

Lopen kunta

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2012



Käsittely:

Yhteistyötoimikunta 20.5.2013 (§ 6)

Kunnanhallitus 27.5.2013 (§ 141)

Valtuusto 3.6.2013 (§ 48)

SISÄLLYS

HALLINTOPÄÄLLIKÖN KATSAUS

1. HENKILÖSTÖHALLINNON TAVOITTEET VUONNA 2012 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
7.4. Syrjän rantasauna	16
8. YHTEISTOIMINTA	17
8.1. Työsuojelun yhteistoiminta ja työtapaturmat	17
8.2. Sisäinen tiedotus	18
9. HENKILÖSTÖKYSELY	18

LIITTEET

1. Henkilöluettelo 31.12.2012
2. Henkilöstökyselyn 2012 tulokset

Etukannen kuvat:

Laskentasihteeri Vappu Isomäki (ylempi kuva, kyydissä) ja lastenhoitaja Raili Ansalehto (alempi kuva, keskellä) jäivät eläkkeelle vuoden 2012 aikana tehtyään yli 40 vuoden työuran kunnallisessa palveluksessa.

HALLINTOPÄÄLLIKÖN KATSAUS

Vuoden 2012 toiminnassa korostuivat hyvän työilmapiirin merkitys, yhtenäisten henkilöstötyöhön liittyvien menettelyjen varmistaminen, työtehtävien sisältöjen ja toiminnallisuuden kehittäminen, entistä tarkoituksenmukaisempien toimintatapojen löytäminen ja työssä jaksamisen tukeminen.

Vaikka vuosi 2012 oli Lopen kunnan talouden näkökulmasta poikkeuksellisen hyvä, meidän on varauduttava haasteellisiin lähivuosiin. Samalla kun pidämme itse kukin huolta omasta osaamisestamme, työhyvinvoinnista ja hyvästä työilmapiiristä, meidän on tarpeellista arvioida ja kehittää omaa toimintaamme ottaen huomioon niin taloudelliset reunaehdot kuin asiakkaidemme tarkoituksenmukainen ja hyvä palvelu.

Marraskuussa 2012 toteutetussa henkilöstökyselyssä kunnan työntekijät nimesivät vahvuuksiksi perustehtävän selkeyden ja vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön. Lähes kaikki vastaajat kokivat, että oma työ on tärkeää ja merkityksellistä. Valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että oma ammattitaito ja osaaminen nykyisissä tehtävissä ovat kohtuullisen hyvällä tasolla. Näillä eväillä on hyvä lähteä suuntaamaan toimintaa kohti tulevaisuutta ja koko kuntakenttää koskevia haasteita. Sitoutunut ja osaava henkilöstö sekä jatkuva oppiminen ja ammatillinen kehittyminen ovat avainasemassa silloin, kun tähdätään kohti yhteisiä ja hetkittäin ehkä haasteellisiltakin tuntuvia tavoitteita. Sen lisäksi tarvitaan ymmärrystä ja henkistä kanttia. Henkiset voimavarat mitataan tilanteissa, joissa uhat pitää ja kannattaa ymmärtää mahdollisuuksina.

Henkilöstökyselyn tulokset ja henkilöstöön liittyvät tunnusluvut osoittavat sen, että keskeisimpiä henkilöstötyön kehittämisen osa-alueita ovat henkilöstön ikääntyminen ja vaihtuminen, esimiestyön yhtenäiset ja tasapuoliset käytännöt, tiedonkulku sekä osassa toimialoja työyhteisöjen toimivuus ja työn ajoittainen kiire. Suurten ikäluokkien jäädessä pois työelämästä henkilöstön osaamiseen saattaa syntyä vajetta. Työssä jaksamiseen tähtäävät tukitoimet tulevat vuosi vuodelta tärkeämmiksi. Näihin haasteisiin ja huomisen vaateisiin työnantajan on mietittävä tehokkaita ja toimivia ratkaisuja.

Jatkuva kehittämistyö ja toimintaan liittyvät muutokset ovat haasteellisia koko henkilöstölle. Olosuhteiden pakosta niihin sisältyy paineita ja epävarmuutta, mutta myös onnistumisen riemua. Osaamista vahvistamalla, hyvää työilmapiiriä vaalimalla ja toinen toisemme aidosti huomioon ottamalla luomme edellytyksiä sekä osaamisen jatkuvaan kehittämiseen että työssä jaksamiseen.

Kiitän koko henkilöstöä rakentavasta yhteistyöstä! Huomisen haasteiden kohtaaminen on huomattavasti helpompaa, kun yhteishenki on kunnossa ja yhdessä pelaaminen sujuu – ammattitaidolla, osaamisella, hyvällä asiakaspalvelulla ja oikealla asenteella. Jatketaan samaan malliin – yhteen hiileen puhaltamalla!



Katja Väistö
hallintopäällikkö

1. HENKILÖSTÖHALLINNON TAVOITTEET VUONNA 2012 JA NIIDEN TOTEUTUMINEN

Kunnan vuoden 2012 talousarviossa henkilöstöhallinnon sitoviksi tavoitteiksi asetettiin pitkäaikaistyöttömien työllistäminen seitsemän henkilötyövuoden määrällä sekä se, että henkilöstöstrategian mukaisten linjaukset ja ohjaukset ovat käytössä kaikissa työyksiköissä.

Pitkäaikaistyöttömien aktivoinnin ja työllistämisen tavoite toteutui. Pitkäaikaistyöttömiä työllistettiin vuoden 2012 aikana yhteensä 7,83 henkilötyövuotta. Viestintää vuonna 2011 kootuista kunnan yhteisistä henkilöstöhallinnon ohjeista ja ohjeiden jatkokehittämistä jatkettiin vuoden 2012 aikana. Loppuvuonna 2012 toteutetun henkilöstökyselyn tulokset osoittivat, että tarvetta esimiesten ja työyksiköiden henkilöstöhallintoon liittyvien menettelyjen yhtenäistämiseen on edelleen.

Vuoden 2012 toiminnallisiksi tavoitteiksi oli määritelty TVA- ja HTA-järjestelmien päivittäminen, esimiesinfojen järjestäminen, Kuntarekryn käytön tehostaminen, rekrytointi- ja perehdytyskäytäntöjen toimivuuden varmistaminen, osatyökykyisten työntekijöiden työssä jatkamisen tukeminen, varhaisten puuttumisen käytänteiden käyttöönoton varmistaminen, henkilöstöressurssien kohdentaminen oikein palvelutuotannon tarpeen näkökulmasta sekä tyky-toimintasuunnitelman laatiminen vuosille 2012–2013 ja sen toteuttaminen.

Työn vaativuuden arviointi (TVA) -järjestelmien päivittäminen aloitettiin yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Tehtävien vaativuuden arviointiin vaikuttavista tekijöistä on päästy yhteisymmärrykseen opetushenkilöstöön ja teknisen sopimuksen piiriin kuuluvien osalta. Päivitystyössä on huomioitu seutukunnalla tai kehitteillä olevat TVA-mallit. KVTES:in piiriin kuuluvien TVA-tekijöiden päivitystyö siirrettiin tehtäväksi vuoden 2013 aikana seutukunnallisena yhteistyönä.

Esimiesinfoja järjestettiin vain kaksi tavoitteena olleen neljän sijaan. Infojen lisäksi hallintopäällikkö tuki esimiehiä ja heidän alaisiaan yhdessä yhteistyötoimikuntaan kuuluvien työntekijöiden kanssa lukuisissa henkilöstöön liittyneissä haastavissa tilanteissa.

Sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry on käytössä rekrytointitilanteissa koko kunnassa 100-prosenttisesti. Sähköisesti toteutettiin 79 rekrytointia. Lyhytaikaiset sijaisjärjestelyt hoidetaan myös jatkossa ilman Kuntarekryä. Rekrytoinnit toteutetaan yhteinäistä rekrytointia noudattaen ja henkilöstöhallinto tukee sujuvan rekrytoinnin toteuttamista.

Tyky-toimintasuunnitelma vuosille 2012–2013 valmistui alkuvuodesta 2012. Suunnitelmaan kirjattuja toimenpiteitä toteutettiin aikataulujen mukaisesti.

