

Lopen kunta

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2014

Käsittely:

Kunnanhallitus 30.3.2015 (§ 76)

Yhteistyötoimikunta 25.5.2015 (§ 11)

Valtuusto 8.6.2015 (§ 35)

SISÄLTÖ

Johdanto	1
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet	2
Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne sekä vaihtuvuus.....	3
Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella	6
Henkilöstön työkyky	7
Henkilöstökulut	10
Työolot ja työyhteisön kehittäminen	11

Johdanto

Henkilöstöraportin 2014 tietosisältö noudattelee KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen keväällä 2013 neuvottelemaa uutta suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi. 'Henkilöstövoimavarojen arviointi – suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen' antaa pohjan ja yhteneväisen rakenteen kunnan oman raportoinnin kehittämiseksi ja sillä edesautetaan strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Yhdenmukaiset ja yhteismitalliset tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua kuntarakenteiden uudistamisessa ja kuntien yhteistyössä. Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää myös kuntien välisessä vertailussa. Tavoitteena on jatkossa kerätä näitä tietoja yhteiseen tietopankkiin.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Raportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta.

Henkilöstöraportissa käytetty tilastoaineisto on koottu pääasiassa Lopen kunnassa käytössä olevasta Status-tietojärjestelmän Henkilöstöohjaus-osiosta. Lisäksi tietoja on saatu mm. tapaturmavakuutusyhtiön tilastoista ja työterveyshuollon raporteista oman kirjanpitoraportoinnin lisäksi. Tilastoaineiston on koonnut henkilöstösihteeri Seija Sokka. Henkilöstöraportin on koonnut hallintopäällikkö Katja Väistö.

Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Henkilöstömäärä

Taulukko 1:

Kunnan palveluksessa 31.12. olleen henkilöstön määrä henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain:

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos ed. v:sta	
				hlöä	%
Vakinaiset	48	310	358	8	2,29
Määräaikaiset	4	79	83	4	-4,6
Työllistetyt	3	1	4	2	-33,33
Yhteensä	55	390	445	8	1,83

Taulukko 2:

Kunnan henkilöstö 31.12. henkilöstöryhmittäin ja toimialoittain:

Hallintokunta	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Kunnanhallitus	34	34	5	3	39	37
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	5	5	–	–	5	5
Perusturvalautakunta	81	91	28	36	109	127
Kasvatus- ja koulutuslautakunta	177	172	46	40	223	212
Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta	12	11	–	2	12	13
Tekninen lautakunta	41	45	8	6	49	51
Yhteensä	350	358	87	87	437	445

Vakanssien määrässä ovat mukana myös työllistetyt ja oppisopimuskoulutuksessa olevat. Kunnanhallituksen vakansseihin sisältyy yleis- ja taloushallinnon lisäksi ruokapalveluhenkilöstö. Perusturvalautakunnan henkilöstömäärän kasvu selittyy sillä, että Riihimäen seudun terveystieteiden tutkimuskeskuksen kuntayhtymän Lopen terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosastolta siirtyi vuoden 2014 alussa henkilöstöä perusturvalautakunnan alaisuuteen työskentelemään Harjukodissa.

Liitteenä 1 on luettelo Lopen kunnassa perustetuista viroista/toimista.

Henkilötyövuodet

Taulukko 3:

Kunnan henkilöstön ajalla 1.1.–31.12. tekemä työ henkilötyövuosina:

Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos-% edellisestä vuodesta
2013	46,45	322,13	368,58	ei vertailutietoa
2014	51,08	338,04	389,12	5,57

Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne sekä vaihtuvuus

Sukupuolirakenne

Taulukko 4:

Kunnan henkilöstön sukupuolirakenne 31.12. henkilöstöryhmittäin:

Henkilöstöryhmä	Naiset		Miehet		% -jakauma sukupuolittain 2014	
	2013	2014	2013	2014	Naiset	Miehet
Johtotason työt	2	3	3	3	0,9	5,5
Esimiestyöt	13	12	6	6	3,0	10,9
Asiantuntijatyöt	–	–	2	2	–	3,6
Toimeenpanevat työt	367	375	44	44	96,1	80,0
Yhteensä	382	390	55	55	100,00	100,00

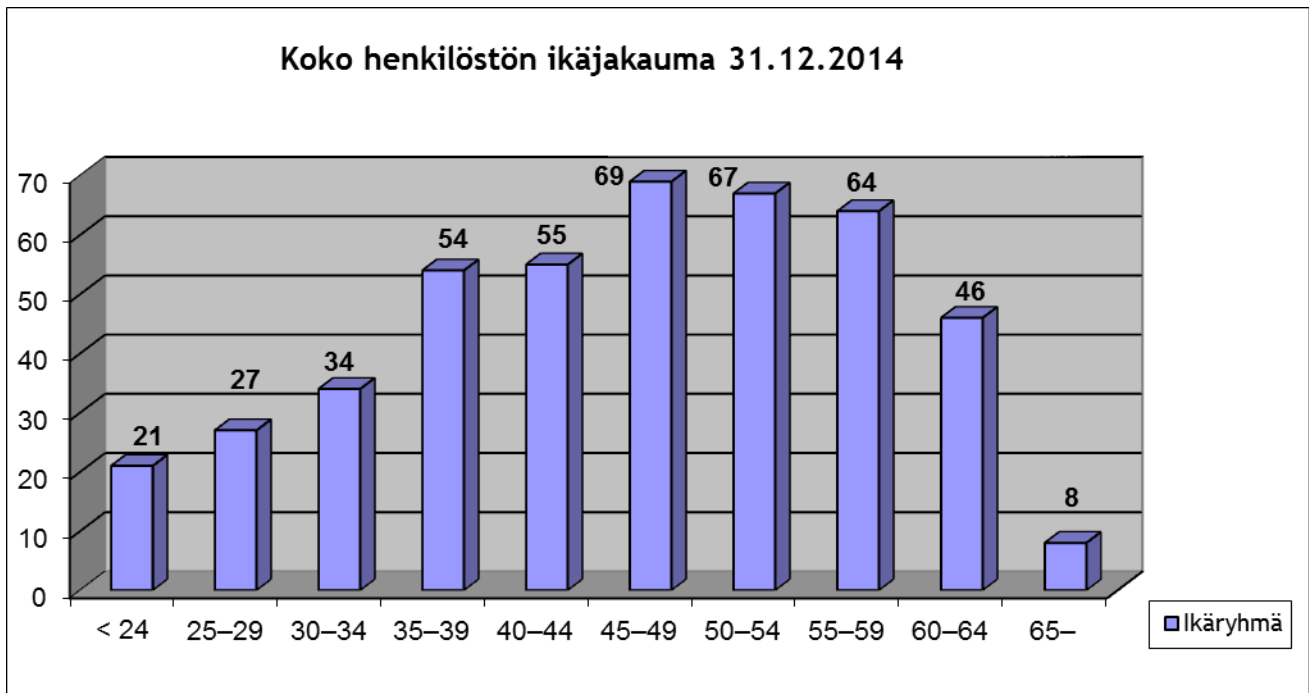
Henkilöstön keski-ikä

Taulukko 5:

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12. ikäryhmittäin:

Ikävuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	48	10,79
30–39	88	19,78
40–49	124	27,87
50–59	131	29,43
yli 60	54	12,13
Yhteensä	445	100,0
Keski-ikä		46,2 vuotta

Miesten keski-ikä on 46,4 ja naisten 46,1 vuotta.



Henkilöstön vaihtuvuus

Taulukko 6:

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus toimialoittain:

Toimielin	Aloittaneet		Lopettaneet	
	2013	2014	2013	2014
Kunnanhallitus	3	3	3	1
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	1	1	1	1
Perusturvalautakunta	11	24	8	14
Kasvatus- ja koulutuslautakunta	16	9	12	11
Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta	2	–	3	–
Tekninen lautakunta	4	1	6	–
Koko kunta	30	38	33	27

Taulukko 7:

Lopettaneen (ei eläkkeelle jääneen) vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus:

Palvelussuhteen pituus	2013	2014
Alle 1 vuosi	2	9
1–5 vuotta	5	10
6–10 vuotta	5	1
Yli 10 vuotta	5	2

Vuoden 2014 aikana kunnan vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi 5 henkilöä (2013: 23), jotka kaikki vanhuuseläkkeelle.

Vuoden 2014 aikana Lopen kunta julkaisi KuntaRekry-ohjelmassa 69 rekrytointia, joilla haettiin 76 avoimena olevaan tehtävään uutta työntekijää. Työsopimussuhteisia tehtäviä oli avoimena 39 ja virkasuhteisia tehtäviä 37. Näistä viran/toimen vakinaista täyttämistä varten julkaistuja oli 25 työsuhteista ja 18 virkasuhteista tehtävää.

Rekrytointeja julkaisi selvästi eniten kasvatus- ja koulutuslautakunta sekä perusturvalautakunta.

Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Taulukko 8:

Kunnan henkilöstön poissaolot (työnteon keskeytykset) eri syiden perusteella:

Keskeytyksen syy	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Vuorotteluvapaa	995	879	1 091	670	634	365
Kuntoutus	107	211	68	33	61	37
Kuntoutustuki	498	–	–	456	631	522
Sairausloma (sis. työtapaturmat)	5 740	5 692	4 719	4 964	5 127	4 491
Palkaton virka/työvapaa	1 553	1 232	1 573	1 374	1 510	1 275
Palkalliset yksityisasiat	519	572	578	562	474	
Opintovapaa	779	1 228	816	1 062	845	813
Aktiivivapaa	1 120	1 067	1 482	1 536	1 587	1 480
Äitiysloma/isyysloma	1 923	498	1 298	990	996	1 034
Perhepoliittiset vapaat	5 219	4 517	3 475	3 006	4 372	4 255
Julkinen tehtävä	50	12	8	9	30	31
Lomautus	–	–	–	–	–	–
Toisen viran/toimen hoito	476	1 452	2 303	2 495	1 751	912
Yhteensä	18 979	17 360	17 411	17 157	18 018	15 215
Poissaolopäivät/työntekijä	40	38	41	40	41	34

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.

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.

Aiempina vuosina palkallisiksi yksityisvapaiksi kirjautuneet poissaolot, kuten tilapäinen hoitovapaa sekä ay- ja työsuojelukoulutuksien vuoksi myönnettyt palkalliset vapaat luokitellaan nyt poissaolosyyn perusteella selkeämmin esimerkiksi perhepoliittisiin vapaisiin tai aktiivivapaisiin, johon on sisällytetty mm. palkalliset työhön liittyvät koulutukset.

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.

Palvelussuhdetta kohden sairauslomapäiviä oli 13,0 työpäivää (2013: 11,4 työpäivää). Sairauspoissaolojen määrä on ilahduttavasti laskenut edelliseen vuoteen verrattuna kokonaismäärän ollessa 4.499 päivää (2013: 5.127 päivää).

Henkilöstön työkyky

Taulukko 9:

Työterveyspalvelujen käyttö: Vastaanotto toiminta, käyntiä/tuntia:

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Käynti työterveyshoitajalla	281	313	266	329	330	294
Käynti työterveyslääkärillä	793	838	797	923	1 085	953
Käynti erikoislääkärillä	11	8	7	6	8	4
Käynti psykologilla	–	–	–	–	28	44
Laboratoriokäyntejä	1 577	1 214	1 128	1 374	1 103	1 040
Röntgenkäyntejä	93	50	47	53	58	36

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 asioitaessa.

Taulukko 10:

Yhteenveto työterveyshuollon toiminnasta vuonna 2014

Työpaikkaselvitykset	Työterveyslääkäri Työterveyshoitaja Fysioterapeutti	3 tuntia
Tietojen antaminen, ohjaus ja neuvonta	Työterveyshoitaja Työterveyslääkäri Työfysioterapeutti	38 tuntia + 11 kpl 8 tuntia + 1 kpl 28 kpl
Terveystarkastukset	Työterveyslääkäri Työterveyshoitajat Työfysioterapeutti Erikoislääkäri	74 kpl 129 kpl 3 kpl
Sairauskäynnit/ sairaanhoito	Työterveyslääkäri/yleislääkäri Työterveyshoitaja	881 kpl 184 kpl

Taulukko 11:

Sairauspoissaolojen määrä

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Henkilöitä	32	301	333
Työpäiviä ^c	355	3 989	4 344

^cLuku ei sisällä työtapaturmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä, joita oli 55 päivää.

