

Lopen kunta

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2016

Käsittely:
Kunnanhallitus 27.3.2017 (§ 60)
Yhteistyötoimikunta
Valtuusto

SISÄLTÖ

Johdanto.....	1
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet.....	2
Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne sekä vaihtuvuus	3
Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella.....	5
Henkilöstön työkyky	6
Henkilöstökulut	9
Työolot ja työyhteisön kehittäminen.....	11
Työhyvinvointikyselyn keskeiset tulokset.....	13

Johdanto

Henkilöstöraportin 2016 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			366		
Määräaikaiset			50		
Työllistetyt	5	3	8	-2	
Yhteensä			424		

Taulukko 2:

Kunnan henkilöstö 31.12. henkilöstöryhmittäin ja toimialoittain:

Hallintokunta	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Kunnanhallitus	32	30	2	5	34	35
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	5	5	–	–	5	5
Perusturvalautakunta	90	90	35	26	125	116
Kasvatus- ja koulutuslautakunta	178	176	29	31	207	207
Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta	10	8	1	2	11	10
Tekninen lautakunta	44	44	7	7	51	51
Yhteensä	359	353	74	71	433	424

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
2016	59,63	336,66	396,29	1,70

Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne sekä vaihtuvuus

Sukupuolirakenne

Taulukko 4:

Kunnan henkilöstön sukupuolirakenne 31.12. henkilöstöryhmittäin:

Henkilöstöryhmä	Naiset		Miehet		% -jakauma sukupuolittain 2016	
	2015	2016	2015	2016	Naiset	Miehet
Johtotason työt	2	2	3	3	0,55	5,17
Esimiestyöt	18	17	6	5	4,64	8,62
Asiantuntijatyöt	–	1	2	2	0,27	3,45
Toimeenpanevat työt	352	346	50	48	94,54	82,76
Yhteensä	372	366	61	58	100,00	100,00

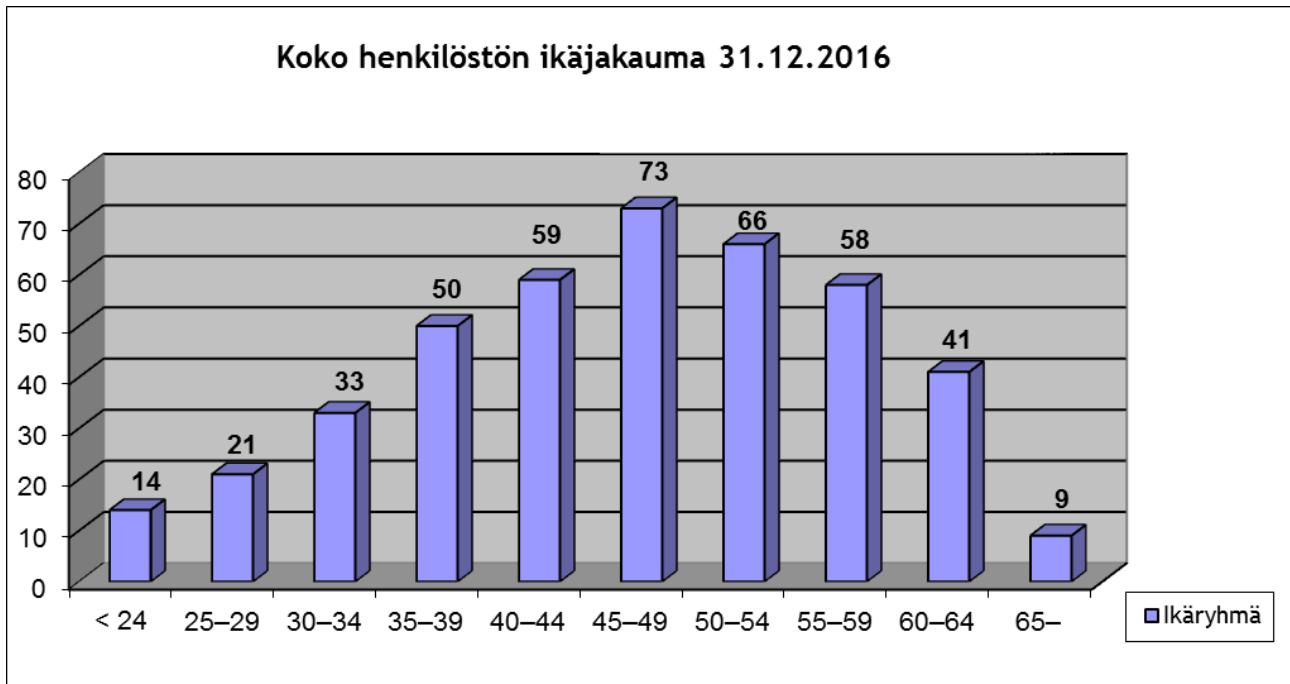
Henkilöstön keski-ikä

Taulukko 5:

Kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12. ikäryhmittäin:

Ikävuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	35	8,25
30–39	83	19,58
40–49	132	31,13
50–59	124	29,25
yli 60	50	11,79
Yhteensä	424	100,0
Keski-ikä		46,8 vuotta (2015: 46,8)

Miesten keski-ikä on 48,9 vuotta (2015: 47,1) ja naisten 46,5 vuotta (2015:46,7).



Henkilöstön vaihtuvuus

Taulukko 6:

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus toimialoittain:

Toimielin	Aloittaneet		Lopettaneet	
	2015	2016	2015	2016
Kunnanhallitus	–	–	2	4
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	–	–	–	1
Perusturvalautakunta	11	2	12	11
Kasvatus- ja koulutuslautakunta	11	–	8	15
Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta	–	–	1	1
Tekninen lautakunta	3	1	5	1
Koko kunta	25	3	28	33

Vuoden 2016 aikana kunnan vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi 13 henkilöä (2015: 9).

