

# Lopen kunta

## HENKILÖSTÖRAPORTTI 2011



Käsittely:  
Kunnanhallitus 26.3.2012 (§ 72)  
Valtuusto 11.6.2012 (§ 24)

# SISÄLLYS

## HALLINTOPÄÄLLIKÖN KATSAUS

1. HENKILÖSTÖHALLINNON TAVOITTEET VUONNA 2011 JA NIIDEN TOTEUTUMINEN .....	1
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ .....	2
2.1. Henkilöstön määrän kehitys .....	2
2.2. Vakanssit toimielimittäin .....	4
3. HENKILÖSTÖN RAKENNE .....	5
3.1. Naiset ja miehet .....	5
3.2. Ikärakenne .....	6
3.3. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus Lopen kunnassa .....	7
3.4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	7
4. TEHTY TYÖAIKA .....	8
4.1. Työnteon keskeytykset eri syiden perusteella työpäivinä .....	8
5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....	10
5.1. Oppisopimuskoulutus .....	10
5.2. Muu koulutus .....	10
6. HENKILÖSTÖMENOT .....	11
6.1. Palkkakustannukset palkkalajeittain .....	11
6.2. Palkkojen korotukset .....	12
6.3. Keskipalkat sopimusaloittain .....	12
6.4. Muut henkilöstömenot .....	13
7. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA .....	13
7.1. Työterveyshuolto .....	13
7.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....	15
7.3. Tyky-toiminta .....	15
7.5. Syrjän rantasauna .....	17
8. YHTEISTOIMINTA .....	18
8.1. Työsuojelun yhteistoiminta ja työtapaturmat .....	18
8.2. Sisäinen tiedotus .....	19
9. HENKILÖSTÖKYSELY .....	19

## LIITTEET

1. Henkilöluettelo 31.12.2011

## HALLINTOPÄÄLLIKÖN KATSAUS

Vuotta 2011 värjivät monenlaiset henkilöstöhallintoon liittyvät uudistukset ja muutokset. Muutoksista suurin koski päivähoitohenkilöstöä, kun varhaiskasvatus eli lasten päivähoito ja esiopetus siirrettiin perusturvan hallinnonalalta kasvatus- ja sivistystoimen hallinnon alaisuuteen elokuun alusta lukien. Kuntaan rekrytoitiin alkukesän aikana varhaiskasvatuspäällikkö, Tarja Ojanen, joka toimii hallinnollisten tehtävien ohella Kirkonkylän päiväkodin johtajana sekä toisten päiväkodinjohtajien esimiehenä.

Kesän kynnyksellä Lopen kunnanjohtajan virka julistettiin haettavaksi. Kunnanjohtajaksi valittiin Karoliina Viitanen, joka oli hoitanut virkaa elokuusta 2010 alkaen ja työskennellyt sitä aiemmin kunnan hallintojohtajana vuodesta 2007 lukien.

Kuluneen vuoden aikana saatiin paljon aikaiseksi henkilöstötyön saralla. Joulukuusta 2010 elokuun loppuun 2011 määräaikaiseksi henkilöstöpäälliköksi rekrytoitu Päivi Ojanen toimi kiitettävällä tavalla moottorina niin esimiestaitoja vahvistavien koulutusten organisoinnissa, sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttöönoton tienraivaajana kuin lukuisien henkilöstöhallintoon liittyvien ohjeiden laatijana ja uudistajana.

Vuoden 2011 lopulla käynnistyi voimallisemmin keskustelu kuntarakenneuudistuksesta. Kunnan henkilöstö näyttää suhtautuvan asiaan rauhallisin, odottavaisin mielin - ja hyvä niin. Emmehän me vielä tiedä mitään muutosten aikataulusta, laajuudesta tai vaikutuksista. Ennen ratkaisuja tehdään tarvittavat selvitykset. Ja lähtökohtaisesti parasta mahdollista ratkaisua kuntalaisten palvelujen järjestämiseksi tässä ollaan joka tapauksessa hakemassa.

Työelämään muutokset ovat tulleet jäädäkseen. Muutosten kanssa voi oppia elämään. Varsinkin kun kääntää ajattelunsa siihen suuntaan, että muutos ei ole uhka, vaan mahdollisuus. Kuulostaa kliseiseltä, mutta näin kuitenkin on. Jatkuvaan muutokseen voi varautua ja aktiivisesti vaikuttaa yksilön hyvinvointia, työkykyä ja osaamista ylläpitämällä. Näihin seikkoihin myös Lopen kunta työnantajana haluaa kiinnittää erityisen huomionsa. Vastuu muutoksien halki sujuvasti ja taidolla luovimisesta on meillä kaikilla yhdessä ja erikseen.

Ja kuten muutenkin työelämässä - oli suurempia muutoksia tiedossa tai ei - niin omaa osaamistaan kannattaa aina pitää yllä ja vahvistaa sekä keskittyä olennaiseen eli omaan työhönsä, unohtamatta kuitenkaan yhteistyötaitoja, omaa panostaan hyvän työyhteisön ja ilmapiiriin ylläpitämiseen sekä työn iloa.

Antoisia työkokemuksia, onnistumisen hetkiä ja iloa!



Katja Väistö  
hallintopäällikkö

## 1. HENKILÖSTÖHALLINNON TAVOITTEET VUONNA 2011 JA NIIDEN TOTEUTUMINEN

Kunnan vuoden 2011 talousarviossa henkilöstöhallinnon sitoviksi tavoitteiksi asetettiin varhaisen puuttumisen mallin käyttöönotto sekä tuottavuutta ja tuloksellisuutta mittaavan kriteeristön luominen.

Varhaisen tuen toimintamalli hyväksyttiin henkilöstöasiainoimikunnassa 17.2.2011. Esimiehille järjestettiin toimintamalliin liittyvä koulutustilaisuus maaliskuussa yhteistyössä Kevan kanssa. On mahdollista, että varhaisen tuen toimintamallin käyttöönotto ja mallin mukainen työkyvyn kartoitus ja varhaisen tuen suunnittelu sekä töiden järjestely ovat vaikuttaneet sairauspoissaolojen selvään laskuun vuonna 2011. Lopen kunnan tuloksellisuusmittaristo otettiin käyttöön ja sitä sovellettiin paikallisen järjestelyerän jaossa 1.5.2011 alkaen. Kaikki työpaikat ovat laatineet tuloksellisuuskriteerien suhteen alkuarviot sekä suunnitelmat tuloksellisuuden edistämiseksi kaudella 2011-2012.

Vuoden 2011 toiminnallisiksi tavoitteiksi oli määritelty esimiesinfojen järjestäminen vähintään neljä kertaa vuodessa, sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttöönotto, rekrytointiohjeen laatiminen, tyky-toimintasuunnitelman toteuttaminen vuoden 2011 aikana ja uuden tyky-suunnitelman laatiminen vuosille 2012-2013 sekä perehdytysoppaan käyttöönotto.

