

Lopen kunta

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2010



SISÄLLYS

HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖN KATSAUS

1. HENKILÖSTÖHALLINNON STRATEGISET TAVOITTEET JA NIIDEN TOTEUTUMINEN.....	1
1.1. Lopen kunnan strategia	1
1.2. Henkilöstötyön strategiset tavoitteet ja kriittiset menestystekijät	1
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	4
2.1. Palvelussuhteiden määrän kehitys.....	4
2.2. Vakanssit toimitelimitäin	6
3. HENKILÖSTÖN RAKENNE.....	7
3.1. Naiset ja miehet.....	7
3.2. Ikärakenne.....	8
3.3. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus Lopen kunnassa	9
3.4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	9
4. TEHTY TYÖAIKA	10
4.1. Työnteon keskeytykset eri syiden perusteella työpäivinä	10
5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	12
5.1. Oppisopimuskoulutus	12
5.2. Muu koulutus.....	12
6. HENKILÖSTÖMENOT.....	13
6.1. Palkkakustannukset palkkalajeittain.....	13
6.2. Palkkojen korotukset	14
6.3. Keskipalkat sopimusaloittain	14
6.4. Muut henkilöstömenot.....	15
7. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA.....	15
7.1. Työterveyshuolto.....	15
7.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	17
7.3. Tyky-toiminta	17
7.5. Syrjän rantsauna	18
8. YHTEISTOIMINTA	19
8.1. Työsuojelun yhteistoiminta ja työtaturmat.....	19
8.2. Sisäinen tiedotus	20
9. HENKILÖSTÖKYSELY.....	20

LIITTEET

1. Henkilöstökyselyn 2010 tulokset / tilastoyhteenveto
2. Henkilöstökyselyn 2010 tulokset / sanallinen yhteenveto
3. Henkilöluettelo 31.12.2010

HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖN KATSAUS

Vuosi 2010 oli Lopen kunnassa henkilöstötyön näkökulmasta monenlaisten muutosten aikaa. Tammikuussa 2010 siirryttiin koulutoimessa aluerehtorimalliin ja syksyllä Vojakkalan ja Topenon koulut yhdistyivät Länsi-Lopen kouluksi. Muutokset ja erityisesti niiden valmisteluun liittyvä epävarmuus ovat osaltaan varmasti kuormittaneet koulutoimen henkilöstöä, mutta arkityö kouluillamme on siitä huolimatta sujunut mallikkaasti.

Perusturvatoimen osalta vuosi oli tiivistä sosiaali- ja terveystalouden muutostalouden yhtymämallin valmistelua yhdessä Riihimäen kaupungin ja Hausjärven kunnan kanssa. Henkilöstö on lähtenyt mukaan muutoksen valmisteluun innolla ja ennakkoluulottomasti, mikä antaa hyvän pohjan uudenlaisen palvelurakenteen mukaisen toiminnan kehittämiselle tulevaisuudessa. Toinen suuri muutos perusturvatoimen alaisissa toimissa koskee päivähoitohenkilöstöä. Valtuusto päätti 7.6.2010 varhaiskasvatuksen siirtämisestä sivistystoimen alaisuuteen 1.8.2011 lähtien. Muutoksen valmistelu ja siihen liittyvien uusien käytäntöjen kartoittaminen on jatkunut tehtävään nimetyn työryhmän toimesta.

Kunnanjohtaja Ilkka Salmisen siirtyessä kesällä pois Lopen kunnan palveluksesta jatkoi kunnanjohtajan määräaikaisessa tehtävässä hallintojohtaja Karoliina Viitanen. Hallintojohtajan paikan oltua täyttämättä lähes puoli vuotta heijastui se vääjäämättä erityisesti johdon työpaineisiin ja myös keskitettyjen henkilöstöhallinnon tehtävien hoitoon. Itse aloitin 1.12.2010 henkilöstöpäällikön määräaikaisessa tehtävässä - Lopen kunnan työntekijäseuran ja välittömään joukkoon on ollut helppo tulla mukaan!

Toimet talouden tasapainottamiseksi jatkuivat myös kuluneena vuonna. Kaikki toimialat sitoutuivat toiminnan ja talouden kehittämiseen sekä asetettujen säästötavoitteiden saavuttamiseen. Kunta-alalla tuli jakoon 1.9.2010 lukien tuloksellisuuden edistämistä tukeva järjestelyerä, joka yksimielisissä neuvotteluissa työnantajan ja paikallisten pääsopijajärjestöjen edustajien kesken päätettiin kohdentaa koko henkilöstön tehtäväkohtaisiin palkkoihin perustuen edellisen vuoden tulokselliseen toimintaan.

Henkilöstökyselyn tulos vuodelta 2010 kertoo Lopen kunnan henkilöstön olevan työhönsä tyytyväisiä sekä kokevansa työnsä tärkeäksi ja merkittäväksi. Tältä pohjalta, motivoituneen ja työhönsä sitoutuneen henkilöstön kanssa on hyvä jatkaa yhteistä työtä kohti tulevia kuntatyön haasteita. Henkilöstötyön kannalta keskeisiä tavoitteita tulevina vuosina on tukea oman henkilöstömme työssä jaksamista ja viihtymistä sekä samalla varmistaa uuden henkilöstön saanti vaihtuvuuden lisääntyessä eläköitymisen myötä.

Lopen kunnan henkilöstöpoliittiseksi visioksi kirjattiin kuluneena vuonna seuraava:

Lopen kunta on haluttu ja luotettava työnantaja, joka huolehtii henkilöstönsä työhyvinvoinnista sekä tarjoaa henkilöstölleen hyvän työpaikan kaikissa eri työuran- ja elämänvaiheissa.

Jatketaan yhteistyötä tämän vision saavuttamiseksi!

Päivi Ojanen
henkilöstöpäällikkö

1. HENKILÖSTÖHALLINNON STRATEGISET TAVOITTEET JA NIIDEN TOTEUTUMINEN

1.1. Lopen kunnan strategia

Kunnan vuoden 2010 talousarviossa henkilöstöhallinnon sitoviksi tavoitteiksi asetettiin perehdyttämis- ja rekrytointiohjeiden laatiminen sekä varhaisen puuttumisen mallin käyttöönotto. Henkilöstöhallinnosta vastaavan hallintojohtajan viran oltua uudistuneiden työjärjestelyjen vuoksi täyttämättä lähes puoli vuotta ei sitoviin tavoitteisiin kaikilta osin päästy.

Loppuvuoden aikana valmisteltiin uusiutuneet henkilöstöhallinnon ohjeet esimiehille ja uusille työntekijöille. Ne toimivat perehdyttämisen pohjamateriaalina. Ohjeet hyväksytään ja otetaan käyttöön vuoden 2011 alussa. Lisäksi valmisteltiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa Varhaisen tuen toimintamalli, joka otetaan samoin käyttöön alkuvuonna 2011. Sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttöönoton ajankohdaksi on sovittu syyskuu 2011, johon liittyen rekrytointiohjeistus on tarpeen laatia alkuvuonna 2011 muuttuviin rekrytointikäytäntöihin liittyen.

Toiminnallisiksi tavoitteiksi oli määritelty esimiesinfojen järjestäminen vähintään neljä kertaa vuodessa, sähköisen rekrytointijärjestelmän hankinnan ja käyttöönoton valmistelu sekä tyky-toimintasuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen vuosille 2010-2011.

Esimiesinfoja järjestettiin tiukkaan työtilanteeseen liittyen vain kaksi tavoitteena olleen neljän sijaan. Sen lisäksi kunnanjohtaja vieraili syyskuudella kaikissa kunnan työpisteissä tiedottaen ajankohtaisista koko kuntaa koskevista asioista. Sähköisen KuntaRekry-ohjelman hankintaa ja käyttöönottoa valmisteltiin ja siihen liittyvää koulutusta järjestetään heti alkuvuonna 2011. Tyky-toimintasuunnitelma laadittiin vuosille 2010-2011 ja sen mukaisia toimia toteutettiin.

Henkilöstökysely toteutettiin kesäkuussa kunnantalon henkilöstölle ja joulukuussa muulle henkilöstölle. Tulokset joulukuun kyselyn osalta ovat liitteenä 1 tilastoyhteenvetomuodossa. Samoin liitteenä 2 olevassa sanallisessa yhteenvedossa on mukana myös vertailua kunnantalon henkilöstökyselyn tuloksiin.

1.2. Henkilöstötyön strategiset tavoitteet ja kriittiset menestystekijät

Kuntastrategiassa vuodelle 2010 kunnan henkilöstötyötä koskeviksi strategisiksi tavoitteiksi on kirjattu osaava henkilöstö ja työnantajakuva.

Näiden strategisten tavoitteiden mukaiset kriittiset menestystekijät ja vuoden 2010 toiminnalliset tavoitteet ovat:

Osaava henkilöstö

- laaditaan rekrytointiohje ja valmistellaan rekrytointiohjelman käyttöönotto
- esimiestyön tason nostaminen
- uuden henkilöstön perehdyttämisen yhtenäistäminen

Työnantajakuva

- avoimet virat ja toimet saadaan täytettyä pätevillä henkilöillä
- koko kunnan henkilöstöä koskevan, yhtenäisen henkilökohtaisen työsuorituksen arviointikriteerien luominen
- sairauspoissaolojen vähentyminen (vrt. vuoteen 2009)

Rekrytointiohjeen laatiminen siirtyi vuodelle 2011.

Suunnitelmallista henkilöstöjohtamista on tuettu vuoden 2010 esimiestiedotteilla ja -infolla sekä aktiivisella esimiesten tukemisella ja neuvonnalla.

Henkilöstöhallinnosten ohjeiden päivittäminen esimiesten ja henkilöstön perehdyttämisen tueksi toteutui ja ohjeet otetaan käyttöön vuoden 2011 alusta lukien. Ohjeiden lisäksi laaditaan vuonna 2011 esimiehille ja perehdyttäjille suunnattu erillinen rekrytointi- ja perehdyttämisohje.

Tulos- ja kehityskeskustelut ovat tärkeä osa esimiestyötä ja johtamista. Tulos- ja kehityskeskustelut toteutettiin esimieskyselyn vastausten mukaan kuluneena vuonna noin 80 % henkilöstöstä kanssa. Osa kehityskeskusteluista käytiin ryhmämuotoisena ja osassa työyksiköjä keskusteluja käytiin vuoden kuluessa useampia. Syynä tulos- ja kehityskeskustelujen käymättömyyteen oli useimmiten joko työntekijä- tai esimiesmuutokset kesken vuoden.

Työpaikkojen yhteistoiminnallisuuden toteutumisen keskeinen väline on työpaikkakokoukset. Työpaikkakokoukset toteutuivat pääosin kaikilla toimialoilla yhteistoiminnan toimintaohjeen mukaisesti eli vähintään neljä kertaa vuodessa. Suuressa osassa työyksiköjämme järjestetään virallisten työpaikkakokousten lisäksi välittömästi arkityöhön liittyviä viikko- tai kuukausikokouksia tarpeen mukaan.

Kuluneena vuonna jatkui kunnan henkilöstölle suunnattu yhteistyössä työterveyshuollon ja Kelan kanssa suunniteltu työkykyä ylläpitävä eli TYK-kuntoutus Anttolanhovissa (1.1.2011 lukien Verve Mikkeli). Kuntoutukseen osallistui kuusi työntekijäämme, joiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen kurssi on antanut monenlaista tukea.

Lopen kunnan houkuttelevuutta työnantajana on pyritty parantamaan käytettävissä olevin resurssein. Työnantajakuvaan vaikuttaa olennaisesti esimiestyön taso ja työyhteisöjen hyvinvointi. Kunnan palkkataso vastaa pääosin talousalueen palkkatasoa eikä näin ollen ainakaan heikennä kunnan työnantajakuva. Pääosa Lopen kunnassa vuoden aikana avoinna olleista viroista/toimista saatiin täytettyä pätevillä henkilöillä. Avoinna olleisiin tehtäviin saatiin hakemuksia vaihtelevasti, avoinna olevasta tehtävästä riippuen.

Koko kunnan henkilöstöä koskevan, yhtenäisen henkilökohtaisen työsuorituksen arviointikriteerien luominen jatkuu vuonna 2011 yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Valmistelutyötä on osin viivästyttänyt odotettavissa olevat asiaa koskevat valtakunnalliset ohjeistukset.

Strateginen tavoite sairauspoissaolojen määrän vähentymisestä on haastava: kunnan henkilöstöstä yhä suuremman osan lähestyessä eläkeikää lisääntyy riski myös osatyökykyisyyteen ja sitä kautta sairauspoissaoloihin erityisesti fyysisesti kuormittavissa tehtävissä. Sairauspoissaolojen määrä suhteutettuna henkilöstön määrään nousi hieman vuoteen 2009 verrattuna; vuonna 2009 sairauspoissaoloja oli 12,1 päivää/työntekijä (5.740 päivää) ja vuonna 2010 yhteensä 12,6 päivää/työntekijä (5.692 päivää). Tulevaisuudessa henkilöstön työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen myös osatyökykyisyyssituaatioissa vaatii jatkuvia ja pitkäjänteisiä toimia. Henkilöstökyselyn tulosten mukaan henkilöstömme viihtyy hyvin työssään ja työyhteisöt ovat pääosin hyvin toimivia, mikä antaa hyvän pohjan myös työssä jatkamisen tukitoimille.