Sairauspoissaolojen määrä 4.344 työpäivää. Ero taulukkoon 8 johtuu siitä, että yllä olevassa taulukossa työpäiviksi on opettajanviran haltijoilla laskettu koulupäivät. Taulukon 8 työpäiviksi on laskettu kaikki muut päivät paitsi arkipyhät ja viikonloput.

Palkallisia sairauspoissaolopäiviä oli vuoden 2014 aikana yhteensä 4.212 työpäivää ja palkattomia 132 työpäivää.

Taulukko 12:

Sairauspoissaolojen määrä pituusluokittain

Kesto työpäivinä	Miehet	Naiset	Yhteensä
-1	15	310	325
2-3	41	459	500
4-10	20	223	243
11-60	6	55	61
61-90		3	3
91-180	-	-	-
180-	-	-	-

Sairauspoissaolojen jakautuminen syiden perusteella

Taulukko 13:

Lääkärin- tai sairaanhoitajan todistuksella anottujen sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus oli 9,3 päivää. Sairauslomat jakautuivat diagnoosiryhmittäin seuraavasti (viisi suurinta ryhmää):

Sairauspoissaolon syy	%-osuus vuonna 2013	%-osuus vuonna 2014
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	37,0	39,3
Hengityselinten sairaudet	16,4	16,3
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	9,8	11,0
Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	11,1	7,5
Hermoston sairaudet	10,4	7,4

Työtaturmat

Työtaturmia sattui vuonna 2014 yhteensä 22 (2013: 21), joista työmatkataturmia 3. Vuodelle 2014 ei kirjattu yhtään ammattitaudiksi luokiteltavaa vahinkotapahtumaa. Työtaturmista koitui maksettavia korvauksia 8.341 euroa (2013: 5.870 euroa) ja sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 55. Työtaturmat olivat pääosin liukastumisia, kaatumisia ja haavavammoja sekä erilaisia nyrjähdyksiä, venähdyksiä ja luunmurtumia.

Henkilöstökulut

Taulukko 14:

Palkat ja palkkiot

Palkkalaji	2012 €	2013 €	2014 €	Muutos-% 2013-2014
Vakinaiset kuukausipalkat	10 040 231	10 261 852	10 920 445	6,42
Tunti- ja urakkapalkat	110 446	105 647	93 527	-11,47
Tilapäiset ja sijaiset	2 157 992	2 292 717	2 125 381	-7,30
Erilliskorvaukset	924 517	927 865	1 074 193	15,77
Työllistämispalkat	127 723	83 466	108 620	30,14
Asiantuntijapalkat	2 912	2 758	1 739	-36,95
Jaksotetut palkat	107 260	47 460	166 300	250,40
Palkat yhteensä	13 471 081	13 721 765	14 490 205	5,60
Henkilösivukulut	3 945 417	4 062 091	4 266 423	5,03
Työllistämistuet	93 692	37 578	60 778	61,74
Sv-korvaukset	179 069	221 535	172 636	-22,07
Nettomenot	17 143 737	17 524 743	18 523 214	5,70
Palkkausmenot €/asukas	2 056	2 099	2 234	6,43

(asukasmäärä 31.12.2014: 8.292 henkilöä)

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

Jaksotetut palkat eli ns. lomapalkkavelka muodostuu lomanmääräytymisvuodelta kertyneistä, mutta vasta seuraavana tilikautena pidettävistä vuosilomista ja maksuun menevistä lomarahosta. Lomapalkkavelka oli vuonna 2014 paljon ennakoitua suurempi.

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

Taulukko 15:

Keskipalkat sopimusaloittain

	KVTES			TEKNISET			OPETUSALA		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
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
2013	3 035	2 172	2 202	2 393	2 688	2 403	4 050	3 237	3 383
2014	3 031	2 205	2 232	2 412	2 947	2 449	3 645	3 405	3 454
muutos-% 2013–2014	-0,13	1,52	1,36	0,79	9,64	1,91	-10,0	5,19	2,10

Vuonna 2014 KVTES:n soveltamisalaan kuuluvia palvelusuhteita oli 332 (josta naisia 321), TS:n soveltamisalaan kuuluvia 29 (josta naisia 2) ja OVTES:n soveltamisalaan kuuluvia 92 (josta naisia 73).

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 palkat.

Taulukko 16:

Muut henkilöstömenot

	2011	2012	2013	2014
Työsuojelu ja työterveydenhuolto (netto)	54 192	59 210	76 306	89 507
Henkilöstön koulutus	50 438	56 846	56 850	59 526
Matkustuskulut	153 879	138 219	121 800	119 108
Yhteistoiminta (sis. tyky-toiminnan)	10 158	7 895	9 297	8 421

Työterveydenhuollon kustannukset kasvoivat merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna. Kustannusten kasvuun vaikuttivat työterveyspalvelujen hintojen korotus, työpsykologin palvelujen lisääntynyt käyttö sekä lääkärinvastaanottopalvelujen aiempaa parempi saatavuus ja sen myötä käytön lisääntyminen.

Matkustuskulut sisältävät koulutusmatkoja 13.533 euroa.

Työolot ja työyhteisön kehittäminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Lopen kunnassa aiemmin laaditut työsuojelelun toimintaohjelma sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päiuitettiin vuosille 2014–2016. Lisäksi kunnassa on laadittu Lopen kunnan päihdeohjelma, ohje työssä häirinnän ennalta ehkäisemiseksi ja epäasiallisen käytöksen poistamiseksi sekä varhaisen tuen toimintamalli. Lisäksi henkilöstöhallinnon ohjeita päiuitettiin vuoden 2014 aikana muutamaaan otteeseen siten, että niihin lisättiin ja täsmennettiin muun muassa vuosiloman siirtämiseen, sairauspoissaoloihin, sosiaalisen median käyttöön ja kurinpidollisiin menettelytapoihin liittyviä asioita.

Laadituilla suunnitelmissa 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 tullessiin 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 tullessiin tapauksiin on tartuttu pääsääntöisesti viipymättä ja napakasti.

Yhteistoiminta

Kunnan yhteistyöelimenä ja samalla työsuojelelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunnassa on jokaisen kunnallisen pääsopijapuolen edustaja sekä työnantajan edustajia. Vuonna 2014 yhteistyötoimikunta kokoontui neljä kertaa. Lisäksi työnantajan edustaja tapasi päälouottamusmiehiä ja ammattijärjestöjen muita edustajia sekä työsuojeleluvaltuutettuja paikallisneuvotteluissa, yhteistoimintalain edellyttämissä neuvotteluissa sekä erilaisissa yhteistyö- ja ajankohtaistapaamisissa.

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

Osaamisen kehittäminen

Oppisopimusta käytetään erityisesti ilman toimeen vaadittua pätevyyttä määrääjäksi palkatun henkilöstön koulutuksessa ja pätevoittämässä. Lisäksi oppisopimuskoulutusta hyödynnetään henkilöstön täydennyskoulutuksessa. Oppisopimuksella perustutkintoa suoritti vuonna 2014 yhteensä 1 henkilöä ja ammattitutkintoa 2 henkilöä.

Muita kunnan kustantamia, esimiesten ilmoitusten perusteella rekisteröityjä ulkopuolisia koulutuspäiviä oli vuonna 2014 yhteensä 396 päivää (2013: 359 päivää). Näistä ammattiyhdistyskoulutusta oli vuonna 2014 yhteensä 16 päivää (2013: 27 päivää). Koulutuspäivät koostuvat pääosin 1–3 päivän lyhyistä ajankohtaiskoulutuksista. Pääosa koulutuksista, joihin on osallistuttu, on järjestetty talousalueella tai pääkaupunkiseudulla.

Vuoden 2014 alusta lukien kuntatyönantajan on ollut mahdollista saada koulutuskorvausta työntekijöilleen tarjoamasta koulutuksesta. Koulutuskorvaus on taloudellinen tuki osaamisen kehittämistoimiin niille työnantajille, joilla ei ole oikeutta koulutusvähennykseen elinkeinoverolain tai maatilatalouden tuloverolain perusteella. Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä vuonna 2014 oli 664 ja Lopen kunnalle hyvitetty koulutuskorvaus oli suuruudeltaan 12.235 euroa.

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.

Toimintakaudelle 2014–2015 nimettiin uusi tyky-työryhmä, joka jatkoi tyky-toiminnan suunnittelua ja toteutusta henkilöstöltä saadun palautteen ja ehdotusten pohjalta. Vuodelle 2014 tyky-toimintaan oli varattu 10.000 euron suuruinen määräraha. Vuoden 2013 aikana kokeiluluonteisesti käyttöön otettujen liikunta- ja kulttuurisetelien tarjoamista henkilöstön hyödynnettäväksi päätettiin jatkaa. Elokuussa 2014 järjestettiin yhteinen retki Hämeen keskiaikamarkkinoille ja syyskuussa lajitutustuminen frisbeegolfiin. Marraskuussa koko kunnan henkilöstölle järjestettiin tyky-työryhmän toimesta koulukeskuksessa yhteinen pikkujoulujuhla, johon osallistui 145 kunnan työntekijää.

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 päiväkorausta tai 20 euron yöpymiskorvausta vastaan.

Mökki on aktiivisessa käytössä kesäkuukausina, mutta syyskuusta huhtikuuhun käyttö on perinteisesti ollut melko vähäistä. Vuonna 2014 talvikäyttö kuitenkin lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna. Kesäaikaan mökki on ollut käytössä noin 20 päivää kuukaudessa, talviaikana keskimäärin 9 päivää kuukaudessa (2013: kesäaikaan noin 20 päivää ja talviaikana 4 päivää kuukaudessa). Vuonna 2014 käyttöpäiviä kertyi yhteensä 146 kappaletta. Käyttöasteeksi muodostui siten 40 % (2013: 33,7 %).

Työhyvinvointikyselyn keskeiset tulokset

Työhyvinvointikysely tarjoaa Lopen kunnan henkilöstölle mahdollisuuden antaa työhön, työyhteisöön ja työhyvinvointiin liittyvää palautetta ja kehittämisehdotuksia. Henkilöstön työhyvinvointia ja -ilmapiiriä mittaava työhyvinvointikysely toteutetaan joka toinen vuosi. Edellisen kerran kysely toteutettiin henkilöstökyselynä vuonna 2012. Tämän jälkeen kyselyn sisältöä ja rakennetta uudistettiin ja uudistuksen myötä kysely nimettiin työhyvinvointikyselyksi.

Työhyvinvointikysely toteutettiin marras-joulukuussa 2014 kaksiosaisena siten, että esimiesasemassa työskenteleville suunnattiin oma kyselynsä ja koko muulle henkilöstölle omansa. Sisällöltään kyselyt olivat kuitenkin lähes identtiset. Kyselyihin vastattiin aktiivisesti ja vastaajia oli yhteensä 284, joista esimiehiä 21. Kyselyn vastausprosentti oli 71.

Työhyvinvoinnin nykytilaa kartoitettiin neljän eri osa-alueen avulla, jotka olivat 1) Esimiestyö ja johtaminen, 2) Työ ja osaaminen, 3) Työyhteisön toimivuus sekä 4) Omat voimavarat ja työssä jaksaminen. Näiden osa-alueiden lisäksi kysely sisälsi osion, jonka avulla kerättiin tietoa mahdollisen syrjinnän tai häirinnän esiintymisestä työyksiköissä. Lisäksi työntekijöiden oli mahdollista antaa avointa palautetta työhyvinvointiin liittyvien asioiden kehittämiseksi.

Tulosten perusteella sekä esimiesten että koko muun henkilöstön keskuudessa työn sisältö ja tavoitteet ovat selkeät ja osaamisen koetaan vastaavan hyvin työn vaatimuksia. Tarvittavan lisä- ja täydennyskoulutuksen saamisen koetaan olevan pääsääntöisesti kohtuullisella tasolla. Vastausten mukaan työpaikalla käyttäytyään asiallisesti, mutta työntekoa häiritsevien asioiden puheeksi ottamiseen ja ratkaisemiseen toivotaan parannusta. Niin työn ja vapaa-ajan kuin työn vaatimusten ja omien voimavarojen koetaan olevan kohtuullisen tasapainossa keskenään.