Varhaisen puuttumisen mallin käyttöä jatkettiin. Hallintopäällikkö oli tarvittaessa esimiesten tukena käytännön tilanteissa. Mallin käytön vakiinnuttamista on tarpeen jatkaa myös vuonna 2013. Yhteistyötä Riihimäen Työterveys ry:n kanssa tiivistettiin osatyökykyisten työntekijöiden työssä jatkamisen tukemiseksi.

Henkilöstöressurssien kohdentumista pyritään arvioimaan toiminnan näkökulmasta läpi koko talousarviovuoden tavoitteena palvelutuotannon kannalta mahdollisimman toimivat ja tarkoituksenmukaiset ratkaisut.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

2.1. Henkilöstön määrän kehitys

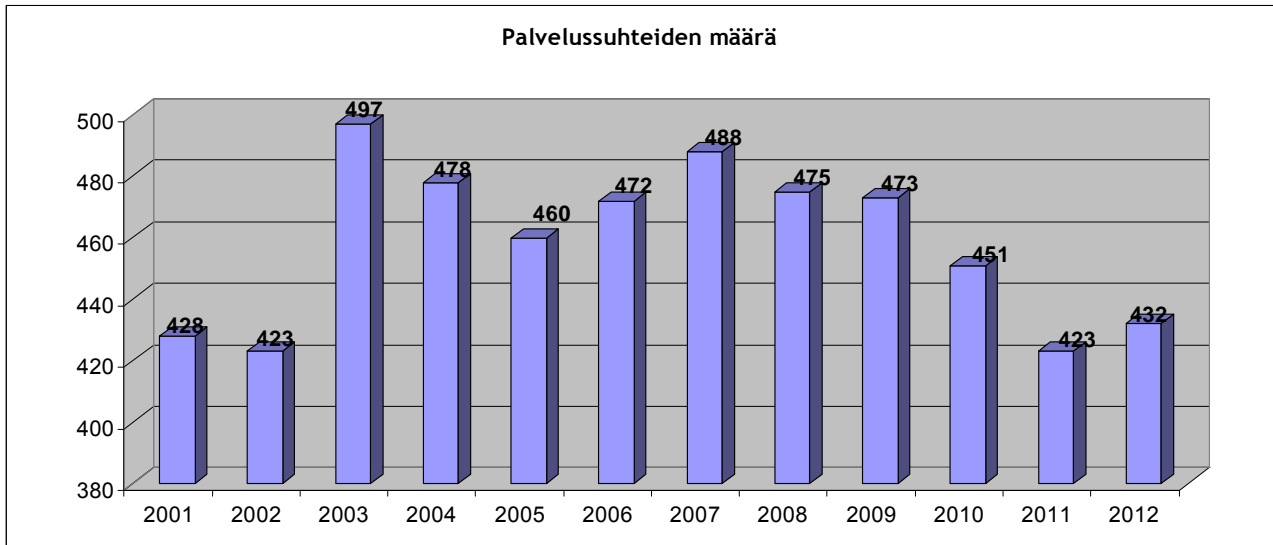
Lopen kunnan henkilöstön määrä vuosittain 31.12. käy ilmi alla olevasta taulukosta:

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
2012	348	80,6	75	17,4	432	19,30

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. 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 2012 Lopen kunnan palvelussuhteista määräaikaista oli 17,4 % (vuonna 2011: 18,4 %). Lopen kunnan määräaikaisten palvelussuhteiden osuus palvelussuhteista on vuosien mittaan ollut laskusuuntainen. Vuonna 2011 KT Kuntatyönantajien mukaan koko kuntasektorin palvelussuhteista 22,1 % oli määräaikaista ja vuotta aiemmin määräaikaisten osuus oli noin 21 %. 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 noussut hieman vuoden 2011 tilanteesta. Vuoden 2012 lopussa kunnan vakinaisista palvelussuhteista osa-aikaisia oli 38 (vuoden 2011 lopussa 33). Vakinaisen henkilöstön osa-aikaisuuden perusteena on tavallisimmin osittainen hoitovapaa tai osa-aikaeläke. Määräaikaista henkilöstöstä vuoden 2012 lopussa osa-aikaisia oli 10 henkilöä. Osa-aikaisella työntekijällä tarkoitetaan kunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten mukaista normaalia työaikaa lyhyempää työaikaa tekevää viranhaltijaa tai työntekijää. Suuri osa osa-aikaista palvelussuhteista perustuu henkilöstön omiin toiveisiin osa-aikaisesta työstä.

Osa-aikaisen henkilöstön osuus Lopen kunnan henkilöstöstä oli vuoden 2012 lopussa 11,11 % (2011: 9,7 %). Suomen kunnissa osa-aikaista työtä teki vuonna 2011 noin 14 % henkilöstöstä.

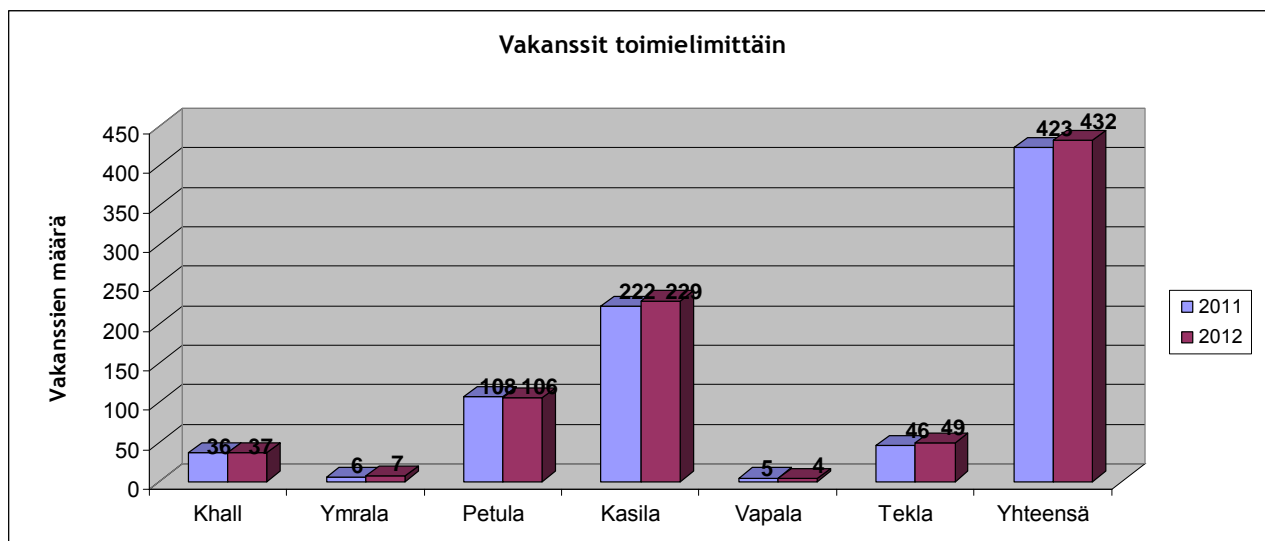
Kunnan asukasluvun kehitys oli poikkeuksellinen vuonna 2012. Kunnan asukasluku oli kasvanut 2000-luvulla vuosittain, mutta kääntyi nyt ensimmäistä kertaa laskuun. Vuoden 2012 lopulla asukkaita oli 8 338 (vuonna 2011: 8 377). Laskennallisten asiakkaiden eli kuntalaisten määrä kutakin kunnan palvelussuhdetta kohden oli viimeisen viiden vuoden aikana kasvanut, mutta vuoden 2012 osalta kuntalaisten määrä palvelussuhdetta kohden laski hiukan ollen 19,3 asukasta työntekijää kohden.

2.2. Vakanssit toimielimittäin

Toimielin	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Kunnanhallitus	32	33	4	4	36	37
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	6	6	0	1	6	7
Lomituspalvelut	0		0		0	
Perusturvalautakunta	82	79	26	27	108	106
Kasvatus- ja sivistyslautakunta	174	186	48	43	222	229
Vapaa-aikalautakunta	3	3	2	1	5	4
Tekninen lautakunta	40	41	6	8	46	49
Yhteensä	337	348	86	84	423	432

Vakanssien määrässä ovat mukana myös työllistetyt ja oppisopimuskoulutuksessa olevat. Luvut kuvaavat tilannetta 31.12.