Työterveyshuollon palvelut ostettiin vuonna 2010 aiempien vuosien tapaan Riihimäen Työterveys ry:ltä. Työterveyshuolto toimi moitteettomasti toimintasuunnitelman mukaisesti. Henkilöstö on ilmaissut tyytyväisyytensä nykyiseen työterveyshuoltoon ja sen tarjoamiin palveluihin. Työterveyshoitajan ja lääkärin vastaanotolle on päässyt lyhyellä varoajalla ja työterveyshoitajan viikottainen vastaanottoaika Lopella on madaltanut kynnyksiä olla yhteydessä työterveyshuoltoon. Työterveyshuollon edustaja on osallistunut aktiivisesti TYK-kuntoutuksen toteuttamiseen sekä vuoden aikana ilmenneiden muiden yhteistyötarpeiden mukaisiin toimiin, kuten haastavien työyhteisötilanteiden purkuun ja selvittämiseen.

Vuonna 2010 valmistui Kirkonkylän koulukeskuksen B-rakennus, jonka myötä koulupuolen työskentelytilat paranivat olennaisesti. Samoin Launosissa päästiin juhlimaan uuden Päiväkoti Sirkuksen avajaisia keväällä 2010.



Kirkonkylän koulukeskuksen B-rakennuksen vihkiäiset 13.9.2010.
Juhlapuhujana oli opetusministeri Henna Virkkunen.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

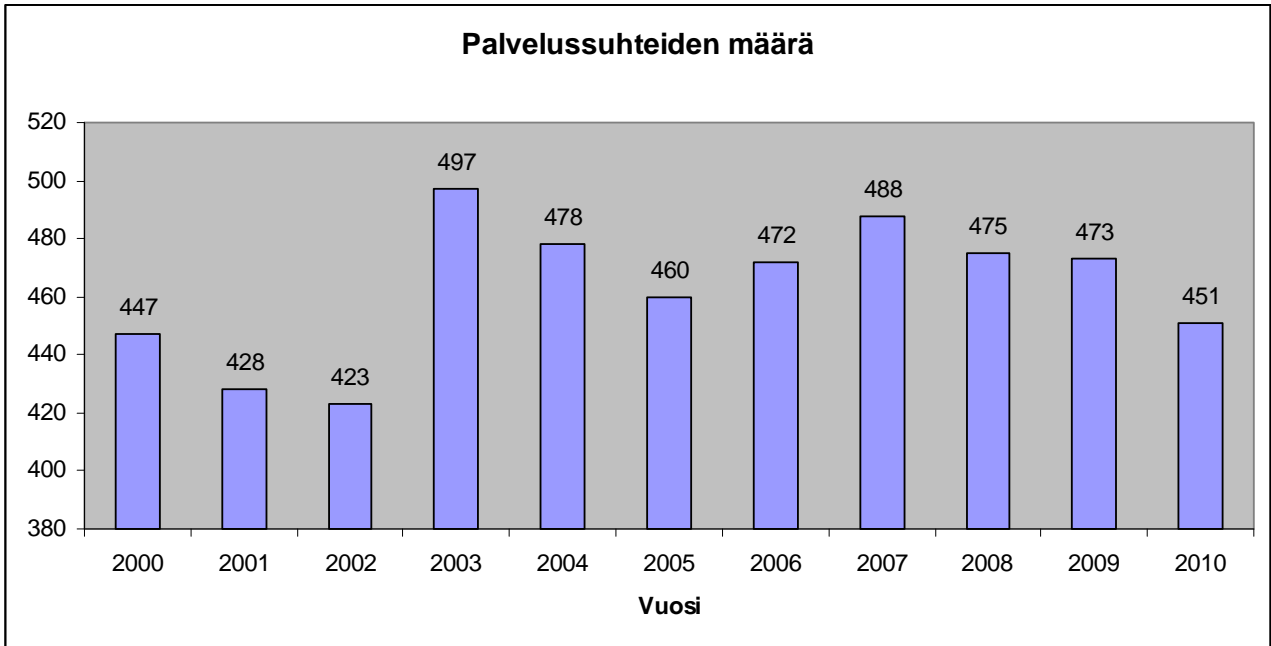
2.1. Palvelussuhteiden määrän kehitys

Lopen kunnan palvelussuhteiden määrä vuosittain 31.12. käy ilmi alla olevasta taulukosta:

31.12.	vakinaiset		määräaikaiset		yhteensä	asukasta/ työntekijä
	määrä	osuus %	määrä	osuus %		
2000	299	66,9	148	33,1	447	16,95
2001	312	72,9	116	27,1	428	17,71
2002	312	73,8	111	26,2	423	18,04
2003	343	69,0	154	31,0	497	15,56
2004	354	74,1	124	25,9	478	16,37
2005	367	79,4	93	20,6	460	17,31
2006	363	79,8	105	20,2	472	16,96
2007	369	75,6	114	23,4	488	16,64
2008	350	73,7	120	25,3	475	17,15
2009	353	74,7	114	24,1	473	17,41
2010	368	81,6	77	17,1	451	18,34

Taulukossa tarkastellaan kunnassa vuoden viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Luvut sisältävät sekä vakinaisen henkilön että hänen mahdollisen sijaisensa palvelussuhteen. Taulukon luku on siis suurempi kuin kunnan todellisten tehtävien ja todellisten, työssä tuona hetkenä olevien henkilöiden määrä. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä vastaa kunnan täytettyjen, vakinaisten virkojen ja toimien todellista määrää. Yhteissummaan on laskettu mukaan myös työllistetyt ja oppisopimuskoulutuksessa olevat, jotka eivät näy vakinaisten/määräaikaisten määrässä.

Vakinaisten palvelussuhteiden määrä lisääntyi kuluneen vuoden aikana hieman ja samalla määräaikaisten määrä vähentyi merkittävästi. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrään vaikuttaa olennaisesti mm. tarkasteluhetkellä työssä olevien sijaisten määrä. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä riippuu huomattavasti vakinaisen henkilöstön työ- ja virkavapauksien määrästä laskenta-ajankohtana sekä koko vuoden osalta rekrytoitavan henkilöstön pätevyydestä. Epäpätevää ei yleensä valita tehtävään vakinaisesti.



Vuonna 2010 Lopen kunnan palvelussuhteista määräaikaista oli 17,1 % (2009: 24,1 %). Tilastokeskuksen mukaan lokakuussa 2009 koko kuntasektorin palvelussuhteista noin 21 % oli määräaikaista. Määräaikaisten osuus kuntakentän henkilöstöstä on vuosien mittaan valtakunnallisesti tarkasteltuna vähentynyt. Myös Lopen kunnan määräaikaisten palvelussuhteiden osuus palvelussuhteista on vuosien mittaan kääntynyt laskuun. Ylivoimaisesti suurin osa Lopen kunnan määräaikaista palvelussuhteista on erilaisia ja erimittaisia sijaisuuksia. Varsinaisia määräaikaista tehtäviä on Lopen kunnassa vain muutamia. Määräaikaista tehtäviä on mm. osa koulunkäynti- tai henkilökohtaisten avustajien tehtävistä, projektitehtävät, vapaa-aikalautakunnan ja teknisen toimen kesätyöt sekä muutama yksittäinen tehtävä eri hallinnonalojen alaisuudessa.

Osa-aikaisten palvelussuhteiden määrä on pysynyt vuodesta 2009 vuoteen 2010 ennallaan. Vuoden 2010 lopussa kunnan vakinaisista palvelussuhteista osa-aikaisia oli 38. Vakinaisen henkilöstön osa-aikaisuuden perusteena on tavallisimmin osittainen hoitovapaa tai osa-aikaeläke. Määräaikaista henkilöstöstä vuoden 2010 lopussa osa-aikaisia oli 5 henkilöä. Osa-aikaisella työntekijällä tarkoitetaan kunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten mukaista normaalia työaikaa lyhyempää työaikaa tekevää viranhaltijaa tai työntekijää. Suuri osa osa-aikaisista palvelussuhteista perustuu henkilöstön omiin toiveisiin osa-aikaisesta työstä.

Osa-aikaisen henkilöstön osuus Lopen kunnan henkilöstöstä oli vuoden 2010 lopussa 9,5 % (2009: 17 %). Suomen kunnissa osa-aikaista työtä teki vuonna 2009 noin 13 % henkilöstöstä.

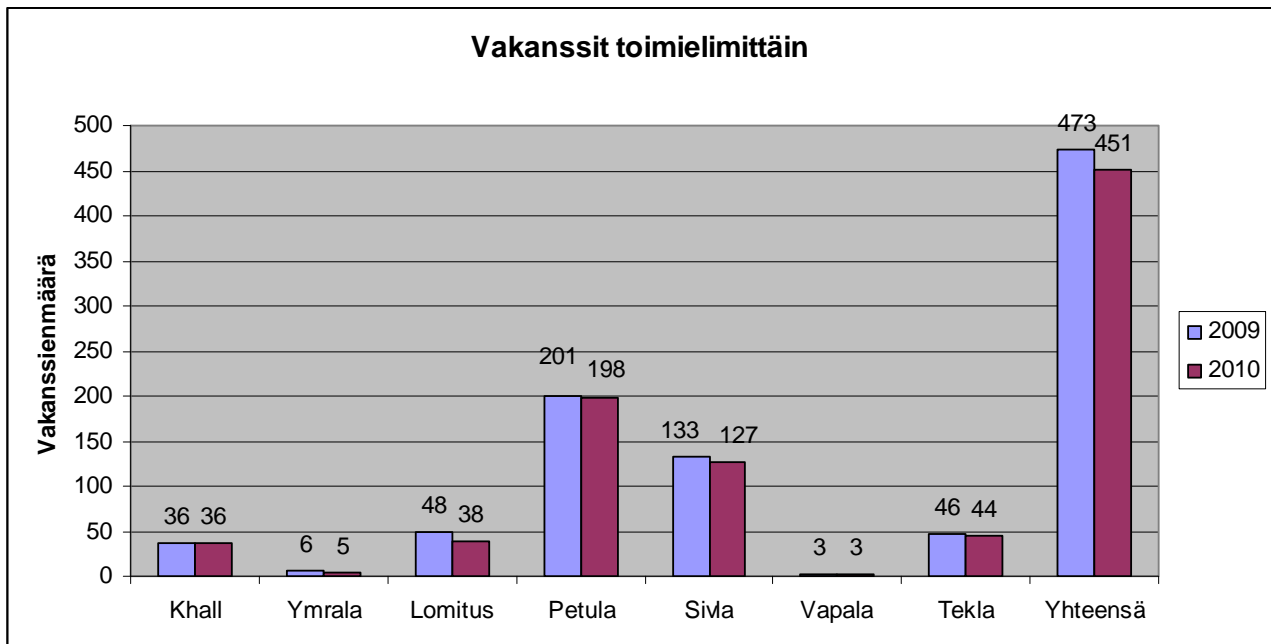
Kunnan asukasluvun myönteinen kehitys ei näy kunnan palvelussuhteiden määrässä kasvuna. Kunnan asukasluku on kasvanut viimeiset kymmenen vuotta. Kunnan palvelussuhteiden kokonaismäärä ei ole viimeisten viiden vuoden aikana kasvanut. Laskennallisten asiakkaiden eli kuntalaisten määrä kutakin kunnan palvelussuhdetta kohden on viimeisen viiden vuoden aikana kasvanut. Vuonna 2010 asukkaita/palvelussuhde oli yli 18.

2.2. Vakanssit toimielimittäin

	vakinaiset		määräaikaiset		yhteensä	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Kunnanhallitus	31	31	5	5	36	36
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	6	5	0	0	6	5
Lomituspalvelut	35	32	13	6	48	38
Perusturvalautakunta	139	151	62	47	201	198
Sivistyslautakunta	96	104	37	23	133	127
Vapaa-aikalautakunta	3	3	0	0	3	3
Tekninen lautakunta	43	42	3	2	46	44
Yhteensä	353	368	120	83	473	451

Vakanssien määrässä ovat mukana myös työllistetyt ja oppisopimuskoulutuksessa olevat. Luvut kuvaavat tilannetta 31.12. Lomituspalveluiden kohdalla toimialan yleinen supistuminen on näkynyt myös vakanssien vähenemisenä. Vapautuneita vakansseja ei ole ollut tarpeen täyttää. Vuoden 2011 alusta lukien lomituspalvelut siirtyivät kokonaisuudessaan Hämeenlinnan kaupungin Linnan lomituspalvelut -liikelaitoksen hoidettavaksi ja siten lomituspalveluiden henkilöstö siirtyi pois Lopen kunnan palveluksesta.

Kunnanhallituksen kohdalla vakansseihin sisältyy yleis- ja taloushallinnon lisäksi ruokapalveluhenkilöstö.



Liitteenä 3 henkilöluettelo 31.12.2010.

3. HENKILÖSTÖN RAKENNE

3.1. Naiset ja miehet

Henkilöstöryhmä	naiset		miehet		%jakauma sukupuolittain 2010	
	2009	2010	2009	2010	naiset	miehet
Johtotason työt	3	3	4	2	0,7	3,5
Esimiestyöt	18	14	5	4	3,5	7,0
Asiantuntijatyöt	0	0	2	2	0,0	3,5
Toimeenpaneuvat työt	386	377	55	49	95,6	85,9
Yhteensä	407	394	66	57	100,0	100,0

Luvut kuvaavat tilannetta 31.12. Lopen kunnan henkilöstö on hyvin naisvaltainen kuten kuntasektori yleensäkin. Miesten osuus Lopen kunnan henkilöstöstä vuonna 2010 oli vain noin 13 % naisten osuuden ollessa 87 %. Keskimäärin Suomen kunta-alan henkilöstöstä naisia on 79 %.