Keskeisimmiksi työhyvinvoinnin kehittämisen kohteiksi nousevat palautteen antaminen, viestintään, kehityskeskustelujen käymiseen ja työyksiköiden ergonomiaan liittyvät asiat sekä töiden tasapuolinen jakautuminen.

Syrjintää tai häirintää on viimeisen vuoden aikana kokenut 25 työntekijää 284 vastanneesta. Syrjinnän aiheuttajana on ollut esimies 6 kertaa, työkaveri 8, asiakas 8 ja joku muu 6 kertaa. Tapahtuneista tilanteista on 23 työntekijää vastannut ilmoittaneensa eteenpäin sovittuja menettelytapoja noudattaen. Ilmoitetuista tapauksista 15 on vastanneiden mukaan käsitelty työyhteisössä asianmukaisesti. Toimenpiteitä ja seuranta henkisen väkivallan, syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi on jo tehostettu. Asia on otettu voimallisemmin esille työsuojelutapaamisissa, esimiesinfoissa ja työyksikköpalaverissa jo vuoden 2014 loppupuolella. Tapauksien ilmoittamista ja niihin liittyviä jatkotoimenpiteitä seurataan aiempaa tiiviimmin vuoden 2015 aikana.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvissä avoimissa palautteissa moitittiin toistuvimmin seuraavia asioita: tiedonkulun puutteellisuus, esimiehen esimerkki ja käyttäytyminen, palautteen vähyys, työilmapiirin heikentyminen, ammattiosaamisen väheksyminen ja yhteisöllisyyden puute. Kaiken kaikkiaan niin kyselyn eri osa-alueiden ja vastauskohtien tulokset kuin palautteissa esille nostetut seikat ja kehittämiskohteet sekä myös kiitetyt asiat vaihtelevat paljon työyksiköittäin.

Työhyvinvointikyselyn keskeiset tulokset käytiin läpi esimiesinfossa 11.2.2015. Tämän jälkeen vastauksista koottiin työyksiköittäin yhteenvedot ja tulokset, jotka esimiehet käsittelevät henkilöstönsä kanssa huhtikuun 2015 loppuun mennessä. Henkilöstön kanssa yhdessä pohtien yksikkökohtaisista tuloksista nostetaan esille kehittämiskohteita ja niiden ylläpitämiseksi tai parantamiseksi sovitaan toimenpiteitä, joiden toteutumista seurataan. Erityistä huomiota tullaan kiinnittämään mahdolliseen häirintään tai syrjintään sekä esimiestyöhön ja johtamiseen.

Koosteet sekä esimiehille että muulle henkilöstölle suunnatun työhyvinvointikyselyn kokonaistuloksista ovat liitteenä 2.

PERUSTETUT VIRAT/TOIMET 31.12.2014

Keskushallinto (yhteensä 10):

- Kunnanjohtaja
- Talousjohtaja
- Kehittämispäällikkö
- Asuntosihtööri
- Pääkirjanpitäjä
- Laskentasihtööri
- Palvelusihntööri (4)

Henkilöstöhallinto (yhteensä 2):

- Hallintopäällikkö
- Henkilöstösihtööri

Maankäyttö ja kaavoitus (yhteensä 1):

- Maankäyttöpäällikkö

Ruokapalvelut (yhteensä 21):

- Ruokapalvelupäällikkö
- Ruokapalveluvastaava (3)
- Keittäjä (2)
- Ruokapalvelutyöntekijä (13)
- Palveluvastaava (2)

Rakennusvalvonta (yhteensä 3):

- Johtava rakennustarkastaja
- Rakennustarkastaja
- Palvelusihntööri

Ympäristönsuojelu (yhteensä 2):

- Ympäristöpäällikkö
- Palvelusihntööri

Yleiset sosiaalipalvelut (yhteensä 13+2):

- Perusturvajohtaja
- Johtava sosiaalityöntekijä
- Sosiaalityöntekijä (2)
- Työllisyyskoordinaattori
- Perhetyöntekijä (2)
- Sosiaaliohjaaja (2)
- Palvelusihteeri (2)
- Lähihoitaja (2)
- Sosiaalityöntekijä (määräaikainen)
- Sosiaaliohjaaja (määräaikainen)

Kehitysvammaisten palvelut (yhteensä 14):

- Sosiaaliohjaaja (2)
- Ohjaaja (3)
- Lähihoitaja (9)

Vanhusten palvelut (yhteensä 71):**Kotipalvelu:**

- Kotihoidonohjaaja
- Ohjaustoiminnan artenomi
- Lähihoitaja (25)
- Kotiavustaja

Hoivakoti Eedilä:

- Vanhuspalvelujen johtaja
- Sairaanhoidtaja (vastaava)
- Sairaanhoidtaja
- Lähihoitaja (22)
- Kuntohoitaja
- Hoitoapulainen
- Palvelusihteeri

Hoivakoti Salmela:

- Sairaanhoidtaja
- Lähihoitaja (6)

Harjukoti:

- Sairaanhoidtaja
- Lähihoitaja (7)

Toimeentuloturva (yhteensä 1+1):

- Aikuissosiaalityön ohjaaja
- Puistotyöntekijä (työllistetty) (määräaikainen)

Varhaiskasvatus (yhteensä 88):

- Varhaiskasvatuspäällikkö
- Palvelusihteeri
- Päiväkodinjohtaja (3)
- Varhaiskasvatuksen erityisopettaja (2)
- Lastentarhanopettaja (15)
- Lastenhoitaja (37)
- Lastenhoitaja (resurssihoitaja) (2)
- Erityisavustaja (3)
- Perhepäivähoitaja (19)
- Ryhmäavustaja (5)

Esiopetus varhaiskasvatuksen yhteydessä (yhteensä 7):

- Lastentarhanopettaja (7)

Koulutoimen yhteiset palvelut (yhteensä 3):

- Kasvatus- ja koulutusjohtaja
- Palvelusihteeri (2)

Perusopetus (yhteensä 96+5):

- Rehtori
- Lehtori (21)
- Erityisluokanopettaja (8)
- Erityisopettaja (4)
- Luokanopettaja (30)
- Tuntiopettaja (5)
- Psykologi
- Koulukuraattori
- Koulunkäyntiavustaja (25)
- Tuntiopettaja (2) (määräaikainen)
- Erityisluokanopettaja (määräaikainen)
- Sairaanhoidtaja (määräaikainen)
- Koulunkäyntiavustaja (määräaikainen)

Lukiot (yhteensä 10):

- Rehtori
- Lehtori (8)
- Asiakaspalvelusihteeri

Kansalaisopisto (yhteensä 1):

- Palvelusihteeri

Kulttuuritoimi (yhteensä 1):

- Kulttuuri- ja vapaa-aikapäällikkö

Kirjastotoimi (yhteensä 7):

- Kirjastotoimenjohtaja
- Informaatikko
- palveluneuvoja
- Kirjastopalvelusihteeri
- Kirjastovirkailija (2)
- Kirjastoautonkuljettaja-virkailija

Liikuntatoimi (yhteensä 1):

- Liikunnanohjaaja

Nuorisotoimi (yhteensä 2):

- Nuoriso-ohjaaja
- Kerho-ohjaaja

Tekninen hallinto (yhteensä 3):

- Tekninen johtaja
- Tarkastusinsinööri
- Palvelusihteeri

Tekniset palvelut (yhteensä 2):

- Ulkoilualueiden hoitaja
- Varastonhoitaja

Yleiset alueet (yhteensä 4):

- Puistotöidenohjaaja
- Kenttämestari
- Ulkoilualueiden hoitaja (2)

Rakennukset (yhteensä 34):

- LVI-tekniikko
- Siivouspäällikkö
- Vastaava kiinteistöhoitaja
- Kiinteistöhoitaja (7,5)
- Ammattimies (2)
- Laitoshuoltaja (21,5)

Vesi- ja viemärlaitos (yhteensä 2):