Kunnanhallituksen kohdalla vakansseihin sisältyy yleis- ja taloushallinnon lisäksi ruokapalveluhenkilöstö.



Liitteenä 1 henkilöluettelo 31.12.2012.

3. HENKILÖSTÖN RAKENNE

3.1. Naiset ja miehet

Henkilöstöryhmä	Naiset		Miehet		% -jakauma sukupuolittain 2012	
	2011	2012	2011	2012	Naiset	Miehet
Johtotason työt	3	2	2	2	0,5	3,8
Esimiestyöt	14	15	6	6	4,0	11,5
Asiantuntijatyöt	0		2	2		3,8
Toimeenpanevat työt	360	363	36	42	95,5	80,9
Yhteensä	377	380	46	52	100,00	100,00

Luvut kuvaavat tilannetta 31.12. Lopen kunnan henkilöstö on hyvin naisvaltainen kuten kuntasektori yleensäkin. Miesten osuus Lopen kunnan henkilöstöstä vuonna 2012 oli vain noin 12 % naisten osuuden ollessa 88 %. 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.

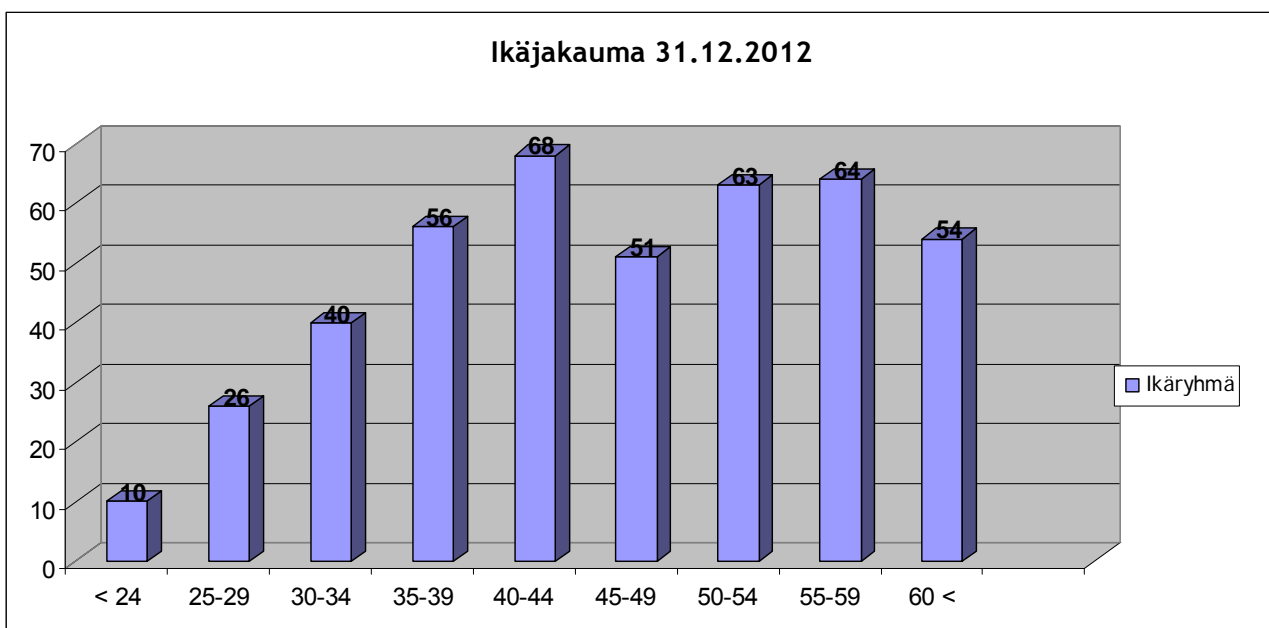
Suhteessa naisten ja miesten määrään Lopen kunnassa tehtävät ovat sukupuolten sisällä jakaantuneet niin, että miehiä on suhteessa enemmän johto- ja esimiestehtävissä kuin naisia. Kunnan henkilöstöstä valtaosa on toimeenpaneveissa tehtävissä. Keskimäärin esimiesasemassa (pois lukien kunnan ylin johto) 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
2012	10	26	40	56	68	51	63	64	54	46

Lopen kunnan henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2012 lopussa noin 46 vuotta (2011: 46 vuotta). Koko kuntakentällä henkilöstön keski-ikä on 45 v 6 kk ja vakinaisen henkilöstön osalta 47 v 7 kk (10/2011 tilanne). Lopen kunnan luvut kuvaavat tilannetta 31.12.2012.



Yli 50-vuotiaiden osuus Lopen kunnan henkilöstöstä on suuri, mikä kertoo lähivuosien eläköitymisen olevan runsasta. Lopen kunnan henkilöstöstä oli yli 50-vuotiaita vuoden 2012 lopussa 181 henkilöä (2011:165 henkilöä) ja alle 50-vuotiaita 251 henkilöä (2011: 258 henkilöä). Lopen kunnan nykyisestä henkilöstöstä tulee siirtymään vuoden 2020 loppuun mennessä vanhuuseläkkeelle noin 115 henkilöä eli noin 27 % henkilöstöstä. Lopen kunnan keski-ikältään nuorin hallinnonala on kasvatus- ja koulutustoimen 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 lähivuosien aikana eläkkeelle kunnan henkilöstö tulee uusiutumaan voimakkaasti ja vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaikakin tulee sen myötä laskemaan.

3.4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Toimielin	Aloittaneet	Lopettaneet
Kunnanhallitus	3	3
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	0	0
Perusturvalautakunta	15	15
Kasvatus- ja sivistyslautakunta	16	12
Vapaa-aikalautakunta	0	0
Tekninen lautakunta	1	0
Koko kunta	35	30

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus lisääntyi vuonna 2012 edelliseen vuoteen verrattuna (vuonna 2011: aloittaneet 30, lopettaneet 34). Vuoden 2012 aikana kunnan vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi 8 henkilöä (2011:14). Kunnan henkilöstön määrään nähden henkilöstön vaihtuvuus on ollut vuosittain melko vähäistä, mutta tulee lisääntymään lähivuosina.



Useat yhteistyökumppanit ja työkaverit juhlistivat 14.11.2012 pitkäaikaisen kirjastotoimenjohtaja Tarja Toivosen vapaaherrattaren uran alkua. Varsinaisesti Tarja jäi eläkkeelle 31.1.2013.

4. TEHTY TYÖAIKA

4.1. Työnteon keskeytykset eri syiden perusteella työpäivinä

Keskeytyksen syy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Vuorotteluvapaa	499	800	609	995	879	1 091	670
Kuntoutus	44	81	74	107	211	68	33
Kuntoutustuki	1 213	1 085	808	498	0	0	456
Sairausloma	6 353	5 945	5 853	5 740	5 692	4 719	4 964
Palkaton virka/työvapaa	2 560	2 560	1 973	1 553	1 232	1 573	1 374
Palkalliset yksityisasiat	360	546	407	519	572	578	562
Opintovapaa	1 110	1 559	1 075	779	1 228	816	1 062
Aktiivivapaa	1 370	1 189	1 101	1 120	1 067	1 482	1 536
Äitiysloma	629	962	1 437	1 923	498	1 298	990
Perhepoliittiset vapaat	6 422	3 981	3 781	5 219	4 517	3 475	3 006
Julkinen tehtävä	24	13	148	50	12	8	9
Lomautus	1 203	343	23	0	0	0	0
Toisen viran/toimen hoito	1 905	1 819	366	476	1 452	2 303	2 495
Yhteensä	23 704	20 883	17 655	18 979	17 360	17 411	17 157
Poissaolopäivät/työntekijä	50	43	37	40	38	41	40

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 2012 aikana oli osittaisella kuntoutustuella tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä yhteensä 9 henkilöä. Kokoaikaisella kuntoutustuella, joka aiheuttaa työnantajalle varhaiseläkemenoperusteisia maksuja, oli yksi kunnan työntekijä.

Perhepoliittisten vapaiden (vanhempain- ja hoitovapaat) määrä laski huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna. Vaikka määrään lasketaan mukaan äitiysvapaat, yhteenlaskettu määrä jää vuotta 2011 pienemmäksi. Perhelomien vuosittaiseen määrään vaikuttaa luonnollisesti pitkälti kunnan henkilöstön ikärakenne. Odotettavissa on, että perhevapaiden määrä kääntyy nousuun tulevinä vuosina henkilökunnan vaihtuvuuden myötä.

