

Lopen kunta

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2015

Käsittely:

Kunnanhallitus 30.3.2016 (§ 59)

Yhteistyötoimikunta 18.4.2016 (§ 7)

Valtuusto 6.6.2016 (§ 24)

SISÄLTÖ

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

Johdanto

Henkilöstöraportin 2015 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 edellisestä vuodesta	
				henkilöä	%
Vakinaiset	49	310	359	1	0,28
Määräaikaiset	7	57	64	-19	-22,89
Työllistetyt	5	5	10	6	150,0
Yhteensä	61	372	433	-12	-2,7

Taulukko 2:

Kunnan henkilöstö 31.12. henkilöstöryhmittäin ja toimialoittain:

Hallintokunta	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Kunnanhallitus	34	32	3	2	37	34
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	5	5	–	–	5	5
Perusturvalautakunta	91	90	36	35	127	125
Kasvatus- ja koulutuslautakunta	172	178	40	29	212	207
Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta	11	10	2	1	13	11
Tekninen lautakunta	45	44	6	7	51	51
Yhteensä	358	359	87	74	445	433

Vakanssien määrässä ovat mukana myös työllistetyt ja oppisopimuskoulutuksessa olevat. Kunnanhallituksen vakansseihin sisältyy yleis- ja taloushallinnon lisäksi ruokapalveluhenkilöstö.

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
2015	55,85	333,82	389,67	0,14

Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne sekä vaihtuvuus

Sukupuolirakenne

Taulukko 4:

Kunnan henkilöstön sukupuolirakenne 31.12. henkilöstöryhmittäin:

Henkilöstöryhmä	Naiset		Miehet		%jakauma sukupuolittain 2015	
	2014	2015	2014	2015	Naiset	Miehet
Johtotason työt	3	2	3	3	0,5	4,9
Esimiestyöt	12	18	6	6	4,8	9,9
Asiantuntijatyöt	–	–	2	2	–	3,2
Toimeenpanevat työt	375	352	44	50	94,7	82,0
Yhteensä	390	372	55	61	100,00	100,00