Vuoden 2016 aikana Lopen kunta julkaisi KuntaRekry-ohjelmassa 66 rekrytointia. Työsopimussuhteisia tehtäviä oli avoinna 35 ja virkasuhteisia tehtäviä 31. Vakinaiseen palvelussuhteeseen rekrytoitiin 38 henkilöä ja määräaikaiseen palvelussuhteeseen 28. Vakinaiseen palvelussuhteeseen rekrytoiduista 18 oli työsuhteisia ja 20 virkasuhteisia.

Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Taulukko 7:

Kunnan henkilöstön poissaolot (työnteon keskeytykset) eri syiden perusteella:

Keskeytyksen syy	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vuorotteluvapaa	1 091	670	634	365	23	586
Kuntoutus	68	33	61	37	110	175
Kuntoutustuki	–	456	631	522	174	146
Sairausloma (sis. työtapaturmat)	4 719	4 964	5 127	4 491	5 142	5 379
Palkaton virka/työvapaa	1 573	1 374	1 510	1 275	1 194	1 371
Opintovapaa	816	1 062	845	813	777	1 201
Aktiivivapaa	1 482	1 536	1 587	1 480	1 403	1 410
Perhevapaat	4 773	3 996	5 368	5 289	4 673	3 556
Julkinen tehtävä	8	9	30	31	21	10
Lomautus	–	–	–	–	–	–
Toisen viran/toimen hoito	2 303	2 495	1 751	912	386	172
Yhteensä	17 411	17 157	18 018	15 215	13 903	14 006
Poissaolopäivät/työntekijä	41	40	41	34	32	33

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 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.

Palvelussuhdetta kohden sairauslomapäiviä oli 14,7 työpäivää (2015: 14,4 työpäivää).

Henkilöstön työkyky

Taulukko 8:

Työterveyspalvelujen käyttö: Vastaanottotoiminta, käyntiä/tuntia:

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Käynti työterveyshoitajalla	266	329	330	294	332	400
Käynti työterveyslääkärillä	797	923	1 085	953	1 039	1 073
Käynti erikoislääkärillä	7	6	8	4	14	15
Käynti psykologilla	–	–	28	44	59	85
Käynti työfysioterapeutilla						107
Laboratoriokäyntejä	1 128	1 374	1 103	1 040	1 915	1 719
Röntgenkäyntejä	47	53	58	36	122	102

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 9:

Yhteenveto työterveyshuollon toiminnasta vuonna 2016

Työpaikkaselvitykset	Työterveyslääkäri	9 tuntia
	Työterveyshoitaja	17,5 tuntia
	Fysioterapeutti	29 tuntia
Tietojen antaminen, ohjaus ja neuvonta	Työterveyshoitaja	20 tuntia
	Työterveyslääkäri	10 tuntia
	Työfysioterapeutti	107 tuntia
Terveystarkastukset	Työterveyslääkäri	118 kpl
	Työterveyshoitajat	114 kpl
	Erikoislääkäri	5 kpl
Sairauskäynnit/sairaanhoito	Työterveyslääkäri/yleislääkäri	955 kpl
	Työterveyshoitaja	286 kpl

Taulukko 10:

Sairauspoissaolojen määrä

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Henkilöitä	31	319	350
Työpäiviä ^c	288	4 857	5 145

^cLuku ei sisällä työtatapaturmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä, joita oli 65 päivää.

Sairauspoissaolojen määrä on 5.145 työpäivää. Ero taulukkoon 8 johtuu siitä, että yllä olevassa taulukossa työpäiviksi on opettajanviran haltijoilla laskettu koulupäivät. Taulukon 7 työpäiviksi on laskettu kaikki muut päivät paitsi arkipyhät ja viikonloput.

Palkallisia sairauspoissaolopäiviä oli vuoden 2016 aikana yhteensä 4.768 työpäivää ja palkattomia 473 työpäivää.

Taulukko 11:

Sairauspoissaolojen määrä pituusluokittain

Kesto työpäivinä	Miehet	Naiset	Yhteensä
-1	17	318	335
2-3	32	437	469
4-10	18	301	319
11-60	3	66	69
61-90	-	6	6
91-180	-	-	-
180-	-	-	-

Sairauspoissaolojen jakautuminen syiden perusteella

Taulukko 12:

Sairauslomat jakautuivat diagnoosiryhmittäin seuraavasti (viisi suurinta ryhmää):

Sairauspoissaolon syy	%-osuus vuonna 2014	%-osuus vuonna 2015	%-osuus vuonna 2016
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	39,3	41,0	47,1
Hengityselinten sairaudet	16,3	14,8	14,9
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	11,0	8,8	11,9
Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	7,5	10,7	7,9
Ihotaudit			2,9

Työtaturmat

Työtaturmia sattui vuonna 2016 yhteensä 20 (2015: 17), joista työmatkataturmia 3. Työtaturmista koitui maksettavia korvauksia 11.138 euroa (2015: 17.841 euroa). Työtaturmat olivat pääosin liukastumisia, kaatumisia ja haavavammoja sekä erilaisia nyrjähdyksiä ja venähdyksiä.

TYK-kuntoutus

Lopen kunta järjesti kuudelle työntekijälleen mahdollisuuden työkykyä ylläpitävään ja parantavaan valmennukseen eli TYK-kuntoutukseen yhteistyössä Riihimäen Työterveys ry:n ja Kiipulan kuntoutuskeskuksen kanssa.

Kuntoutus toteutetaan vuosien 2016-2017 aikana siten, että siihen kuuluu viisi työviikon mittaista kuntoutusjaksoa Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskuksessa Janakkalassa. Lisäksi kuntoutuskokonaisuuteen sisältyy työpaikkakäyntejä, terveystarkastuksia ja yhteistyöpäiviä, joihin kutsutaan mukaan kuntoutettavien esimiehet. Ensimmäinen lähijakso toteutui helmi-maaliskuussa 2016 ja viimeinen järjestetään huhtikuussa 2017.