Vuonna 2012 palvelussuhdetta kohden sairauslomapäiviä oli 11,5 työpäivää (2011: 10,9 työpäivää). Keskimäärin henkilöstö oli sairauden johdosta pois työstä noin kaksi viikkoa. Sairauslomien määrä nousi hiukan vuoteen 2011 verrattuna. KT Kuntatyöntekijien mukaan koko kuntasektorilla sairauslomapäiviä oli vuonna 2011 keskimäärin 18,3 päivää henkilötyövuotta kohden.

Lääkärin- tai sairaanhoitajan todistuksella anottujen sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus oli 8,2 päivää. Sairauslomat jakautuivat diagnoosiryhmittäin seuraavasti (viisi suurinta ryhmää):

Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	32 %
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	21 %
Hengityselinten sairaudet	16 %
Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	8 %
Hermoston sairaudet	6 %

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 2012 yhteensä 2 henkilöä ja ammattitutkintoa 3 henkilöä.

5.2. Muu koulutus

Muita kunnan kustantamia, esimiesten ilmoitusten perusteella rekisteröityjä ulkopuolisia koulutuspäiviä oli vuonna 2012 yhteensä 431 päivää (2011: 475 päivää). Näistä ammattiyhdistyskoulutusta oli vuonna 2012 yhteensä 21 päivää (2011: 31 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 2012 ei henkilöstöasiaintoimikunnan käsiteltäväksi jätetty yhtään anomusta tuen myöntämiseksi.

6. HENKILÖSTÖMENOT

6.1. Palkkakustannukset palkkalajeittain

Palkkalaji	2010 €	2011 €	2012 €	Muutos 2011-2012 %
Vakinaiset kuukausipalkat	9 749 419	9 387 098	10 040 231	+6,96
Tunti- ja urakkapalkat	453 800	107 683	110 446	+2,57
Tilapäiset ja sijaiset	2 351 501	2 369 201	2 157 992	-8,91
Erilliskorvaukset	1 019 489	856 670	924 517	+7,92
Työllistämispalkat	90 752	87 713	127 723	+45,61
Asiantuntijapalkat	3 662	2 190	2 912	+32,97
Jaksotetut palkat	-53 590	109 556	107 260	-2,10
Palkat yhteensä	13 615 033	12 920 111	13 471 081	+4,26
Henkilösivukulut	3 938 276	3 776 676	3 945 417	+4,47
Työllistämistuet	37 118	36 504	93 692	+156,66
Matalapalkkatuki	25 716	0	0	- 100,0
Sv-korvaukset	181 683	173 317	179 069	+3,32
Nettomenot	17 308 792	16 486 966	17 143 737	+3,98
Palkkausmenot €/asukas	2 093	1 968	2 056	+4,47

(asukasmäärä 31.12.2012: 8 338 henkilöä)

Palkkakustannuksissa ei ole huomioitu palkkioita (kokouspalkkiot) eikä verollisia matkakustannusten korvauksia. Eniten henkilöstökuluja on kasvattanut vakinaisen henkilöstön palkkojen korotukset.

Vuoden 2011 palkkamenojen pieneneminen selittyy sillä, että maatalousyrittäjien lomituspalvelujen henkilöstö siirtyi pois Lopen kunnan palveluksesta 1.1.2011 alkaen.

Jaksotetut palkat eli ns. lomapalkkavelka muodostuu lomanmääräytymisvuodelta kertyneistä, mutta vasta seuraavana tilikautena pidettävistä vuosilomista ja maksuun menevistä lomarahosta.

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.

6.2. Palkkojen korotukset

Virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset nostivat vuonna 2012 kunta-alan palkkoja keskimäärin 2,4 % (2011: 2 %). Palkkoja korotettiin 1.1.2012 yleiskorotuksella, jonka suuruus vaihteli sopimusaloittain. OVTES:n sopimusallalla yleiskorotuksen suuruus oli 1,6 % ja muilla sopimusaloilla 1,7 %.

Tammikuussa 2012 jaettiin myös keskitetysti järjestelyerä, jonka suuruus vaihteli sopimusaloittain 0,3–0,8 %. Järjestelyerä kohdennettiin pääosin KVTES:n palkkausjärjestelmän uudistukseen, sopimusalojen tekstimuutoksiin ja muihin keskitetysti sovituihin sopimusmuutoksiin. Teknisten sopimuksessa oli jaettavana myös paikallinen järjestelyerä suuruudeltaan 0,4 %, joka kohdennettiin ensisijaisesti perusteettomien palkkaerojen poistamiseen. Lisäksi tammikuun 2012 palkanmaksun yhteydessä maksettiin 150 euron erillinen kertaerä.

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
2012	2 990	2 100	2 125	2 399	2 059	2 354	3 953	3 214	3 345
muutos-%	- 6,1	+ 1,5	+ 1,6	+ 2,3	+ 7,7	+ 2,4	+ 1,2	+ 0,3	+ 1,1

Vuonna 2012 KVTES:n soveltamisalaan kuuluvia palvelusuhteita oli 323 (josta naisia 314), TS:n soveltamisalaan kuuluvia 30 (josta naisia 4) ja OVTES:n soveltamisalaan kuuluvia 90 (josta naisia 74).

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 (10/2011) mukaan KVTES:n sopimusallalla 2.595 €/kk, Teknisten sopimusallalla 3.016 €/kk ja OVTES:n sopimusallalla 3.642 €/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	2012
Työsuojelu ja työterveydenhuolto (netto)	48 097	53 433	54 192	59 210
Henkilöstön koulutus	65 654	37 980	50 438	56 846
Matkustuskulut	286 372	301 187	153 879	138 219
Yhteistoiminta (sis. tyky-toiminnan)	19 018	15 037	10 158	7 895

Työterveyshuollon palvelut on ostettu 1.5.2007 lähtien Riihimäen Työterveys ry:ltä. Työterveyshuollon nettokulut olivat vuonna 2011 keskimäärin noin 102 €/palvelussuhde ja vuonna 2012 vastaava luku oli noin 121 €/palvelussuhde (muutos + 8,4 %). Kunnan Kelalta saama työterveydenhuollon korvaus vuonna 2012 on noin 58.853 €.

Matkustuskuluihin sisältyvät kilometrikorvaukset, muut matkakulut sekä päivärahat virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Kilometrikorvaukset muodostuvat pääosin ns. virantoimitusmatkoihin liittyvistä ajomatkoista. Matkustuskulujen huomattava lasku vuodesta 2010 vuoteen 2011 selittyy siitä, että maatalouslomittajat siirtyivät pois Lopen kunnan palveluksesta.

Kaiken kaikkiaan henkilöstökulut kasvoivat vuodesta 2011 vuoteen 2012 yhteensä 4,4 %.

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 2012 mukaan Riihimäen Työterveys ry:n tuottamiin työterveyshuollon palveluihin oli tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä 82 % ja tyytymättömiä 4 % vastaajista. Vastaajista alle 8 % 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.

Vastaanottoiminta, käyntiä/tuntia:

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Käynti työterveyshoitajalla	161	293	281	313	266	329
Käynti työterveyslääkärillä	401	658	793	838	797	923
Käynti erikoislääkärillä	16	5	11	8	7	6
Käynti psykologilla	0	3	0	0	0	0
Laboratoriokäyntejä	1 475	1 260	1 577	1 214	1 128	1 374
Röntgenkäyntejä	35	46	93	50	47	53

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. työterveyspainotteista sairaanhoitoa eli työ ja työolosuhteet otetaan huomioon myös sairausvastaanotolla asioidessa.

Yhteenveto työterveyshuollon toiminnasta vuonna 2012 korvausluokittainKorvausluokka 1

Työpaikkaselvitykset	Työterveyslääkäri	4 tuntia
	Työterveyshoitaja	10,5 tuntia
Tietojen antaminen, ohjaus ja neuvonta	Työterveyshoitaja	4 tuntia
		+ 8 kpl
Terveystarkastukset	Työterveyslääkäri	2 tuntia
	Työfysioterapeutti	9 kpl
	Työterveyslääkäri	90 kpl
	Työterveyshoitajat	137 kpl
	Työfysioterapeutti	1 kpl
	Erikoislääkäri	4 kpl

Korvausluokka 2

Sairauskäynnit	Työterveyslääkäri/yleislääkäri	833 kpl
	Työterveyshoitaja	192 kpl
	Erikoislääkäri	2 kpl

Kunnan vanhustenhuollon, lasten päivähoiton sekä kyseisillä toimialoilla työskentelevän siivoustoimen henkilöstöllä oli mahdollisuus ottaa työterveyshuollon kautta influenssarokote. 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 suhteellisen 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.