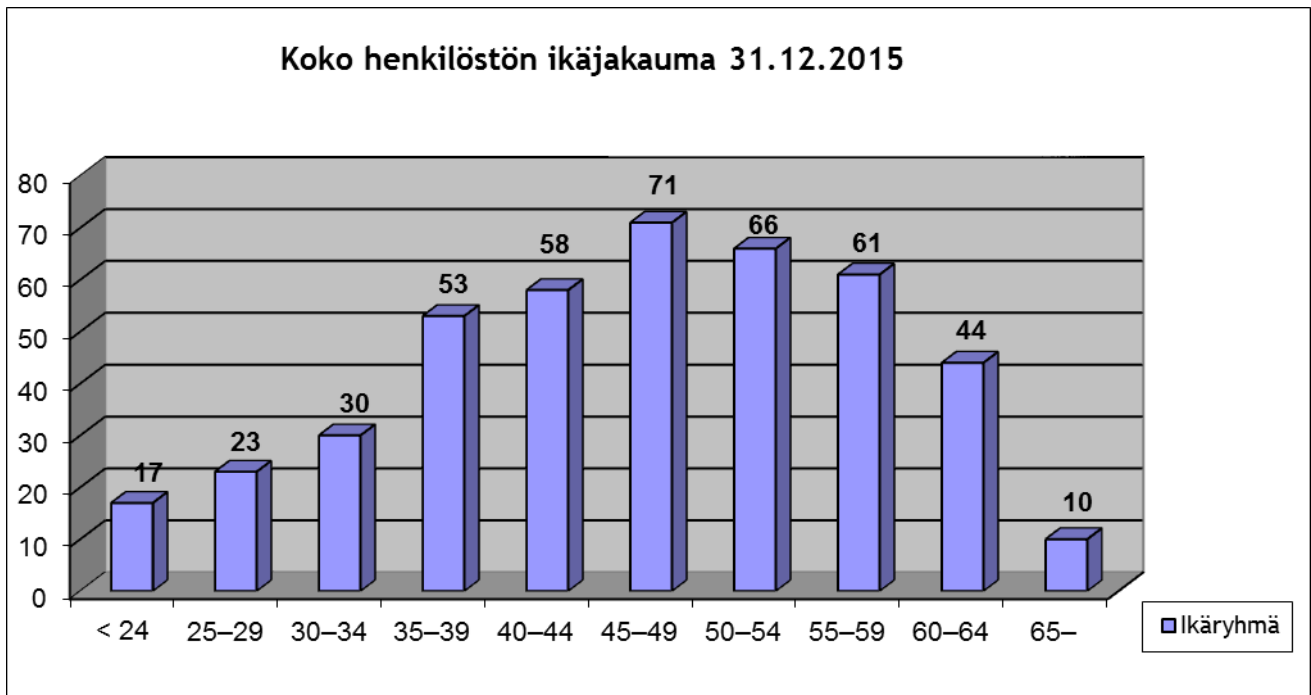
Henkilöstön keski-ikä

Taulukko 5:

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12. ikäryhmittäin:

Ikävuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	40	9,24
30–39	83	19,17
40–49	129	29,79
50–59	127	29,33
yli 60	54	12,47
Yhteensä	433	100,0
Keski-ikä		46,8 vuotta

Miesten keski-ikä on 47,1 ja naisten 46,7 vuotta.



Henkilöstön vaihtuvuus

Taulukko 6:

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus toimialoittain:

Toimielin	Aloittaneet		Lopettaneet	
	2014	2015	2014	2015
Kunnanhallitus	3	–	1	2
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	1	–	1	–
Perusturvalautakunta	24	11	14	12
Kasvatus- ja koulutuslautakunta	9	11	11	8
Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta	–	–	–	1
Tekninen lautakunta	1	3	–	5
Koko kunta	38	25	27	28

Taulukko 7:

Lopettaneen (ei eläkkeelle jääneen) vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus:

Palvelussuhteen pituus	2014	2015
Alle 1 vuosi	9	3
1–5 vuotta	10	13
6–10 vuotta	1	1
Yli 10 vuotta	2	5

Palvelussuhteen pituus irtisanoutuessa oli keskimäärin 8 vuotta 4 kuukautta (2014: 3 vuotta 4 kuukautta).

Vuoden 2015 aikana kunnan vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi 9 henkilöä (2014: 5), 5 vanhuuseläkkeelle ja 4 työkyvyttömyyseläkkeelle.

Vuoden 2015 aikana Lopen kunta julkaisi KuntaRekry-ohjelmassa 53 rekrytointia, joilla haettiin 56 avoinna olevaan tehtävään uutta työntekijää. Työsopimussuhteisia tehtäviä oli avoinna 28 ja virkasuhteisia tehtäviä 28. Näistä viran/toimen vakinaista täyttämistä varten julkaistuja oli 18 työsuhteista ja 14 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	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vuorotteluvapaa	879	1 091	670	634	365	23
Kuntoutus	211	68	33	61	37	110
Kuntoutustuki	–	–	456	631	522	174
Sairausloma (sis. työtapaturmat)	5 692	4 719	4 964	5 127	4 491	5 142
Palkaton virka/työvapaa	1 232	1 573	1 374	1 510	1 275	1 194
Palkalliset yksityisasiat	572	578	562	474	–	–
Opintovapaa	1 228	816	1 062	845	813	777
Aktiivivapaa	1 067	1 482	1 536	1 587	1 480	1 403
Äitiysloma/isyysloma	498	1 298	990	996	1 034	881
Perhepoliittiset vapaat	4 517	3 475	3 006	4 372	4 255	3 792
Julkinen tehtävä	12	8	9	30	31	21
Lomautus	–	–	–	–	–	–
Toisen viran/toimen hoito	1 452	2 303	2 495	1 751	912	386
Yhteensä	17 360	17 411	17 157	18 018	15 215	13 903
Poissaolopäivät/työntekijä	38	41	40	41	34	32

Työnteon keskeytykset, työstä poissaolot, on laskettu työpäivinä. 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 lyhyt-aikaiset 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 pitkistä kuntapalvelusta, palkalliset, työhön liittyvät koulutukset sekä tietyt työehtosopimusten mukaiset palkalliset vapaapäivät kuten 50- ja 60-vuotispäivät.