Esimiesinfoja järjestettiin vain kaksi tavoitteena olleen neljän sijaan. Syksyllä esimiesinfoja ei toteutettu henkilöstövaihdosten johdosta. Määräaikaisen henkilöstöpäällikön tilalle rekrytoitiin vuoden loppupuolella työnsä aloittanut hallintopäällikkö. Kunnanjohtaja aloitti syyskaudella kaikki kunnan työpisteet kattavan kierroksen tiedottaen ajankohtaisista koko kuntaa koskevista asioista. Sähköinen rekrytointijärjestelmä eli Kuntarekry-ohjelma otettiin käyttöön maaliskuussa. Jokaiselle toimialalle nimettiin rekrytointivastaavat, jotka koulutettiin järjestelmän käyttöön. Työkykyä ylläpitävää eli tyky-toimintaa järjestettiin voimassa olevan suunnitelman mukaisesti kuluneen vuoden aikana. Toiminnan arvioimiseksi sekä uuden toimintakauden suunnittelun pohjaksi laadittiin kysely henkilöstölle. Kyselyn pohjalta uusi tyky-työryhmä aloitti tulevan toimintakauden suunnittelun. Kattavat henkilöstöhallinnon ohjeet, jotka sisältävät perehdyttämisaineiston esimiehille ja uusille työntekijöille, otettiin käyttöön kesän ja syksyn aikana kunnan kaikilla toimialoilla.



Lopen kunnan valtuusto valitsi kokouksessaan 13.6.2011 Lopen kunnan neljänneksi kunnanjohtajaksi kunnanjohtajan virkaa elokuusta 2010 alkaen hoitaneen HTM Karoliina Viitasen.

## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

### 2.1. Henkilöstön määrän kehitys

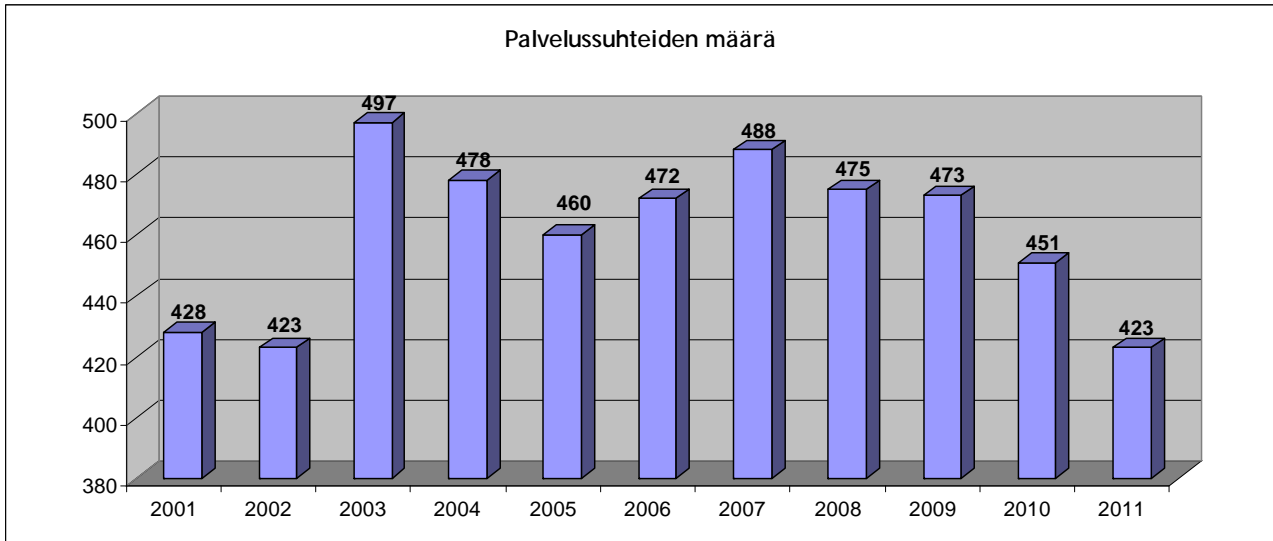
Lopen kunnan henkilöstön määrä vuosittain 31.12. käy ilmi alla olevasta taulukosta:

31.12.	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	Asukasta/ työntekijä
	Määrä	Osuus %	Määrä	Osuus %		
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
2011	337	79,7	78	18,4	423	19,81

Taulukossa tarkastellaan kunnassa vuoden viimeisenä päivänä voimassa olevan henkilöstön määrää. Luvut sisältävät sekä vakinaisen henkilön että hänen mahdollisen sijaisensa. 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, kun huomioidaan se, että vuoden 2011 alusta lukien lomituspalvelut siirtyivät kokonaisuudessaan Hämeenlinnan kaupungin Linnan lomituspalvelut -liikelaitoksen hoidettavaksi ja siten lomituspalveluiden henkilöstö siirtyi pois Lopen kunnan palveluksesta. Siirtyneitä henkilöitä oli yhteensä 38. Määräaikaisten määrä pysyi edellisen vuoden tasolla.

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 pätevydestä. Epäpätevää ei yleensä valita tehtävään vakinaisesti.



Vuonna 2011 Lopen kunnan palvelussuhteista määräaikaista oli 18,4 % (vuonna 2010: 17,1 %). KT Kuntatyöntantajien mukaan 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 ollut laskusuuntainen. 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 laskenut hieman vuoden 2010 tilanteesta. Vuoden 2011 lopussa kunnan vakinaisista palvelussuhteista osa-aikaisia oli 33 (vuoden 2010 lopussa 38). Vakinaisen henkilöstön osa-aikaisuuden perusteena on tavallisimmin osittainen hoitovapaa tai osa-aikaeläke. Määräaikaista henkilöstöstä 2011 lopussa osa-aikaisia oli 8 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 2011 lopussa 9,7 % (2010: 9,5 %). Suomen kunnissa osa-aikaista työtä teki vuonna 2010 noin 14 % henkilöstöstä.

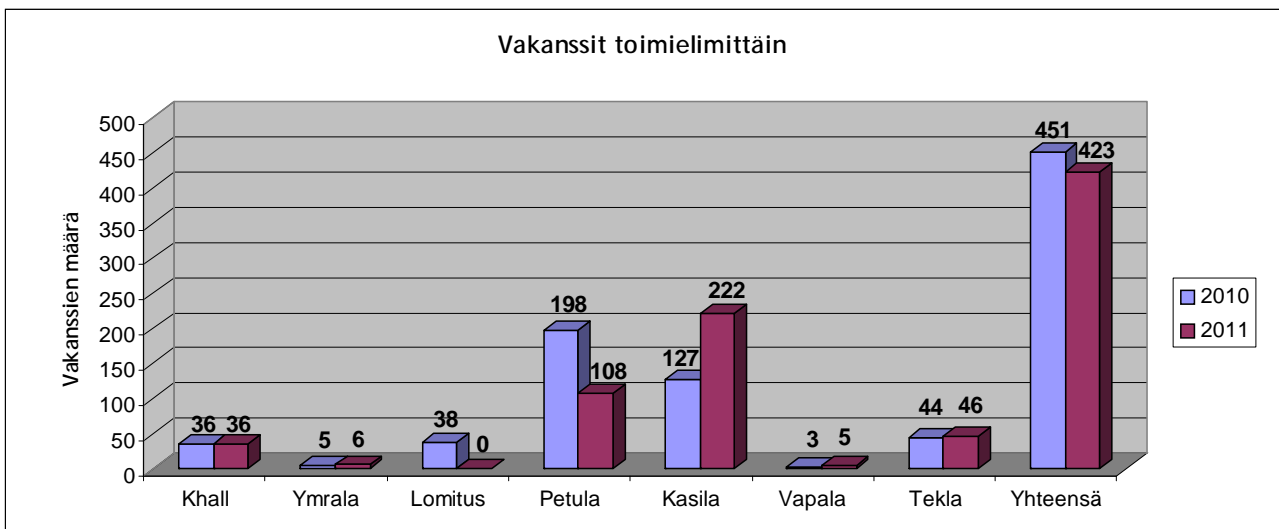
Kunnan asukasluvun myönteinen kehitys ei näy kunnan palvelussuhteiden määrässä kasvuna. Kunnan asukasluku on kasvanut viimeiset kymmenen vuotta. Kunnan palvelussuhteiden kokonaismäärä ei ole viimeisten viiden vuoden aikana kasvanut. Laskennallisten asiakkaiden eli kuntalaisten määrä kutakin kunnan palvelussuhdetta kohden on viimeisen viiden vuoden aikana kasvanut. Vuonna 2011 asukkaita/palvelussuhde oli yli 19.