Toimintakaudelle 2012–2013 nimettiin uusi tyky-työryhmä, joka jatkoi tyky-toiminnan suunnittelua henkilöstöltä saadun palautteen ja ehdotusten pohjalta. Vuodelle 2012 tyky-toimintaan oli varattu 10.000 €:n suuruinen määräraha. Tyky-ryhmä laati toimintakaudelle budjetin mukaisen tyky-toimintasuunnitelman, jota alettiin välittömästi toteuttaa.

Suunnitelman mukaiset työnantajan tarjoamat etuudet ovat olleet koko henkilöstön käytössä. Henkilöstöllä on ollut mm. mahdollisuus käyttää maksutta kunnan liikuntatiloja. Tyky-toiminnan merkeissä henkilöstölle järjestettiin mahdollisuus osallistua Nice run -tapahtumaan Hämeenlinnassa sekä erilaisia lajikokeiluja (lajeina kahvakuula, pesäpallo, hohtokeilaus, sulkapallo, kiipeily, vesijumppa, jättipallojumppa ja zumba). Lisäksi ensimmäistä kertaa tarjolla olivat myös pyöränhuoltokurssi ja esiintymistaitojen kurssi.

Henkilöstöltä saadun palautteen mukaisesti tyky-ryhmä käynnisti loppuvuonna 2012 toimenpiteet, jotka tähtäävät liikunta- ja kulttuurisetelien kokeilukäyttöön vuoden 2013 aikana.



Henkilöstön yhteisiin pikkujouluihin osallistui lähes puolet kaikista työntekijöistä marraskuussa 2012.

Koko kunnan henkilöstölle järjestettiin tyky-työryhmän toimesta koulukeskuksessa yhteinen pikkujoulujuhla, johon osallistui 180 kunnan työntekijää. Jouluviikolla kunnan henkilöstölle tarjottiin perinteiseen tapaan kunnantalolla jouluglögiä.

7.4. Syrjän rantasauna

Kunnan henkilöstön virkistyskäytössä on Loppijärven rannalla sijaitseva, kunnan omistama hirsinen rantasaunarakennus. Mökissä on sauna, keittomahdollisuudet ja muut perustoiminnallisuudet pois lukien televisio. Mökki on kaikkien henkilökuntaan kuuluvien käytettävissä 10 euron päiväkorvausta tai 20 euron yöpymiskorvausta vastaan.

Loppuvuonna 2011 raivonneiden Hannu- ja Tapani-myrskyjen kaatamat puut vaurioittivat Syrjän mökin kattorakenteita. Kattorakenteiden korjauksen ja myrskyn kaatamien puiden raivaamisen vuoksi mökki oli poissa käytöstä tammi-maaliskuun 2012 ajan.

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. Vuonna 2012 käyttöpäiviä kertyi yhteensä 81 kappaletta. Käyttöasteeksi muodostui siten 22,1 %.

8. YHTEISTOIMINTA

Kunnan yhteistyöelimenä ja samalla työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunnassa on jokaisen kunnallisen pääsopijapuolen edustaja sekä työnantajan edustajia. Vuonna 2012 yhteistyötoimikunta kokoontui neljä 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 työtapaturmat

Työsuojelun toimikaudelle 2010–2013 nimetty yhteistoimintahenkilöstö jatkoi työskentelyään.

Etelä-Hämeen aluehallintoviraston työsuojeluvastuualueen tarkastaja teki 4.1.2012 työsuojelutarkastuksen kunnantalossa keskittyen tarkastuksessaan kunnan keskushallinnon tiloihin ja työskentelyyn sekä tekniseen toimeen. Kunnantalon lisäksi tarkastaja tutustui kunnan varikon toimintaan.

Työpaikkakäyntejä toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa siten, että työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjattu käynti Palvelukeskus Eedilään sekä Eedilän tiloissa toimivaan Lintukotoon ja kotipalvelun toimistotiloihin tehtiin 26.9.2012 ja muiden suunnitelmaan kirjattujen kohteiden käynnit sovittiin siirrettäväksi aikatauluongelmien vuoksi kevätkaudelle 2013.

Työsuojelupäällikkö ja valtuutetut osallistuivat alueelliseen työsuojelutapaamiseen 11.5.2012 Järvenpäässä. Tapaamiseen osallistui kuntien työsuojeluhenkilöstöä Lopen lisäksi seuraavista lähialueen kunnista: Hausjärvi, Järvenpää, Kerava, Nurmijärvi, Riihimäki ja Tuusula. Tapaaminen järjestettiin vielä toistamiseen vuoden 2012 aikana, tällä kertaa Lopella 9.11.2012.

Työtapaturmia sattui vuonna 2012 yhteensä 25, joista työmatkatapaturmia 6. Vuodelle 2012 ei kirjattu yhtään ammattitaudiksi luokiteltavaa vahinkotapahtumaa. Työtapaturmista koitui maksettavia korvauksia noin 15 230 euroa. Työtapaturmat olivat pääosin liukastumisia, kaatumisia ja haavavammoja sekä erilaisia nyrjähdyksiä, venähdyksiä ja luunmurtumia.

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, sähköpostijakelut, palaverit ja työpaikkakokoukset sekä niiden muistiot, ilmoitustaulut ja esimiesinfot. 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. Tämänvuotinen henkilöstökysely toteutettiin marraskuussa samansisältöisenä koko kunnan henkilöstölle. Kysely toteutettiin samansisältöisenä kuin aiempinakin vuosina, tulosten vertailtavuuden vuoksi. Tällä kertaa ei nähty tarpeelliseksi toteuttaa erillistä kunnantalon henkilöstökyselyä, kuten oli tehty vuonna 2010. Yhteenveto henkilöstökyselyn tuloksista on liitteenä 2.

Koko kunnan tasolla henkilöstön työtyytyväisyys on pysynyt aiemmalla hyvällä tasolla vuosien 2010 ja 2012 välillä. Vahvuuksina nousivat esille perustehtävän selkeys, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ja oman työn tärkeäksi kokeminen. Valtaosa vastaajista kokee, että oma ammattitaito ja osaaminen nykyisissä tehtävissä ovat kohtuullisen hyvällä tasolla, joskin osalla henkilöstöä on tarvetta ja halukkuutta myös lisä- ja täydennyskoulutukseen.

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.

Kyselyn tuloksia esimiesinfossa käsiteltäessä todettiin, että seuraavaa kyselyä käynnistettäessä on tarpeen miettiä kyselyn hierarkiaa ja vastaajien ryhmittelyä siten, että esimiehet saisivat varmuudella oman työyksikkönsä ja alaistensa tulokset käsiteltäväkseen. Samalla on tarpeen varmistaa, että esimiesten itsensä antamat vastaukset kohdistuvat oikealle organisaatiotasolle ja esimiehelle hyödynnettäviksi.

Esimiehet analysoivat oman yksikkönsä tulokset ja käsittelevät ne alaistensa kanssa. Yksiköittäin tai työpisteittäin nimetään vuosille 2013–2014 yhdestä kolmeen kehittämiskohdetta ja niihin toimenpiteet, joiden toteutumista seurataan säännöllisesti esimerkiksi työpaikkakokouksissa tai -palavereissa.