- Vesilaitoksen hoitaja
- Vesilaitoksen apuhoitaja

Lopen kunnan työhyvinvointikysely 2014

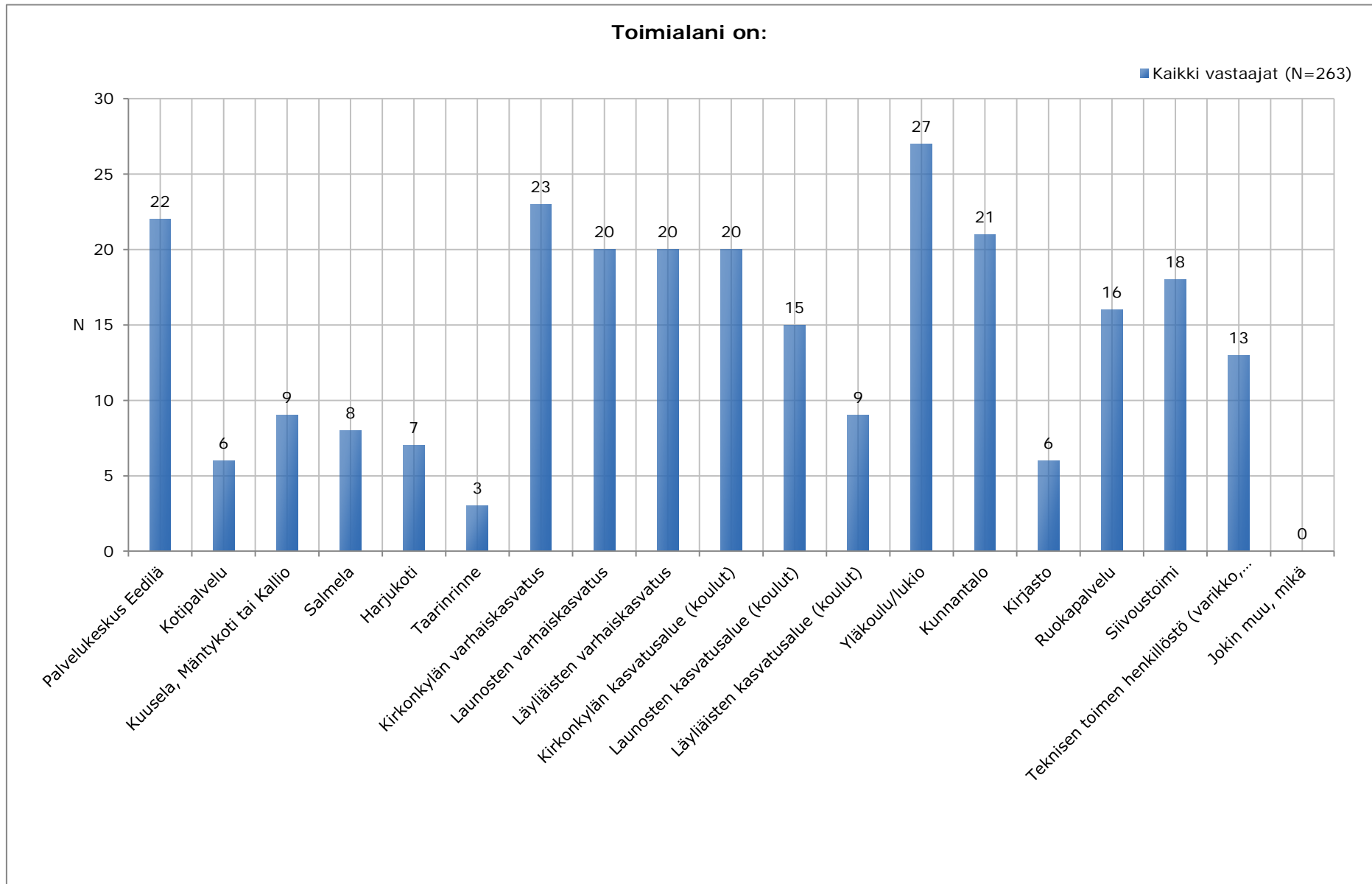
Keskiarvotaulukko

N=263

Julkaistu: 28.11.2014

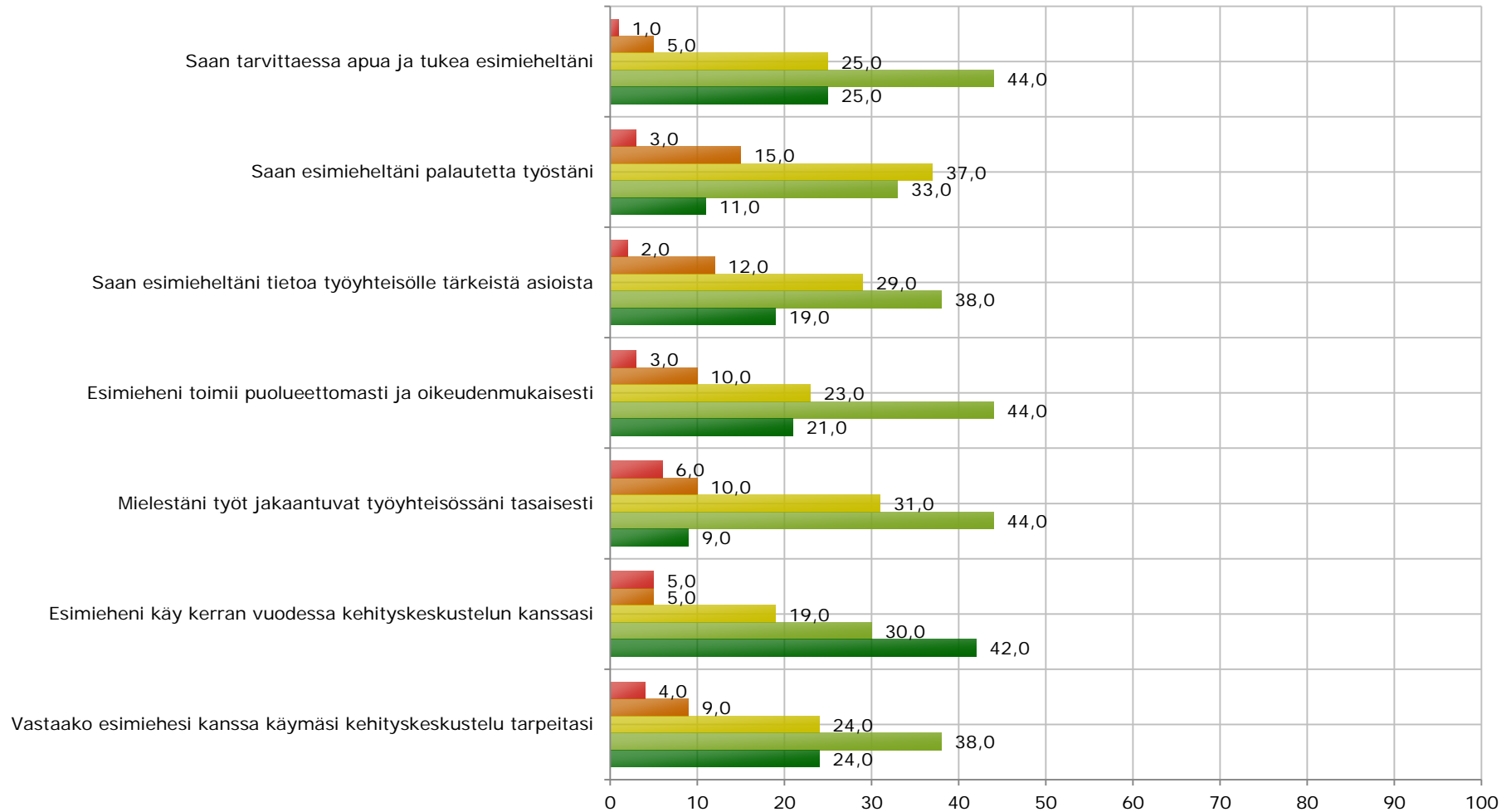
	Kaikki vastaajat
	N=263
1. Esimiestyö ja johtaminen	3,66
Saan tarvittaessa apua ja tukea esimieheltäni	3,87
Saan esimieheltäni palautetta työstäni	3,34
Saan esimieheltäni tietoa työyhteisölle tärkeistä asioista	3,59
Esimieheni toimii puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti	3,71
Mielestäni työt jakaantuvat työyhteisössäni tasaisesti	3,38
Esimieheni käy kerran vuodessa kehityskeskustelun kanssasi	3,99
Vastaako esimiehesi kanssa käymäsi kehityskeskustelu tarpeitasi	3,70
2. Työ ja osaaminen	3,82
Työni sisältö ja tavoitteet ovat minulle selkeät	4,38
Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia	4,19
Saan lisä- ja täydennyskoulutusta työhöni	3,62
Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa	3,56
Ergonomia on huomioitu työpaikallani	3,37
Aloitteet ja kehittämisideat ovat työpaikallani tervetulleita	3,78
3. Työyhteisön toimivuus	3,65
Työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti	3,33
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin	3,71
Työpaikallani hyväksytään erilaisuus	3,73
Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan	3,22
Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua toisille	3,83
Työpaikallani käyttäydytään asiallisesti	4,00
Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa	3,65
Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan	3,69
4. Omat voimavarat ja työssä jaksaminen	3,93
Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään	3,98
Työn vaatimukset ja omat voimavarani ovat tasapainossa keskenään	3,88
Yhteenveto	3,72





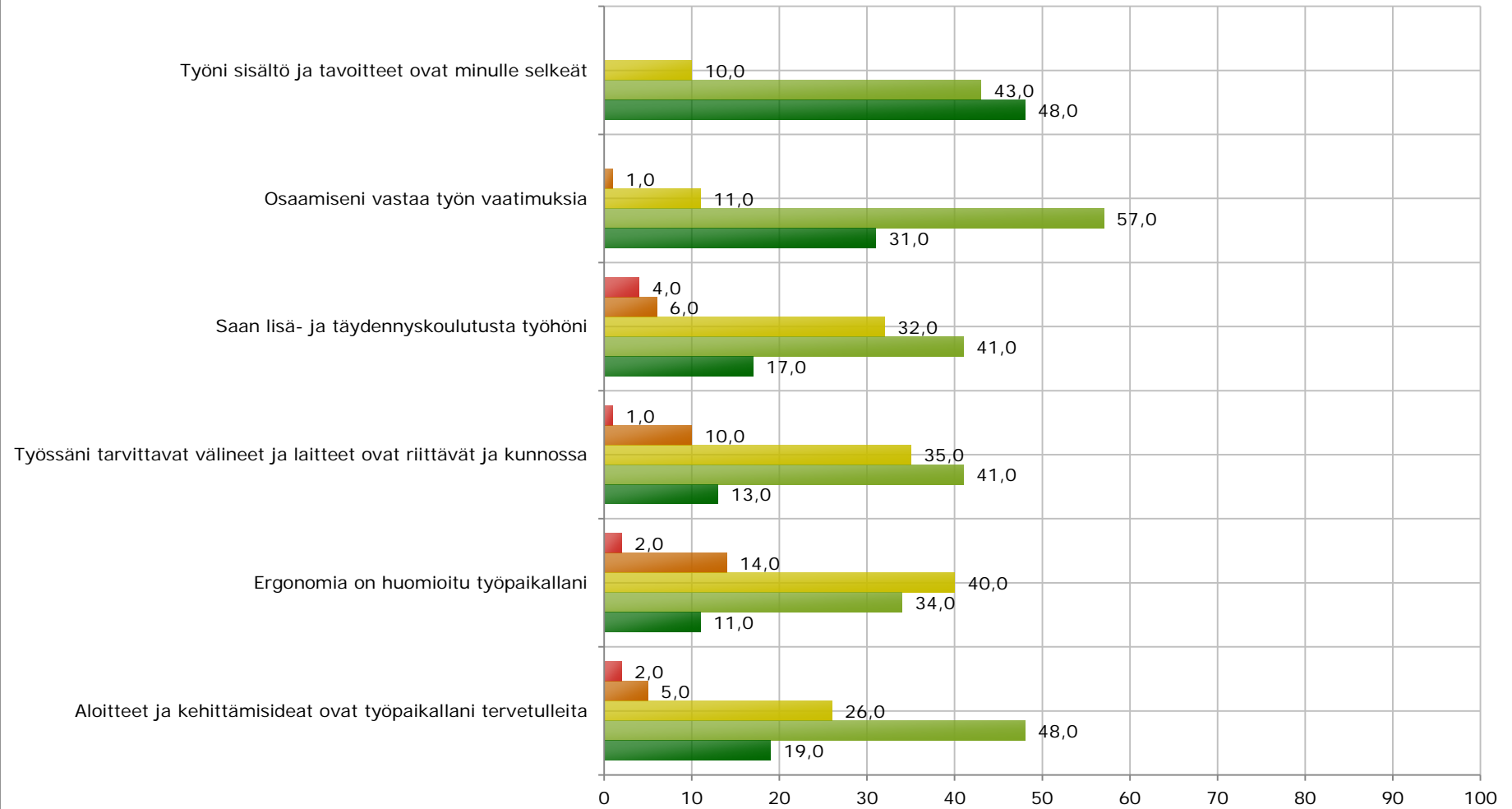
1. Esimiestyö ja johtaminen (N=263)