Palvelussuhdetta kohden sairauslomapäiviä oli 14,4 työpäivää (2014: 13 työpäivää).

Henkilöstön työkyky

Taulukko 9:

Työterveyspalvelujen käyttö: Vastaanotto toiminta, käyntiä/tuntia:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Käynti työterveyshoitajalla	313	266	329	330	294	332
Käynti työterveyslääkärillä	838	797	923	1 085	953	1 039
Käynti erikoislääkärillä	8	7	6	8	4	14
Käynti psykologilla	–	–	–	28	44	59
Laboratoriokäyntejä	1 214	1 128	1 374	1 103	1 040	1 915
Röntgenkäyntejä	50	47	53	58	36	122

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 2015

Työpaikkaselvitykset	Työterveyslääkäri	6,5 tuntia
	Työterveyshoitaja	25,5 tuntia
	Fysioterapeutti	20 tuntia
Tietojen antaminen, ohjaus ja neuvonta	Työterveyshoitaja	22 tuntia + 12 kpl
	Työterveyslääkäri	6,5 tuntia + 1 kpl
	Työfysioterapeutti	52 kpl
Terveystarkastukset	Työterveyslääkäri	128 kpl
	Työterveyshoitajat	106 kpl
	Työfysioterapeutti	
	Erikoislääkäri	10 kpl
Sairauskäynnit/ sairaanhoito	Työterveyslääkäri/yleislääkäri	911 kpl
	Työterveyshoitaja	226 kpl

Taulukko 11:

Sairauspoissaolojen määrä

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Henkilöitä	36	307	343
Työpäiviä ^c	418	4 537	4 955

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

Sairauspoissaolojen määrä 4.955 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 2015 aikana yhteensä 4.482 työpäivää ja palkattomia 473 työpäivää.

Taulukko 12:

Sairauspoissaolojen määrä pituusluokittain

Kesto työpäivinä	Miehet	Naiset	Yhteensä
-1	15	282	297
2-3	41	398	439
4-10	33	308	341
11-60	8	59	67
61-90	-	4	4
91-180	-	-	-
180-	-	-	-

Sairauspoissaolojen jakautuminen syiden perusteella

Taulukko 13:

Lääkärin- tai sairaanhoitajan todistuksella anottujen sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus oli 8,4 päivää (2014: 9,3). Sairauslomat jakoutuivat diagnoosiryhmittäin seuraavasti (viisi suurinta ryhmää):

Sairauspoissaolon syy	%-osuus vuonna 2014	%-osuus vuonna 2015
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	39,3	41,0
Hengityselinten sairaudet	16,3	14,8
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	11,0	8,8
Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	7,5	10,7
Hermoston sairaudet	7,4	6,9

Työtaturmat

Työtaturmia sattui vuonna 2015 yhteensä 17 (2014: 22), joista työmatkataturmia 5. Vuodelle 2015 on kirjattu yksi ammattitaudiksi luokiteltava vahinkotapahtuma. Työtaturmista koitui maksettavia korvauksia 17.841 euroa (2014: 8.341 euroa) ja sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 143. Työtaturmat olivat pääosin liukastumisia, kaatumisia ja haavavammoja sekä erilaisia nyrjähdyksiä, venähdyksiä ja luunmurtumia.