Henkilöstön ryhmärakenne kertoo henkilön aseman organisaatiossa. Tehtävät on jaettu neljään eri luokkaan: johtotason työt, esimiestyöt, asiantuntijatyöt ja toimeenpaneuvat työt.

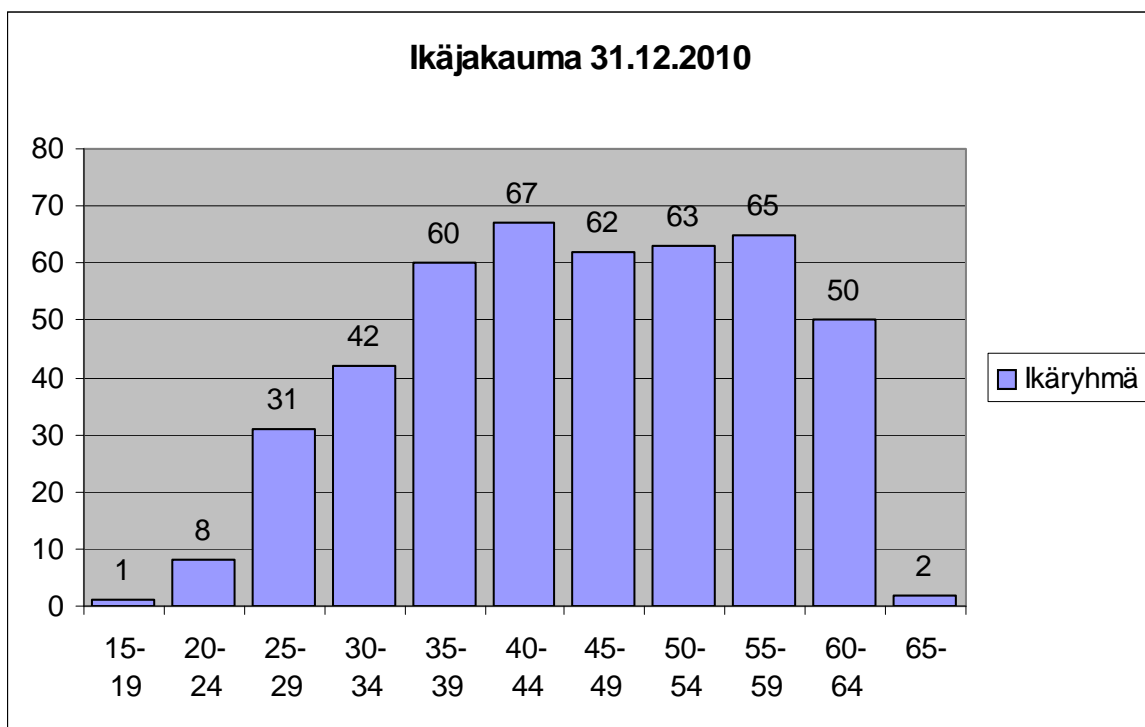
Suhteessa naisten ja miesten määrään Lopen kunnassa tehtävät ovat sukupuolten sisällä jakaantuneet niin, että miehiä on suhteessa enemmän johto- ja esimiestehtävissä kuin naisia. Kunnan henkilöstöstä valtaosa on toimeenpaneuvissa tehtävissä. Keskimäärin esimiesasemassa (pois lukien kunnan ylin johto) olevalla on 20 alaista. Lopen kunta on hierarkkisesti tarkasteltuna hyvin matala organisaatio, esimiestasoja on vähän. Lopen kunnassa jokaisella esimiehellä on melko paljon suoranaisia alaisia. Matalan organisaation johdosta myös esimiestason henkilöstön työtehtäviin kuuluu paljon käytännön työtehtäviä, jolloin suoranaiseen esimiestyöhön on käytettävissä vain osa työajasta. Tämä tuo haasteita esimiestyöhön ja näkyy niin esimiesten jaksamisessa kuin henkilöstön mielipiteissä esimiestyön tasosta.

Varsinaisia johtotehtäviä on Lopen kunnassa vähän. Johtotason virkamiesten tehtävänkuvat ovat Lopella niukan johtoresurssin johdosta huomattavasti laaja-alaisempia kuin vastaavilla virkanimikkeillä isommissa kunnissa toimivien johtajien.

3.2. Ikärakenne

	-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-	keski-ikä
2000	7	32	49	53	49	52	65	41	10	43
2001	9	34	48	60	46	60	63	49	13	43
2002	13	40	45	64	52	63	61	53	15	43
2003	20	43	47	80	51	64	70	61	18	43
2004	20	35	54	79	57	66	67	71	22	44
2005	24	27	54	75	64	61	65	75	20	44
2006	24	30	60	57	73	56	71	72	29	44
2007	34	37	59	55	59	61	75	72	36	44
2008	26	33	54	61	63	56	64	75	43	44
2009	15	37	45	63	66	62	66	72	47	45
2010	9	31	42	60	67	62	63	65	52	46

Lopen kunnan henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2010 lopussa noin 46 vuotta (2009: 45 vuotta). Koko kuntakentällä henkilöstön keski-ikä on 45 v 6 kk ja vakinaisen henkilöstön osalta 47 v 6 kk (10/2009 tilanne). Lopen kunnan luvut kuvaavat tilannetta 31.12.2010.



Yli 50-vuotiaiden osuus Lopen kunnan henkilöstöstä on suuri, mikä kertoo lähivuosien eläköitymisen olevan runsasta. Lopen kunnan henkilöstöstä oli yli 50-vuotiaita vuoden 2010 lopussa 180 henkilöä (2009: 185 henkilöä) ja alle 50-vuotiaita 271 henkilöä (2009: 288 henkilöä). Lopen kunnan nykyisestä henkilöstöstä tulee siirtymään vuoden 2020 loppuun mennessä vanhuuseläkkeelle noin 140 henkilöä eli noin 34 % henkilöstöstä. Lopen kunnan keski-ikältään nuorin hallinnonala on sivistystoimen hallinnonala ja yksittäisistä työyhteisöistä keski-ikältään nuorimmat ovat sivistystoimen hallinnonalalla perusopetuksessa ja perusturvan hallinnonalalla lasten päivähoidossa.

3.3. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus Lopen kunnassa

Kunnan vakinainen henkilöstö on ollut Lopen kunnan palveluksessa keskimäärin 11 v 6 kk. Pitkät palvelussuhteet tuovat kunnan toimintaan vakautta ja jatkuvuutta. Pitkien palvelussuhteiden ansiosta kunnassa on säästynyt rekrytointiin sekä perehdyttämiseen tarvittavia resursseja. Suurten ikäluokkien siirtyessä seuraavien vuosien aikana eläkkeelle kunnan henkilöstö tulee uusiutumaan voimakkaasti ja vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaikakin tulee sen myötä laskemaan.

3.4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

	Aloittaneet	Lopettaneet
Kunnanhallitus	2	2
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	0	0
Maaseutu- ja lomatoimi	0	21
Perusturvalautakunta	17	11
Sivistyslautakunta	14	3
Vapaa-aikalautakunta	0	0
Tekninen lautakunta	2	2
Koko kunta	35	39

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on ollut vuonna 2010 huomattavasti suurempaa kuin vuonna 2009 (vuonna 2009: aloittaneet 12, lopettaneet 19). Vuoden 2010 aikana kunnan vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi 10 henkilöä (2009: 11). Kunnan henkilöstön määrään nähden henkilöstön vaihtuvuus on ollut vuosittain melko vähäistä, mutta tulee lisääntymään lähivuosina.



Kuvassa tekninen johtaja Timo Rahikainen saattelee kunnan pitkäaikaisen kiinteistörakennusmestari Helge Lähteenkorvan eläkkeelle 21.5.2010.

4. TEHTY TYÖAIKA

4.1. Työnteon keskeytykset eri syiden perusteella työpäivinä

Keskeytyksen syy	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Vuorotteluvapaa	640	43	499	800	609	995	879
Kuntoutus	179	50	44	81	74	107	211
Kuntoutustuki	0	717	1 213	1 085	808	498	0
Sairausloma	5 120	6 266	6 353	5 945	5 853	5 740	5 692
Palkaton virka/työvapaa	1 289	2 007	2 560	2 560	1 973	1 553	1 232
Palkalliset yksityisasiat	643	989	360	546	407	519	572
Opintovapaa	950	849	1 110	1 559	1 075	779	1 228
Aktiivivapaa	364	651	1 370	1 189	1 101	1 120	1 067
Äitiysloma	1 289	804	629	962	1 437	1 923	498
Perhepoliittiset vapaat	1 882	2 968	6 422	3 981	3 781	5 219	4 517
Julkinen tehtävä	11	43	24	13	148	50	12
Lomautus	601	487	1 203	343	23	0	0
Toisen viran/toimen hoito	667	374	1 905	1 819	366	476	1 452
Yhteensä	13 635	16 248	23 704	20 883	17 655	18 979	17 360
Ka. poissaolo / pv	29	35	50	43	37	40	38

Työnteon keskeytykset, työstä poissaolot, on laskettu työpäivinä siten, että kuukaudessa työpäiviä on noin 21 kpl ja vuodessa, vuosiloma pois laskettuna, noin 225 työpäivää. Taulukossa ilmenevien poissaolojen lisäksi henkilöstö on työstä pois vuosilomapäivien verran. Vakinaisen henkilöstön vuosilomapäivien määrä on palvelusajasta riippuen pääsääntöisesti 28-38 päivää.

Viimeisimpien vuosien aikana työstä poissaolojen eli työnteon keskeytysten määrä on pysynyt lähes ennallaan. Poissaolot näkyvät työpaikoilla siten, että palveluita tuotetaan huomattava osa vuodesta vajaamiehityksellä. Poissaolojen määrä vaikuttaa työssä olevan henkilöstön työmäärään, jaksamiseen ja työssä viihtymiseen sekä luonnollisesti palvelutuotannon laatuun. Läheskään kaikkien poissaolojen ajaksi työnantaja ei palkkaa sijaista. Erityisesti lyhytaikaiset poissaolot rasittavat työssä olevaa henkilöstöä: he tekevät poissaolon aikana myös osan poissaolevan työtehtävistä omien tehtäviensä ohella. Tämä aiheuttaa ylityöpaineita ja ylityöt puolestaan näkyvät aktiivivapaiden määrässä: suurin osa ylityöistä korvataan vapaa-aikana. Näiden ns. aktiivivapaiden määrään vaikuttaa olennaisesti seurantajakson aikana pidettyjen ylityövapaiden määrä.

Aktiivivapaisiin kuuluvaksi luetaan mm. työaika- ja ylityövapaat, palvelusaikavapaa pitkästä kuntapalvelusta, palkalliset työhön liittyvät koulutukset sekä tietyt työehtosopimusten mukaiset palkalliset vapaapäivät kuten 50- ja 60-vuotispäivät.

Vuoden 2010 aikana oli osittaisella kuntoutustuella tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä yhteensä 5 henkilöä. Kokoaikaisella kuntoutustuella, joka aiheuttaisi työnantajalle varhaiseläkemenoperusteisia maksuja, ei kuluvana vuonna ollut yksikään kunnan työntekijä.

Perhepoliittisten vapaiden (vanhempain- ja hoitovapaat) määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna. Perhelomien vuosittaiseen määrään vaikuttaa luonnollisesti pitkälti kunnan henkilöstön ikärakenne. Odotettavissa on, että perhevapaiden määrä kääntyy nousuun tulevana vuosina henkilökunnan vaihtuvuuden myötä.

Vuonna 2010 palvelussuhdetta kohden sairauslomapäiviä oli 12,6 työpäivää (2009: 12,1 työpäivää). Keskimäärin henkilöstö oli siis sairauden johdosta pois työstä noin kaksi ja puoli viikkoa. Sairauslomien määrä on viimeisten kolmen vuoden tarkastelujaksolla suuruudeltaan melko samaa luokkaa.

Työterveyshuollosta (Riihimäen Työterveys ry) kunnan henkilöstölle kirjoitettujen sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus oli 6,4 päivää. Sairauslomat jakautuivat diagnoosiryhmittäin seuraavasti (viisi suurinta ryhmää):

Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	42 %
Hengityselinten sairaudet	31 %
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	10 %
Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	6 %
Hermoston sairaudet	2 %

5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

5.1. Oppisopimuskoulutus

Oppisopimusta käytetään erityisesti ilman toimeen vaadittua pätevyyttä määräajaksi palkatun henkilöstön koulutuksessa ja pätevoittämisessä. Lisäksi oppisopimuskoulutusta hyödynnetään henkilöstön täydennyskoulutuksessa. Oppisopimuksella perustutkintoa suoritti vuonna 2010 yhteensä 3 henkilöä ja ammattitutkintoa 3 henkilöä.