## 2.2. Vakanssit toimielimittäin

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Kunnanhallitus	31	32	5	4	36	36
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	5	6	0	0	5	6
Lomituspalvelut	32	0	6	0	38	0
Perusturvalautakunta	151	82	47	26	198	108
Kasvatus- ja sivistyslautakunta	104	174	23	48	127	222
Vapaa-aikalautakunta	3	3	0	2	3	5
Tekninen lautakunta	42	40	2	6	44	46
<b>Yhteensä</b>	<b>368</b>	<b>337</b>	<b>83</b>	<b>86</b>	<b>451</b>	<b>423</b>

Vakanssien määrässä ovat mukana myös työllistetyt ja oppisopimuskoulutuksessa olevat. Luvut kuvaavat tilannetta 31.12. Vuoden 2011 alusta lukien maatalousyrittäjien lomituspalvelut siirtyivät kokonaisuudessaan Hämeenlinnan kaupungin Linnan lomituspalvelut-liikelaitoksen hoidettavaksi ja siten lomituspalvelujen henkilöstö siirtyi pois Lopen kunnan palveluksesta. Muutokset perusturvalautakunnan sekä kasvatus- ja sivistyslautakunnan vakanssien määrässä johtuvat varhaiskasvatuksen siirrosta kasvatus- ja sivistystoimialan alaisuuteen 1.8.2011.

Kunnanhallituksen kohdalla vakansseihin sisältyy yleis- ja taloushallinnon lisäksi ruokapalveluhenkilöstö.



Liitteenä 1 henkilöluettelo 31.12.2011.

### 3. HENKILÖSTÖN RAKENNE

#### 3.1. Naiset ja miehet

Henkilöstöryhmä	Naiset		Miehet		% -jakauma sukupuolittain 2011	
	2010	2011	2010	2011	Naiset	Miehet
Johtotason työt	3	3	2	2	0,7	4,3
Esimiestyöt	14	14	4	6	3,7	13,0
Asiantuntijatyöt	0	0	2	2	0,0	4,3
Toimeenpanevat työt	377	360	49	36	95,4	78,2
Yhteensä	394	377	57	46	100,0	100,0

Luvut kuvaavat tilannetta 31.12. Lopen kunnan henkilöstö on hyvin naisvaltainen kuten kuntasektori yleensäkin. Miesten osuus Lopen kunnan henkilöstöstä vuonna 2011 oli vain noin 11 % naisten osuuden ollessa 89 %. 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 toimeenpanevat 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 toimeenpaneveissa 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.

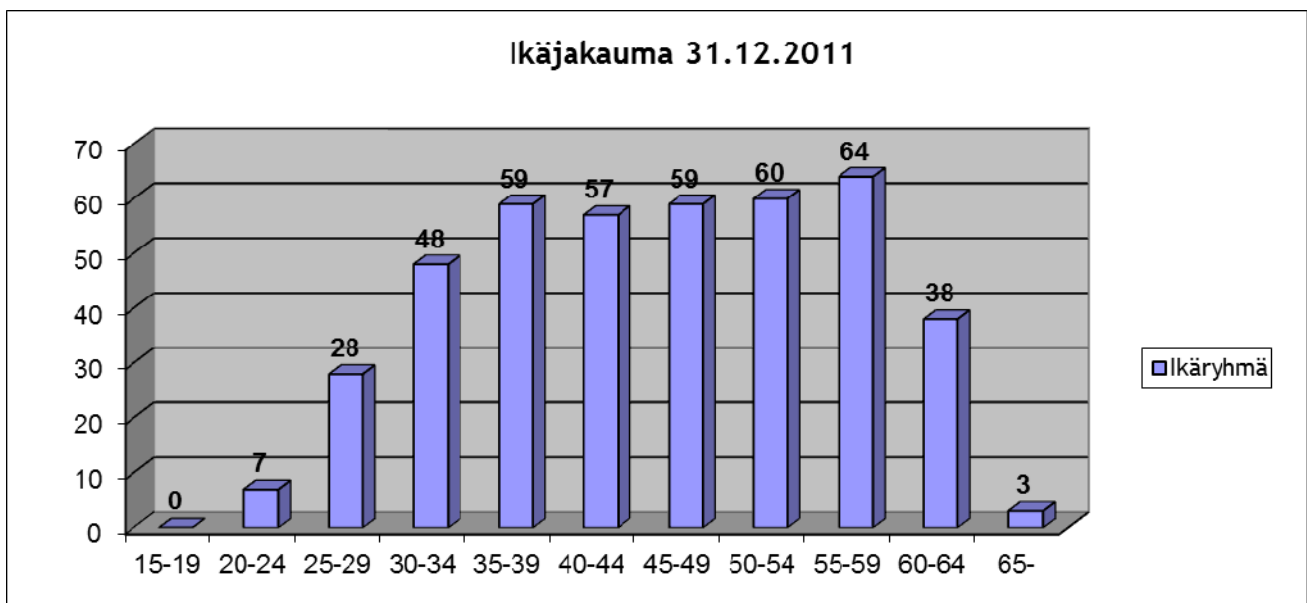
Varsinaisia johtotehtäviä on Lopen kunnassa vähän. Johtotason virkamiesten tehtävänkuvat ovat Lopella niukan johtoresurssin johdosta huomattavasti laaja-alaisempia kuin vastaavilla virkanimikkeillä isommissa kunnissa toimivien johtajien.



## 3.2. Ikärakenne

	-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-	Keski-ikä
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
2011	7	28	48	59	57	59	60	64	41	46

Lopen kunnan henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2011 lopussa noin 46 vuotta (2010: 46 vuotta). Koko kuntakentällä henkilöstön keski-ikä on 45 v 5 kk ja vakinaisen henkilöstön osalta 47 v 7 kk (10/2010 tilanne). Lopen kunnan luvut kuvaavat tilannetta 31.12.2011.



Yli 50-vuotiaiden osuus Lopen kunnan henkilöstöstä on suuri, mikä kertoo lähivuosien eläköitymisen olevan runsasta. Lopen kunnan henkilöstöstä oli yli 50-vuotiaita vuoden 2011 lopussa 165 henkilöä (2010:180 henkilöä) ja alle 50-vuotiaita 258 henkilöä (2010: 271 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 kasvatus- ja sivistystoimen hallinnonala ja yksittäisistä työyhteisöistä keski-ikältään nuorimmat ovat perusopetuksessa ja 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	3	2
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	0	0
Maaseutu- ja lomatoimi	0	1
Perusturvalautakunta	8	19
Kasvatus- ja sivistyslautakunta	15	8
Vapaa-aikalautakunta	1	1
Tekninen lautakunta	3	3
Koko kunta	30	34

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on ollut vuonna 2011 pienempää kuin vuonna 2010 (vuonna 2010: aloittaneet 35, lopettaneet 39). Vuoden 2011 aikana kunnan vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi 14 henkilöä (2010:10). Kunnan henkilöstön määrään nähden henkilöstön vaihtuvuus on ollut vuosittain melko vähäistä, mutta tulee lisääntymään lähivuosina.