Henkilöstökulut

Taulukko 13:

Palkat ja palkkiot

Palkkalaji	2014 €	2015 €	2016 €	Muutos-% 2015–2016
Vakinaiset kuukausipalkat	10 920 445	11 336 509	11 357 407	0,18
Tunti- ja urakkapalkat	93 527	96 475	96 463	-0,01
Tilapäiset ja sijaiset	2 125 381	1 928 099	2 028 386	5,20
Erilliskorvaukset	1 074 193	1 048 712	1 043 126	-0,53
Työllistämispalkat	108 620	175 454	182 795	4,18
Asiantuntijapalkat	1 739	4 839	1 220	-74,79
Jaksotetut palkat	166 300	13 580	186 080	1270,25
Palkat yhteensä	14 490 205	14 603 668	14 895 477	2,00
Henkilösivukulut	4 266 423	4 268 132	4 219 014	-1,15
Työllistämistuet	60 778	96 926	100 284	3,46
Sv-korvaukset	172 636	170 014	176 931	4,07
Nettomenot	18 523 214	18 604 860	18 837 276	1,25
Palkkausmenot €/asukas	2 234	2 275	2 326	2,24

(asukasmäärä 31.12.2016: 8.099 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 14:

Keskipalkat sopimusaloittain

	KVTES			TEKNISET			OPETUSALA		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
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
2016	2 795	2 238	2 261	2 416	3 024	2 458	3 603	3 199	3 279
muutos-% 2015–2016	3,52	0,81	0,71	4,09	0,60	3,76	-7,28	-8,10	-7,94

Vuonna 2016 KVTES:n soveltamisalaan kuuluvia palvelussuhteita oli 310 (josta naisia 297), TS:n soveltamisalaan kuuluvia 29 (josta naisia 2) ja OVTES:n soveltamisalaan kuuluvia 91 (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 15:

Muut henkilöstömenot

	2013	2014	2015	2016
Työsuojelu ja työterveydenhuolto (netto)	76 306	89 507	117 168	110 883
Henkilöstön koulutus	56 850	59 526	58 353	59 183
Matkustuskulut	121 800	119 108	121 177	128 282
Yhteistoiminta (sis. tyky-toiminnan)	9 297	8 421	41 259	40 458

Yhteistoimintakustannuksiin (sis. tyky-toiminnan 9.348 euroa) on sisällytetty pääluottamusmiehillä maksettavat korvaukset, joita ei ole ennen vuotta 2015 esitetty henkilöstöraportissa.

Matkustuskulut sisältävät koulutusmatkoja 12.909 euroa (2015: 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 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 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 edustajia.

Vuonna 2016 yhteistyötoimikunta kokoontui neljä kertaa. Lisäksi työnantajan edustaja tapasi pääluottamusmiehiä ja ammattijärjestöjen muita edustajia sekä työsuojeluvaltuutettuja paikallisneuvotteluissa, yhteistoimintalain edellyttämässä neuvotteluissa sekä erilaisissa yhteistyö- ja ajankohtaistapaamisissa.

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämiseen tähtäävät 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.

Kouluskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta.

Kouluskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä vuonna 2016 oli 664 (2015: 674) ja Lopen kunnalle hyvitetty kouluskorvaus oli suuruudeltaan 12.207 euroa.

Koulutuspäivät koostuvat pääosin 1–3 päivän lyhyistä ajankohtaiskoulutuksista. Pääosa koulutuksista, joihin on osallistuttu, on järjestetty talousalueella tai pääkaupunki-seudulla.

Oppisopimusta käytetään erityisesti ilman toimeen vaadittua pätevyyttä määrääjäksi palkatun henkilöstön koulutuksessa ja pätevoittämisessä. Lisäksi oppisopimuskoulutusta hyödynnetään henkilöstön täydennyskoulutuksessa. Oppisopimuksella perus- tai ammattitutkintoa suoritti vuonna 2016 yhteensä 5 henkilöä.

Ammattiyhdistyskoulutusta oli vuonna 2016 yhteensä 17 päivää (2015: 39 päivää).

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 2015–2016 nimetty tyky-työryhmä jatkoi tyky-toiminnan suunnittelua ja toteutusta henkilöstöltä saadun palautteen ja ehdotusten pohjalta. Vuodelle 2016 tyky-toimintaan oli varattu 10.000 euron suuruinen määräraha. Kolmena aiempaan vuonna käytössä ollut liikunta- ja kulttuurisetelikäytäntöä jatkettiin ja seteleitä tarjottiin henkilöstön hyödynnettäväksi.

Liikunta- ja kulttuurisetelien lisäksi 10.000 euron määrärahalla pystyttiin henkilöstölle järjestämään myös muuta monipuolista tyky-tarjontaa vuoden 2016 aikana. Syyslokakuussa tarjolla oli neljän liikuntakerran lajikokeilu kahvakuulaa, syyskuun lopulla oli mahdollisuus osallistua Poronpolulle ilmaiseksi keittolounaan kera ja lokakuussa pääsi kirkonkylältä ja Launosista linja-autokyydillä maksutta seuraamaan HPK:n kotiottelua Hämeenlinnaan. Marraskuussa 109 kunnan työntekijää viihtyi Riihimäen teatterissa seuraten pikkujouluaiheista Joulun ihmisen paskinta aikaa -näytelmää. Osallistujille tarjottiin teatteriesityksen lisäksi linja-autokyyti kirkonkylältä Riihimäelle ja takaisin. Joulukuussa koko kunnan henkilöstölle järjestettiin Loppisalissa yhteinen glögitilaisuus, jossa osallistujia hauskuutti stand up -koomikko Tomi Haustola. Tilaisuuteen osallistui 70 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 yöpymiskorausta vastaan.