erittäin huonosti huonosti kohtalaisesti hyvin erittäin hyvin

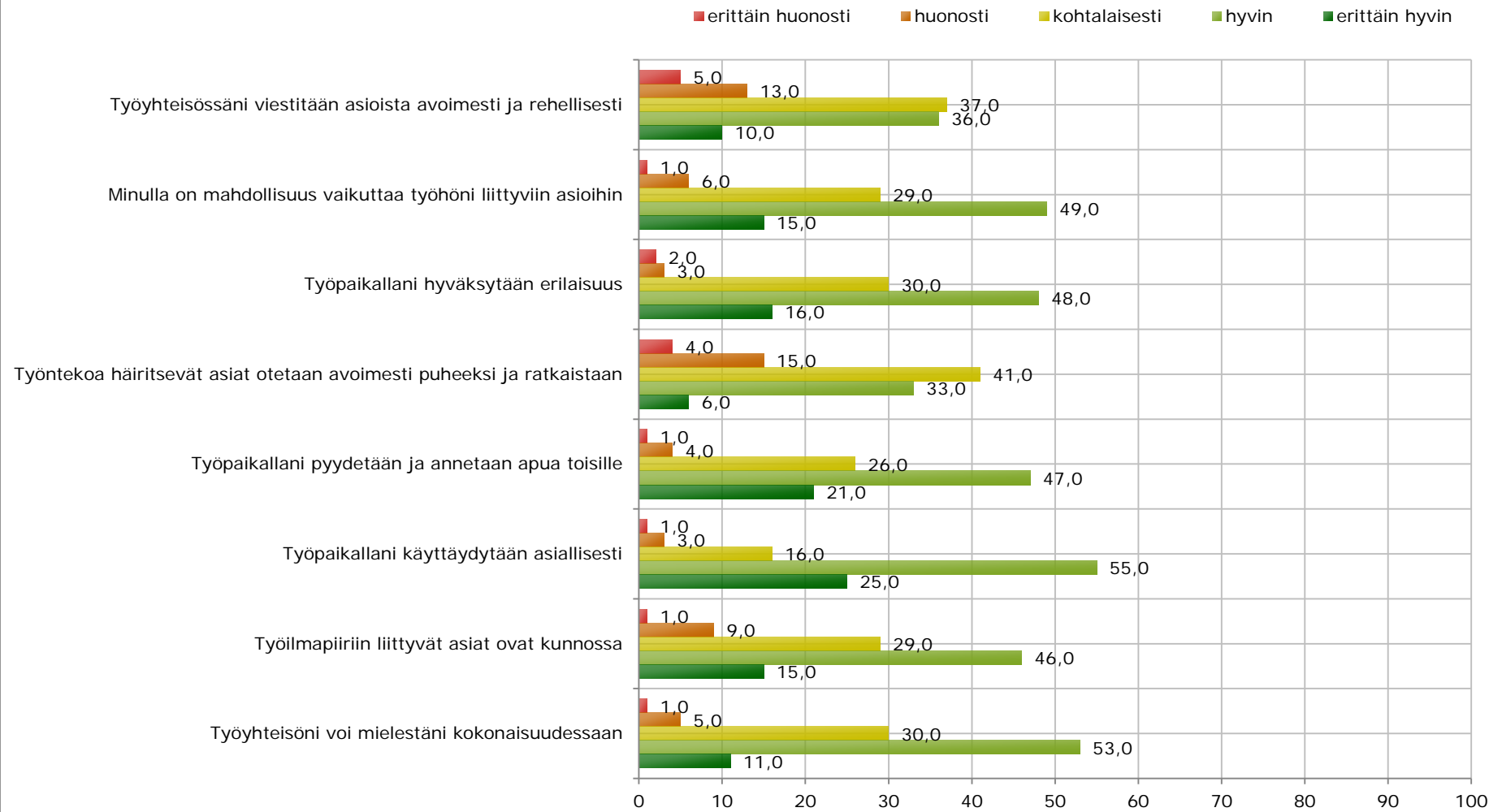


2. Työ ja osaaminen (N=263)

erittäin huonosti huonosti kohtalaisesti hyvin erittäin hyvin

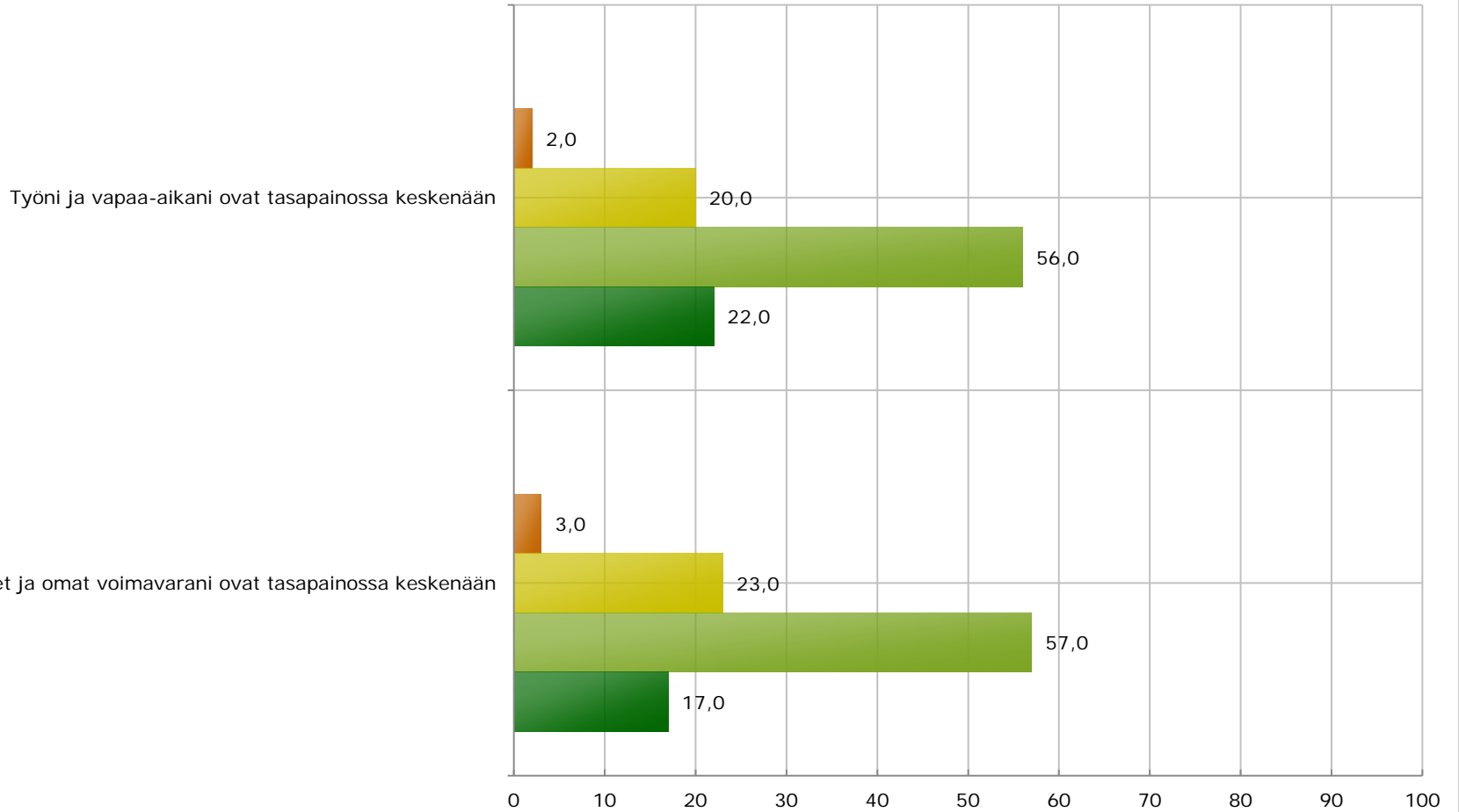


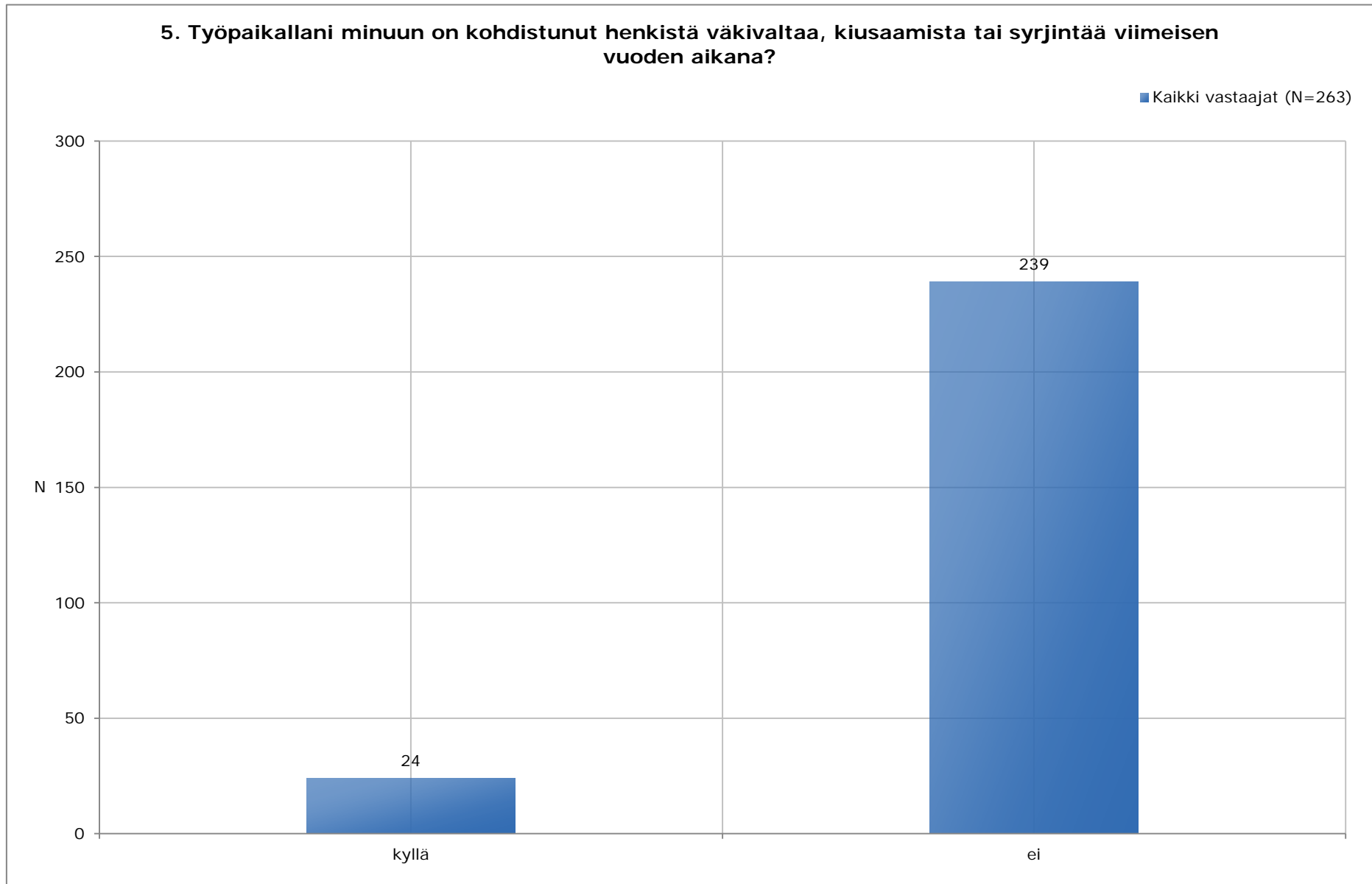
3. Työyhteisön toimivuus (N=263)



4. Omat voimavarat ja työssä jaksaminen (N=263)

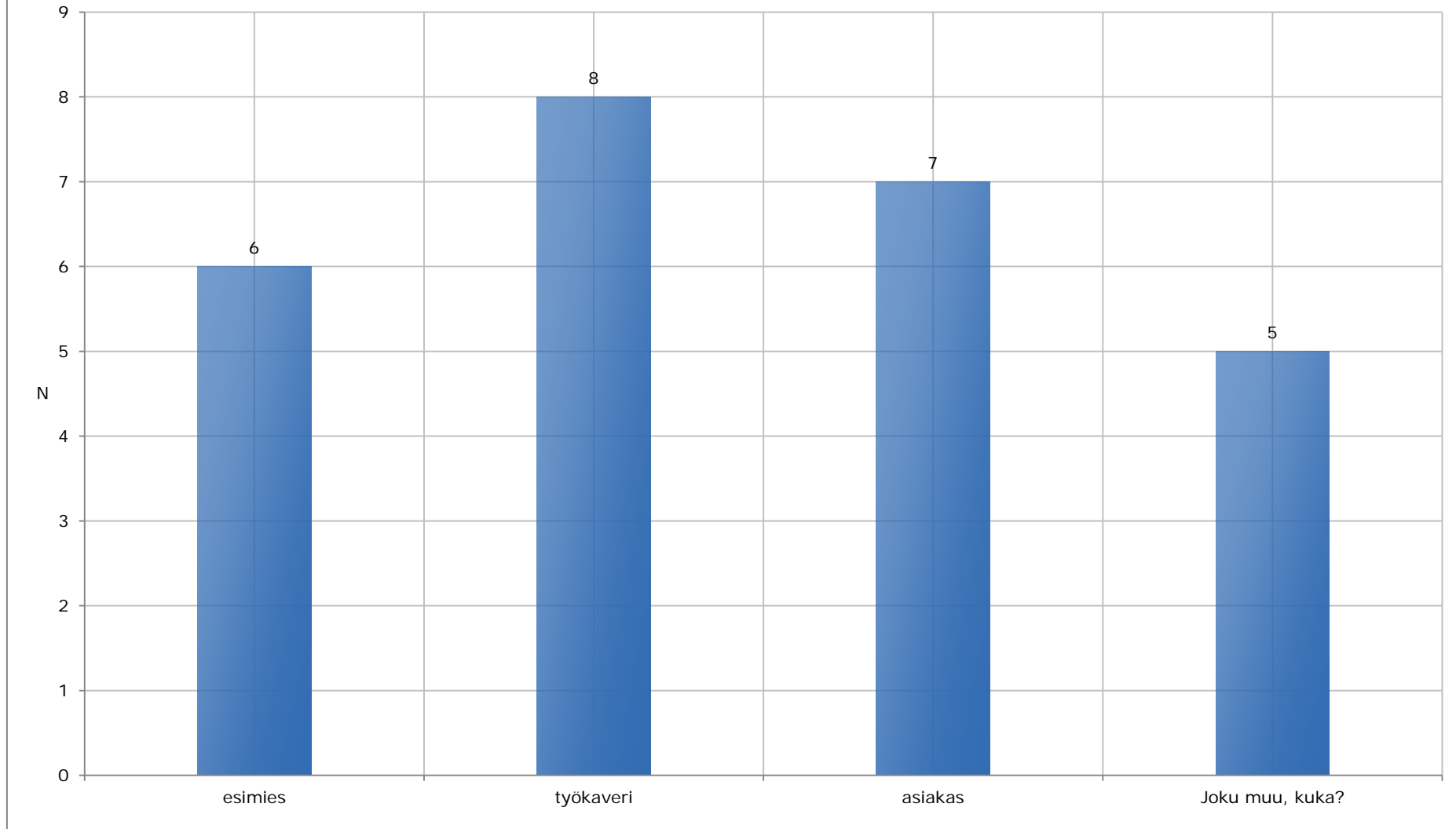
erittäin huonosti huonosti kohtalaisesti hyvin erittäin hyvin