5.2. Muu koulutus

Muita kunnan kustantamia, esimiesten ilmoitusten perusteella rekisteröityjä ulkopuolisia koulutuspäiviä oli vuonna 2010 yhteensä 403 päivää (2009: 366 päivää). Näistä ammattiyhdistyskoulutusta oli vuonna 2010 yhteensä 20 päivää (2009: 12 päivää). Koulutuspäivät koostuvat pääosin 1-3 päivän lyhyistä ajankohtaiskoulutuksista. Pääosa koulutuksista, joihin on osallistuttu, on järjestetty talousalueella tai pääkaupunkiseudulla.

Kukin hallintokunta vastaa itsenäisesti oman henkilöstönsä täydennyskoulutuksesta. Hallintokunnat ovat kustantaneet läpi vuoden koulutusresurssiensa puitteissa henkilöstön työhön liittyviä, ammattitaitoa päivittäviä ja syventäviä 1-3 päivän koulutustilaisuuksia. Koulutusta on koordinoanut kukin esimies oman henkilöstönsä osalta. Oppisopimuskoulutusta on pyritty hyödyntämään mahdollisuuksien mukaan henkilöstön pätevoittämisessä ja täydennyskoulutuksessa.

Henkilöstön omaehtoiseen opiskeluun on usean vuoden ajan voinut hakea henkilöstöasiaintoimikunnalta taloudellista tukea opiskelusta aiheutuneiden kulujen osittaiseksi kattamiseksi. Vuonna 2010 tukea myönnettiin anomusten perusteella neljälle työntekijälle ja tuen suuruus oli 80-400 €/työntekijä riippuen opiskelusta aiheutuneista kuluista.

6. HENKILÖSTÖMENOT

6.1. Palkkakustannukset palkkalajeittain

	2008	2009	2010	Muutos 2009-2010 %
	€	€	€	
Vakinaiset kuukausipalkat	9 367 025	9 319 499	9 749 419	+ 4,6
Tunti- ja urakkapalkat	337 624	337 952	453 800	+ 34,3
Tilapäiset ja sijaiset	2 210 514	2 593 362	2 351 501	- 9,3
Erilliskorvaukset	940 644	942 512	1 019 489	+ 8,2
Työllistämispalkat	39 582	83 520	90 752	+ 8,7
Asiantuntijapalkat	3 426	4 309	3 662	-15,0
Jaksotetut palkat	75 600	30 000	-53 590	- 278,6
Palkat yhteensä	12 974 415	13 311 154	13 615 033	+2,3
Henkilösivukulut	3 949 997	3 979 855	3 938 276	-1,0
Työllistämistuet	18 802	39 460	37 118	-5,9
Matalapalkkatuki	47 998	35 552	25 716	-27,7
Sv-korvaukset	239 105	299 464	181 683	-39,3
Nettomenot	16 618 507	16 916 533	17 308 792	+2,3
Palkkausmenot €/asukas	2 040	2 055	2 093	+1,8

(asukasmäärä 31.12.2010: 8.270 henkilöä)

Palkkakustannuksissa ei ole huomioitu palkkioita (kokouspalkkiot). Vuonna 2010 kunta-sektorilla palkankorotukset olivat keskimäärin 1,7 %:n luokkaa. Eniten henkilöstökuluja ovat kasvattaneet vakinaisen henkilöstön palkkojen korotukset.

Sv-korvaukset ovat kunnan saamia Kelan maksamia korvauksia sairauslomien ajalta sekä työtapaturmakorvauksia. Kyseisen tuloeran suuruus riippuu täysin omavastuuajan ylittävien sairauslomien määrästä. Mitä suurempi on korvaus, sitä enemmän on ollut omavastuuajan yli meneviä sairauslomia.

Jaksotetut palkat eli ns. lomapalkkavelka muodostuu lomanmääräytymisvuodelta kertyneistä, mutta vasta seuraavana tilikautena pidettävistä vuosilomista ja maksuun menevistä lomarahastoista. Vuonna 2010 jaksotettujen palkkojen huomattavasti edellisvuotta pienempää toteutumista selittää mm. se, että aikaisempiin vuosiin verrattuna jaksotettuja palkkoja oli maatalouslomituksen henkilöstön osalta vähemmän, koska siirtyvää maatalouslomituksen henkilöstöä kehoitettiin pitämään mahdollisimman pitkälti kertyneet vuosilomapäivät sekä pääsääntöisesti kaikki säästövapaapäivät lomana ennen vuodenvaihdetta. Myös kokonaisuutena henkilöstön ns. vanhoja vuosilomia siirtyi seuraavalle vuodelle aikaisempia vuosia vähemmän.

Henkilöstökulut kasvoivat vuodesta 2009 vuoteen 2010 nettomääräisesti 2,3 %.

6.2. Palkkojen korotukset

Virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset nostivat vuonna 2010 kunta-alan palkkoja keskimäärin 1,7 % (2009: 3,3 %).

Kunta-alan sopimuksiin perustuen jaettiin 1.2.2010 lukien 0,94 %:n suuruinen samapalkkaisuuden edistämistä tukeva järjestelyerä. 1.9.2010 lukien jaettiin 0,85 %:n suuruinen tuloksellisuuden edistämistä tukeva järjestelyerä. Lopen kunnassa päätettiin yksimielisissä neuvotteluissa työnantajan ja paikallisten pääsopijajärjestöjen edustajien kesken kohdentaa koko järjestelyerä vakinaisen henkilöstön tehtäväkohtaisiin palkkoihin perustuen edellisen vuoden tulokselliseen toimintaan.

6.3. Keskipalkat sopimusaloittain

	KVTES		TEKNISET		OVTES	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
2007	2 306	1 768	2 160	1 784	3 118	2 858
2008	2 404	1 872	2 235	1 461	3 076	2 956
2009	2 482	1 972	2 286	1 509	2 976	2 848
2010	2 233	2 036	2 277	2 188	3 626	3 108
muutos-%	- 10	3,2	- 0,4	45	21,8	9,1

Vuonna 2010 KVTES:n soveltamisalaan kuuluvia palvelusuhteita oli 275 (josta naisia 267), TS:n soveltamisalaan kuuluvia 24 (josta naisia 1) ja OVTES:n soveltamisalaan kuuluvia 80 (josta naisia 65).

Keskipalkkoihin on laskettu mukaan palvelu-, kokemus- ja henkilökohtaiset lisät, määrävuosikorotukset sekä teknisen sektorin ammattialalisät ja henkilökohtaiset lisät. KVTES:n alaisiin palkkoihin sisältyvät yleis- ja taloushallinnon palkat, sosiaalityö, sivistystoimen hallinnon, keittiö- ja kiinteistöhenkilöstön, kirjastohenkilöstön sekä maatalouslomittajien palkat.

Koko kuntasektorin osalta keskiansiot olivat viimeisimmän valtakunnallisen palkkatilaston (10/2009) mukaan KVTES:n sopimuslalla 2.468 €/kk, Teknisten sopimuslalla 2.894 €/kk ja OVTES:n sopimuslalla 3.505 €/kk. Lopen kunnan keskipalkat ovat hiukan valtakunnallisia keskipalkkoja pienemmät mm. siksi, että Lopen kunnassa on paljon suorittavan tason tehtävissä olevaa henkilöstöä ja suhteellisesti vähän johtotason henkilöstöä, joiden palkat valtakunnallisesti nostavat keskipalkkoja.

6.4. Muut henkilöstömenot

	2008	2009	2010
Työsuojelu ja työterveydenhuolto (netto)	33 716	48 097	53 433
Henkilöstön koulutus	66 455	65 654	37 980
Matkustuskulut	288 912	286 372	301 187
Yhteistoiminta (sis. tyky-toiminnan)	29 014	19 018	15 037

Työterveyshuollon palvelut on ostettu 1.5.2007 lähtien Riihimäen Työterveys ry:ltä. Työterveyshuollon nettokulut olivat vuonna 2009 keskimäärin noin 92 €/palvelusuhde ja vuonna 2010 vastaava luku oli noin 99 €/palvelusuhde (muutos + 8 %). Kunnan Kelalta saama työterveydenhuollon korvaus vuonna 2010 on noin 51.300 €.

Matkustuskuluihin sisältyvät kilometrikorvaukset, muut matkakulut sekä päivärahat virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Kilometrikorvaukset muodostuvat pääosin ns. virantoimitusmatkoihin liittyvistä ajomatkoista. Summasta suuri osa koostuu maatalouslomittajien matkakuluista.

7. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

7.1. Työterveyshuolto

Vuoden 2007 toukokuun alusta lähtien kunta on ostanut palvelut suoritetun kilpailutuksen tuloksena Riihimäen Työterveys ry:ltä lukuun ottamatta osaa maatalouslomituksen henkilöstöä, jonka työterveyshuoltopalvelut on ostettu Peruspalvelukuntayhtymä Karviaisesta Karkkilasta.

Henkilöstö on ollut tyytyväinen nykyisen työterveyshuollon sisältöön ja toimivuuteen. Henkilöstökyselyn 2010 mukaan Riihimäen Työterveys ry:n tuottamiin työterveyshuollon palveluihin oli tyytyväisiä 76 % ja tyytymättömiä 7 % vastaajista, 17 % vastaajista ei ollut käyttänyt työterveyshuollon palveluja.

Työterveyshoitajalla on kerran viikossa kahden tunnin vastaanotto Lopen kunnantalolla. Lääkärin vastaanotolle pääsee lyhyellä varoajalla ja sairaanhoitopalveluiden sisällyttäminen kunnan henkilöstölleen tarjoamien työterveyshuollon palveluihin on edesauttanut sitä, että henkilöstön terveyden- ja sairaanhoito toimii aiempaa aukottomammin. Henkilöstö on ilmaissut tyytyväisyytensä siitä, että työnantaja on halukas ja valmis tarjoamaan henkilöstölleen lakisääteistä työterveyshuoltoa laajemmat työterveyshuollon palvelut.

Vastaanotto toiminta käyntiä/tuntia:

	2007	2008	2009	2010
Käynti työterveyshoitajalla	161	293	281	313
Käynti työterveyslääkärillä	401	658	793	838
Käynti erikoislääkärillä	16	5	11	8
Käynti psykologilla	0	3	0	0
Laboratoriokäyntejä	1 475	1 260	1 577	1 214
Röntgenkäyntejä	35	46	93	50

Työterveyshuollon palvelujen käyttö on kasvanut viime vuosina. Työterveyshuollon palvelut jakaantuvat lakisääteiseen ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, josta työnantajalla on oikeus 60 %:n KELA-korvaukseen kuluista. Työnantajalle vapaaehtoisesta sairaanhoitopalvelusta KELA-korvaus on 50 %. Ennaltaehkäisevässä työssä korostuvat terveystarkastukset, mutta muun ennaltaehkäisevän työn, kuten työpaikkaselvitysten, osuus toiminnasta oli kuluneena vuonna hyvin pieni. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuutta ja erityisesti lakisääteisiä työpaikkaselvityskäyntejä tulee jatkossa pyrkiä lisäämään. Työterveyshuollon järjestämä sairaanhoito on ns. työterveys-painotteista sairaanhoitoa eli työ ja työolosuhteet otetaan huomioon myös sairausvastaanotolla asioidessa.

Yhteenveto työterveyshuollon toiminnasta vuonna 2010 korvausluokittain

Korvausluokka 1

Työpaikkaselvitykset	Työterveyslääkäri	0 tuntia
	Työterveyshoitaja	6 tuntia
	Työfysioterapeutti	1,5 tuntia
	Työpsykologi	0 tuntia
Terveystarkastukset	Työterveyslääkäri	99 kpl
	Työterveyshoitajat	126 kpl

Korvausluokka 2

Sairauskäynnit	Työterveyslääkäri/yleislääkäri	865 kpl
	Työterveyshoitaja	187 kpl

Kunnan vanhustenhuollon, lasten päivähoiton sekä kyseisillä toimialoilla työskentelevän siivoustoimen henkilöstöllä oli mahdollisuus ottaa työterveyshuollon kautta influenssrokote. Kunta kustansi rokotteen päivähoitohenkilöstölle ja vanhustenhuollon henkilöstö sai rokotteen yleisen terveydenhuollon kustantamana. Rokotteen ottaminen oli vapaaehtoista.

7.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Lopen kunnassa on voimassa kaudelle 2008-2010 laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Lisäksi kunnassa on laadittu Lopen kunnan päihdeohjelma sekä ohje työssä häirinnän ennalta ehkäisemiseksi ja epäasiallisen käytöksen poistamiseksi.

Laadituilla suunnitelmilla ja ohjeilla pyritään osaltaan varmistamaan henkilöstön tasa-puolinen, oikeudenmukainen ja reilu kohtelu. Koko kunnan henkilöstö on velvollinen noudattamaan kyseisiä suunnitelmia ja ohjeita. Ohjeilla osoitetaan, ettei Lopen kunnassa hyväksytä epätasa-arvoista, syrjivää, suosivaa tai muuten epäasiallista käytöstä tai häirintää eikä minkäänlaisten päihteiden käyttöä. Suunnitelmat ja ohjeet ovat koko henkilöstön saatavilla ja esimiehiä on velvoitettu tiedottamaan kyseisistä asioista työyksiköissään.