Kauniina tammikuun päivänä 2011 kirjastovirkailija Liisa Arminen (kuvassa vasemmalla) saateltiin ansaituille eläkevuosille hänen työskenneltä 27 vuotta Lopen kunnan palveluksessa.

#### 4. TEHTY TYÖAIKA

##### 4.1. Työnteon keskeytykset eri syiden perusteella työpäivinä

Keskeytyksen syy	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Vuorotteluvapaa	43	499	800	609	995	879	1 091
Kuntoutus	50	44	81	74	107	211	68
Kuntoutustuki	717	1 213	1 085	808	498	0	0
Sairausloma	6 266	6 353	5 945	5 853	5 740	5 692	4 719
Palkaton virka/työvapaa	2 007	2 560	2 560	1 973	1 553	1 232	1 573
Palkalliset yksityisasiat	989	360	546	407	519	572	578
Opintovapaa	849	1 110	1 559	1 075	779	1 228	816
Aktiivivapaa	651	1 370	1 189	1 101	1 120	1 067	1 482
Äitiysloma	804	629	962	1 437	1 923	498	1 298
Perhepoliittiset vapaat	2 968	6 422	3 981	3 781	5 219	4 517	3 475
Julkinen tehtävä	43	24	13	148	50	12	8
Lomautus	487	1 203	343	23	0	0	0
Toisen viran/toimen hoito	374	1 905	1 819	366	476	1 452	2 303
Yhteensä	16 248	23 704	20 883	17 655	18 979	17 360	17 411
Poissaolopäivät/työntekijä	35	50	43	37	40	38	41

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 2011 aikana oli osittaisella kuntoutustuella tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä yhteensä 7 henkilöä. Kokoaikaisella kuntoutustuella, joka aiheuttaisi työnantajalle varhaiseläkemenoperusteisia maksuja, ei kuluvana vuonna ollut yksikään kunnan työntekijä.

Perhepoliittisten vapaiden (vanhempain- ja hoitovapaat) määrä laski huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna. Vaikka määrään lasketaan mukaan äitiysvapaat, yhteenlaskettu määrä jää vuotta 2010 pienemmäksi. Perhelomien vuosittaiseen määrään vaikuttaa luonnollisesti pitkälti kunnan henkilöstön ikärakenne. Odotettavissa on, että perhevapaiden määrä kääntyy nousuun tulevana vuosina henkilökunnan vaihtuvuuden myötä.

Vuonna 2011 palvelussuhdetta kohden sairauslomapäiviä oli 10,9 työpäivää (2010: 12,6 työpäivää). Keskimäärin henkilöstö oli siis sairauden johdosta pois työstä noin kaksi viikkoa. Sairauslomien määrä laski selvästi vuoteen 2010 verrattuna. KT Kuntatyöntäjien mukaan koko kuntasektorilla sairauslomapäiviä oli vuonna 2010 keskimäärin 18,4 päivää henkilötyövuotta kohden.

Sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus oli 8,1 päivää. Sairauslomat jakautuivat diagnoosiryhmittäin seuraavasti (viisi suurinta ryhmää):

Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	33 %
Hengityselinten sairaudet	24 %
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	11 %
Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	7 %
Hermoston sairaudet	7 %

## 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 2011 yhteensä 2 henkilöä ja ammattitutkintoa 3 henkilöä.

### 5.2. Muu koulutus

Muita kunnan kustantamia, esimiesten ilmoitusten perusteella rekisteröityjä ulkopuolisia koulutuspäiviä oli vuonna 2011 yhteensä 475 päivää (2010: 403 päivää). Näistä ammattiyhdistyskoulutusta oli vuonna 2011 yhteensä 31 päivää (2010: 20 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 2011 ei henkilöstöasiaintoimikunnan käsiteltäväksi jätetty yhtään anomusta tuen myöntämiseksi.

## 6. HENKILÖSTÖMENOT

### 6.1. Palkkakustannukset palkkalajeittain

Palkkalaji	2009 €	2010 €	2011 €	Muutos 2010-2011 %
Vakinaiset kuukausipalkat	9 319 499	9 749 419	9 387 098	- 3,7
Tunti- ja urakkapalkat	337 952	453 800	107 683	- 76,3
Tilapäiset ja sijaiset	2 593 362	2 351 501	2 369 201	+ 0,75
Erilliskorvaukset	942 512	1 019 489	856 670	- 16,0
Työllistämispalkat	83 520	90 752	87 713	- 3,3
Asiantuntijapalkat	4 309	3 662	2 190	- 40,2
Jaksotetut palkat	30 000	-53 590	109 556	+ 104,4
Palkat yhteensä	13 311 154	13 615 033	12 920 111	- 5,1
Henkilösivukulut	3 979 855	3 938 276	3 776 676	- 4,1
Työllistämistuet	39 460	37 118	36 504	- 1,6
Matalapalkkatuki	35 552	25 716	0	- 100,0
Sv-korvaukset	299 464	181 683	173 317	- 4,6
Nettomenot	16 916 533	17 308 792	16 486 966	- 4,7
Palkkausmenot €/asukas	2 055	2 093	1 968	- 6,0

(asukasmäärä 31.12.2011: 8.378 henkilöä)

Palkkakustannuksissa ei ole huomioitu palkkioita (kokouspalkkiot). Vuonna 2011 kunta-sektorilla palkankorotukset olivat keskimäärin 2 %:n luokkaa. Eniten henkilöstökuluja ovat kasvattaneet vakinaisen henkilöstön palkkojen korotukset.

Sv-korvaukset ovat kunnan saamia Kelan maksamia korvauksia sairauslomien ajalta sekä työtapaturmakorvauksia. Kyseisen tuloerän 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 lomarahosta. Vuoden 2011 jaksotettujen palkkojen nousu selittyy lomapalkka-jaksotuksen laskentaan tulleeella muutoksella. Jaksotetut palkat lasketaan jatkossa KVTES:n vuosilomaluvun A-taulukon perusteella aiemman B-taulukon sijasta ja tällä on korottava vaikutus jaksotettuihin palkkoihin.

Palkkamenojen pieneneminen selittyy sillä, että maatalousyrittäjien lomituspalvelujen henkilöstö siirtyi pois Lopen kunnan palveluksesta 1.1.2011 alkaen.

## 6.2. Palkkojen korotukset

Virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset nostivat vuonna 2011 kunta-alan palkkoja keskimäärin 2 % (2010: 1,7 %).

Kunta-alan sopimukseen perustuen 1.5.2011 lukien oli käytettävissä paikallisesti jaettava 0,8 %:n suuruinen järjestelyerä. Lopen kunnassa päätettiin yksimielisissä neuvotteluissa työnantajan ja paikallisten pääsopijajärjestöjen edustajien kesken kohdentaa järjestelyerästä KVTES:n ja TS:n sopimusaloilla 0,4 % tuloksellisuuskriteerien mukaisesti alkuarvion sekä jatkosuunnitelman tehneiden työpaikkojen henkilöstölle sekä 0,4 % paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen. Perhepäivähoitajilla järjestelyerä 0,8 % kohdennettiin hoitopaikan hintojen tarkistamiseen. OVTES:n alalla 0,2 %:n suuruinen järjestelyerä kohdennettiin TVA-tekijöiden tarkistamiseen.