(Vakinaiset viran-/toimenhaltijat sekä määräaikaiset avoimen viran/toimen haltijat)

31.12.2011 = 365, 1.1.2012 lisätty lastenhoitaja (resurssihoitaja), 1.8.2012 lisätty lastentarhanopettaja (2), lastenhoitaja (4) ja erityisavustaja (3), 1.9.2012 lisätty sosiaaliohjaaja, 31.12.2012 = 376

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

(Vakinaiset viran-/toimenhaltijat sekä määräaikaiset avoimen viran/toimen haltijat)

31.12.2011 = 365, 1.1.2012 lisätty lastenhoitaja (resurssihoitaja), 1.8.2012 lisätty lastentarhanopettaja (2), lastenhoitaja (4) ja erityisavustaja (3), 1.9.2012 lisätty sosiaaliohjaaja, 31.12.2012 = 376

Kotipalvelu	81. Uotila Suvi lähihoitaja	100. Nurmi Saira lähihoitaja
59. Åstedt Merja kotipalvelunohjaaja	82. Viinikka Ulla lähihoitaja	101. Shipley-Esselström Tove lähihoitaja
60. Tuominen Susanna ohjaustoiminnan artenomi	83. Voivala Ritva lähihoitaja	102. Venäläinen Sari lähihoitaja
61. Eve Anne lähihoitaja	84. Vähämäki Tiina lähihoitaja	
62. Hanninen Marja-Terttu lähihoitaja	85. Hieta Merja kotiavustaja	Päiväkodit
63. Harju Tarja lähihoitaja	86. Rantasaari Tuula kotiavustaja	103. Ojanen Tarja varhaiskasvatuspäällikkö
64. Ketola Arja lähihoitaja		104. Nikkola Teemu johtaja, alueellinen perhepäivähoidon ohjaaja
65. Koskinen Katariina lähihoitaja	Työ- ja päivätoimintakeskus Kuusela	105. Salmi Pirkko johtaja, alueellinen perhepäivähoidon ohjaaja
66. Latvaniemi Sinikka lähihoitaja	87. Saraneva Ritva ohjaaja	106. Hasu Kati erityislastentarhan- opettaja
67. Leiviskä Helena lähihoitaja	88. Lankinen Riitta (ma) ohjaaja	107. Haapanen Tuire lastentarhanopettaja
68. Lindfors Eila lähihoitaja	Mäntykoti	108. Hagqvist-Miettinen Elina lastentarhanopettaja
69. Lindholm Anne lähihoitaja	89. Jalava Maija sosiaaliohjaaja	109. Hietanen Kati lastentarhanopettaja
70. Lähde Hiikka lähihoitaja	90. Mustonen Niina kehitysvammahoitaja	110. Kainulainen Taru lastentarhanopettaja
71. Metsälä Sari lähihoitaja	91. Määttä Anna kehitysvammahoitaja	111. Kujansivu Sanna lastentarhanopettaja
72. Mustonen Elina lähihoitaja	92. Nykyri Aila kehitysvammahoitaja	112. Laurila Nora lastentarhanopettaja
73. Mäntylä Marjut lähihoitaja	93. Setälä Marketta kehitysvammahoitaja	113. Mesilaakso Leena lastentarhanopettaja
74. Nurmi Katja lähihoitaja	94. Tuohimaa Mikko kehitysvammahoitaja	114. Mikkola Heli lastentarhanopettaja
75. Oleander Tyyne lähihoitaja	95. Rajamäki Marita hoitoapulainen	115. Muikku Annukka lastentarhanopettaja
76. Petrell Leena lähihoitaja	Hoivakoti Salmela	116. Nieminen Pirkko lastentarhanopettaja
77. Ranta Sanna-Mari lähihoitaja	96. Siivonen Johanna sairaanhoitaja	117. Nummela Virpi lastentarhanopettaja
78. Sjöblom Hannele lähihoitaja	97. Aaltonen Paula lähihoitaja	118. Oittinen Satu lastentarhanopettaja
79. Stenholm Sinikka lähihoitaja	98. Kiviranta Tuula lähihoitaja	119. Ruokonen Tiina lastentarhanopettaja
80. Stigell Maria lähihoitaja	99. Laanola Sanna lähihoitaja	

(Vakinaiset viran-/toimenhaltijat sekä määräaikaiset avoimen viran/toimen haltijat)

31.12.2011 = 365, 1.1.2012 lisätty lastenhoitaja (resurssihoitaja), 1.8.2012 lisätty lastentarhanopettaja (2), lastenhoitaja (4) ja erityisavustaja (3), 1.9.2012 lisätty sosiaaliohjaaja, 31.12.2012 = 376

120. Ruuskanen Piritta lastentarhanopettaja	143. Mattila Hanna-Kaisa lastenhoitaja	166. Hämäläinen Sinikka ryhmäavustaja
121. Salminen Margit lastentarhanopettaja	144. Metsola Tuula lastenhoitaja	167. Rök Raija ryhmäavustaja
122. Saukkola Miia lastentarhanopettaja	145. Mielonen Tarja lastenhoitaja	168. Sainio Paula ryhmäavustaja
123. Sillanpää Jaana lastentarhanopettaja	146. Monto Helena lastenhoitaja	Ryhmäperhepäivähoito
124. Sokka Jaana lastentarhanopettaja	147. Mäenpää Erja lastenhoitaja	169. Vuorinen Raili lastenhoitaja
125. Vehkakoski Merja lastentarhanopettaja	148. Nenonen Hanna lastenhoitaja	170. Aaltonen Pirjo ryhmäperhepäivähoitaja
126. Åkerlund Tomi lastentarhanopettaja	149. Niemi Anna lastenhoitaja	171. Palonen Marketta ryhmäperhepäivähoitaja
127. Ali-Lekkala Anu lastenhoitaja	150. Paavonkallio-Eronen Päivi lastenhoitaja	Perhepäivähoitajat
128. Alvinen Leila lastenhoitaja	151. Palviainen Eila lastenhoitaja	172. Arminen Sanna
129. Autio Marita lastenhoitaja	152. Puisto Anne lastenhoitaja	173. Hietanen Ritva
130. Ekholm Paula lastenhoitaja	153. Rantalainen Riikka lastenhoitaja (resurssihoitaja)	174. Lumivuokko Mirja
131. Eronen Anne lastenhoitaja	154. Rantanen Sari lastenhoitaja	175. Lehto Sirpa
132. Haikara Suvi lastenhoitaja	155. Rintaluoma Raila lastenhoitaja	176. Leino Mirja
133. Hakala Minna lastenhoitaja	156. Sinervo Taina lastenhoitaja	177. Lilja Tuula
134. Hatakka Jonna lastenhoitaja	157. Suni Anu lastenhoitaja	178. Lyytikäinen Tuula
135. Inovaara Tuija lastenhoitaja	158. Säteri Ritva lastenhoitaja	179. Mäkelä Anitta
136. Jaaramaa Liisa lastenhoitaja	159. Tuomi Elina lastenhoitaja	180. Nylund Jaana
137. Juote Eija lastenhoitaja	160. Uotila Pirjo lastenhoitaja	181. Oksanen Eliisa
138. Juselius Sini lastenhoitaja	161. Ventola Eveliina lastenhoitaja	182. Peura Merja
139. Kinnunen Kirsi lastenhoitaja (resurssihoitaja)	162. Viljanen Maija lastenhoitaja	183. Rekola Seija
140. Kuparinen Tiina lastenhoitaja	163. Lahdenperä Anne-Mari erityisavustaja	184. Rusanen Riitta-Liisa
141. Laukkanen Marika lastenhoitaja	164. Pyymäki Anna-Maija erityisavustaja	185. Seppälä Mari
142. Lilli Marja lastenhoitaja	165. Saarikallio Kaisa erityisavustaja	186. Tiihonen Tarja
		187. perhepäivähoitaja
		188. perhepäivähoitaja
		189. perhepäivähoitaja
		190. perhepäivähoitaja
		191. perhepäivähoitaja
		192. perhepäivähoitaja
		193. perhepäivähoitaja
		194. perhepäivähoitaja

(Vakinaiset viran-/toimenhaltijat sekä määräaikaiset avoimen viran/toimen haltijat)

31.12.2011 = 365, 1.1.2012 lisätty lastenhoitaja (resurssihoitaja), 1.8.2012 lisätty lastentarhanopettaja (2), lastenhoitaja (4) ja erityisavustaja (3), 1.9.2012 lisätty sosiaaliohjaaja, 31.12.2012 = 376