Laadituista ohjeista on ollut konkreettista apua ongelmatilanteissa. Ohjeet ovat osoittautuneet tarpeellisiksi; päihteiden väärinkäyttö, häirintä ja kaikkalainen epäasiallinen kohtelu ovat aina vaikeita asioita jokaiselle osapuolelle ja esille tulleisiin tapauksiin on ollut huomattavasti helpompi tarttua, kun esimiehellä ja työtovereilla on ollut tukena selvä ohjeistus ja toimintatapamalli. Epäasiallista käytöstä, häirintää ja päihteiden väärinkäyttöä esiintyy kunnan työyhteisöissä vähän. Esille tulleisiin tapauksiin on tartuttu viipymättä ja napakasti.

7.3. Tyky-toiminta

Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävällä ja kehittäväällä toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä työuran kaikissa vaiheissa.

Työkykyä arvioidaan suhteuttaen ihmisen voimavarat työn vaatimuksiin. Työkyvyn ollessa kunnossa ihminen suoriutuu yleensä niin fyysisesti kuin henkisestikin työstään ongelmitta. Suunnitelmallinen ja pitkäjänteisesti toteutettu tyky-toiminta tukee työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä sekä ehkäisee niin lyhytaikaista kuin pitkäkestoistakin työkyvyttömyyttä. Samalla se parantaa työilmapiiriä, työssä viihtymistä, kannattavuutta ja toimintakykyä kestäväällä tavalla.

Kunnassa toteutettiin kaudelle 2010-2011 hyväksyttyä tyky-toimintaa ohjaavaa linjaasiakirjaa sekä tyky-toimintasuunnitelmaa. Suunnitelman mukaiset työnantajan tarjoamat etuudet ovat koko henkilöstön käytössä. Henkilöstöllä on ollut mm. mahdollisuus käyttää maksutta kunnan liikuntatiloja. Tyky-toiminnan merkeissä henkilöstölle järjestettiin UKK-kävelytesti sekä erilaisia lajikokeiluja (lajeina ratsastus, ammunta, sieniretki, vesijumppa, zumba, vesijuoksuvyö, avantouinti). Lajikokeiluihin osallistui yhteensä 124 henkilöä. Lisäksi työyksiköt ovat järjestäneet vuoden aikana omia virkistys- ja ulkoilutapahtumiaan.



Kuvassa ratsastuksen lajikokeilussa 1.9.2010 Virpi Ahoketo ja kunnan henkilöstön keräilynäyttelyn satoa kirjaston Fallesmanni-salissa syyskuussa 2010.

Kunnan henkilöstön keräilyharrastusnäyttely toteutettiin kirjaston Fallesmanni-salissa syyskuussa 2010 ja keräämiään esineitä toi esille 18 työntekijää.

Koko kunnan henkilöstölle järjestettiin tyky-työryhmän toimesta koulukeskuksessa yhteinen pikkujoulujuhla, johon osallistui 180 kunnan työntekijää. Pikkujouluissa jaettiin myös tämänvuotinen pieni henkilöstön joululahja. Jouluviikolla kunnan henkilöstölle tarjottiin perinteiseen tapaan kunnantalolla jouluglögä.

Henkilöstökyselyn mukaan kunnan tarjoamiin henkilöstöetuihin (mm. työterveyshuolto, tyky-toiminta, työpaikkaruokailu) oli tyytyväisiä 79 % vastanneista ja tyytymättömiä 21 % vastanneista. Työnantajalta toivotaan lisäpanostusta tyky-toimintaan esimerkiksi liikunnan tukemisen tai työyhteisöille suunnattujen tapahtumien muodossa.

7.5. Syrjän rantasauna

Kunnan henkilöstön virkistyskäytössä on Loppijärven rannalla sijaitseva, kunnan omistama hirsinen rantasaunarakennus. Mökki on kaikkien henkilökuntaan kuuluvien käytävissä 5 €:n päiväkorvausta vastaan. Mökki on aktiivisessa käytössä kesäkuukausina, mutta syyskuusta huhtikuuhun käyttö on perinteisesti ollut melko vähäistä. Kesäaikaan mökki on ollut käytössä noin 20 päivää kuukaudessa, talviaikana keskimäärin 4 päivää kuukaudessa. Mökissä on sauna, keittomahdollisuudet ja muut perustoiminnallisuudet pois lukien televisio.

8. YHTEISTOIMINTA

Kunnan yhteistyöelimenä ja samalla työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunnassa on jokaisen kunnallisen pääsopijapuolen edustaja sekä työnantajan edustaja. Vuonna 2010 yhteistyötoimikunta kokoontui kaksi kertaa. Lisäksi työnantajan edustaja tapasi pääluottamusmiehiä sekä ammattijärjestöjen muita edustajia paikallisneuvotteluissa ja yhteistoimintalain edellyttämässä neuvotteluissa.

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa on toteutettu vuonna 2008 hyväksytyyn yhteistoimintaohjeen mukaisesti.

8.1. Työsuojelun yhteistoiminta ja työtaturmat

Työsuojelun uuden yhteistoimintahenkilöstön toimikausi 2010-2013 käynnistyi koulutautumisen merkeissä. Työsuojeluvaltuutetuille tarjottiin mahdollisuutta osallistua työsuojelukoulutuksiin ja koulutuksiin osallistuttiin tarpeen mukaan. Työsuojelun toimintaohjelman valmistelua uudelle toimintakaudelle 2011-2013 valmisteltiin yhteistoiminnallisesti loppuvuoden aikana.

Työpaikkaselvityskäynti toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa varikolle. Sisäilmaongelmiin liittyviä selvityksiä toteutettiin muutamassa kohteessa. Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen työsuojelutarkastuksia ei toteutettu Lopen kunnan työpisteisiin kuluneena vuonna.

Työtaturmia sattui vuonna 2010 yhteensä 23, joista työmatkataturmia 3. Työtaturmista koitui maksettavia korvauksia noin 15.000 euroa. Työtaturmat olivat pääosin kaatumisia ja liukastumisia sekä erilaisia nyrjähdyksiä ja venähdyksiä.

Koko kunnan henkilöstölle järjestettiin uhkaavaan tilanteeseen ja aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen liittyvä koulutustilaisuus, johon osallistui valtuustosalillinen työntekijöitä. Kouluttajana oli Timo Komonen Lahden poliisista.

Kouluilta tulleen aloitteen johdosta tehostettiin uhka- ja väkivaltatilanteiden ilmoituskäytäntöä. Tavoitteena on, että työpaikat puuttuvat jatkossa entistä tarkemmin kaikkiin työssä sattuneisiin uhka- ja väkivaltatilanteisiin pohtien keinoja niiden ennaltaehkäisemiseen.

8.2. Sisäinen tiedotus

Kunnan sisäisen tiedottamisen kanavia ovat intranet, erilaiset tiedotteet, sähköpostijakelut, palaverit ja työpaikkakokoukset sekä niiden muistiot, ilmoitustaulut ja esimiesinfot. Sisäisessä tiedottamisessa hyödynnetään mahdollisimman paljon sähköpostia ja intranettiä. Vuonna 2010 otettiin lisäksi käyttöön uusi sisäisen tiedotuksen kanava eli henkilöstötiedote "Kuikan kutsu", joka ilmestyy noin joka toinen kuukausi kooten sekä yleisiä että toimialakohtaisia tiedotettavia asioita. Kuikan kutsu julkaistaan intranetissä ja se tulee myös tulostaa työpaikkojen ilmoitustauluille.

Tiedonkulussa on silti yhä kehitettävää. Henkilöstökyselyn tulosten mukaan tiedonkulun sujuvana ja oikea-aikaisena omassa työyhteisössään kokee 70 % koko kunnan, mutta hieman yllättäen vain 57 % kunnantalon henkilöstöstä (2008: 63 %). Tulokset vastaavat kuntien keskiarvoista tilannetta, sillä kunnissa yleensä tiedonkulkuun tyytyväisiä on 66 % vastaajista (Kunta-alan työolobarometri 2009).

9. HENKILÖSTÖKYSELY

Lopen kunnassa toteutetaan henkilöstökysely kahden vuoden välein. Tämänvuotinen henkilöstökysely toteutettiin kesäkuussa kunnantalon henkilöstölle ja joulukuussa muulle henkilöstölle. Kysely toteutettiin samansisältöisenä kuin aiempinakin vuosina tulosten vertailtavuuden vuoksi. Sanallinen yhteenveto sekä tilastoyhteenveto (sisältää muun kuin kunnantalon henkilöstön) henkilöstökyselyn tuloksista on liitteenä.

Koko kunnan tasolla henkilöstön työtyytyväisyys on pysynyt aiemmalla hyvällä tasolla vuosien 2008 ja 2010 välillä. Vahvuuksina nousivat esille perustehtävän selkeys, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ja oman työn tärkeäksi kokeminen. Oma ammattitaito ja osaaminen nykyisissä tehtävissään ovat hyvällä tasolla lähes kaikkien vastaajien mielestä, joskin tarvetta ja halukkuutta myös lisä- ja täydennyskoulutukseen on suurella osalla henkilöstöä.

Myös kehittämistä vaativat henkilöstötyön osa-alueet ovat säilyneet pääosin ennallaan. Keskeisimpiä kehittämisen osa-alueita ovat esimiestyön yhtenäiset ja tasapuoliset käytännöt, tiedonkulku, palautteen antaminen ja saaminen sekä osassa toimialoja työyhteisöjen toimivuus. Työn ainakin ajoittainen kiire, töiden epätasapuolinen jakautuminen ja stressin kokeminen kuormittavat henkilöstöä vaihtelevasti eri työpisteissä.

Ajoittaisen kiireen sekä töiden epätasaisen jakautumisen syyt liittyvät pitkälti kunnan kokoon ja henkilökuntamäärään. Erityisesti erilaisissa johto- ja esimiestehtävissä kaikki asiakkailta tai yhteistyötahoilta esille tulevat tehtävät kuormittavat pitkälti samoja työntekijöitä eikä työpaineiden jakaminen ajallisesti tai eri henkilöiden kesken useinkaan ole mahdollista. Suorittavan tason töissä kiirettä aiheuttavat erityisesti henkilöstön poissaoloista johtuvat vajaukset henkilöstöresursseissa.

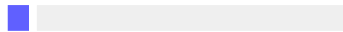
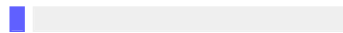
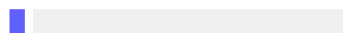
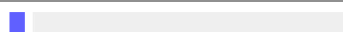









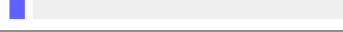
Lopen kunnan henkilöstökysely 2010

Yhteenvetoraportti 10.1.2011

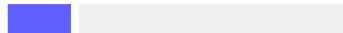


N=230

 Vertailuryhmä: Kaikki vastaajat


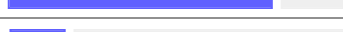
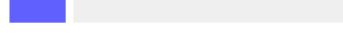
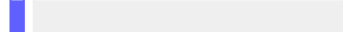

Toimiala

	Vastaus	Lukumaara	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Vanhainkoti Eedila	17	7,39%					
2.	Palvelukoti Salmela	5	2,17%					
3.	Kotipalvelu	11	4,78%					
4.	Kehitysvammahuolto	5	2,17%					
5.	Kirkonkylän päivähoito	23	10,00%					
6.	Läyliäisten päivähoito	18	7,83%					
7.	Launosten päivähoito	23	10,00%					
8.	Kirjasto	7	3,04%					
9.	Sivistystoimi / avustaja	10	4,35%					
10.	Sivistystoimi / opettaja	67	29,13%					
11.	Ruokapalveluhenkilöstö	13	5,65%					
12.	Siivoustoimi	14	6,09%					
13.	Teknisen toimen henkilöstö (varikko, kiinteistönhoito, vesilaitos)	9	3,91%					
14.	Jokin muu, mikä	8	3,48%					
	Yhteensä	230	100 %					

Ikä

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	18-34	22,68 %	20,00%					
2.	35-49	40,26 %	46,09%					
3.	50-68	37,06 %	33,91%					

Toimeni / virkani perustehtävä (tarkoitus) on minulle

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	selkeä	77,67 %	80,00 %					
2.	melko selkeä	18,45 %	17,83 %					
3.	jonkin verran epäselvä	3,24 %	1,74 %					
4.	melko epäselvä	0,32 %	0,43 %					
5.	täysin epäselvä	0,32 %	0,00 %					

Voin vaikuttaa itse työni suunnitteluun ja toteuttamiseen

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	erittäin paljon	32,59 %	33,19 %					
2.	melko paljon	46,96 %	48,03 %					
3.	jonkin verran	15,02 %	16,16 %					
4.	melko vähän	2,88 %	2,62 %					
5.	erittäin vähän / en lainkaan	2,56 %	0,00 %					

Olen nykyiseen työhöni (työn sisältöön ja tehtäväkuvaan)

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	erittäin tyytyväinen	27,88 %	24,35 %					
2.	melko tyytyväinen	64,42 %	67,83 %					
3.	en osaa sanoa	4,49 %	3,48 %					
4.	melko tyytymätön	3,21 %	4,35 %					
5.	erittäin tyytymätön	0,00 %	0,00 %					

Pidän työtäni

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	erittäin tärkeänä ja merkittävänä	73,16 %	66,09 %					
2.	melko tärkeänä ja merkittävänä	25,24 %	30,00 %					
3.	en osaa sanoa	0,32 %	3,04 %					
4.	en erityisen tärkeänä	1,28 %	0,87 %					
5.	en lainkaan tärkeänä	0	0,00 %					

Koen työssäni kiirettä (päivittäinen työaika ei riitä kaikkien annettujen tehtävien tekemiseen / kiire estää paneutumisen asioihin)

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	en koskaan	0,64 %	1,32 %					
2.	melko harvoin	6,71 %	12,28 %					
3.	silloin tällöin	37,62 %	42,54 %					
4.	melko usein	39,62 %	29,39 %					
5.	jatkuvasti	15,97 %	14,47 %					

Työt jakaantuvat työyhteisössäni (oma työyksikkö) näkemykseni mukaan

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	tasapuolisesti	18,89 %	25,76 %					
2.	melko tasapuolisesti	52,12 %	48,03 %					
3.	en osaa sanoa	15,64 %	10,48 %					
4.	melko epätasaisesti	12,38 %	14,85 %					
5.	erittäin epätasaisesti	0,98 %	0,87 %					

Esimieheni tukee ja rohkaisee minua riittävästi ja säännöllisesti työtehtävissäni.