## 6.3. Keskipalkat sopimusaloittain

	KVTES			TEKNISET			OVTES		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
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	
2011	3 184	2 070	2 091	2 345	1 911	2 300	3 905	3 206	3 309
muutos-%	+ 42,6	+ 1,7		+ 3,0	- 12,7		+ 7,7	+ 3,2	

Vuonna 2011 KVTES:n soveltamisalaan kuuluvia palvelusuhteita oli 329 (josta naisia 323), TS:n soveltamisalaan kuuluvia 29 (josta naisia 3) ja OVTES:n soveltamisalaan kuuluvia 95 (josta naisia 81).

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, sosiaalitoimen, sivistystoimen hallinnon, keittiö- ja kiinteistöhenkilöstön, kirjastohenkilöstön sekä maatalouslomittajien palkat.

Koko kuntasektorin osalta keskiansiot olivat viimeisimmän valtakunnallisen palkkatilaston (10/2010) mukaan KVTES:n sopimusosalalla 2.529 €/kk, Teknisten sopimusosalalla 2.954 €/kk ja OVTES:n sopimusosalalla 3.551 €/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

	2009	2010	2011
Työsuojelu ja työterveydenhuolto (netto)	48 097	53 433	54 192
Henkilöstön koulutus	65 654	37 980	50 438
Matkustuskulut	286 372	301 187	153 879
Yhteistoiminta (sis. tyky-toiminnan)	19 018	15 037	10 158

Työterveyshuollon palvelut on ostettu 1.5.2007 lähtien Riihimäen Työterveys ry:ltä. Työterveyshuollon nettokulut olivat vuonna 2010 keskimäärin noin 99 €/palvelussuhde ja vuonna 2011 vastaava luku oli noin 102 €/palvelussuhde (muutos + 3 %). Kunnan Kelalta saama työterveydenhuollon korvaus vuonna 2011 on noin 50.857 €.

Matkustuskuluihin sisältyvät kilometrikorvaukset, muut matkakulut sekä päivärahat virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Kilometrikorvaukset muodostuvat pääosin ns. virantoimitusmatkoihin liittyvistä ajomatkoista. Matkustuskulujen huomattava lasku johtuu siitä, että maatalouslomittajat siirtyivät pois Lopen kunnan palveluksesta.

Kaiken kaikkiaan henkilöstökulut laskivat vuodesta 2010 vuoteen 2011 yhteensä 4,8 %.

## 7. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

### 7.1. Työterveyshuolto

Vuoden 2007 toukokuun alusta lähtien kunta on ostanut palvelut suoritetun kilpailutuksen tuloksena Riihimäen Työterveys ry:ltä. 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	2011
Käynti työterveyshoitajalla	161	293	281	313	266
Käynti työterveyslääkärillä	401	658	793	838	797
Käynti erikoislääkärillä	16	5	11	8	7
Käynti psykologilla	0	3	0	0	0
Laboratoriokäyntejä	1 475	1 260	1 577	1 214	1128
Röntgenkäyntejä	35	46	93	50	47

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 2011 korvausluokittain**
Korvausluokka 1

Työpaikkaselvitykset	Työterveyslääkäri	4 tuntia
	Työterveyshoitaja	34,5 tuntia
	Työfysioterapeutti	36 tuntia
	Työpsykologi	0 tuntia
Terveystarkastukset	Työterveyslääkäri	71 kpl
	Työterveyshoitajat	131 kpl

Korvausluokka 2

Sairauskäynnit	Työterveyslääkäri/yleislääkäri	726 kpl
	Työterveyshoitaja	135 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 2011-2013 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 mahdollisuus osallistua Poronpolku-tapahtumaan sekä erilaisia lajikokeiluja (lajeina avantouinti, pilkkiminen, vesijumppa, vesivyöjuoksu, lintubongaus ja zumba). Lisäksi työyksiköt ovat järjestäneet vuoden aikana omia virkistys- ja ulkoilutapahtumiaan.



Lopen kunnan ladyt lenkillä Nice run -tapahtumassa Hämeenlinnassa 13.6.2011.

Kunnan henkilöstön harrastenäyttelyiden sarjaa jatkettiin toteuttamalla valokuva-näyttely kirjaston Fallesmanni-salissa lokakuussa 2011. Valokuvanäyttelyn teemana oli "Elämän iloa!".

Koko kunnan henkilöstölle järjestettiin tyky-työryhmän toimesta koulukeskuksessa yhteinen pikkujoulujuhla, johon osallistui 200 kunnan työntekijää. Jouluviikolla kunnan henkilöstölle tarjottiin perinteiseen tapaan kunnantalolla jouluglögä.

Tyky-työryhmä toteutti toukokuussa 2011 kyselyn tyky-toiminnan arvioimiseksi ja suunnittelun tueksi. Kyselyyn vastasi 107 kunnan työntekijää. Kauden 2010-2011 tyky-toimintaan oltiin pääosin hyvin tyytyväisiä. Suurinta tyytyväisyys oli kunnan henkilöstön pikkujouluun (70 erittäin tyytyväisiä), henkilökunnan Syrjän mökin käyttöoikeuteen (80 % erittäin tyytyväisiä) sekä kuntosalin vapaaseen käyttöön (71 % erittäin tyytyväisiä). Puutteiksi koettiin se, että yhteiset tapahtumat ovat keskittyneet kirkonkylälle eivätkä tapahtumien, kuten lajikokeilut, aikataulut aina sovi kaikille vaihtelevien työaikojen vuoksi.

Ehdotuksina tulevalle kaudelle 2012-2013 toivottiin muun muassa lisää kulttuuripainotteista sisältöä, liikunta- ja kulttuurisetelien käyttöönottoa, ilmaisia tai alennettuja lippuja lähiseudun uimahalleihin, koulutusta esim. työhyvinvointiteemoihin, hierontaa työpaikalla omakustannehintaan ja yhteisiä tapahtumia koko henkilöstölle tai työyksiköittäin kohdennettuina. Toimintakaudelle 2012-2013 nimetään uusi tyky-työryhmä, joka jatkaa tyky-toiminnan suunnittelua henkilöstöltä saadun palautteen ja ehdotusten pohjalta.

## 7.5. Syrjän rantasauna

Kunnan henkilöstön virkistyskäytössä on Loppijärven rannalla sijaitseva, kunnan omistama hirsinen rantasaunarakennus. Mökki on kaikkien henkilökuntaan kuuluvien käytävissä 10 €: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. Kesäaikaan 1.6.-31.8. sekä uutena vuotena mökillä on mahdollisuus halutessaan myös yöpyä. Mökissä on sauna, keittomahdollisuudet ja muut perustoiminnallisuudet pois lukien televisio.

Loppuvuonna raivonneiden Hannu- ja Tapani-myrskyjen kaatamat puut vaurioittivat Syrjän mökin kattorakenteita. Kattorakenteiden korjauksen ja myrskyn kaatamien puiden raivaamisen vuoksi mökin arvioidaan olevan poissa käytöstä alkukevääseen 2012 asti.

## 8. YHTEISTOIMINTA

Kunnan yhteistyöelimenä ja samalla työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunnassa on jokaisen kunnallisen pääsopijapuolen edustaja sekä työnantajan edustajia. Vuonna 2011 yhteistyötoimikunta kokoontui kolme kertaa. Lisäksi työnantajan edustaja tapasi päaluottamusmiehiä sekä ammattijärjestöjen muita edustajia paikallisneuvotteluissa ja yhteistoimintalain edellyttämässä neuvotteluissa.

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

### 8.1. Työsuojelun yhteistoiminta ja työtaturmat

Työsuojelun toimikaudelle 2010-2013 nimetty yhteistoimintahenkilöstö jatkoi työskentelyään ja työsuojelun toimintaohjelman valmistelua. Työsuojelun päivitetty toimintaohjelma sekä siihen liittyvä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2011-2013 saatiin valmiiksi alkuvuodesta. Myös Lopen kunnan päihdeohjelma päivitettiin alkuvuonna.