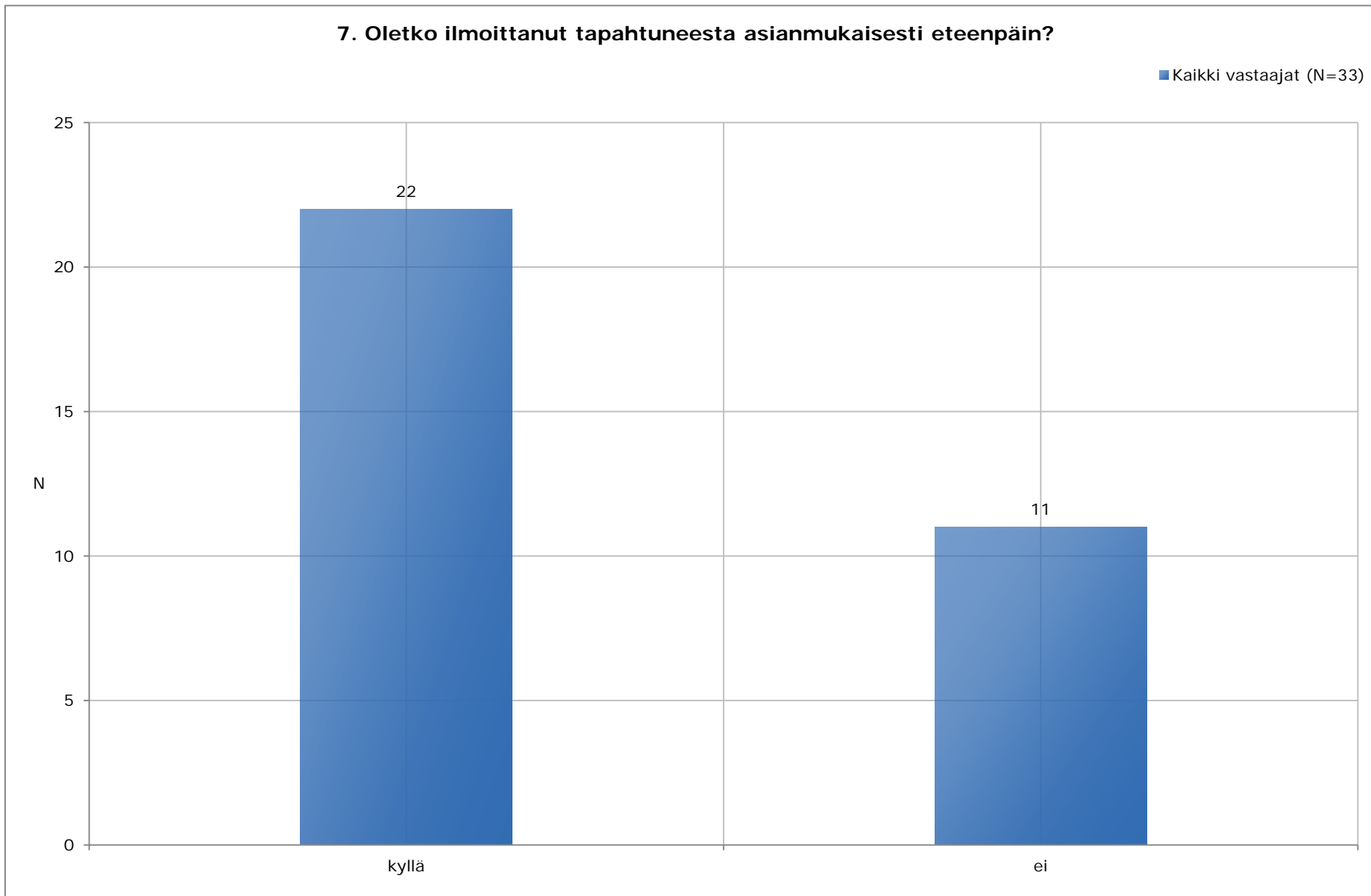


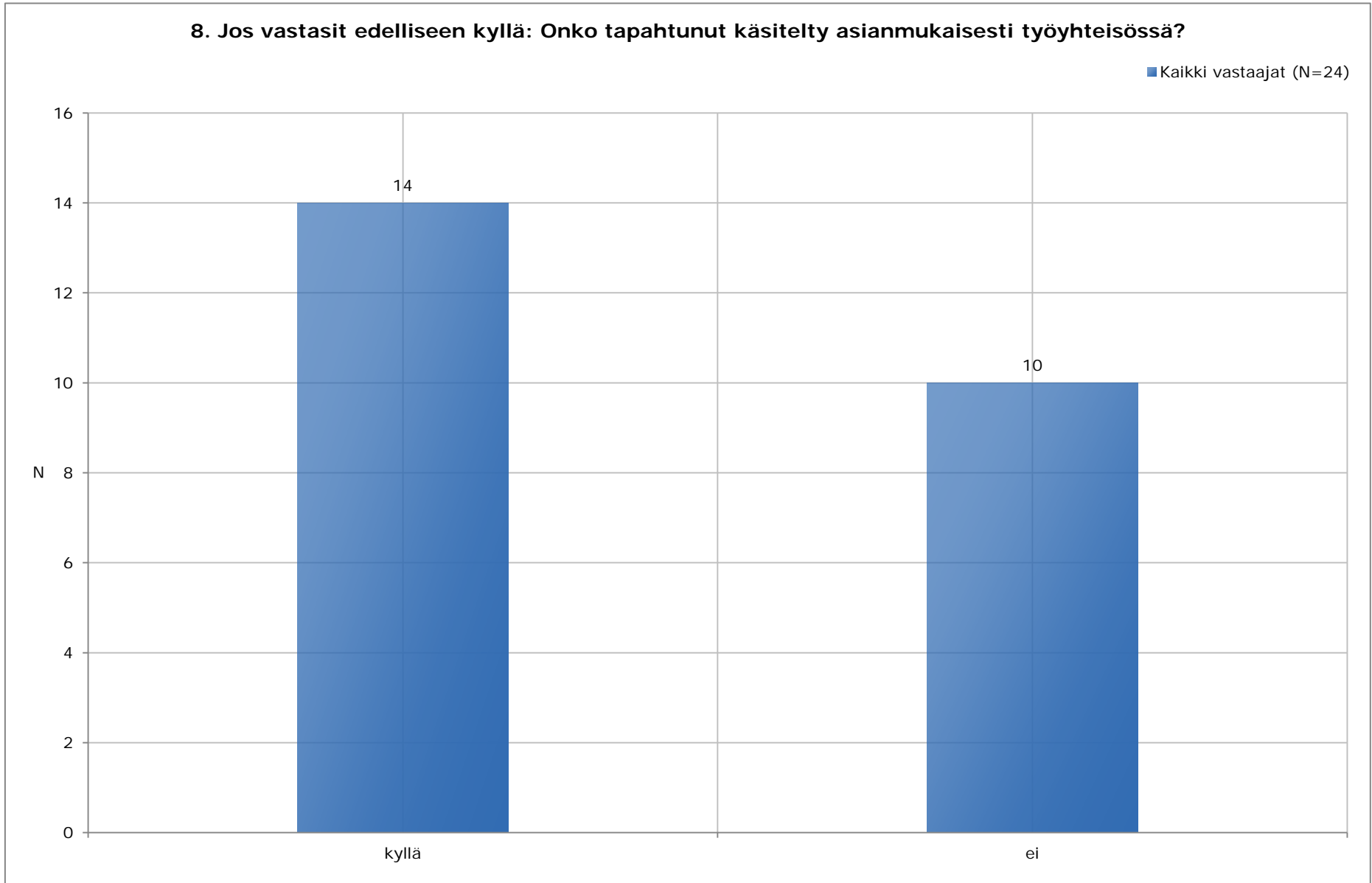


6. Jos vastasit edelliseen kyllä: Kenen toimesta syrjintää tai häirintää on tapahtunut?

■ Kaikki vastaajat (N=26)







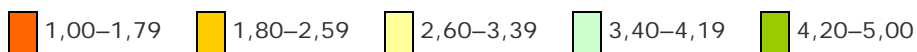
Lopen kunnan työhyvinvointikysely 2014 esimiehille