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	25,24 %	27,39 %					
2.	melko samaa mieltä	41,53 %	38,70 %					
3.	en osaa sanoa	14,06 %	9,57 %					
4.	melko eri mieltä	15,97 %	16,09 %					
5.	täysin eri mieltä	3,19 %	8,26 %					

Läheisimpien työtovereideni kanssa minulla on (=niiden henkilöiden kanssa, joiden kanssa työskentelen päivittäin)

	Vastaus		Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	hyvät ja luottavaiset välit		60,43 %					
2.	melko hyvät välit		34,35 %					
3.	hiukan ongelmalliset välit		5,22 %					
4.	huonot (kireät, ahdistavat)		0,00 %					

Työtovereiden välit omassa työyksikössäni ovat yleisesti ottaen kokemukseni mukaan

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	erittäin hyvät	24,60 %	19,57 %					
2.	melko hyvät	50,16 %	57,39 %					
3.	en osaa sanoa	5,43 %	7,83 %					
4.	hiukan ongelmalliset	17,89 %	13,48 %					
5.	huonot (kireät, ahdistavat)	1,28 %	1,74 %					

Lähiesimieheni kohtelee työntekijöitä

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	tasapuolisesti	35,14 %	39,57 %					
2.	melko tasapuolisesti	41,85 %	31,74 %					
3.	en osaa sanoa	14,70 %	14,78 %					
4.	melko epätasapuolisesti	6,71 %	12,17 %					
5.	erittäin epätasapuolisesti	1,60 %	1,74 %					

Oman lähiesimieheni kanssa kanssakäyminen sujuu

	Vastaus		Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	hyvin		65,35 %					
2.	melko hyvin		28,51 %					
3.	melko huonosti		4,82 %					
4.	huonosti		1,32 %					

Tiedonkulku työyhteisössäni (oma työyksikkö) on sujuvaa ja oikea-aikaista.

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	11,33 %	16,09 %					
2.	melko samaa mieltä	51,46 %	52,17 %					
3.	en osaa sanoa	9,71 %	6,52 %					
4.	melko eri mieltä	26,54 %	23,48 %					
5.	täysin eri mieltä	0,97 %	1,74 %					

Työvälineeni, -laitteeni ja -tilani ovat asianmukaiset.

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	19,23 %	20,87 %					
2.	melko samaa mieltä	50,64 %	51,74 %					
3.	en osaa sanoa	4,81 %	4,78 %					
4.	melko eri mieltä	24,04 %	17,83 %					
5.	täysin eri mieltä	1,28 %	4,78 %					

Työpaikalla minuun kohdistuu syrjintää tai häirintää.

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	kyllä	6,75 % (21 hlöä)	6,09 % (14 hlöä)					
2.	ei	93,25 %	93,91 %					

Jos vastasit edelliseen kyllä: Minkä tahon toimesta syrjintää tai häirintää on tapahtunut?

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	esimiehen	22,73 %	21,43 %					
2.	työkaverin	59,09 %	71,43 %					
3.	asiakkaan	22,73 %	14,29 %					
4.	luottamushenkilön	4,55 %	0,00 %					
5.	Jokin muu, mikä	4,55 %	28,57 %					

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi mieltä painavien asioiden vaivatessa jatkuvasti mielenrauhaa. Koetko kärsiväsi tällaisesta stressistä?

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	en lainkaan	21,86 %	17,90 %					
2.	vähän silloin tällöin	58,52 %	67,25 %					
3.	melko paljon ja melko usein	18,01 %	13,54 %					
4.	erittäin paljon ja usein	1,61 %	1,31 %					

Saan palautetta työstäni

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	riittävästi	18,27 %	13,54 %					
2.	melko riittävästi	29,17 %	34,06 %					
3.	jonkin verran	30,77 %	28,82 %					
4.	vähäisesti	18,59 %	20,52 %					
5.	aivan liian vähän	3,21 %	3,06 %					

Koen osaamiseni ja ammattitaitoni nykyisiin työtehtäviini nähden

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	osaamiseni ja ammattitaitoni ylittää työni edellyttämät vaatimukset	8,01 %	4,80 %					
2.	täysin riittäväksi	36,86 %	50,66 %					
3.	melko riittäväksi	47,12 %	37,99 %					
4.	on jonkin verran puutteita	6,09 %	6,55 %					
5.	melko riittämättömäksi	1,92 %	0,00 %					
6.	täysin riittämättömäksi	0,00 %	0,00 %					

Saan lisä- tai täydenniskoulutusta työhöni

	Vastaus	Prosentti 2008	Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin riittävästi	24,68 %	17,47 %					
2.	melko riittävästi	33,65 %	27,95 %					
3.	jonkin verran	25,32 %	29,26 %					
4.	melko puutteellisesti	8,33 %	13,54 %					
5.	aivan liian vähän	7,37 %	10,04 %					
6.	en tarvitse lisäkoulutusta	0,64 %	1,75 %					

Olen Riihimäen Työterveys ry:n tuottamiin, työnantajan tarjoamiin työterveyshuollon palveluihin

	Vastaus		Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	tyytyväinen		40,00 %					
2.	melko tyytyväinen		35,65 %					
3.	melko tyytymätön		4,78 %					
4.	tyytymätön		2,61 %					
5.	en ole käyttänyt palveluja		16,96 %					

Olen kunnan tarjoamiin henkilöstöetuihin (mm. työterveyshuolto, tyky-toiminta, työpaikkaruokailu, liukuva työaika, kuntoutus, ap- ja ipkahvi)

	Vastaus		Prosentti 2010	20%	40%	60%	80%	100%
1.	tyytyväinen		27,95 %					
2.	melko tyytyväinen		51,09 %					
3.	melko tyytymätön		17,03 %					
4.	täysin tyytymätön		3,93 %					

YHTEENVETO VUODEN 2010 HENKILÖSTÖKYSELYSTÄ

Yleistä

Lopen kunnan henkilöstökysely 2010 toteutettiin kahdessa osassa eli kesäkuussa kunnantalon henkilökunnalle (37 vastaajaa) ja joulukuussa muulle henkilöstölle (230 vastaajaa). Kyselyyn vastasi siis yhteensä 267 henkilöä (2008: 313 henkilöä) eli noin 70 % kokonaishenkilökuntamäärästä. Tänä vuonna kyselyyn eivät enää vastanneet kunnan palveluksesta kyselyajan kohtana pois siirtymässä olleet maatalouslomittajat, mikä osaltaan laski vastaajamääriä edelliseen kertaan verrattuna. Kysely toteutettiin sähköisellä Digium-kyselyohjelmalla vastaavalla kyselylomakkeella kuin edellisen kerran vuonna 2008, joten tulokset ovat keskenään pääosin vertailukelpoisia. Kyselyyn oli mahdollista vastata sähköpostitse saadulla vastauslinkillä, avoimen linkin kautta intrassa tai paperilomakkeella. Avoimen linkin kautta vastattiin 46 kertaa ja paperilomakkeella saapui 36 vastausta.

Kunta-alalla työhyvinvoinnin vahvuudet liittyvät pitkälti työn merkityksellisyteen ja vaikutusmahdollisuuksiin omaan työhönsä. Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa on seurattu valtakunnan tasolla kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä useiden vuosien ajan. Tutkimuksen mukaan kuntatyössä keskeinen työyhteisöjen kehittämiskohde on edelleen sisäinen tiedonkulku. Kuntatyöntekijät kokevat työyhteisöjen ilmapiirin kuitenkin toimivaksi, ja myös työyhteisön kohtelun koetaan olevan oikeudenmukaista. Esimiestyössä on kehitettävää erityisesti palautteen antamisessa, sillä vain alle puolet kuntatyöntekijöistä kokee saavansa riittävästi palautetta esimieheltään siitä, miten työntekijä on onnistunut työssään. Yli puolet kuntatyöntekijöistä ilmoittaa olevansa tyytyväisiä lähimmän esimiehen johtamistapaan. Tärkeä tulos on myös se, että kolme neljästä kuntatyöntekijästä on tyytyväisiä työhönsä.

Koko kunnan tulokset

Lopen kunnassa vastanneista 98 % kokee perustehtävänsä selkeäksi (2008: 96 %), 81 % kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä (2008: 79 %), 92 % on tyytyväisiä nykyiseen työhönsä (2008: 92 %) ja 96 % pitää omaa työtään tärkeänä ja merkittävänä (2008: 98 %).

Työssään kiirettä melko usein tai jatkuvasti kokee 44 % koko kunnan ja 51 % kunnantalon vastaajista (2008: 56 %). Töiden kokee jakaantuvan työyhteisössään tasapuolisesti 74 % koko kunnan, mutta vain 57 % kunnantalon henkilöstöstä (2008: 71 %). Työtovereiden välit työyhteisössään kokee melko tai erittäin hyväksi 77 % (2008: 75 %).

Esimieheltä saatuun tukeen ja rohkaisuun on tyytyväisiä 66 % koko kunnan ja peräti 73 % kunnantalon vastaajista (2008: 67 %). Esimiestoiminta koetaan valtaosan (71 %) mielestä tasapuoliseksi (2008: 77 %), joskin epätasapuoliseksi esimiestoiminnan kokee 14 % vastaajista (2008: 8 %). Kunta-alalla kokonaisuudessaan esimiestoiminnan tasapuolisuuteen on tyytyväisiä 71 % henkilöstöstä (Kunta-alan työolobarometri 2009) eli sikäli tulos vastaa kuntien keskimääräistä tilannetta, joskin esimiestoiminta ja sen tasapuolisuus on selkeästi yksi kehittämistä vaativa asia.

Syrjintää tai häirintää työssään kokee 6 % vastaajista (2008: 7 %), joista suurin osa on työtovereiden taholta tulevaa, mutta myös esimiehen tai asiakkaan taholta tulevaa syrjintää on koettu yksittäistapauksissa. Koko kunta-alalla työtovereiden taholta tapahtuvaa syrjintää tai häirintää kokee 5 % henkilöstöstä ja muiden taholta tulevaa häirintää jopa 38 % eli sikäli tilanne Lopella vaikuttaa olevan keskimääräistä parempi (Kunta-alan työolobarometri 2009). Toki on muistettava, että syrjinnän ja häirinnän osalta tavoitteena on ehdoton nollatoleranssi.

Tiedonkulun sujuvana ja oikea-aikaisena omassa työyhteisössään kokee 70 % koko kunnan, mutta hieman yllättäen vain 57 % kunnantalon henkilöstöstä (2008: 63 %). Tulokset vastaavat kuntien keskiarvoista tilannetta, sillä kunnissa yleensä tiedonkulkuun tyytyväisiä on 66 % vastaajista (Kunta-alan työolobarometri 2009).

Työvälineisiin, -tiloihin ja laitteisiin on tyytymättömiä lähes joka neljäs eli 23 % vastaajista (2008: 25 %).

Stressiä työssään kokee melko/erittäin usein ja melko/erittäin paljon koko kunnan henkilöstöstä 14 %, mutta kunnantalon henkilöstöstä peräti 32 % (2008: 20 %).

Saamansa palautteen määrään on tyytyväisiä 48 % vastaajista (kunnantalon henkilöstöstä 46 %; 2008: 47 %). Lähes kaikki vastaajat kokevat osaamisensa ja ammattitaitonsa nykyisiin työtehtäviinsä riittäviksi. Työssä tarvittavaa lisä- ja täydennyskoulutusta nykyistä enemmän toivoo kuitenkin saavansa 24 % vastaajista (2008: 16 %).

Työterveyshuollon palveluihin on tyytyväisiä 76 % ja tyytymättömiä 7 % vastaajista, 17 % vastaajista ei ole käyttänyt työterveyshuollon palveluja.

Avovastaukset

Avovastauksella tiedusteltiin vastaajilta mielestään tärkeintä kehittämisaluetta työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta. Keskeisimpinä teemoina nostettiin esille lähiesimiestyön tärkeys ja sen kehittäminen samoin kuin työyhteisöjen toimivuus ja sisäinen yhteistyö. Esimieheltä toivotaan tukea arkityössä ja ongelmatilanteissa, luottamusta sekä työntekijöiden yhdenmukaista ja tasapuolista kohtelua. Työyhteisöiltä kaivataan lisää yhteen hiileen puhaltamista, yhteistyötä ja kunkin työntekijän panostamista hyvään työilmapiiriin.