Työpaikkaselvityskäyntejä toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa seuraavasti: työ- ja päivätoimintakeskus Kuuselaan 20.1.2011, Launosten kouluun 27.1.2011, Kirkonkylän yläkouluun ja lukioon 29.3.2011 sekä Kirkonkylän, Joentaan ja Länsi-Lopen kouluihin 8.6.2011. Sisäilmaongelmiin liittyviä selvityksiä toteutettiin muutamassa kohteessa. Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen työsuojelutarkastuksia toteutettiin vuoden 2011 aikana useita. Laajempaan kokonaisuutena tarkasteltiin peruskoulujen ja lukion turvallisuuden hallintaa, jonka puitteissa työsuojelutarkastukset tehtiin seuraaviin kohteisiin: Läksiäisten ja Launosten kouluihin 9.5.2011 sekä Kirkonkylän kouluun, yläkouluun ja lukioon 10.5.2011. Lisäksi työsuojelutarkastukset tehtiin vesihuoltolaitokseen 13.4.2011 sekä Palvelukeskus Eedilään ja Hoivakoti Salmelaan 24.5.2011.

Kunnan työpaikkoihin nimettiin ensiapuhenkilöt, joille järjestettiin maaliskuussa koulutustilaisuus työpaikkojen ensiapuvalmiudesta ja huhti-toukokuussa EA1-koulutukset (2 pv/hlö). EA1-koulutuksiin osallistui yhteensä 41 henkilöä.

Työtaturmia sattui vuonna 2011 yhteensä 28, joista työmatkataturmia 4 ja yksi ammattitaudiksi luokiteltava. Työtaturmista koitui maksettavia korvauksia noin 11.000 euroa. Työtaturmat olivat pääosin liukastumisia, kaatumisia ja haavavammoja sekä erilaisia nyrjähdyksiä ja venähdyksiä.

Koko kunnan henkilöstölle järjestettiin syyskuussa työyhteisötaitoihin ja ammatilliseen työkäyttämiseen liittyvä koulutustilaisuus. Puolipäiväinen koulutus järjestettiin yhden päivän aikana kahtena samansisältöisenä koulutuksena. Kouluttajana oli työyhteisövalmentaja Hanna Riita-Pajunen Edureactors Oy:stä.

Koulujen kanssa jatkettiin vuonna 2010 alkanutta tehostettua uhka- ja väkivaltilanteiden ilmoituskäytäntöä. Tavoitteena on, että työpaikat puuttuvat jatkossa entistä tarkemmin kaikkiin työssä sattuneisiin uhka- ja väkivaltilanteisiin pohtien keinoja niiden ennaltaehkäisemiseen.

## 8.2. Sisäinen tiedotus

Kunnan sisäisen tiedottamisen kanavia ovat intranet, erilaiset tiedotteet, sähköposti-jakelut, palaverit ja työpaikkakokoukset sekä niiden muistiot, ilmoitustaulut ja esimies-infot. Sisäisessä tiedottamisessa hyödynnetään mahdollisimman paljon sähköpostia ja intranetiä. Vuonna 2010 otettiin 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 tulostetaan myös työpaikkojen ilmoitustauluille.

## 9. HENKILÖSTÖKYSELY

Lopen kunnassa toteutetaan henkilöstökysely kahden vuoden välein. Edellisen kerran henkilöstökysely toteutettiin vuonna 2010 ja seuraava toteutetaan vuoden 2012 loppupuolella.

(Vakinaiset viran-/toimenhaltijat sekä määräaikaiset avoimen viran/toimen haltijat)  
31.12.2011, yhteensä 365

1 (6)

Kunnanvirasto			Ruokahuolto
1. Viitanen Karoliina kunnanjohtaja	20.	Eerola Jaana perhetyöntekijä	40. Ulvila Sari ruokapalvelupäällikkö
2. Lehtinen Riitta perusturvajohtaja	21.	Perttala Kirsi perhetyöntekijä	41. Päivä Sari ruokapalveluvastaava
3. Leppänen Pekka talousjohtaja	22.	Katravuori Hanna aikuissosiaalityön ohjaaja	42. Lampo Satu keittäjä
4. Yli-Halla Leena kasvatus- ja sivistysjohtaja	23.	Aalto Leena sosiaalipalvelusihteeri	43. Vaahtera Johanna keittäjä
5. Käki Jyrki kehittämispäällikkö	24.	Asikainen Anne asiakaspalvelusihteeri	44. Ahoketo Virpi ruokapalvelutyöntekijä
6. Pirinen Tuula kulttuuri- ja vapaa- aikapäällikkö	25.	Isomäki Vappu laskentasihteeri	45. Kosamo Anita ruokapalvelutyöntekijä
7. Säteri Pekka maankäyttöpäällikkö	26.	Jokinen Aija laskentasihteeri	46. Mäenpää Maija ruokapalvelutyöntekijä
8. Väistö Katja hallintopäällikkö	27.	Kemppinen Leena palvelusihteeri	47. Sundgren Minna ruokapalvelutyöntekijä
9. Arola Sari koulukuraattori	28.	Koskela Riitta asiakaspalvelusihteeri	48. Tukia Anita ruokapalvelutyöntekijä
10. Juhala Jarmo maataloussihteeri	29.	Kuntonen Merja palvelusihteeri	49. Kesseli Jenna ruokapalvelutyöntekijä
11. Laakso Sena psykologi	30.	Lahtinen Leena palvelusihteeri	50. Virtanen Mirja ruokapalvelutyöntekijä Kirkonkylä
12. Ojala Liisa liikunnanohjaaja	31.	Lastikka Satu palvelusihteeri	51. Saarinen Satu palveluvastaava Kormu
13. Suonpuro Pauli nuoriso-ohjaaja	32.	Määttä Paula palvelusihteeri	52. Inkinen Susanna ruokapalveluvastaava Launonen
14. Ollikainen Sanna johtava sosiaali- työntekijä	33.	Nyman Siru asiahallintasihteeri	53. Salomaa Arja ruokapalvelutyöntekijä Launonen
15. Ohtonen Niina sosiaalityöntekijä	34.	Oleander Sirpa asiakaspalvelusihteeri	54. Anttila Helena ruokapalveluvastaava Läyliäinen
16. Rönkkö Tarja sosiaalityöntekijä	35.		55. Hovi Marju ruokapalvelutyöntekijä Läyliäinen
17. Urtamo Kristiina sosiaalityöntekijä	36.	Silén Sanna-Kaisa asiakaspalvelusihteeri	56. Johansson Margit ruokapalvelutyöntekijä Launonen
18. Fagerström Outi (ma) palveluohjaaja	37.	Sivén Mirja opistosihiteeri	57. Ranta Seija ruokapalvelutyöntekijä Läyliäinen
19. Mero Maija sosiaaliohjaaja	38.	Sokka Seija palkkasihteeri	58. Saarenoja Terttu palveluvastaava Piipala
	39.	Stenholm Irja pääkirjanpitäjä	

(Vakinaiset viran-/toimenhaltijat sekä määräaikaiset avoimen viran/toimen haltijat)  
31.12.2011, yhteensä 365

2 (6)