Henkilöstökulut

Taulukko 14:

Palkat ja palkkiot

Palkkalaji	2013 €	2014 €	2015 €	Muutos-% 2014–2015
Vakinaiset kuukausipalkat	10 261 852	10 920 445	11 336 509	3,81
Tunti- ja urakkapalkat	105 647	93 527	96 475	3,15
Tilapäiset ja sijaiset	2 292 717	2 125 381	1 928 099	-9,28
Erilliskorvaukset	927 865	1 074 193	1 048 712	-2,37
Työllistämispalkat	83 466	108 620	175 454	61,53
Asiantuntijapalkat	2 758	1 739	4 839	178,30
Jaksotetut palkat	47 460	166 300	13 580	-91,83
Palkat yhteensä	13 721 765	14 490 205	14 603 668	0,78
Henkilösivukulut	4 062 091	4 266 423	4 268 132	0,04
Työllistämistuet	37 578	60 778	96 926	59,48
Sv-korvaukset	221 535	172 636	170 014	-1,52
Nettomenot	17 524 743	18 523 214	18 604 860	0,44
Palkkausmenot €/asukas	2 099	2 234	2 275	1,84

(asukasmäärä 31.12.2015: 8.178 henkilöä)

Palkkakustannuksissa ei ole huomioitu palkkioita (kokouspalkkiot) eikä verollisia matkakustannusten korvauksia.

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 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
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
2015	2 700	2 220	2 245	2 321	3 006	2 369	3 886	3 481	3 562
muutos-% 2014–2015	-10,92	0,68	0,58	-3,77	2,00	-3,27	6,61	2,23	3,13

Vuonna 2015 KVTES:n soveltamisalaan kuuluvia palvelussuhteita oli 323 (josta naisia 306), TS:n soveltamisalaan kuuluvia 29 (josta naisia 2) ja OVTES:n soveltamisalaan kuuluvia 90 (josta naisia 72).

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

	2012	2013	2014	2015
Työsuojelu ja työterveydenhuolto (netto)	59 210	76 306	89 507	117 168
Henkilöstön koulutus	56 846	56 850	59 526	58 353
Matkustuskulut	138 219	121 800	119 108	121 177
Yhteistoiminta (sis. tyky-toiminnan)	7 895	9 297	8 421	41 259

Työterveyshuollon kustannukset ylittyivät nettomääräisesti noin 31.900 euroa budjetoidusta. Kustannuksia lisäsivät muun muassa työterveyshuollon palveluiden hintojen nousu 1.1.2015 alkaen sekä sisäilmasto-oireiden vuoksi lisääntyneet henkilöstön työterveyskäynnit.

Yhteistoimintakustannuksissa (sis.tyky-toiminnan 8.338 euroa) on mukana päaluottamusmiehille maksettavat korvaukset, joita ei ole aiemmin esitetty henkilöstöraportissa.

Matkustuskulut sisältävät koulutusmatkoja 14.382 euroa.

Työolot ja työyhteisön kehittäminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Lopen kunnassa on voimassa kaudelle 2014–2016 laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Lisäksi kunnassa on laadittu kunnan päihdeohjelma, ohje työssä häirinnän ennalta ehkäisemiseksi ja epäasiallisen käytöksen poistamiseksi sekä varhaisen tuen toimintamalli. Kunnan henkilöstön käytössä on myös jatkuvasti päivitettävät kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia täydentävät paikalliset henkilöstöhallinnon ohjeet.

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 kaikinainen 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

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa on toteutettu vuonna 2008 hyväksytyyn Lopen kunnan yhteistoimintaohjeen mukaisesti. Kunnan yhteistyöelimenä ja samalla työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunnassa on jokaisen kunnallisen pääsopijapuolen edustaja sekä työnantajan edustaja.

Vuonna 2015 yhteistyötoimikunta kokoontui viisi kertaa. Lisäksi työnantajan edustaja tapasi pääluottamusmiehiä ja ammattijärjestöjen muita edustajia sekä työsuojeluvaltuutettuja paikallisneuvotteluissa, yhteistoimintalain edellyttämässä neuvotteluissa sekä erilaisissa yhteistyö- ja ajankohtaistapaamisissa. Tiivistä yhteistyötä tehtiin myös vuonna 2015 päättyneen kuntaliitosselvityksen puitteissa.

Osaamisen kehittäminen

Oppisopimusta käytetään erityisesti ilman toimeen vaadittua pätevyyttä määrääjäksi palkatun henkilöstön koulutuksessa ja pätevöittämisessä. Lisäksi oppisopimuskoulutusta hyödynnetään henkilöstön täydennyskoulutuksessa. Oppisopimuksella perustutkintoa suoritti vuonna 2015 yhteensä 3 henkilöä ja ammattitutkintoa 3 henkilöä.