Mökki on aktiivisessa käytössä kesäkuukausina, mutta syyskuusta huhtikuuhun käyttö on perinteisesti ollut melko vähäistä. Kesäaikaan mökki on ollut käytössä noin 19 päivää kuukaudessa, talviaikana keskimäärin 7 päivää kuukaudessa. Vuonna 2016 käyttöpäiviä kertyi yhteensä 138 kappaletta. Käyttöasteeksi muodostui siten 37,7 % (2015: 35,9 %).

Työhyvinvointikyselyn keskeiset tulokset

Työhyvinvointikysely tarjoaa Lopen kunnan henkilöstölle mahdollisuuden antaa työhön, työyhteisöön ja työhyvinvointiin liittyvää palautetta ja kehittämis ehdotuksia. Henkilöstön työhyvinvointia ja -ilmapiiriä mittaava työhyvinvointikysely toteutetaan joka toinen vuosi. Edellisen kerran työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2014, jolloin kyselyn sisältöä ja rakennetta uudistettiin ja uudistuksen myötä kyselyn nimi muutettiin henkilöstökyselystä työhyvinvointikyselyksi.

Työhyvinvointikysely toteutettiin tammi-helmikuussa 2017 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 292, joista esimiehiä 22. Kyselyn vastausprosentti oli 68,9.

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.

Työhyvinvointikysely toteutettiin ajankohtana, jolloin organisaatiossa oli meneillään niin talous- ja palkkahallintoon liittyvien uusien toimintatapojen ja järjestelmien omaksuminen kuin lukuisia eri työyhteisöjen toimintaan liittyviä selvityksiä tai muutoksia, jotka henkilöstö saattoi kokea työskentelyään kuormittavaksi tai työhyvinvointiaan heikentäväksi. Tästä huolimatta kyselyn kokonaistulokset ja eri osa-alueiden tulokset eivät muuttuneet merkittävästi edelliseen kyselyyn verrattuna.

Tulosten perusteella sekä esimiesten että koko muun henkilöstön keskuudessa työn sisältö ja tavoitteet ovat selkeät ja osaamisen koetaan vastaavan hyvin työn vaatimuksia. Vastausten mukaan henkilöstö kokee työyhteisönsä toimivuuden olevan kohtuullisella tasolla, mutta viestinnän avoimuutta ja 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. Lisäksi työhyvinvoinnin kehittämisen kohteiksi nousevat esimiestyöhön ja johtamiseen liittyvät asiat, kuten töiden tasaisen jakautumisen varmistaminen ja palautteen antaminen.

Syrjintää tai häirintää on viimeisen vuoden aikana kokenut 20 työntekijää koko henkilöstöä koskevaan kyselyyn vastanneista. Syrjinnän aiheuttajana on ollut esimies 3 kertaa, työkaveri 11, asiakas 4 ja joku muu 2 kertaa. Tapahtuneista tilanteista on 13 työntekijää vastannut ilmoittaneensa eteenpäin sovittuja menettelytapoja noudattaen. Ilmoitetuista tapauksista 6 on vastanneiden mukaan käsitelty työyhteisössä asianmukaisesti. Syrjintää tai häirintää kokeneiden lukumäärä on laskenut viime kyselyyn verrattuna, mutta asiakokonaisuus vaatii edelleen seurantaa ja toimenpiteitä sekä esille tulleiden tapausten käsittelyä työyhteisössä.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvissä avoimissa palautteissa moitittiin toistuvimmin edellisen työhyvinvointikyselyn tapaan puutteellista tiedonkulkua sekä sitä, että viestintä ei ole riittävän avointa. Palautteissa toivottiin enemmän yhteistyötä niin oman työyhteisön sisällä kuin yli organisaatorajojen. Lisäksi toivottiin otettavan käyttöön enemmän henkilöstöä osallistavia toimintatapoja ja menetelmiä sekä työyhteisön toiminnan kehittämiseen ja työyhteisöllisyyden parantamiseen liittyviä toimenpiteitä.

Avoimissa vastauksissa nostettiin esille myös sitä, että vuoden 2017 alussa tapahtunut muutos, jossa kunnan talous- ja palkkahallinnon tehtävät siirtyivät RHL-Datalle, koettiin järjestelmien haltuunottoaikataulun ja omaksuttavien uusien asioiden ja toimintatapojen määrän osalta haasteelliseksi. Lisäksi osassa vastauksista todettiin, että omalla esimiehellä ei ole ollut riittävästi aikaa henkilöstölleen tai hänellä ei ole kykyä tai halua ratkaista työyksikössä esille nousevia haastavia tilanteita.

Annetuissa palautteissa nostettiin esille myös niitä asioita, joiden koettiin olevan omassa työyksikössä hyvällä tasolla. Tällaisia mainintoja saivat muun muassa esimiehen esimerkinomainen toiminta ja jaksaminen muutostilanteessa, henkilöstön tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu sekä työyhteisön hyvä ilmapiiri ja työkavereiden avuliaisuus.

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 22.3.2017. Tämän jälkeen vastauksista kootaan työyksiköittäin yhteenvedot ja tulokset, jotka esimiehet käsittelevät henkilöstönsä kanssa kevätkauden 2017 aikana. Esimiehet saavat käyttöönsä myös oma työyhteisöään koskevat avoimet vastaukset. 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](#).