<b>Kotipalvelu</b>	82. Voivala Ritva lähihoitaja	<b>Päiväkodit</b>
59. Semi Pirjo kotipalvelunohjaaja	83. Vähämäki Tiina lähihoitaja	102. Ojanen Tarja varhaiskasvatuspäällikkö
60. Lindholm Johanna (ma) vanhusten päivä- toiminnan ohjaaja	84. lähihoitaja	103. Laaksonen Marja johtaja, alueellinen perhepäivähoidon ohjaaja
61. Eve Anne lähihoitaja	85. Hieta Merja kotiavustaja	104. Salmi Pirkko johtaja, alueellinen perhepäivähoidon ohjaaja
62. Hanninen Marja-Terttu lähihoitaja	86. Rantasaari Tuula kotiavustaja	105. Hasu Kati erityislastentarhan- opettaja
63. Harju Tarja lähihoitaja	<b>Työ- ja päivätoimintakeskus Kuusela</b>	106. Haapanen Tuire lastentarhanopettaja
64. Kinnari Laura lähihoitaja	87. Saraneva Ritva ohjaaja	107. Hagqvist-Miettinen Elina lastentarhanopettaja
65. Koskinen Katariina lähihoitaja	88. ohjaaja	108. Hietanen Kati lastentarhanopettaja
66. Leiviskä Helena lähihoitaja	<b>Mäntykoti</b>	109. Koivula Tomi lastentarhanopettaja
67. Lindfors Eila lähihoitaja	89. Kärkkäinen Tanja kehitysvammahoitaja	110. Kujansivu Sanna lastentarhanopettaja
68. Lindholm Anne lähihoitaja	90. Lillberg Hannele kehitysvammahoitaja	111. Laurila Nora lastentarhanopettaja
69. Lähde Hilikka lähihoitaja	91. Mustonen Niina kehitysvammahoitaja	112. Mesilaakso Leena lastentarhanopettaja
70. Metsälä Sari lähihoitaja	92. Setälä Marketta kehitysvammahoitaja	113. Muikku Annukka lastentarhanopettaja
71. Mustonen Elina lähihoitaja	93. Nykyri Aila (ma) kehitysvammahoitaja	114. Nieminen Pirkko lastentarhanopettaja
72. Mäntylä Marjut lähihoitaja	94. Rajamäki Marita hoitoapulainen	115. Oittinen Satu lastentarhanopettaja
73. Niemi Sinikka lähihoitaja	<b>Hoivakoti Salmela</b>	116. Ruokonen Tiina lastentarhanopettaja
74. Nurmi Katja lähihoitaja	95. Pyhälampi Eeva sairaanhoitaja	117. Salminen Margit lastentarhanopettaja
75. Oleander Tyyne lähihoitaja	96. Aaltonen Paula lähihoitaja	118. Saukkola Miia lastentarhanopettaja
76. Petrell Leena lähihoitaja	97. Kiviranta Tuula lähihoitaja	119. Sillanpää Jaana lastentarhanopettaja
77. Ranta Sanna-Mari lähihoitaja	98. Laanola Sanna lähihoitaja	120. Sokka Jaana lastentarhanopettaja
78. Sjöblom Hannele lähihoitaja	99. Nurmi Saila lähihoitaja	121. Untinen Taru lastentarhanopettaja
79. Stigell Maria lähihoitaja	100. Ranta Outi lähihoitaja	122. Vehkakoski Merja lastentarhanopettaja
80. Uotila Suvi lähihoitaja	101. Shipley-Esselström Tove lähihoitaja	
81. Viinikka Ulla lähihoitaja		



(Vakinaiset viran-/toimenhaltijat sekä määräaikaiset avoimen viran/toimen haltijat)  
31.12.2011, yhteensä 365

3 (6)

123. lastentarhanopettaja	146. Puisto Anne lastenhoitaja	171. Peura Merja
124. Alvinen Leila lastenhoitaja	147. Rantanen Sari lastenhoitaja	172. Rekola Seija
125. Ansalehto Raili lastenhoitaja	148. Rintaluoma Raila lastenhoitaja	173. Rusanen Riitta-Liisa
126. Autio Marita lastenhoitaja	149. Sinervo Taina lastenhoitaja	174. Seppälä Mari
127. Ekholm Paula lastenhoitaja	150. Suni Anu lastenhoitaja	175. perhepäivähoitaja
128. Eronen Anne lastenhoitaja	151. Säteri Ritva lastenhoitaja	176. perhepäivähoitaja
129. Haikara Suvi lastenhoitaja	152. Uotila Pirjo lastenhoitaja	177. perhepäivähoitaja
130. Hakala Minna lastenhoitaja	153. Viljanen Maija lastenhoitaja	178. perhepäivähoitaja
131. Hatakka Jonna lastenhoitaja	154. lastenhoitaja	179. perhepäivähoitaja
132. Inovaara Tuija lastenhoitaja	155. Röök Raija hoitoapulainen	180. perhepäivähoitaja
133. Jaaramaa Liisa lastenhoitaja	156. Hämäläinen Sinikka laitoshuoltaja	181. perhepäivähoitaja
134. Kuparinen Tiina lastenhoitaja (resurssihoitaja)	<b>Ryhmäperhepäivähoito</b>	182. perhepäivähoitaja
135. Laukkanen Marika lastenhoitaja	157. Vuorinen Raili lastenhoitaja	183. perhepäivähoitaja
136. Lilli Marja lastenhoitaja	158. Aaltonen Pirjo ryhmäperhepäivähoitaja	<b>Vanhainkoti</b>
137. Louhelainen Sini lastenhoitaja	159. Palonen Marketta ryhmäperhepäivähoitaja	184. Haapanen Sisko vanhustenhuollonjohtaja
138. Mattila Hanna-Kaisa lastenhoitaja	160. Sainio Paula ryhmäperhepäivähoitaja	185. Koivula Satu palvelusihteri
139. Metsola Tuula lastenhoitaja	<b>Perhepäivähoitajat</b>	186. Suni Aila sairaanhoitaja (vastaava)
140. Mielonen Tarja lastenhoitaja	161. Arminen Sanna	187. Niemi Ritva sairaanhoitaja
141. Monto Helena lastenhoitaja	162. Hietanen Ritva	188. Anttila Krista lähihoitaja
142. Mäenpää Erja lastenhoitaja	163. Lumivuokko Mirja	189. Enqvist Maritta lähihoitaja
143. Nenonen Hanna lastenhoitaja	164. Lehto Sirpa	190. Kinnunen Ulla lähihoitaja
144. Paavonkallio-Eronen Päivi lastenhoitaja	165. Leino Mirja	191. Koistila Sirkka lähihoitaja
145. Palviainen Eila lastenhoitaja	166. Lilja Tuula	192. Kuurlunti Katja lähihoitaja
	167. Lyytikäinen Tuula	193. Kuusisto Riitta (ma) lähihoitaja
	168. Mäkelä Anitta	194. Leander Irma lähihoitaja
	169. Nylund Jaana	195. Mustajoki Laila lähihoitaja
	170. Oksanen Eliisa	196. Pitkänen Irene lähihoitaja
		197. Purhonen Miia lähihoitaja

(Vakinaiset viran-/toimenhaltijat sekä määräaikaiset avoimen viran/toimen haltijat)  
31.12.2011, yhteensä 365

4 (6)