Henkilökuntaresursseihin ja sijaistilanteeseen toivotaan parannusta erityisesti perusturvatoimen tehtävissä. Työvuorojärjestelyjä toivotaan kehitettävän vuorotyössä enemmän työssä jaksamista tukeviksi. Kunnan atk-laitteistossa ja atk-järjestelmien toimivuudessa koetaan olevan ongelmia. Erilaista työtoimintaa niin oman työyhteisön kesken kuin koko henkilöstön tasolla toivottiin lisää.

Sivistystoimi

Sivistystoimen henkilöstöstä kyselyyn vastasi 84 henkilöä (kirjasto, koulunkäyntiavustajat, opettajat). Kiireen kokeminen työssä on sivistystoimen tehtävissä yleisempää kuin koko kunnan osalta; sivistystoimessa kiirettä melko usein tai jatkuvasti kokee 55 % vastaajista, kun koko kunnan osalta näin kokee 44 % vastaajista. Esimiehen tukeen ollaan sivistystoimessa tyytyväisempiä kuin muussa kunnassa; esimiehen tukea ja rohkaisua työssään kokee saavansa riittävästi 76 % sivistystoimen vastaajista, kun vastaava luku koko kunnan osalta on 67 %.

Työvälineisiin ja laitteisiin tyytymättömiä on sivistystoimen vastaajista 33 % (koko kunta 23 %); avovastausten mukaan ongelmia koetaan olevan erityisesti atk-laitteiden ja -järjestelmien toimivuudessa. Työterveyshuollon palveluja ei ole käyttänyt 20 % sivistystoimen vastaajista ja 25 % vastaajista on tyytymättömiä henkilöstöpalveluihin (koko kunnassa tyytymättömiä 21 %).

Koulutoimen osalta kuluneena vuonna tapahtui merkittävä muutos alue-rehtorimalliin siirtymisen myötä. Muutos ei näy vaikuttaneen merkittävästi henkilöstön kokemukseen esimiestyön toimivuudesta. Kun koulutoimen henkilöstöstä (avustajat ja opettajat) vuonna 2008 esimieheltä koki saavansa riittävästi tukea ja rohkaisua työssään 78 % vastaajista, oli vastaava luku vuonna 2010 75 %. Esimiestoiminnan koki tasapuoliseksi vuonna 2008 87 % vastaajista ja vuonna 2010 82 % vastaajista. Oman lähiesimiehensä kanssa yhteistyön koki sujuvan vuonna 2010 peräti 97 % koulutoimen henkilöstöstä.

Perusturvatoimi

Perusturvatoimen henkilöstöstä kyselyyn vastasi 102 henkilöä. Kiirettä työssään jatkuvasti tai melko usein kokee 44 % perusturvatoimen vastaajista. Esimieheltä enemmän tukea ja rohkaisua työssään kaipaisi 36 % perusturvatoimen vastaajista, kun koko kunnan osalta vastaava luku on 23 %. Työtovereiden välit työyhteisössään hiukan ongelmalliseksi kokee 23 % vastaajista, kun koko kunnan osalta luku on 14 %. Myös esimiehen toiminnan tasapuolisuuteen perusturvatoimen vastaajat suhtautuivat muita vastaajia kriittisemmin; lähiesimiehen toiminnan melko tai erittäin epätasapuoliseksi kokee 18 % perusturvatoimen vastaajista, kun koko kunnan osalta luku on 14 %. Tiedonkulkuun tyytymättömiä on perusturvatoimen vastaajista 32 % (koko kunta 24 %). Syrjintää on kokenut perusturvatoimen henkilöstöstä 9 % vastaajista, kun vastaava luku koko kunnan osalta on 6 %. Lähes kaikki eli 80 % perusturvatoimen syrjintä- tai häirintäkokemuksista on tapahtunut työtovereiden taholta.

Tekninen toimi

Teknisen toimen osalta vastaajia oli 23 henkilöä. Teknisessä toimessa kiirettä kokee 70 % vastaajista silloin tällöin (koko kunta 42 %) ja melko usein/jatkuvasti 13 % vastaajista. Töiden tasapuoliseen jakautumiseen on tyytyväisiä 91 % teknisen toimen henkilöstöstä, kun koko kunnan osalta töiden kokee tasapuolisesti jakautuvan 74 % vastaajista. Tiedon kulkuun on teknisessä toimessa tyytymättömiä hieman enemmän kuin koko kunnassa eli 26 % (koko kunta 24 %). Kukaan vastaaja teknisessä toimessa ei ole kokenut syrjintää työssään ja lähes kaikki vastaajat kokevat välit läheisimpien työtovereiden kanssa hyviksi. Työssä tarvittavaa lisä- ja täydennyskoulutusta kokee saavansa liian vähän 30 % vastaajista (koko kunta 24 %).

Ruokapalvelut

Ruokapalveluhenkilöstön osalta vastaajia oli 13 henkilöä. Ruokapalveluhenkilöstöstä 92 % on tyytyväisiä töiden tasapuoliseen jakautumiseen (koko kunta 72 %). Kaikki vastaajat ovat tyytyväisiä esimieheltään saamaansa tukeen ja rohkaisuun ja kokevat esimiehen kohtelevan työntekijöitä tasapuolisesti. Samoin kaikki vastaajat kokevat välit läheisimpiin työtovereihinsa sekä koko työyhteisön ilmapiirin hyväksi. Lisä- ja täydennyskoulutusta kokee saavansa puutteellisesti 25 % vastaajista.

Johtopäätökset

Koko kunnan tasolla henkilöstön työtyytyväisyys on pysynyt aiemmalla hyvällä tasolla vuosien 2008 ja 2010 välillä. Vahvuuksina nousi esille perustehtävän selkeys, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ja oman työn tärkeäksi kokeminen. Oma ammattitaito ja osaaminen nykyisissä tehtävissään ovat hyvällä tasolla lähes kaikkien vastaajien mielestä, joskin tarvetta ja halukkuutta myös lisä- ja täydennyskoulutukseen on suurella osalla henkilöstöä.

Myös kehittämistä vaativat henkilöstötyön osa-alueet ovat säilyneet pääosin ennallaan. Keskeisimpiä kehittämisen osa-alueita ovat esimiestyön yhtenäiset ja tasapuoliset käytännöt, tiedonkulku, palautteen antaminen ja saaminen sekä osassa toimialoja työyhteisöjen toimivuus. Työn ainakin ajoittainen kiire, töiden epätasapuolinen jakautuminen ja stressin kokeminen kuormittavat henkilöstöä vaihtelevasti eri työpisteissä.

Ajoittaisen kiireen sekä töiden epätasaisen jakautumisen syyt liittyvät pitkälti kunnan kokoon ja henkilökuntamäärään. Erityisesti erilaisissa johto- ja esimiestehtävissä kaikki asiakkailta tai yhteistyötahoilta esille tulevat tehtävät kuormittavat pitkälti samoja työntekijöitä eikä työpaineiden jakaminen ajallisesti tai eri henkilöiden kesken useinkaan ole mahdollista. Suorittavan tason töissä kiirettä aiheuttavat erityisesti henkilöstön poissaoloista johtuvat vajaukset henkilöstöresursseissa.

Henkilöstökyselyn tuloksia on käsitelty 10.1.2011 kunnan johtoryhmässä. Tulokset toimitetaan tiedoksi kaikille esimiehille edelleen käsiteltäviksi omissa työyksiköissään.

Kunnanvirasto	23.	Asikainen Anne asiakaspalvelusihteeri	45.	Ahoketo Virpi ruokapalvelutyöntekijä
1. Viitanen Karoliina kunnanjohtaja	24.	Isomäki Vappu laskentasihteeri	46.	Kosamo Anita ruokapalvelutyöntekijä
2. hallintojohtaja	25.	Jokinen Aija palvelusihteeri	47.	Mäenpää Maija ruokapalvelutyöntekijä
3. Leppänen Pekka talousjohtaja	26.	Kempainen Leena palvelusihteeri	48.	Sundgren Minna ruokapalvelutyöntekijä
4. Lehtinen Riitta perusturvajohtaja	27.	Koivula Satu laskentasihteeri	49.	Vaahtera Johanna ruokapalvelutyöntekijä
5. Yli-Halla Leena sivistystoimenjohtaja	28.	Koskela Riitta asiakaspalvelusihteeri	50.	Virtanen Mirja ruokapalvelutyöntekijä Kirkonkylä
6. Lepola Kaisa johtava sosiaali- työntekijä	29.	Kuntonen Merja palvelusihteeri	51.	Saarinen Satu palveluvastaava Kormu
7. Arola Sari koulukuraattori	30.	Kuokkanen Eija asuntosihteeri	52.	Inkinen Susanna ruokapalveluvastaava Launonen
8. Juhala Jarmo maatalousihteeri	31.	Lahtinen Leena palvelusihteeri	53.	Salomaa Arja ruokapalvelutyöntekijä Launonen
9. Käki Jyrki kehittämispäällikkö	32.	Lastikka Satu palvelusihteeri	54.	Anttila Helena ruokapalveluvastaava Läyliäinen
10. Laakso Sena psykologi	33.	Määttä Paula palvelusihteeri	55.	Hovi Marju ruokapalvelutyöntekijä Läyliäinen
11. Niittymäki Marjo nuoriso-ohjaaja	34.	Nyman Siru asiahallintasihteeri	56.	Johansson Margit ruokapalvelutyöntekijä Launonen
12. Ojala Liisa liikunnanohjaaja	35.	Oleander Sirpa asiakaspalvelusihteeri	57.	Ranta Seija ruokapalvelutyöntekijä Läyliäinen
13. Ohtonen Niina sosiaalityöntekijä	36.	Silén Sanna-Kaisa asiakaspalvelusihteeri	58.	Saarenoja Terttu palveluvastaava Pilpala
14. Pirinen Tuula kulttuuri- ja vapaa- aikapäällikkö	37.	Sivén Mirja opistosihteeri		
15. Polón Ritva johtava ohjaaja	38.	Sokka Seija palkkasihteeri		
16. Pullinen Marjatta sosiaalityöntekijä	39.	Stenholm Irja pääkirjanpitäjä		
17. Urtamo Kristiina sosiaalityöntekijä		Ruokahuolto		Maatalouslomit
18. kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja	40.	Ulvila Sari ruokapalvelupäällikkö		Hallinto
19. Eerola Jaana perhetyöntekijä	41.	Räty Helinä ruokapalveluvastaava	59.	Mäkinen Anneli lomasihiteeri
20. Parhiala Maria perhetyöntekijä	42.	Lampo Satu keittäjä	60.	Nikander Satu lomituspalvelusihteeri
21. Mero Maija sosiaaliohjaaja	43.	Päivä Sari keittäjä	61.	Romppanen Hannele johtava lomittaja
22. Aalto Leena sosiaalipalvelusihteeri	44.	Simonen Terttu keittäjä		

	Maatalouslomittajat	99.	maatalouslomittaja	124.	Niemi Sinikka lähihoitaja
62.	Auranen Pilvi	100.	maatalouslomittaja	125.	Nurmi Katja lähihoitaja
63.	Elväs Kim	101.	maatalouslomittaja	126.	Oleander Tyyne lähihoitaja
64.	Heikkilä Riitta	102.	maatalouslomittaja	127.	Petrell Leena lähihoitaja
65.	Hiiesalu Alvi	103.	maatalouslomittaja	128.	Ranta Sanna-Mari lähihoitaja
66.	Inkinen Saila	104.	maatalouslomittaja	129.	Sjöblom Hannele lähihoitaja
67.	Kelli Ester	105.	maatalouslomittaja	130.	Stigell Maria lähihoitaja
68.	Koikkalainen Senja	106.	maatalouslomittaja	131.	Uotila Suvi lähihoitaja
69.	Luumi Markku	107.	maatalouslomittaja	132.	Viinikka Ulla lähihoitaja
70.	Luumi Ritva	108.	maatalouslomittaja	133.	Voivala Ritva lähihoitaja
71.	Mattila Marja			134.	lähihoitaja
72.	Niemelä Vesa	Kotipalvelu		135.	Hieta Merja kotiavustaja
73.	Noormets Linda	109.	Semi Pirjo kotipalvelunohjaaja	136.	Rantasaari Tuula kotiavustaja
74.	Ollikainen Laura	110.	Mäkelä Liisa vanhusten päivä- toiminnan ohjaaja		
75.	Palviainen Eila	111.	Eve Anne lähihoitaja	Työ- ja päivätoimintakeskus Kuusela	
76.	Pasanen Anne-Maria	112.	Hanninen Marja-Terttu lähihoitaja	137.	Laakso Kirsi (ma) ohjaaja
77.	Pietilä Ville	113.	Harju Tarja lähihoitaja	138.	Saraneva Ritva ohjaaja
78.	Poikonen Karoliina	114.	Kinnari Laura lähihoitaja		
79.	Porro Kaia	115.	Koskinen Katariina lähihoitaja	Mäntykoti	
80.	Ruokamo Eija	116.	Leiviskä Helena lähihoitaja	139.	Kärkkäinen Tanja kehitysvammahoitaja
81.	Ruotsalainen Pirjo	117.	Lindfors Eila lähihoitaja	140.	Lillberg Hannele kehitysvammahoitaja
82.	Savikurki Nina	118.	Lindholm Anne lähihoitaja	141.	Rossi Hannele kehitysvammahoitaja
83.	Sirk Lembi	119.	Lähde Hilikka lähihoitaja	142.	Setälä Marketta kehitysvammahoitaja
84.	Sorjonen Nina	120.	Metsälä Sari lähihoitaja	143.	Nykyri Aila (ma) kehitysvammahoitaja
85.	Suhonen Tiina	121.	Mustonen Elina lähihoitaja	144.	Rajamäki Marita hoitoapulainen
86.	Taipalus Sari	122.	Mäenpää Virpi lähihoitaja		
87.	Tasane Enn	123.	Mäntylä Marjut lähihoitaja		
88.	Tiilo Minna				
89.	Tikkanen Kirsti				
90.	Tisler Tüüne				
91.	maatalouslomittaja				
92.	maatalouslomittaja				
93.	maatalouslomittaja				
94.	maatalouslomittaja				
95.	maatalouslomittaja				
96.	maatalouslomittaja				
97.	maatalouslomittaja				
98.	maatalouslomittaja				