Keskiarvotaulukko

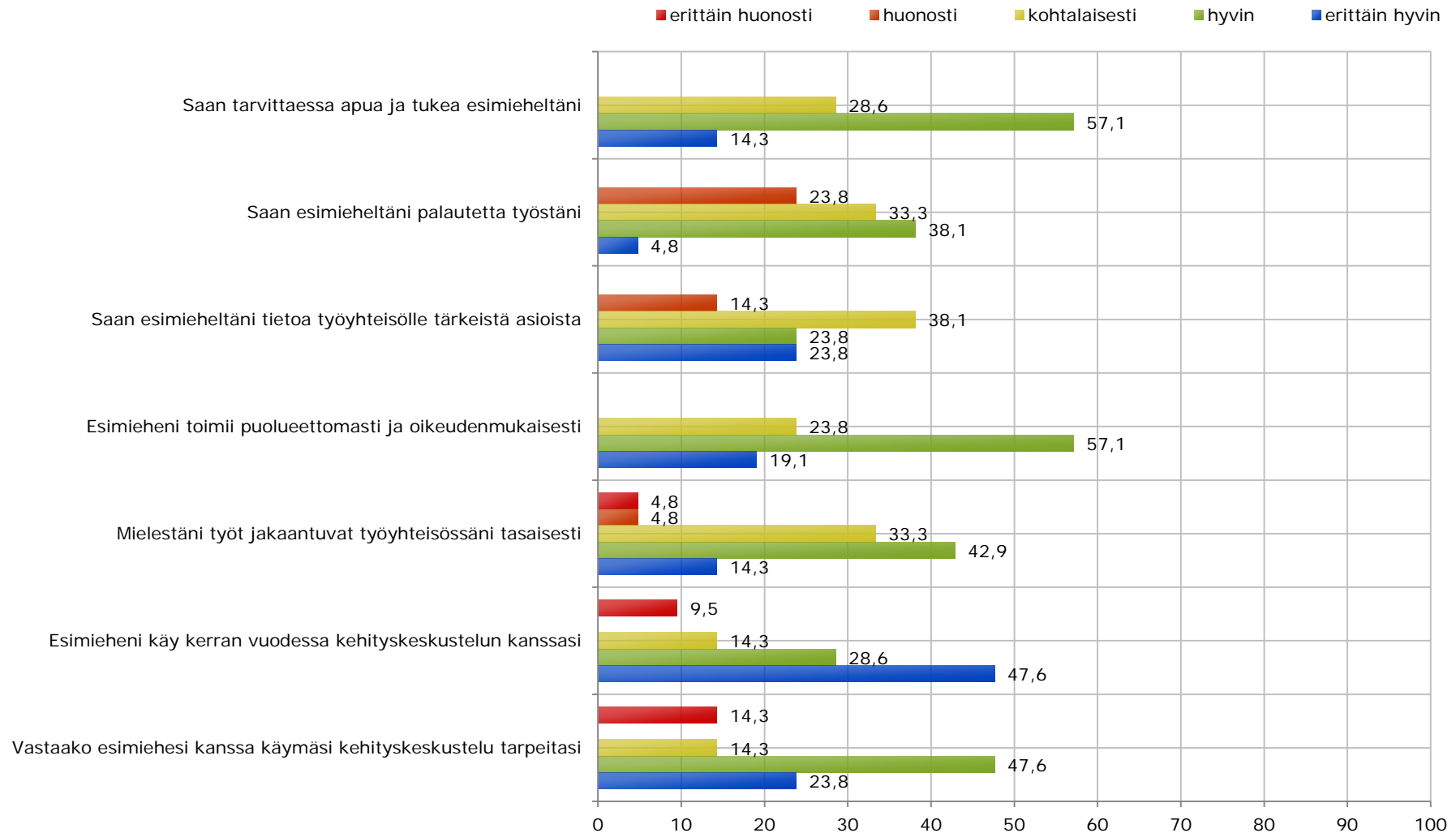
N=21

Julkaistu: 28.11.2014

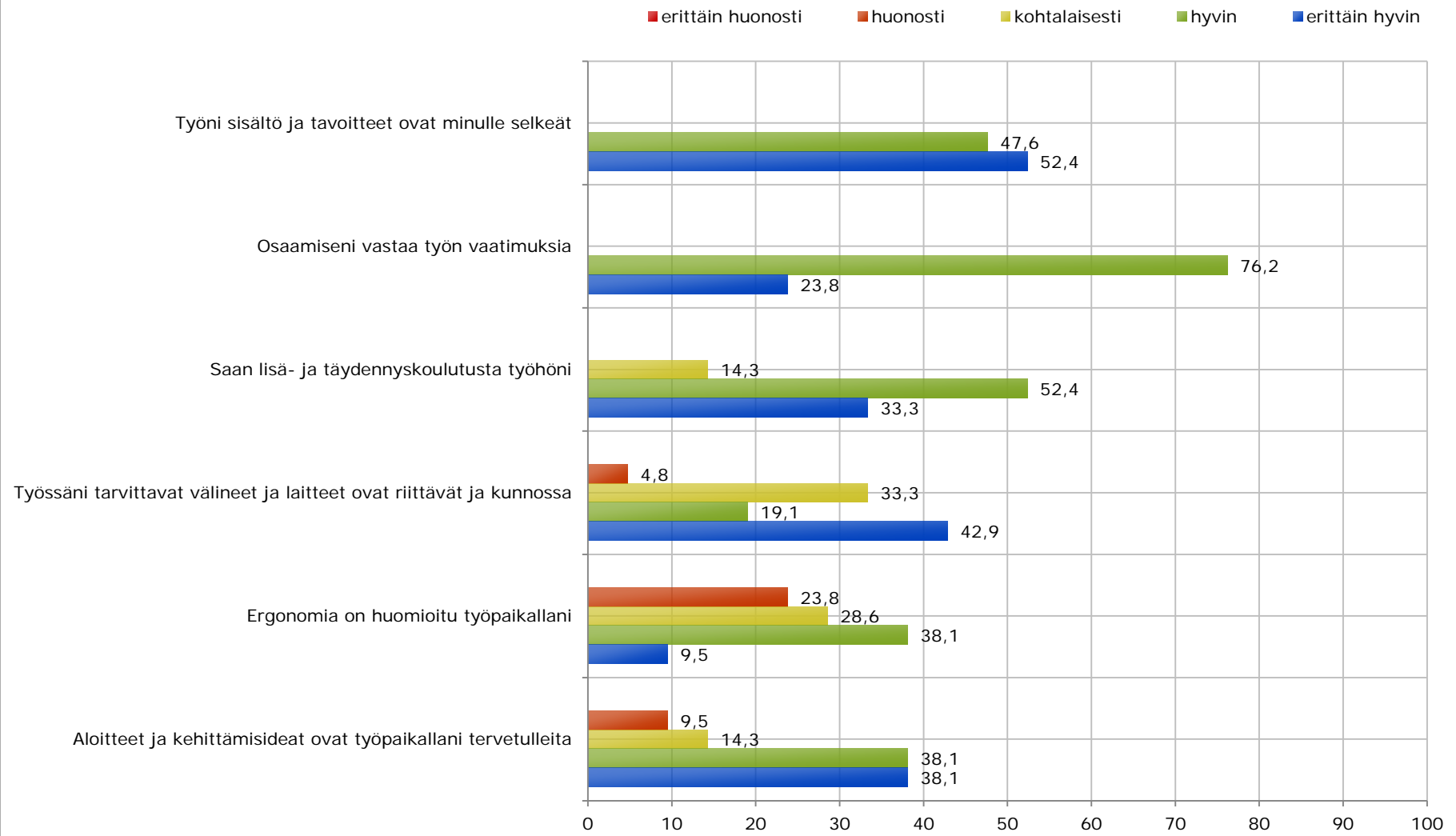
	Kaikki vastaajat
	N=21
1. Esimiestyö ja johtaminen	3,70
Saan tarvittaessa apua ja tukea esimieheltäni	3,86
Saan esimieheltäni palautetta työstäni	3,24
Saan esimieheltäni tietoa työyhteisölle tärkeistä asioista	3,57
Esimieheni toimii puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti	3,95
Mielestäni työt jakaantuvat työyhteisössäni tasaisesti	3,57
Esimieheni käy kerran vuodessa kehityskeskustelun kanssasi	4,05
Vastaako esimiehesi kanssa käymäsi kehityskeskustelu tarpeitasi	3,67
2. Työ ja osaaminen	4,06
Työni sisältö ja tavoitteet ovat minulle selkeät	4,52
Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia	4,24
Saan lisä- ja täydennyskoulutusta työhöni	4,19
Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa	4,00
Ergonomia on huomioitu työpaikallani	3,33
Aloitteet ja kehittämisideat ovat työpaikallani tervetulleita	4,05
3. Työyhteisön toimivuus	4,02
Työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti	3,62
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin	4,19
Työpaikallani hyväksytään erilaisuus	4,14
Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan	3,81
Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua toisille	4,19
Työpaikallani käytäydtyään asiallisesti	4,29
Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa	4,05
Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan	3,90
4. Omat voimavarat ja työssä jaksaminen	3,79
Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään	3,86
Työn vaatimukset ja omat voimavarani ovat tasapainossa keskenään	3,71
Yhteenveto	3,91



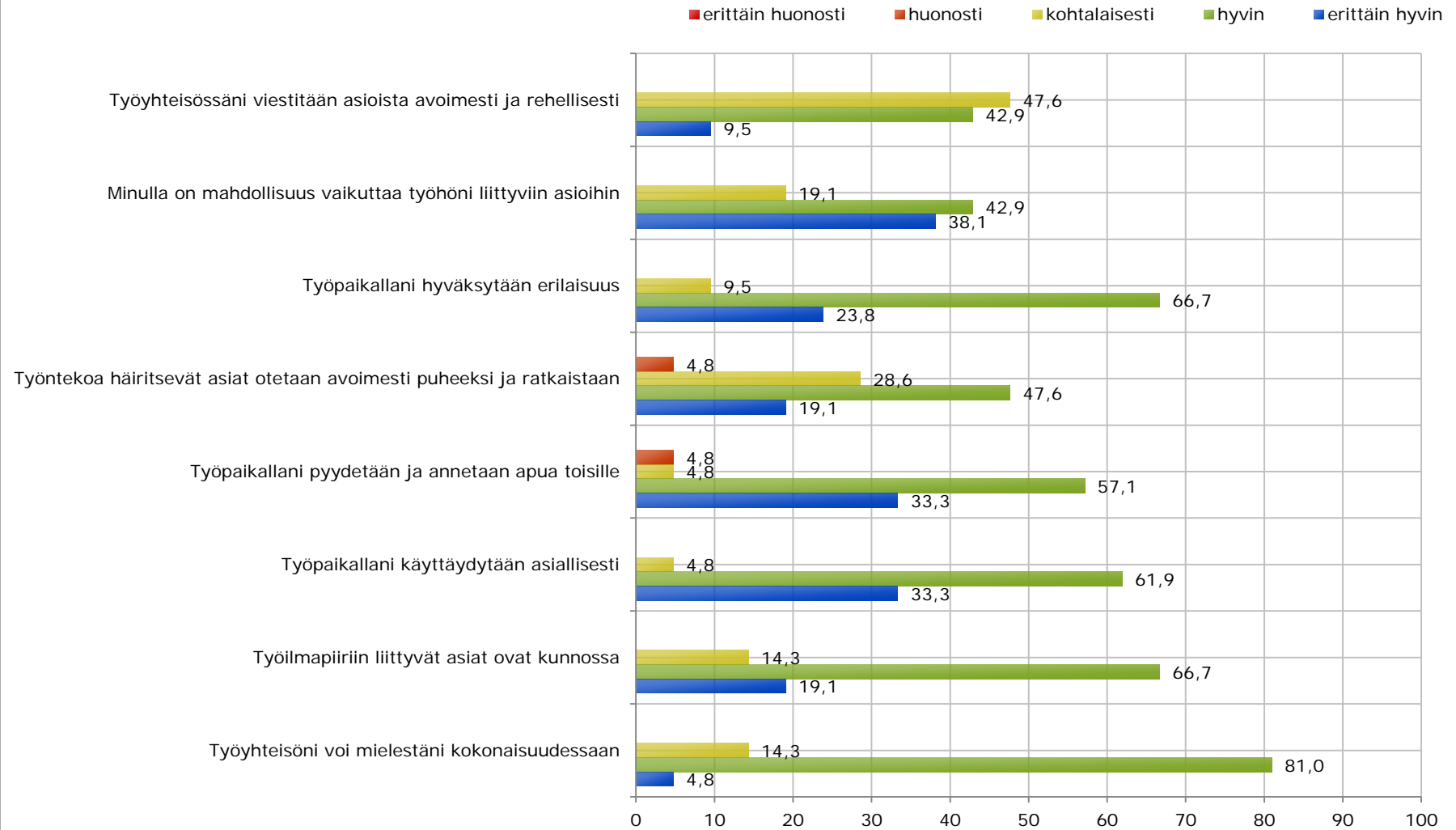
1. Esimiestyö ja johtaminen (N=21)



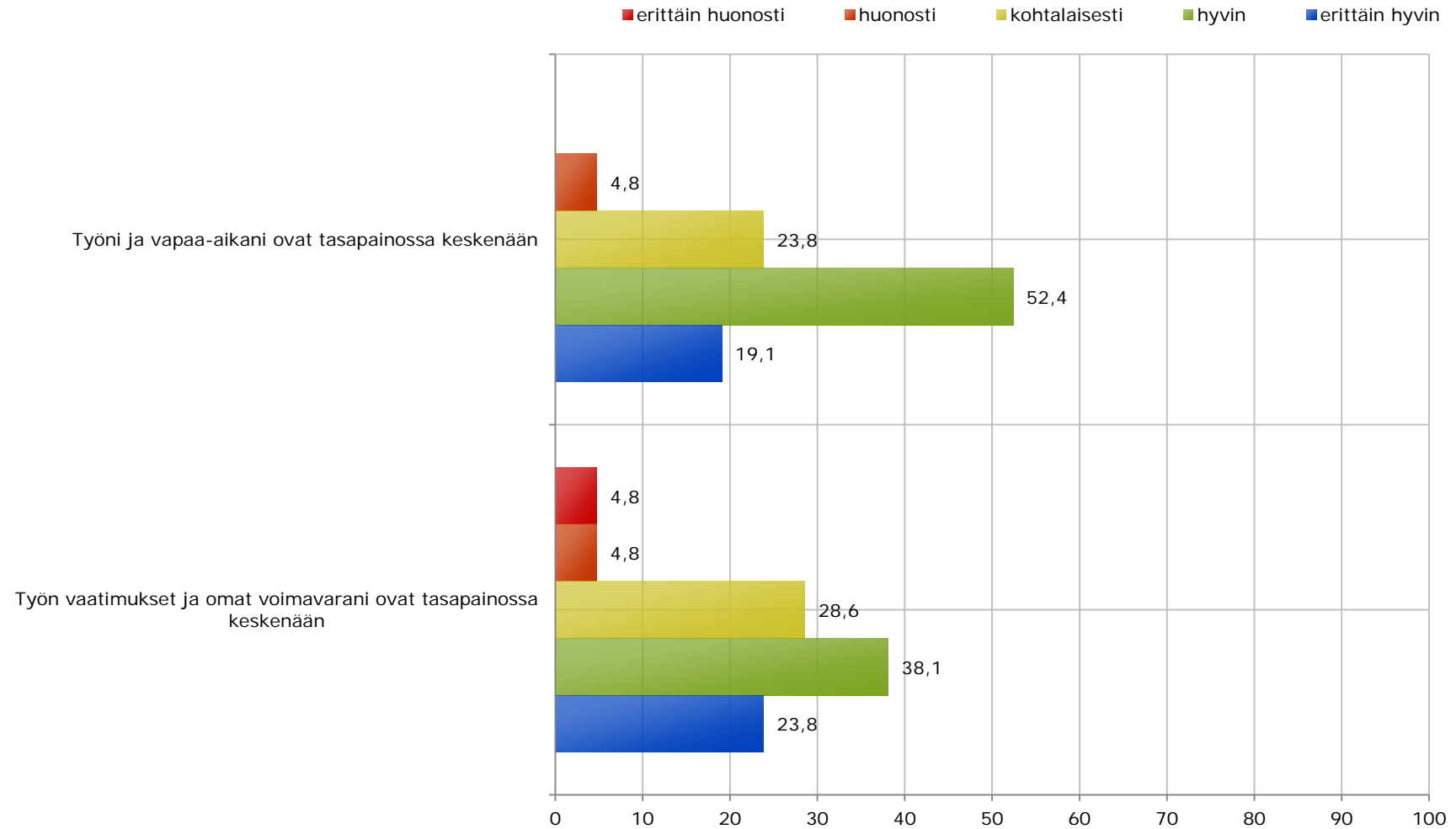
2. Työ ja osaaminen (N=21)