198. Siivonen Airi lähihoitaja	219. Kilpinen Salla luokanopettaja	239. Rantanen Ulla luokanopettaja
199. Tamminen Taina lähihoitaja	220. Kolehmainen Eeva luokanopettaja	240. Rautio Pirkko englannin lehtori
200. Tiippana Sirkka lähihoitaja	221. Lindberg Maarit erityisopettaja	
201. Uotila Sari lähihoitaja	222. Määttä-Pulkinen Milla-Mari luokanopettaja	<b>Länsi-Loppi</b>
202. Virtanen Margareetta lähihoitaja	223. Paukola Anne luokanopettaja	241. Autio Eero luokanopettaja
203. Vouti Mirja lähihoitaja	224. Piirainen Niini (ma) englannin kielen lehtori	242. Autio Elina luokanopettaja
204. Nummela Merja kuntohoitaja	225. Piirainen Niini luokanopettaja	243. Mäkipvierikko Kaisa-Mari luokanopettaja
205. Mäkinen Pirkko kotiavustaja	226. Pitkänen-Kettunen Päivi erityisopettaja	<b>Läyliäinen</b>
206. Meriluoto Pirkko hoitoapulainen	227. Rantti Johanna erityisluokanopettaja	244. Mursula Jukka rehtori
207. Perkiö Riitta hoitoapulainen	228. Toivonen Taina luokanopettaja	245. Hämäläinen Henna luokanopettaja
208. Päiväniemi Tuula hoitoapulainen	229. Tschokkinen-Passoja Leila luokanopettaja	246. Ilmonen Kirsi erityisopettaja
209. Suosilta Arja hoitoapulainen		247. Kahelin Susanna erityisluokanopettaja
<b>Opettajat</b>	<b>Kormu</b>	248. Kahelin Susanna luokanopettaja
<b>Joentaka</b>	230. Jokiniemi Päivi luokanopettaja	249. Lahtio Mervi luokanopettaja
210. Alitalo Eila luokanopettaja	231. Koivuluoma Elina luokanopettaja	250. Pietola Sari (ma) tuntiopettaja
211. Ruotsalainen Elina luokanopettaja		251. Siimessalmi Tanja luokanopettaja
212. Saikkonen Tiina luokanopettaja	<b>Launonen</b>	252. Wilkko Jaana luokanopettaja
	232. Eljaala-Ojala Susanna rehtori	
<b>Kirkonkylä</b>	233. Aarnio Elina luokanopettaja	<b>Pilpala</b>
213. Kauppi-Nykänen Erika rehtori	234. Jalovaara Leena luokanopettaja	253. Leino Merja luokanopettaja
214. Dahl Tuula tuntiopettaja	235. Luoja Siru luokanopettaja	254. Rawstorne Meri luokanopettaja
215. Friman Marjo luokanopettaja	236. Kallasvaara Minna (ma) tuntiopettaja	<b>Lukio</b>
216. Honkala Tuula erityisluokanopettaja	237. Mäntylä Hannu luokanopettaja	255. Ylönen Vilho rehtori
217. Jylhä Annakaisa erityisluokanopettaja	238. Ojala Sonja erityisluokanopettaja	256. Ahlqvist Anne asiakaspalvelusihiteeri
218. Kallela Sanna erityisluokanopettaja		

(Vakinaiset viran-/toimenhaltijat sekä määräaikaiset avoimen viran/toimen haltijat)  
31.12.2011, yhteensä 365

5 (6)

Lehtorit	Erityisopettajat	Kirjasto
257. Isotalo Mirja	286. Nummila Mirva	314. Toivonen Tarja kirjastotoimenjohtaja
258. Korhonen Harri	287. Vedenpää Arto	315. Sirén Tuula informaatikko
259. Mäkelä Anja	288. Virtanen Kirsi-Marja	316. Louhelainen Tuula kirjastopalvelusihteeri
260. Nummelin Tiina		317. Hämäläinen Irma palveluneuvoja
261. Riento Pauli	<b>Koulunkäyntiavustajat</b>	318. Mäkelä Pirjo kirjastovirkailija
262. Säteri Jaakko	289. Aalto Mia	319. Kapulainen-Tuomi Pirjo kirjastovirkailija
263. Ul Masih Riitta	290. Elo Maarit	320. Maunula Pirjo kirjastoautonkuljettaja- virkailija
264. Vuorensola Taina	291. Hänninen Ritva	
	292. Jaurimaa Soile	<b>Tekninen henkilöstö</b>
<b>Yläkoulu</b>	293. Juhola Liisa	321. Rahikainen Timo tekninen johtaja
<b>Lehtorit</b>	294. Jääskeläinen Hanne	322. Alén Hannu tarkastusinsinööri
265. Halme Anu	295. Kilpinen Marjo	323. Kuntonen Olli rakennustarkastaja
266. Halme Nina	296. Lampo Sirpa	324. Träff Pasi LVI-tekniikko
267. Hossi Virpi	297. Lankinen Riitta	325. Viinikka Juha ympäristöpäällikkö
268. Karppinen Mia	298. Leppikallio Lilli	326. Hämäläinen Kari erikoisammattimies
269. Koivuluoma Ari	299. Lindfors Elina	327. Höijer Aune siivouspäällikkö
270. Koponen Kimmo	300. Lönngren Mervi	328. Nieminen Jouni puistotöiden ohjaaja
271. Lautala Raija	301. Marjamäki Marika	329. Oksanen Kari kenttämestari
272. Oksanen Leena	302. Mängel Heily	330. Lahtinen Tero vastaava kiinteistöhoitaja
273. Paavola Eeva	303. Nykänen Eira	331. Hietanen Ismo ulkoilualueidenhoitaja
274. Pylvinen Tuula	304. Ollikkala Niina	332. Oksanen Pertti ulkoilualueidenhoitaja
275. Salmenjaakko Pirjo	305. Orava Henna	333. Salomaa Ari ulkoilualueidenhoitaja
276. Sandell Sampo	306. Rannanmaa Jaana	
277. Taivassalo Sari	307. Rantala Terttu	
278. Toivonen Tero	308. Saarikallio Kaisa	
279. Torkkola Marja-Liisa	309. Salmi Matleena	
280. Vase Petri	310. Salonen Marjo	
281. Virtanen Leena	311. Silfvast Jessika	
282. Vuotila Tiina	312. Tamminen Heidi	
	313. Venäläinen Sari	
<b>Tuntiopettajat</b>		
283. Karinsalo Johanna		
284. Nieminen Annamajja		
285. Rätty Laura		

(Vakinaiset viran-/toimenhaltijat sekä määräaikaiset avoimen viran/toimen haltijat)  
31.12.2011, yhteensä 365

---

6 (6)

334. Aalto Yrjö ammattimies	<b>Laitoshuoltajat</b>	362. Toivonen Arja
335. Kujansuu Timo ammattimies	345. Aaltonen Sirkka	363. Toivonen Päivi
336. Salmi Simo ammattimies	346. Ekholm Pipsa	364. Vartiainen Taru
337. Rekola Seppo varastonhoitaja / vesi- ja viemärlaitoksen apuhoitaja	347. Halinen Anja	365. laitoshuoltaja (19,13 h/vk)
<b>Kiinteistöhoitajat</b>	348. Heimonen Päivi	
338. Hietanen Tomi	349. Hujala Tiina	
339. Laukkanen Ari	350. Hämäläinen Kirsti	
340. Lindfors Asko	351. Jylli Mira	
341. Rantasaari Jussi	352. Kainulainen Ulla	
342. Salomaa Arto	353. Kannisto Marja	
343. Salonen Keijo	354. Koskinen Maire	
344. Stenholm Merja Räyskälä / 16 h/vko	355. Laine Liisa	
	356. Lehtonen Seija	
	357. Leskinen Hilikka	
	358. Paaso Marja	
	359. Päivä Susanna	
	360. Salo Mervi	
	361. Saloniemi Siru-Liisa	