työpaja 22.3.2007/ Seurantatarkastus .

Järjestettiin tiedotustilaisuus: Näyttöpäättyöhön liittyvästä ergonomiasta. Asiantuntijana toimi fysioterapeutti Asta Koivikko.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi: Arviointi on tehty hallintokunnittain kaikissa työyksiköissä ja yhteenvedot on laadittu. Työsuojelutoimikunta on käynyt kaikkien työpaikkojen yhteenvedot läpi. Tarvittaessa työsuojelutoimikunta tekee työpaikkatarkastuksia.

Ensiapuvalmiuden kartoitukset on tehty ja koulutusta jatketaan. Sivistystoimen alueella järjestettiin 4 EA 1 -kurssia, joihin osallistui yhteensä 60 henkilöä.

Toimistotyöntekijöille tarkoitettuun ASLAK –kuntoutukseen Punkaharjulle valittiin 4 henkilöä.

---

### TYÖSUOJELUTOIMIKUNTA

---

Työsuojelupäällikkö Reijo Koivuniemi

Työsuojeluvaltuutettu Tuula Viitanen

Työsuojeluvaltuutettu (pj.) 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 13: Työsuojeluorganisaation kokoonpano 1.1.2007 lähtien.

## 2.7 Terveystieteellinen toimintakyky

Sairauspoissaolot vähenivät huomattavasti vuonna 2007 verrattaessa vuoteen 2006. Poissaolopäiviä oli 1193 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Sairauslomapäivät vähenivät 1027 päivällä ja tapaturmapäivät 166 päivällä.

VUOSI 2006	hlöä kpl	sairaus-lomapäivät	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

VUOSI 2007	hlöä kpl	sairaus-lomapäivät	tapaturmapäivät	yhteensä	poissaolopvt/henkilö
kuukausipalkkaiset	396	3268	146	3414	8,6
opettajat	184	911	21	932	5,1
tuntipalkkaiset	149	516	0	516	3,5
	729	4695	167	4862	6,7

Kuvio 14: Sairauspoissaolot vuosina 2006 – 2007.

Kuviossa 18 on esitetty sairaus- ja tapaturmista johtuvia kustannuksia vuosilta 2005 – 2007.

	2005	2006	2007
Sairausvakuutus- korvaukset	146 930 €	122 814 €	139 159 €
Tapaturmavakuutus- korvaukset	20 210 €	13 960 €	11 284 €

Kuvio 15: Maksetut sairaus- ja tapaturmavakuutus-  
korvaukset vuosina 2005 – 2007.

### 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.

### Kuntoutus

Kunnan palkitsemisjärjestelmään kuuluu pitkään työssä olleiden työntekijöiden palkitseminen kylpyläkuntoutuksella. 20 vuotta kunnalla töissä olleet ovat oikeutettuja viikon kuntoutukseen. Vuonna 2007 kuntoutukseen osallistui yhteensä 9 henkilöä.

### Henkilökunnan liikuntaedut

Henkilökunnalla on käytössään hyvät liikuntaedut. Kunnalla on kaksi Riihivuoren yritysliippua, jotka ovat työntekijöiden käytettävissä ja kaikki Green gardin suorittaneet saavat viisi peliliippua Muurame Golfkentälle. Lisäksi kunnan työntekijät saavat käyttää uimahallin ja kuntosalien palveluita rajattomasti. Työntekijöillä on myös mahdollisuus pelata sulkapalloa ja squashia. Lisäksi Niittyahon koululla on henkilökunnalle sählyvuoro.

Vuonna 2007 liikuntaetujen käyttäjämäärä (uimahalli, kuntosali, squash, sulkapallo) kasvoi verrattuna edelliseen vuoteen (225). Kuviossa 19 on tarkempi lajikohtainen taulukko liikuntaetujen käyttäjämääristä.

	2005	2006	2007
Uimahalli	848	1203	1397
Kuntosali	653	1093	1145
Squash	20	20	10
Sulkapallo	51	78	59
Golf		12	22
- Green Gard kurssi		7	5
<b>Yhteensä</b>	<b>1572</b>	<b>2413</b>	<b>2638</b>

Kuvio 16: Liikuntaetujen käyttäjien määrät vuosina 2005 - 2007.

### *Työterveyshuolto*

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

	2005	2006	2007
Korvausluokka 1 (terveydenhoito)	23 007,53	31 361,58	41 902,45
Korvausluokka 2 (sairaanhoito)	68 535,98	58 284,38	64 048,41
<b>Yhteensä</b>	<b>91 543,51</b>	<b>89 645,96</b>	<b>105950,86</b>

Kuvio 17: Muuramen kunnan työterveyshuollon kokonaiskulut vuosina 2005 – 2007.

Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat vuonna 2007 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden 2007 korkeita lukuja selittää osittain 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 2005 – 2007. Luvut koskevat vain Muuramen kunnan työntekijöitä.

	2005	2006	2007
Lääkärin terveystarkastukset	21	22	80
Terveydenhoitajan terveystarkastukset	110	82	128
Laboratoriotutkimusten määrä	660	621	1043
Röntgentutkimusten määrä	3		0
Lääkärillä käynnit (sairaanhoito)	1227	996	1191
Terveydenhoitajalla käynnit (sairaanhoito)	349	335	321
Psykologilla käynnit	25	14	15
Fysioterapeutilla käynnit	1	2	2
Laboratoriotutkimusten määrä (sairaanhoito)	1389	1245	915
Röntgentutkimusten määrä (sairaanhoito)	102	114	124
<b>Yhteensä</b>	<b>3 887</b>	<b>3 431</b>	<b>3 819</b>

Kuvio 18: Työterveyshuollon käyttäjämäärät palveluittain vuosina 2005 - 2007. Tiedot työterveyshuollosta.