Muita kunnan kustantamia, esimiesten ilmoitusten perusteella rekisteröityjä ulkopuolisia koulutuspäiviä oli vuonna 2015 yhteensä 356 päivää (2014: 396 päivää). Näistä ammattiyhdistyskoulutusta oli vuonna 2015 yhteensä 39 päivää (2014: 16 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 2015 oli 674 (2014: 664) ja Lopen kunnalle hyvitetty koulutuskorvaus oli suuruudeltaan 12.486 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 nimetty tyky-työryhmä jatkoi tyky-toiminnan suunnittelua ja toteutusta henkilöstöltä saadun palautteen ja ehdotusten pohjalta. Vuodelle 2015 tyky-toimintaan oli varattu 10.000 euron suuruinen määräraha. Kahtena aiempina vuonna käytössä ollut liikunta- ja kulttuurisetelikäytäntöä jatkettiin vuonna 2015 ja seteleitä tarjottiin henkilöstön hyödynnettäväksi. Maaliskuussa järjestettiin yhteinen retki stand up -esitykseen (Naurun tasapaino on the road) Hämeenlinnan verkatehtaalle. Marraskuussa koko kunnan henkilöstölle järjestettiin tyky-työryhmän toimesta koulukeskuksessa yhteinen pikkujoulujuhla, johon osallistui 120 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 päiväkorvausta tai 20 euron yöpymiskorvausta vastaan.

Mökki on aktiivisessa käytössä kesäkuukausina, mutta syyskuusta huhtikuuhun käyttö on perinteisesti ollut melko vähäistä. Vuonna 2015 talvikäyttö hiipui hiukan edelliseen vuoteen verrattuna. Kesäaikaan mökki on ollut käytössä noin 20 päivää kuukaudessa, talviaikana keskimäärin 8 päivää kuukaudessa (2014: kesäaikaan noin 20 päivää ja talviaikana 9 päivää kuukaudessa). Vuonna 2015 käyttöpäiviä kertyi yhteensä 131 kappaletta. Käyttöasteeksi muodostui siten 35,9 % (2014: 40 %).

KESKUSHALLINTO

Perustetut virat/toimet	10	
		Kunnanjohtaja
		Talousjohtaja
		Kehittämispäällikkö
		Asuntosihtööri
		Palvelusihtööri (4)
		Pääkirjanpitäjä
		Laskentasihtööri

HENKILÖSTÖHALLINTO

Perustetut virat/toimet	2	
		Hallintopäällikkö
		Henkilöstösihtööri

MAANKÄYTTÖ JA KAAVOITUS

Perustetut virat/toimet	1	
		Maankäyttöpäällikkö

RUOKAPALVELUT

Perustetut virat/toimet	21	
		Ruokapalvelupäällikkö
		Ruokapalveluvastaava (3)
		Keittäjä (2)
		Ruokapalvelutyöntekijä (13)
		Palveluvastaava (2)

RAKENNUSVALVONTA

Perustetut virat/toimet	3	Johtava rakennustarkastaja Rakennustarkastaja Palvelusihteeri (1)
-------------------------	---	---

YMPÄRISTÖNSUOJELU

Perustetut virat/toimet	2	Ympäristöpäällikkö Palvelusihteeri
-------------------------	---	---------------------------------------

YLEISET SOSIAALIPALVELUT

Perustetut virat/toimet	12	Perusturvajohtaja Johtava sosiaalityöntekijä (2) Sosiaalityöntekijä (2) Työllisyyskoordinaattori Perhetyöntekijä (2) Sosiaaliohjaaja (2) Palvelusihteeri (2)
-------------------------	----	--

Määräajaksi täytetyt virat/toimet	2	Sosiaalityöntekijä Sosiaaliohjaaja
-----------------------------------	---	---------------------------------------

KEHITYSVAMMAISTEN PALVELUT

Perustetut virat/toimet	14	Sosiaaliohjaaja (2) Ohjaaja (3) Lähihoitaja (9)
-------------------------	----	---