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
		Palvelusihtööri (1)

YMPÄRISTÖNSUOJELU

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

YLEISET SOSIAALIPALVELUT

Perustetut virat/toimet	13	Perusturvajohtaja Johtava sosiaalityöntekijä (2) Sosiaalihuollon erityisasiantuntija Hallintopäällikkö Sosiaalityöntekijä Työllisyyskoordinaattori Perhetyöntekijä (2) Sosiaaliohjaaja (2) Palvelusihteeri (2)
-------------------------	----	--

Määräajaksi täytetyt virat/toimet	3	Sosiaalityöntekijä Sosiaaliohjaaja Perhetyöntekijä
-----------------------------------	---	--

KEHITYSVAMMAISTEN PALVELUT

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

VANHUSTEN PALVELUT

Perustetut virat/toimet

73

Kotipalvelu:

Kotihoidonohjaaja

Ohjaustoiminnan artemi

Lähihoitaja (27)

Muistineuvoja (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

Aikuissosiaalityön ohjaaja

VARHAISKASVATUS

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

ESIOPETUS

Perustetut virat/toimet	7	
		Lastentarhanopettaja (7)

KOULUTOIMEN YHTEISET PALVELUT

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

PERUSOPETUS

Perustetut virat/toimet	98	Rehtori Lehtori (21) Erityisluokanopettaja (8) Erityisopettaja (4) Luokanopettaja (30) Tuntiopettaja (7) Psykologi Koulukuraattori Koulunkäyntiavustaja (25)
Määräajaksi täytetyt virat/toimet	5	Tuntiopettaja (2) Erityisluokanopettaja Sairaanhoitaja Koulunkäyntiavustaja

LUKIOT

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

KULTTUURITOIMI

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

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	Ulkoilualueiden 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	3	
		Vesilaitoksen hoitaja
		Vesilaitoksen hoitaja
		Vesilaitoksen apuhoitaja