## 2.8 Henkilöstövoimavarojen seuranta ja arviointi

Kaikista perusteellisin tapa 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
JHL	Pääluottamusmies	Eija Rantanen
	Varapääluottamusmies	Janne Marjamäki
Tuntipalkkaiset:	Luottamusmies	Janne Marjamäki

Koulutyöntekijät ja uimahallin henkilöstö:

Luottamusmies

Mirja Tammela

Perhepäivähoitajat:

Luottamusmies

Jaana Haukimäki

Luottamusmies

Liisa Muukkonen

Varaluottamusmies

Kerttu Jermalainen

KTN RY

Luottamusmies

Martti Halonen

Varaluottamusmies

Reijo Koivuniemi

Kuvio 19: Ammattijärjestöjen luottamusmiehet Muuramen kunnassa 2007.

### 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 20: Yhteistoimintaelin vuosina 2005 - 2008.

**3 HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA 2004 - 2007**

<b>PALKAT JA PALKKIOT</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Kokouspalkkiot	109 868	126 155	136 608	129 730
Viranhaltijoiden kk-palkat	5 653 303	5 879 045	6 070 151	6 283 478
Työsuhteisten kk-palkat	4 082 802	4 238 702	4 381 068	4 818 111
Erilliskorvaukset	26 083	25 891	34 611	35 925
Asiantuntijapalkkiot	5 234	5 799	2 525	1 760
Tunti- ja urakkapalkat	692 617	623 952	641 132	712 126
Erilliset palkkiot	12 139	16 365	16 068	8 749
Jaksotetut palkat ja palkkiot	60 329	29 340	79 871	115 937
<b>Yhteensä</b>	<b>10 642 375 €</b>	<b>10 945 250 €</b>	<b>11 362 034 €</b>	<b>12 105 816 €</b>

<b>ELÄKEKULUT</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
KuEL-maksut	1 518 997	1 581 455	1 707 038	1 932 324
VEL-maksut	633 781	630 496	677 775	747 683
Muut työeläkemaksut (LEL ym.)	10 562	8 349	10 690	0
Jaksotetut eläkekulut	19 406	6 566	20 425	19 665
<b>Yhteensä</b>	<b>2 182 747 €</b>	<b>2 226 865 €</b>	<b>2 415 928 €</b>	<b>2 699 672 €</b>

<b>MUUT HENKILÖSIVUKULUT</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	420 432	435 350	450 531	477 723
Työttömyysvakuutusmaksut	252 083	288 267	313 621	334 156
Tapaturmavakuutusmaksut	70 160	96 652	96 038	96 079
Muut sosiaalivakuutusmaksut	8 483	8 414	10 163	10 803
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	4 688	7 214	7 673	9 069
<b>Yhteensä</b>	<b>755 846 €</b>	<b>835 897 €</b>	<b>878 026 €</b>	<b>927 830 €</b>

<b>HENKILÖSTÖKORVAUKSET JA MUUT KORJAUSERÄT</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Sairausvakuutuskorvaukset	-169 070	-146 930	-122 814	-139 159
Tapaturmakorvaukset	-28 546	-20 210	-13 960	-11 284
Muut henkilöstömenojen korjauseurat	-219	0	0	-643
<b>Yhteensä</b>	<b>- 197 835 €</b>	<b>-167 140</b>	<b>-136 744</b>	<b>-151 086</b>

<b>HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ</b>	<b>13 383 132 €</b>	<b>13 840 872 €</b>	<b>14 519 244 €</b>	<b>15 582 232 €</b>
---------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

(henkilöstömenot sisältävät myös luottamushenkilöiden palkkiot)

## 4 YHTEENVETO

Yhteenveto henkilöstökertomuksen tunnusluvuista	2004	2005	2006	2007
Henkilöstömäärä	478	463	461	473
Vakituisia	360	362	364	371
Määräaikaisia	99	86	73	86
Työllistettyjä	19	15	24	16
Henkilöstömenot	13 383 132 €	13 840 873 €	14 519 214 €	15 592 875 €
Henkilöstömenojen muutos edelliseen vuoteen verrattuna	+ 6,2 %	+ 3,4 %	+ 4,9 %	+7,4 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	27 998 €	29 894 €	31 495 €	32 966 €
Henkilöstömenot/asukas	1 556,36 €	1 596,23 €	1 635,05 €	1 734,66 €
Asukkaat/vakituinen henkilöstö	23,9	24,0	24,4	24,2
Asukkaat/koko henkilöstö	17,99	18,73	19,26	19,00
Naisten suhteellinen osuus vakituisesta henkilöstöstä	79,2 %	80,7 %	80,5 %	80,1 %
Suurin ikäryhmä vakituisesta henkilöstöstä	40-44 vuotta (21,4 %)	40-44 vuotta (19,3 %)	45-49 vuotta (20,1 %)	45-49 vuotta (20,5 %)
Yli 50-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä	31,1 %	34,8 %	36,8 %	36,9 %
Yli 10 vuotta kunnan palveluksessa olleiden suhteellinen osuus vakituisesta henkilöstöstä	48,9 %	50,0 %	52,5 %	54,2 %

## 5 HENKILÖSTRATEGIA – TURVALLINEN HYVINVOIVA TYÖYHTEISÖ