Vanhainkoti	217. Mäkinen Pirkko kotiavustaja	236. Määttä-Pulkkinen Milla-Mari luokanopettaja
195. Haapanen Sisko vanhustenhuollonjohtaja	218. Meriluoto Pirkko hoitoapulainen	237. Paukola Anne luokanopettaja
196. Koivula Satu palvelusihteer	219. Päiväniemi Tuula hoitoapulainen	238. Piipari Anna englannin kielen lehtori
197. Salonen Päivi sairaanhoitaja (vastaava)	220. Suosilta Arja hoitoapulainen	239. Piirainen Niini luokanopettaja
198. sairaanhoitaja	Opettajat	240. Toivonen Taina luokanopettaja
199. Ala-Poikela Sirpa lähihoitaja	Joentaka	Kormu
200. Enqvist Maritta lähihoitaja	221. Ruotsalainen Elina luokanopettaja	241. Jokiniemi Päivi luokanopettaja
201. Hietanen Tanja lähihoitaja	222. Saikkonen Tiina luokanopettaja	242. Koivuluoma Elina luokanopettaja
202. Kinnunen Ulla lähihoitaja	223. Tschokkinen-Passoja Leila luokanopettaja	Launonen
203. Koistila Sirkka lähihoitaja	Kirkonkylä	243. Eljaala-Ojala Susanna rehtori
204. Kuurlunti Katja lähihoitaja	224. Kauppi-Nykänen Erika rehtori	244. Aarnio Elina luokanopettaja
205. Leander Irma lähihoitaja	225. Dahl Tuula tuntiopettaja	245. Jalovaara Leena luokanopettaja
206. Mustajoki Laila lähihoitaja	226. Friman Marjo luokanopettaja	246. Luojus Siru luokanopettaja
207. Pitkänen Irene lähihoitaja	227. Friman Marjo va. erityisluokanopettaja	247. Mäntylä Hannu luokanopettaja
208. Purhonen Miia lähihoitaja	228. Honkala Tuula erityisluokanopettaja	248. Ojala Sonja va. erityisluokanopettaja
209. Siivonen Airi lähihoitaja	229. Honkala Tuula va. erityisopettaja	249. Rantanen Ulla luokanopettaja
210. Tamminen Taina lähihoitaja	230. Kallela Sanna erityisluokanopettaja	250. Rautio Pirkko englannin lehtori
211. Tiippana Sirkka lähihoitaja	231. Kilpinen Salla luokanopettaja	251. Virtanen Marianne tuntiopettaja
212. Uotila Sari lähihoitaja	232. Kolehmainen Eeva luokanopettaja	Länsi-Loppi
213. Virtanen Margareetta lähihoitaja	233. Lehto Jenni luokanopettaja	252. Autio Eero luokanopettaja
214. Valkama Merja lähihoitaja	234. Lindberg Maarit erityisopettaja	253. Autio Elina luokanopettaja
215. lähihoitaja	235. Lindberg Maarit va. erityisluokanopettaja	254. Mäkivierikko Kaisa-Mari luokanopettaja
216. Nummela Merja kuntohoitaja		

(Vakinaiset viran-/toimenhaltijat sekä määräaikaiset avoimen viran/toimen haltijat)

31.12.2011 = 365, 1.1.2012 lisätty lastenhoitaja (resurssihoitaja), 1.8.2012 lisätty lastentarhanopettaja (2), lastenhoitaja (4) ja erityisavustaja (3), 1.9.2012 lisätty sosiaaliohjaaja, 31.12.2012 = 376

	Läyliäinen	Yläkoulu	304. Hänninen Ritva
255.	Mursula Jukka rehtori	Lehtorit	305. Jaurimaa Soile
256.	Aittola Eija tuntiopettaja	276. Halme Anu	306. Juhola Liisa
257.	Alitalo Eila luokanopettaja	277. Halme Nina	307. Kilpinen Marjo
258.	Hämäläinen Henna luokanopettaja	278. Hossi Virpi	308. Kuparinen Päivi
259.	Ilmonen Kirsi erityisopettaja	279. Kalliokoski Mikael	309. Kytömäki Minna
260.	Kahelin Susanna luokanopettaja	280. Karppinen Mia	310. Lampo Sirpa
261.	Lahtio Mervi luokanopettaja	281. Koivuluoma Ari	311. Lankinen Riitta
262.	Niemi Heidi va. erityisluokanopettaja	282. Lautala Raija	312. Leppikallio Lilli
263.	Siimessalmi Tanja luokanopettaja	283. Oksanen Leena	313. Lindfors Elina
	Pilpala	284. Paavola Eeva	314. Mängel Heily
264.	Leino Merja luokanopettaja	285. Pylvinen Tuula	315. Nykänen Eira
265.	Rawstorne Meri luokanopettaja	286. Päivärinta Teemu	316. Ollikkala Niina
		287. Salmenjaakko Pirjo	317. Orava Henna
		288. Sandell Sampo	318. Rannanmaa Jaana
		289. Toivonen Tero	319. Rantala Terttu
		290. Torkkola Marja-Liisa	320. Salmi Matleena
		291. Vase Petri	321. Salonen Marjo
		292. Virtanen Leena	322. Silfvast Jessika
		293. Vuotila Tiina	323. Tamminen Heidi
			324. koulunkäyntiavustaja
		Tuntiopettajat	
		294. Laatio Laura	Kirjasto
Lukio		295. Nieminen Annamajja	325. Toivonen Tarja kirjastotoimenjohtaja
266.	Ylönen Vilho rehtori	296. Säteri Johanna	326. Sirén Tuula informaatikko
267.	Ahqvist Anne asiakaspalvelusihteeri		327. Hämäläinen Irma palveluneuvoja
	Lehtorit	Erityisopettajat	328. Kapulainen-Tuomi Pirjo kirjastovirkailija
268.	Auvinen Marjo	297. Hopeavirta-Hanhinen Arja va.	329. Louhelainen Tuula kirjastopalvelusihteeri
269.	Korhonen Harri	298. Vedenpää Arto	330. Maunula Pirjo kirjastoautonkuljettaja- virkailija
270.	Mäkelä Anja	299. Virtanen Kirsi-Marja	331. Mäkelä Pirjo kirjastovirkailija
271.	Nummelin Tiina	Koulunkäyntiavustajat	
272.	Riento Pauli	300. Aalto Mia	
273.	Säteri Jaakko	301. Elo Maarit	
274.	Ul Masih Riitta	302. Forsberg Katri (ma)	
275.	Vuorensola Taina	303. Hietala-Virtanen Satu	

(Vakinaiset viran-/toimenhaltijat sekä määräaikaiset avoimen viran/toimen haltijat)

31.12.2011 = 365, 1.1.2012 lisätty lastenhoitaja (resurssihoitaja), 1.8.2012 lisätty lastentarhanopettaja (2), lastenhoitaja (4) ja erityisavustaja (3), 1.9.2012 lisätty sosiaaliohjaaja, 31.12.2012 = 376


Tekninen henkilöstö	345. Aalto Yrjö vesilaitoksen apuhoitaja	359. Halinen Liisa
332. Rahikainen Timo tekninen johtaja	346. Kujansuu Timo ammattimies	360. Heimonen Päivi
333. Alén Hannu tarkastusinsinööri	347. Salmi Simo ammattimies	361. Hujala Tiina
334. Kunttonen Olli rakennustarkastaja	348. Rekola Seppo varastonhoitaja / vesi- ja viemärlaitoksen apuhoidtaja	362. Hämäläinen Kirsti
335. Träff Pasi LVI-tekniikko		363. Jylli Mira
336. Viinikka Juha ympäristöpäällikkö		364. Kainulainen Ulla
337. Hämäläinen Kari vesilaitoksen hoitaja	Kiinteistöhoitajat	365. Kannisto Marja
338. Höijer Aune siivospäällikkö	349. Hietanen Tomi	366. Lehtonen Seija
339. Nieminen Jouni puistotöiden ohjaaja	350. Laukkanen Ari	367. Leskinen Hilikka
340. Oksanen Kari kenttämestari	351. Lindfors Asko	368. Paaso Marja
341. Lahtinen Tero vastaava kiinteistöhoitaja	352. Rantasaari Jussi	369. Päivä Susanna
342. Hietanen Ismo ulkoilualueidenhoitaja	353. Salomaa Arto	370. Salo Mervi
343. Oksanen Pertti ulkoilualueidenhoitaja	354. Salonen Keijo	371. Saloniemi Siru-Liisa
344. Salomaa Ari ulkoilualueidenhoitaja	355. Stenholm Merja Räyskälä / 16 h/vko	372. Toivonen Arja
	Laitoshuoltajat	373. Toivonen Päivi
	356. Aaltonen Sirkka	374. Uotila Ritva
	357. Ekholm Pipsa	375. Vartiainen Taru
	358. Halinen Anja	376. laitoshuoltaja (19,13 h/vk)