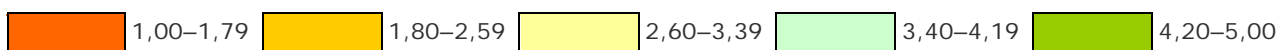
Lopen kunnan työhyvinvointikysely

Keskiarvotaulukko

N=270

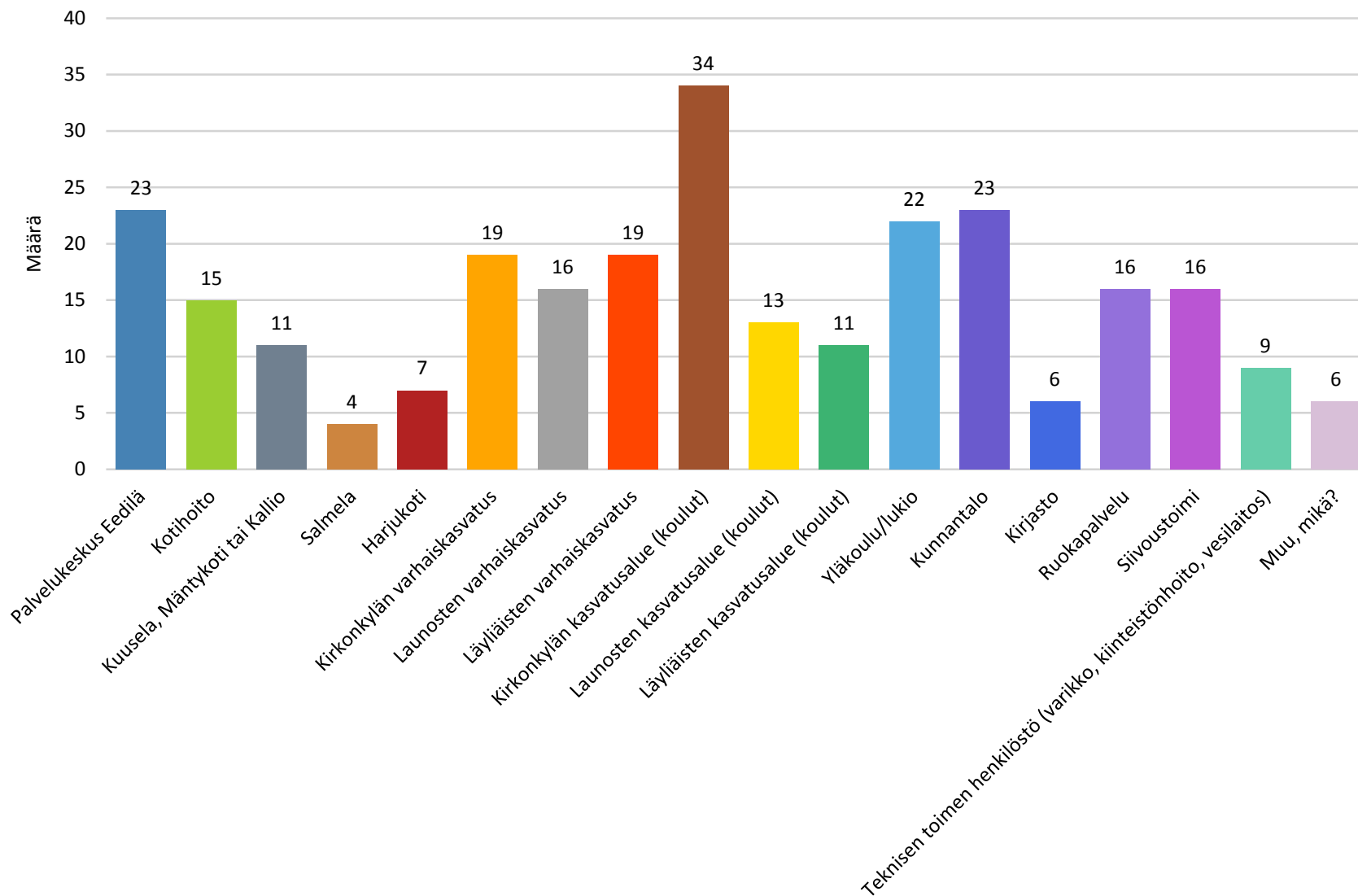
Julkaistu: 21.3.2017

	Kaikki vastaajat
	N=270
1. Esimiestyö ja johtaminen	3,54
Saan tarvittaessa apua ja tukea esimieheltäni	3,79
Saan esimieheltäni palautetta työstäni	3,27
Saan esimieheltäni tietoa työyhteisölle tärkeistä asioista	3,41
Esimieheni toimii puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti	3,59
Mielestäni työt jakaantuvat työyhteisössäni tasaisesti	3,36
Esimieheni käy kerran vuodessa kehityskeskustelun kanssasi	3,86
Vastaako esimiehesi kanssa käymäsi kehityskeskustelu tarpeitasi	3,51
2. Työ ja osaaminen	3,77
Työni sisältö ja tavoitteet ovat minulle selkeät	4,29
Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia	4,14
Saan lisä- ja täydennyskoulutusta työhöni	3,49
Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa	3,54
Ergonomia on huomioitu työpaikallani	3,40
Aloitteet ja kehittämisideat ovat työpaikallani tervetulleita	3,73
3. Työyhteisön toimivuus	3,63
Työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti	3,33
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin	3,67
Työpaikallani hyväksytään erilaisuus	3,82
Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan	3,24
Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua toisille	3,88
Työpaikallani käyttydytään asiallisesti	3,93
Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa	3,57
Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan	3,59
4. Omat voimavarat ja työssä jaksaminen	3,80
Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään	3,88
Työn vaatimukset ja omat voimavarani ovat tasapainossa keskenään	3,73
Yhteenveto	3,72



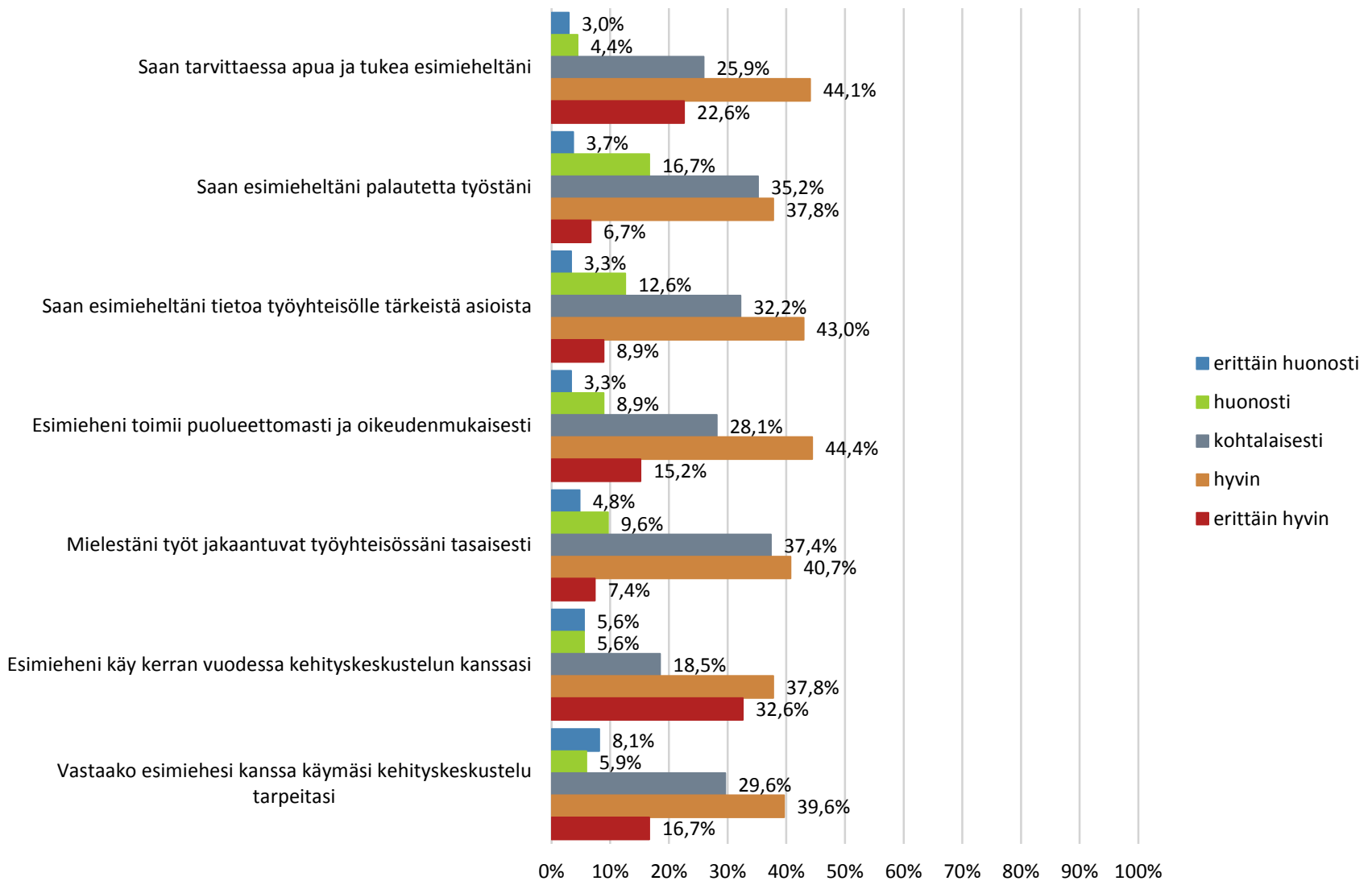
1. Toimialani/Työyksikköni on:

N 270



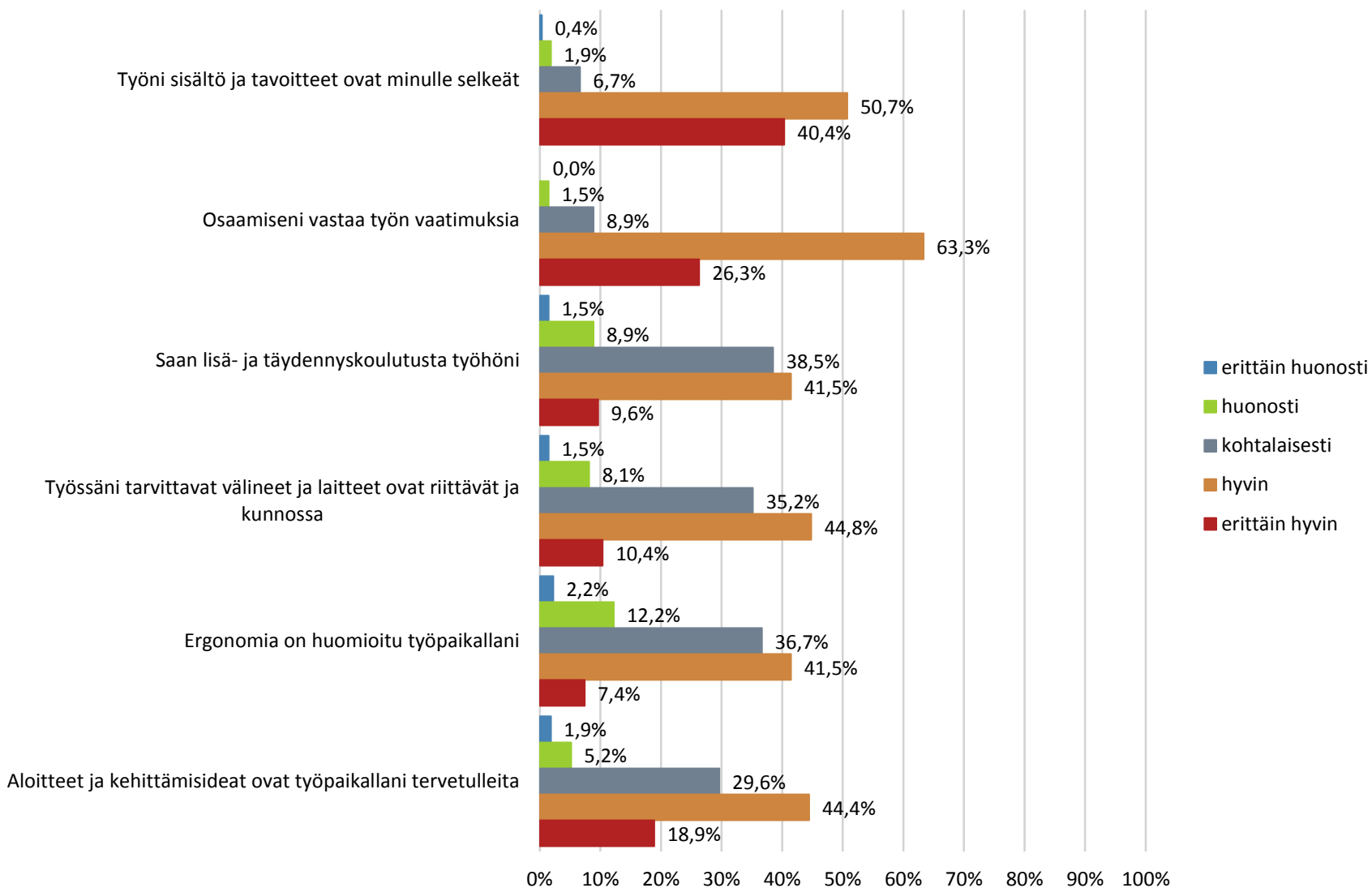
2. Esimiestyö ja johtaminen

N 270



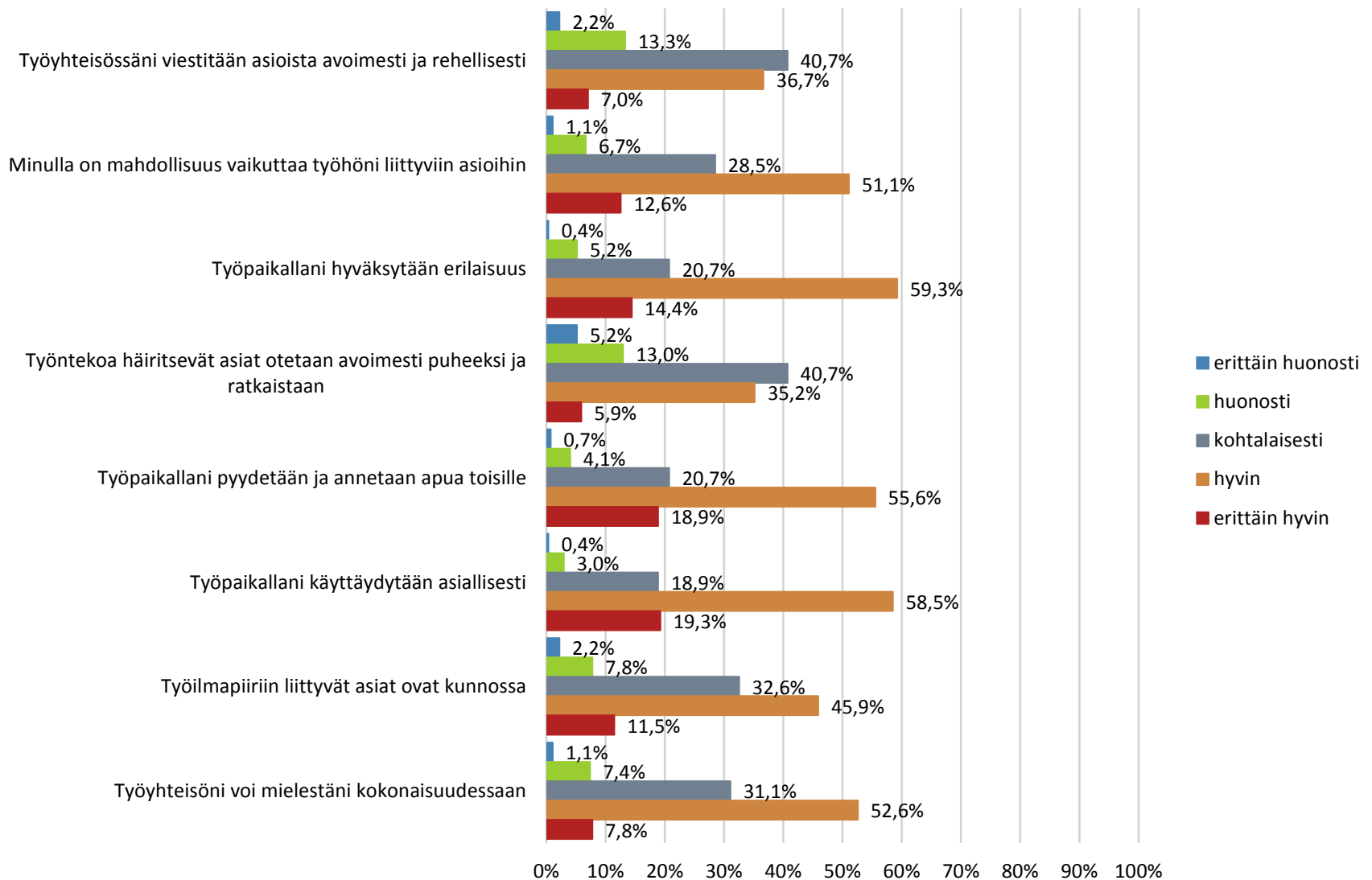