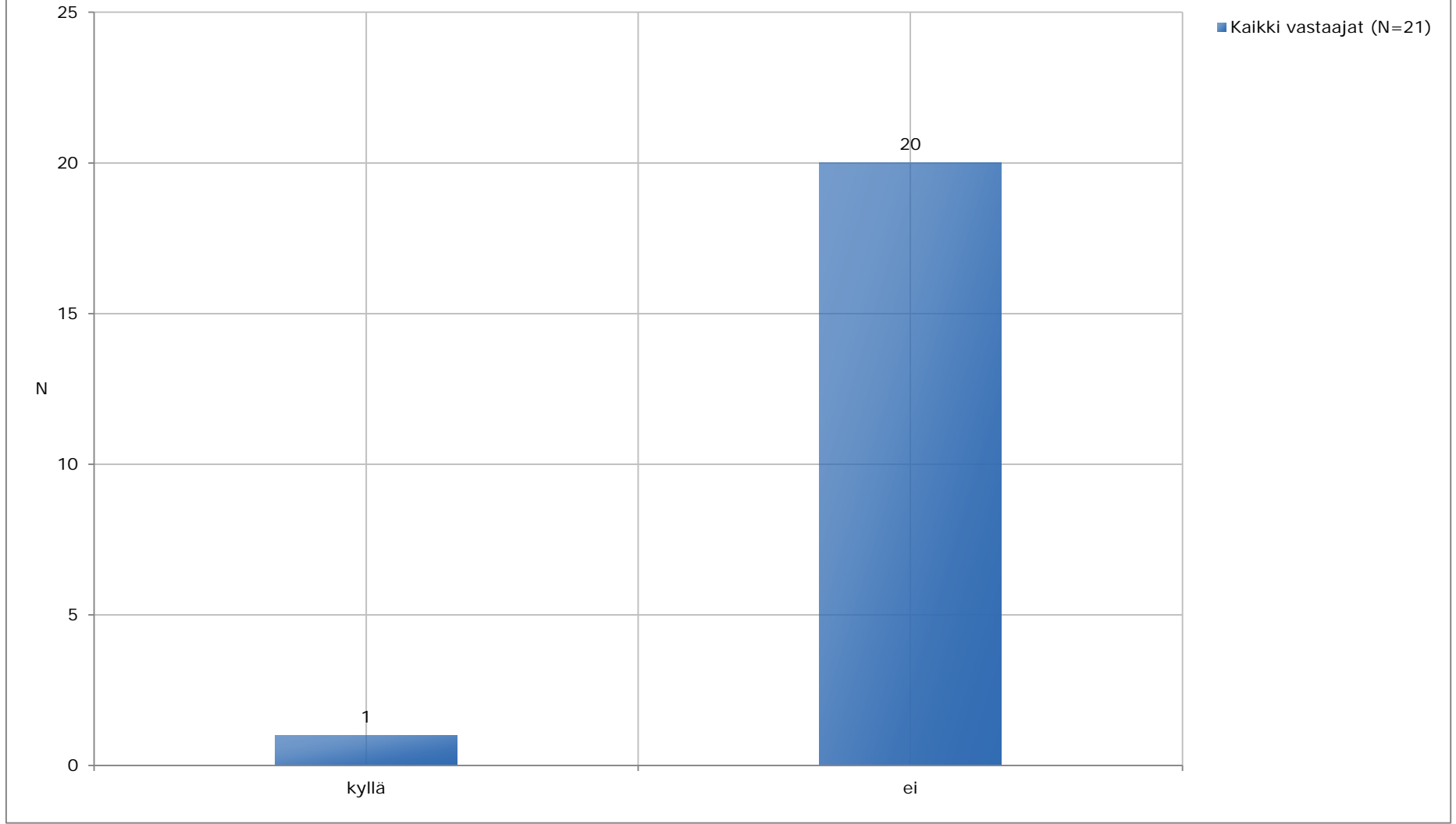
3. Työyhteisön toimivuus (N=21)



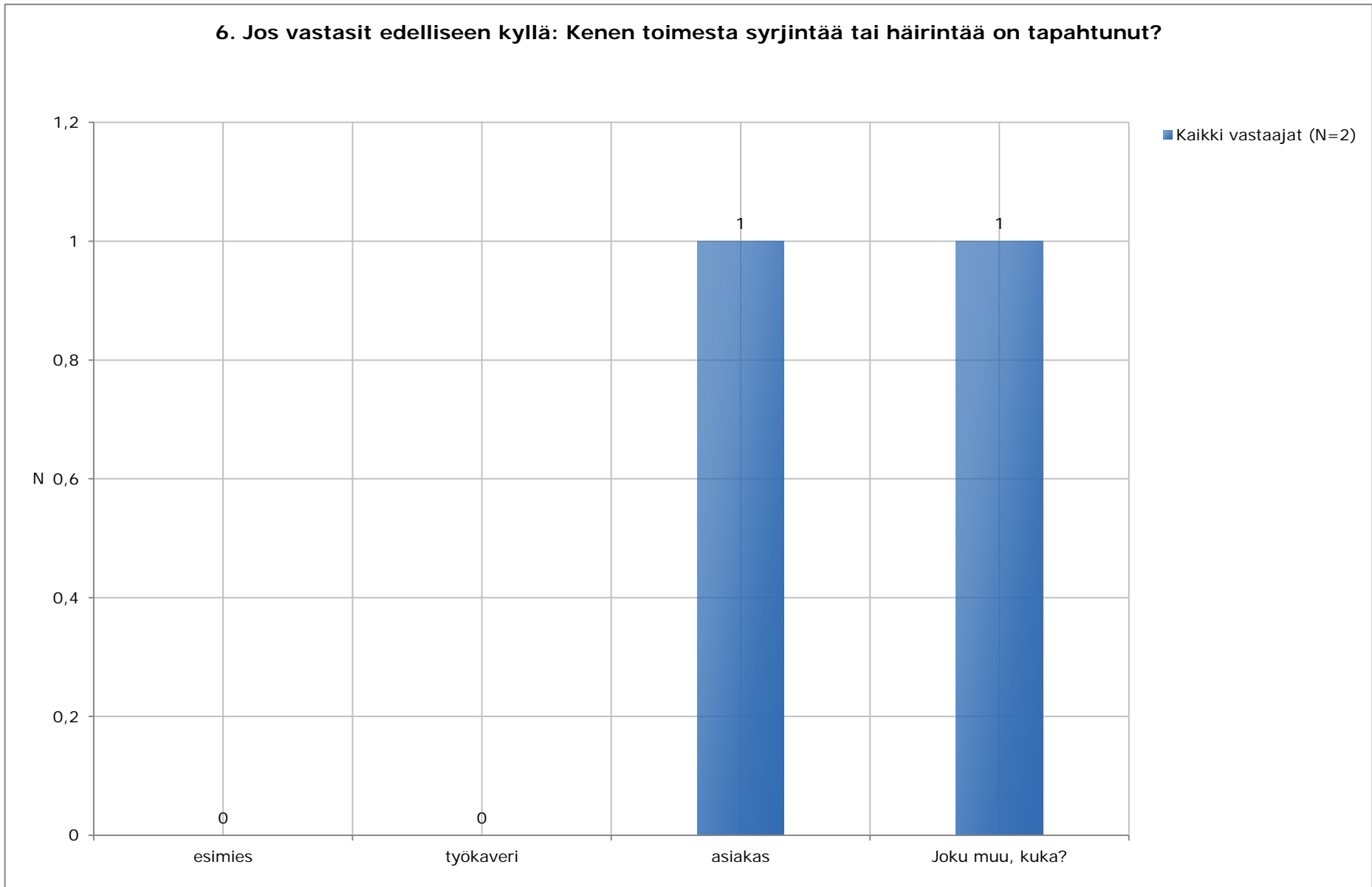
4. Omat voimavarat ja työssä jaksaminen (N=21)



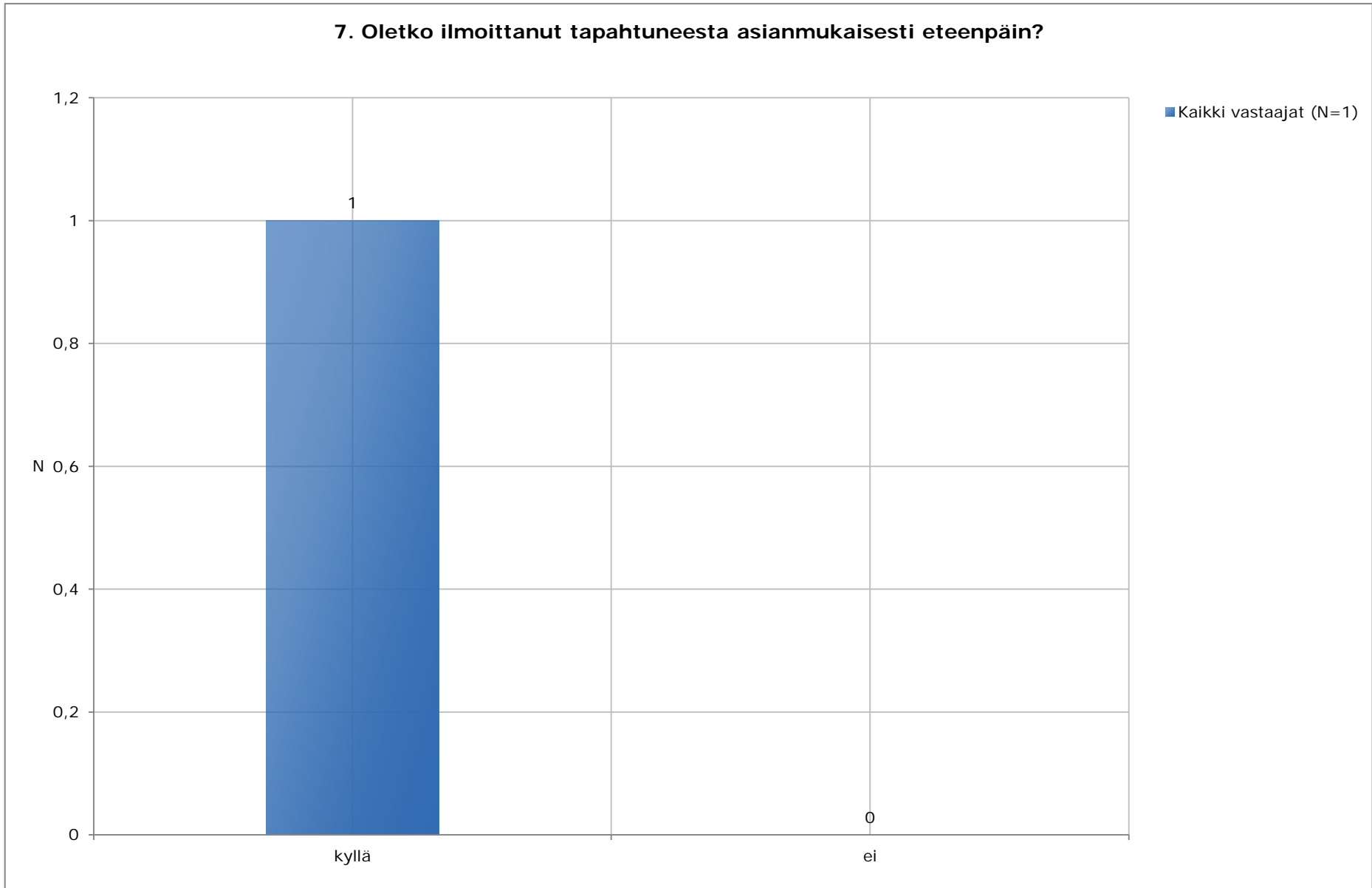
5. Työpaikallani minuun on kohdistunut henkistä väkivaltaa, kiusaamista tai syrjintää viimeisen vuoden aikana?



6. Jos vastasit edelliseen kyllä: Kenen toimesta syrjintää tai häirintää on tapahtunut?



7. Oletko ilmoittanut tapahtuneesta asianmukaisesti eteenpäin?



8. Jos vastasit edelliseen kyllä: Onko tapahtunut käsitelty asianmukaisesti työyhteisössä?