Lopen kunnan henkilöstökysely 2012











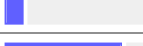




Yhteenvetoraportti

N=216




Julkaistu: 15.11.2012

 Vertailuryhmä: Kaikki vastaajat

Toimiala

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Palvelukeskus Eedilä	13	6,02%					
2.	Palvelukoti Salmela	6	2,78%					
3.	Kotipalvelu	18	8,33%					
4.	Kehitysvammahuolto	5	2,31%					
5.	Kirkonkylän päivähoito	15	6,94%					
6.	Läyliäisten päivähoito	19	8,80%					
7.	Launosten päivähoito	11	5,09%					
8.	Kunnantalo	34	15,74%					
9.	Kirjasto	5	2,31%					
10.	Sivistystoimi / avustaja	6	2,78%					
11.	Sivistystoimi / opettaja	46	21,30%					
12.	Ruokapalveluhenkilöstö	15	6,94%					
13.	Siivoustoimi	15	6,94%					
14.	Teknisen toimen henkilöstö (varikko, kiinteistönhoito, vesilaitos)	4	1,85%					
15.	Jokin muu, mikä	4	1,85%					
	Yhteensä	216	100%					

Ikä

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	18-34	36	16,67%					
2.	35-49	93	43,06%					
3.	50-	87	40,28%					
	Yhteensä	216	100%					

Toimeni / virkani perustehtävä (tarkoitus) on minulle

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	selkeä	171	79,17%					
2.	melko selkeä	37	17,13%					
3.	jonkin verran epäselvä	7	3,24%					
4.	melko epäselvä	1	0,46%					
5.	täysin epäselvä	0	0,00%					
	Yhteensä	216	100%					

Voin vaikuttaa itse työni suunnitteluun ja toteuttamiseen

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	erittäin paljon	75	34,72%					
2.	melko paljon	100	46,30%					
3.	jonkin verran	32	14,81%					
4.	melko vähän	8	3,70%					
5.	erittäin vähän / en lainkaan	1	0,46%					
	Yhteensä	216	100%					

Olen nykyiseen työhöni (työn sisältöön ja tehtävänkuvaan)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	erittäin tyytyväinen	62	28,70%					
2.	melko tyytyväinen	132	61,11%					
3.	en osaa sanoa	11	5,09%					
4.	melko tyytymätön	11	5,09%					
5.	erittäin tyytymätön	0	0,00%					
	Yhteensä	216	100%					

Pidän työtäni

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	erittäin tärkeänä ja merkittävänä	145	67,13%					
2.	melko tärkeänä ja merkittävänä	70	32,41%					
3.	en osaa sanoa	1	0,46%					
4.	en erityisen tärkeänä	0	0,00%					
5.	en lainkaan tärkeänä	0	0,00%					
	Yhteensä	216	100%					

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

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	en koskaan	3	1,39%					
2.	melko harvoin	25	11,57%					
3.	silloin tällöin	92	42,59%					
4.	melko usein	66	30,56%					
5.	jatkuvasti	30	13,89%					
	Yhteensä	216	100%					

Työt jakaantuvat työyhteisössäni (oma työyksikkö) näkemykseni mukaan

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	tasapuolisesti	26	12,04%					
2.	melko tasapuolisesti	119	55,09%					
3.	en osaa sanoa	26	12,04%					
4.	melko epätasaisesti	40	18,52%					
5.	erittäin epätasaisesti	5	2,31%					
	Yhteensä	216	100%					

Esimieheni tukee ja rohkaisee minua riittävästi ja säännöllisesti työtehtävissäni.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	54	25,00%					
2.	melko samaa mieltä	79	36,57%					
3.	en osaa sanoa	32	14,81%					
4.	melko eri mieltä	38	17,59%					
5.	täysin eri mieltä	13	6,02%					
Yhteensä		216	100%					

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

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	hyvät ja luottavaiset välit	126	58,33%					
2.	melko hyvät välit	86	39,81%					
3.	hiukan ongelmalliset välit	4	1,85%					
4.	huonot (kireät, ahdistavat)	0	0,00%					
Yhteensä		216	100%					

Työkavereiden välit omassa työyksikössäni ovat yleisesti ottaen kokemukseni mukaan

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	erittäin hyvät	35	16,20%					
2.	melko hyvät	116	53,70%					
3.	en osaa sanoa	22	10,19%					
4.	hiukan ongelmalliset	42	19,44%					
5.	huonot (kireät, ahdistavat)	1	0,46%					
Yhteensä		216	100%					

Lähiesimieheni kohtelee työntekijöitä

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	tasapuolisesti	78	36,11%					
2.	melko tasapuolisesti	72	33,33%					
3.	en osaa sanoa	35	16,20%					
4.	melko epätasapuolisesti	28	12,96%					
5.	erittäin epätasapuolisesti	3	1,39%					
	Yhteensä	216	100%					

Oman lähiesimieheni kanssa kanssakäyminen sujuu

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	hyvin	134	62,04%					
2.	melko hyvin	62	28,70%					
3.	melko huonosti	15	6,94%					
4.	huonosti	5	2,31%					
	Yhteensä	216	100%					

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

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	22	10,19%					
2.	melko samaa mieltä	123	56,94%					
3.	en osaa sanoa	12	5,56%					
4.	melko eri mieltä	53	24,54%					
5.	täysin eri mieltä	6	2,78%					
	Yhteensä	216	100%					

Työvälineeni, -laitteeni ja -tilani ovat asianmukaiset.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	50	23,15%					
2.	melko samaa mieltä	114	52,78%					
3.	en osaa sanoa	8	3,70%					
4.	melko eri mieltä	37	17,13%					
5.	täysin eri mieltä	7	3,24%					
Yhteensä		216	100%					

Työpaikalla minuun kohdistuu syrjintää tai häirintää.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	kyllä	14	6,48%					
2.	ei	202	93,52%					
Yhteensä		216	100%					






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

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	esimiehen	4	25,00%					
2.	työkaverin	7	43,75%					
3.	asiakkaan	3	18,75%					
4.	luottamushenkilön	1	6,25%					
5.	Jokin muu, mikä	3	18,75%					
Yhteensä								






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

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	en lainkaan	45	20,83%					
2.	vähän silloin tällöin	137	63,43%					
3.	melko paljon ja melko usein	31	14,35%					
4.	erittäin paljon ja usein	3	1,39%					
Yhteensä		216	100%					







Saan palautetta työstäni

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	riittävästi	44	20,37%					
2.	melko riittävästi	57	26,39%					
3.	jonkin verran	59	27,31%					
4.	vähäisesti	45	20,83%					
5.	aivan liian vähän	11	5,09%					
	Yhteensä	216	100%					

Koen osaamiseni ja ammattitaitoni nykyisiin työtehtäviini nähden

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	osaamiseni ja ammattitaitoni ylittää työni edellyttämät vaatimukset	11	5,09%					
2.	täysin riittäväksi	115	53,24%					
3.	melko riittäväksi	68	31,48%					
4.	on jonkin verran puutteita	21	9,72%					
5.	melko riittämättömäksi	1	0,46%					
6.	täysin riittämättömäksi	0	0,00%					
	Yhteensä	216	100%					

Saan lisä- tai täydenniskoulutusta työhöni

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin riittävästi	52	24,07%					
2.	melko riittävästi	54	25,00%					
3.	jonkin verran	72	33,33%					
4.	melko puutteellisesti	20	9,26%					
5.	aivan liian vähän	14	6,48%					
6.	en tarvitse lisäkoulutusta	4	1,85%					
	Yhteensä	216	100%					

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

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	tyytyväinen	98	45,37%					
2.	melko tyytyväinen	79	36,57%					
3.	melko tyytymätön	13	6,02%					
4.	tyytymätön	9	4,17%					
5.	en ole käyttänyt palveluja	17	7,87%					
	Yhteensä	216	100%					

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

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	tyytyväinen	73	33,80%					
2.	melko tyytyväinen	122	56,48%					
3.	melko tyytymätön	17	7,87%					
4.	täysin tyytymätön	4	1,85%					
	Yhteensä	216	100%					