VANHUSTEN PALVELUT

Perustetut virat/toimet

73

Kotipalvelu:

Kotihoidonohjaaja

Ohjaustoiminnan artemomi

Lähihoitaja (26)

Muistineuvoja (1)

Kotiavustaja (1)

Hoivakoti Eedilä:

Vanhuspalvelujen johtaja

Sairaanhoitaja (vastaava)

Sairaanhoitaja

Lähihoitaja (22)

Kuntohoitaja

Hoitoapulainen (1)

Palvelusihteeri

Hoivakoti Salmela:

Sairaanhoitaja

Lähihoitaja (6)

Harjukoti:

Sairaanhoitaja

Lähihoitaja (7)

TOIMEENTULOTURVA

Perustetut virat/toimet

1

Aikuissosiaalityönjohtaja

VARHAISKASVATUS

Perustetut virat/toimet	88	
		Varhaiskasvatuspäällikkö
		Palvelusihteeri
		Päiväkodinjohtaja (3)
		Varhaiskasvatuksen erityisopettaja (2)
		Lastentarhanopettaja (15)
		Lastenhoitaja (37)
		Lastenhoitaja (resurssihoitaja) (2)
		Erityisavustaja (3)
		Perhepäivähoitaja (19)
		Ryhmäavustaja (5)

ESIOPETUS VARHAISKASVATUKSEN YHTEYDESSÄ

Perustetut virat/toimet	7	
		Lastentarhanopettaja (7)

KOULUTOIMEN YHTEISET PALVELUT

Perustetut virat/toimet	3	
		Kasvatus- ja koulutusjohtaja
		Palvelusihteeri (2)

PERUSOPETUS

Perustetut virat/toimet	96	Rehtori Lehtori (21) Erityisluokanopettaja (8) Erityisopettaja (4) Luokanopettaja (30) Tuntiopettaja (5) Psykologi Koulukuraattori Koulunkäyntiavustaja (25)
Määräajaksi täytetyt virat/toimet	5	Tuntiopettaja (2) Erityisluokanopettaja Sairaanhoitaja Koulunkäyntiavustaja

LUKIOT

Perustetut virat/toimet	10	Rehtori Lehtori (8) Asiakaspalvelusihteeri
-------------------------	----	--

KANSALAI SOPISTO

Perustetut virat/toimet	1	Palvelusihteeri
-------------------------	---	-----------------

KULTTUURITOIMI

Perustetut virat/toimet	1	Kulttuuri- ja vapaa-aikapääällikkö
-------------------------	---	------------------------------------

KIRJASTOTOIMI

Perustetut virat/toimet	7	Kirjastotoimenjohtaja Informaatikko Palveluneuvoja Kirjastopalvelusihteeri Kirjastovirkailija (2) Kirjastoautonkuljettaja-virkailija
-------------------------	---	---

LIIKUNTATOIMI

Perustetut virat/toimet	1	Liikunnanohjaaja
-------------------------	---	------------------

NUORISOTOIMI

Perustetut virat/toimet	2	Nuoriso-ohjaaja Kerho-ohjaaja
-------------------------	---	----------------------------------

TEKNINEN HALLINTO

Perustetut virat/toimet	3	Tekninen johtaja Tarkastusinsinööri Palvelusihteeri
-------------------------	---	---

TEKNISET PALVELUT

Perustetut virat/toimet	2	Ulkoilalueiden hoitaja Varastonhoitaja
-------------------------	---	---

YLEISET ALUEET

Perustetut virat/toimet	4	
		Puistotöidenohjaaja
		Kenttämestari
		Ulkoilualueiden hoitaja (2)

RAKENNUKSET

Perustetut virat/toimet	35	
		LVI-tekniikko
		Siivospäällikkö
		Vastaava kiinteistönhoitaja
		Kiinteistönhoitaja (7,5)
		Ammattimies (2)
		Laitoshuoltaja (22,5)

VESI- JA VIEMÄRILAITOS

Perustetut virat/toimet	2	
		Vesilaitoksen hoitaja
		Vesilaitoksen apuhoitaja