Hoivakoti Salmela	165. Pöttrönen Jenni lastentarhanopettaja	189. Monto Helena lastenhoitaja
145. Pyhälampi Eeva sairaanhoitaja	166. Salminen Margit lastentarhanopettaja	190. Mäenpää Erja lastenhoitaja
146. Aaltonen Paula lähihoitaja	167. Saloranta Marja-Liisa lastentarhanopettaja	191. Nenonen Hanna lastenhoitaja
147. Kiviranta Tuula lähihoitaja	168. Saukkola Miia lastentarhanopettaja	192. Paavonkallio-Eronen Päivi lastenhoitaja
148. Laanola Sanna lähihoitaja	169. Saukkonen Leila (ma) lastentarhanopettaja	193. Peltonen Päivi lastenhoitaja
149. Nurmi Saila lähihoitaja	170. Sillanpää Jaana lastentarhanopettaja	194. Puisto Anne lastenhoitaja
150. Ranta Outi lähihoitaja	171. Sokka Jaana lastentarhanopettaja	195. Ranta Eila lastenhoitaja
151. Shipley-Esselström Tove lähihoitaja	172. Vehkakoski Merja lastentarhanopettaja	196. Rantanen Sari lastenhoitaja
Päiväkodit	173. Viitanen Sari lastentarhanopettaja	197. Riento Mirka lastenhoitaja
152. Laaksonen Marja johtaja, alueellinen perhepäivähoidon ohjaaja	174. Alvinen Leila lastenhoitaja	198. Rintaluoma Raila lastenhoitaja
153. Salmi Pirkko johtaja, alueellinen perhepäivähoidon ohjaaja	175. Ansalehto Raili lastenhoitaja	199. Sinervo Taina lastenhoitaja
154. Viitanen Sari (ma) johtaja, alueellinen perhepäivähoidon ohjaaja	176. Autio Marita lastenhoitaja	200. Suni Anu lastenhoitaja
155. Hasu Kati erityislastentarhan- opettaja	177. Ekholm Paula lastenhoitaja	201. Säteri Ritva lastenhoitaja
156. Haapanen Tuire lastentarhanopettaja	178. Hatakka Jonna lastenhoitaja	202. Toivonoja Julia lastenhoitaja
157. Hietanen Kati lastentarhanopettaja	179. Hyvönen Krista lastenhoitaja	203. Uotila Pirjo lastenhoitaja
158. Koivula Tomi lastentarhanopettaja	180. Inovaara Tuija lastenhoitaja	204. Päivänen Eija-Riitta hoitoapulainen
159. Kujansivu Sanna lastentarhanopettaja	181. Jaaramaa Liisa lastenhoitaja	205. Rөөk Raija hoitoapulainen
160. Kurki Kirsti lastentarhanopettaja	182. Jaro Anne lastenhoitaja	206. Mylly Niina laitoshuoltaja
161. Laurila Nora lastentarhanopettaja	183. Laukkanen Marika lastenhoitaja	Ryhmäperhepäivähoito
162. Mesilaakso Leena lastentarhanopettaja	184. Lilli Marja lastenhoitaja	207. Vuorinen Raili lastenhoitaja
163. Muikku Annukka lastentarhanopettaja	185. Louhelainen Sini lastenhoitaja	208. Aaltonen Pirjo ryhmäperhepäivähoitaja
164. Nieminen Pirkko lastentarhanopettaja	186. Mattila Hanna-Kaisa lastenhoitaja	209. Palonen Marketta ryhmäperhepäivähoitaja
	187. Metsola Tuula lastenhoitaja	210. Sainio Paula ryhmäperhepäivähoitaja
	188. Mielonen Tarja lastenhoitaja	

Perhepäivähoitajat

211. Arminen Sanna
 212. Hietanen Ritva
 213. Kristo Päivi
 214. Lehto Sirpa
 215. Leino Mirja
 216. Lilja Tuula
 217. Lumivuokko Mirja
 218. Lustila Minna
 219. Lyytikäinen Tuula
 220. Mäkelä Anitta
 221. Nylund Jaana
 222. Oksanen Eliisa
 223. Peura Merja
 224. Piironen Hilikka
 225. Ranta Leena
 226. Rekola Seija
 227. Rusanen Riitta-Liisa
 228. Seppälä Mari
 229. perhepäivähoitaja
 230. perhepäivähoitaja
 231. perhepäivähoitaja
 232. perhepäivähoitaja
 233. perhepäivähoitaja
 234. perhepäivähoitaja

Vanhainkoti

235. Haapanen Sisko
 vanhustenhuollonjohtaja
 236. Suni Aila
 sairaanhoitaja
 (vastaava)
 237. Niemi Ritva
 sairaanhoitaja
 238. Anttila Krista
 lähihoitaja
 239. Enqvist Maritta
 lähihoitaja

240. Koistila Sirkka
 lähihoitaja
 241. Leander Irma
 lähihoitaja
 242. Mustajoki Laila
 lähihoitaja
 243. Mäenpää Merja
 lähihoitaja
 244. Paju Riitta
 lähihoitaja
 245. Pitkänen Irene
 lähihoitaja
 246. Purhonen Miia
 lähihoitaja
 247. Siivonen Airi
 lähihoitaja
 248. Tiippana Sirkka
 lähihoitaja
 249. Toivonen Marianna
 lähihoitaja
 250. Uotila Sari
 lähihoitaja
 251. Vanhakoski Pirjo (ma)
 lähihoitaja
 252. Virtanen Margareetta
 lähihoitaja
 253. Vouti Mirja
 lähihoitaja
 254. Nummela Merja
 kuntahoitaja
 255. Mäkinen Pirkko
 kotiavustaja
 256. Meriluoto Pirkko
 hoitoapulainen
 257. Perkiö Riitta
 hoitoapulainen
 258. Päiväniemi Tuula
 hoitoapulainen
 259. Suosilta Arja
 hoitoapulainen

Opettajat**Joentaka**

260. Alitalo Eila
 luokanopettaja
 261. Ruotsalainen Elina
 luokanopettaja
 262. Saikkonen Tiina
 luokanopettaja

Kirkonkylä

263. Kauppi-Nykänen Erika
 rehtori
 264. Honkala Tuula
 erityisluokanopettaja
 265. Jylhä Annakaisa
 erityisluokanopettaja
 266. Kallela Sanna
 erityisluokanopettaja
 267. Kilpinen Salla
 luokanopettaja
 268. Kolehmainen Eeva
 luokanopettaja
 269. Lehto Anne
 erityisopettaja
 270. Lindberg Maarit
 erityisluokanopettaja
 271. Määttä-Pulkinen
 Milla-Mari
 luokanopettaja
 272. Paukola Anne
 luokanopettaja
 273. Piirainen Niini
 luokanopettaja
 274. Toivonen Taina
 luokanopettaja
 275. Tschokkinen-Passoja
 Leila
 luokanopettaja
 276. Piirainen Niini
 englannin kielen lehtori
 (ma)

	Kormu	296. Siimessalmi Tanja luokanopettaja	320. Ropponen Mikael
277.	Jokiniemi Päivi luokanopettaja	297. Wilkko Jaana luokanopettaja	321. Salmenjaakko Pirjo
278.	Koivuluoma Elina luokanopettaja	298. Kahelin Susanna erityisluokanopettaja	322. Sandell Sampo
	Launonen		323. Toivonen Tero
279.	Eljaala-Ojala Susanna rehtori	Pilpala	324. Torkkola Marja-Liisa
280.	Aarnio Elina luokanopettaja	299. Leino Merja luokanopettaja	325. Vase Petri
281.	Jalovaara Leena luokanopettaja	300. Rawstorne Meri luokanopettaja	326. Virtanen Leena
282.	Laine Maria erityisluokanopettaja		327. Vuotila Tiina
283.	Luoja Siru luokanopettaja	Lukio	Tuntioopettajat
284.	Mäntylä Hannu luokanopettaja	301. Ylönen Vilho rehtori	328. Karinsalo Johanna
285.	Rantanen Ulla luokanopettaja	302. Ahlqvist Anne asiakaspalvelusihteeri	329. Leppäkoski Anne
286.	Rautio Pirkko englannin lehtori		330. Nieminen Annamaija
	Länsi-Loppi	Lehtorit	331. Oksanen Leena
287.	Autio Eero luokanopettaja	303. Isotalo Mirja	Erityisopettajat
288.	Autio Elina luokanopettaja	304. Korhonen Harri	332. Joutsu-Hänninen Riitta
289.	Mäkivierikko Kaisa-Mari luokanopettaja	305. Mäkelä Anja	333. Vedenpää Arto
290.	luokanopettaja	306. Nummelin Tiina	334. Virtanen Kirsi-Marja
	Läyliäinen	307. Riento Pauli	Koulunkäyntiavustajat
291.	Mursula Jukka rehtori	308. Säteri Jaakko	335. Aalto Mia
292.	Aarnio Kirsti erityisopettaja	309. UI Masih Riitta	336. Elo Maarit
293.	Hyvönen Henna luokanopettaja	310. Vuorensola Taina	337. Hänninen Ritva
294.	Kahelin Susanna luokanopettaja	Yläkoulu	338. Jaurimaa Soile
295.	Lahtio Mervi luokanopettaja	Lehtorit	339. Juhola Liisa
		311. Halme Anu	340. Jääskeläinen Hanne
		312. Halme Nina	341. Kilpinen Marjo
		313. Hossi Virpi	342. Lindfors Elina
		314. Karppinen Mia	343. Lampo Sirpa
		315. Koivuluoma Ari	344. Lankinen Riitta
		316. Lahtio Olavi	345. Rannanmaa Jaana
		317. Lautala Raija	346. Leppikallio Lilli
		318. Paavola Eeva	347. Lönngren Mervi
		319. Pylvinen Tuula	348. Marjamäki Marika
			349. Nykänen Eira
			350. Ollikkala Niina
			351. Orava Henna

352. Rantala Terttu	Tekninen henkilöstö	Kiinteistönhoitajat
353. Saarikallio Kaisa	367. Rahikainen Timo tekninen johtaja	385. Hietanen Tomi
354. Salmi Matleena	368. Alén Hannu lupa- ja valvonta- tarkastaja	386. Lahtinen Tero
355. Salonen Marjo	369. Kunttonen Olli rakennustarkastaja	387. Laukkanen Ari
356. Sihvonen Saija	370. Säteri Pekka maankäyttöinsinööri	388. Lindfors Asko
357. Silfvast Jessika	371. Träff Pasi LVI-tekniikko	389. Salomaa Arto
358. Tamminen Heidi	372. Viinikka Juha ympäristöpäällikkö	390. Salonen Keijo
359. Venäläinen Sari	373. Hämäläinen Kari erikoisammattimies	391. Stenholm Merja Räyskälä / 16 h/vko
Kirjasto	374. Höijer Aune siivouspäällikkö	Laitoshuoltajat
360. Toivonen Tarja kirjastotoimenjohtaja	375. Nieminen Jouni puistotöiden ohjaaja	392. Aaltonen Sirkka
361. Sirén Tuula informaatikko	376. Hietanen Ismo ulkoilualueidenhoitaja	393. Halinen Anja
362. Louhelainen Tuula kirjastopalvelusihteeri	377. Oksanen Kari kenttämestari	394. Heimonen Päivi
363. Hämäläinen Irma palveluneuvoja	378. Oksanen Pertti ulkoilualueidenhoitaja	395. Hujala Tiina
364. Arminen Liisa kirjastovirkailija	379. Salomaa Ari ulkoilualueidenhoitaja	396. Hämäläinen Kirsti
365. Kapulainen-Tuomi Pirjo kirjastovirkailija	380. Aalto Yrjö ammattimies	397. Hämäläinen Sinikka
366. Maunula Pirjo kirjastoautonkuljettaja- virkailija	381. Kujansuu Timo ammattimies	398. Jylli Mira
	382. Lahtinen Rauno ammattimies	399. Kainulainen Ulla
	383. Salmi Simo ammattimies	400. Kannisto Marja
	384. Rekola Seppo varastonhoitaja / vesi- ja viemärlaitoksen apuhoitaja	401. Koskinen Maire
		402. Laine Liisa
		403. Lehtola Annikki
		404. Lehtonen Seija
		405. Leskinen Hilikka
		406. Paaso Marja
		407. Päivä Susanna
		408. Salo Mervi
		409. Saloniemi Siru-Liisa
		410. Toivonen Arja
		411. Toivonen Päivi
		412. Väisänen Merja