3. Työ ja osaaminen

N 270



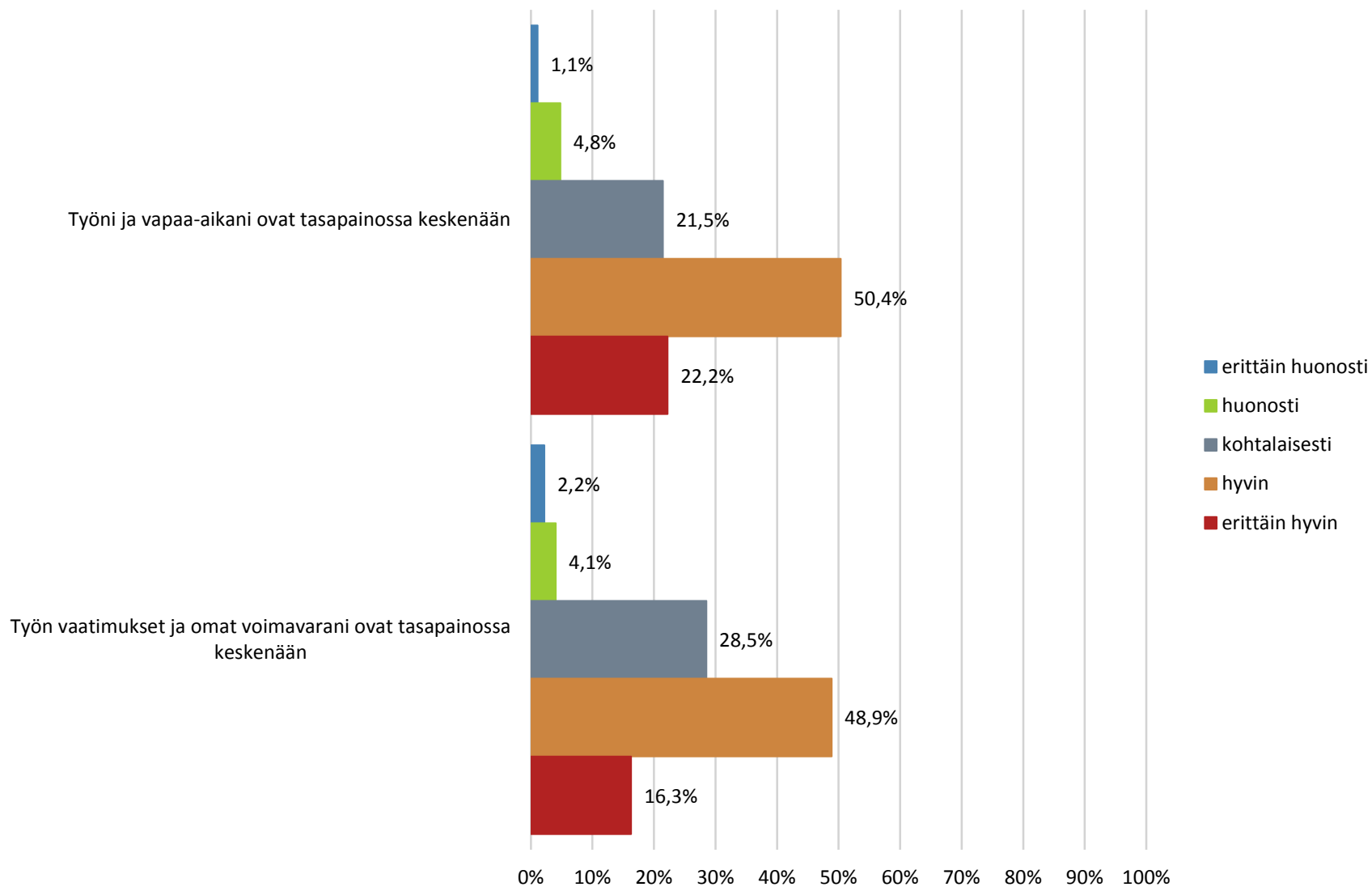
4. Työyhteisön toimivuus

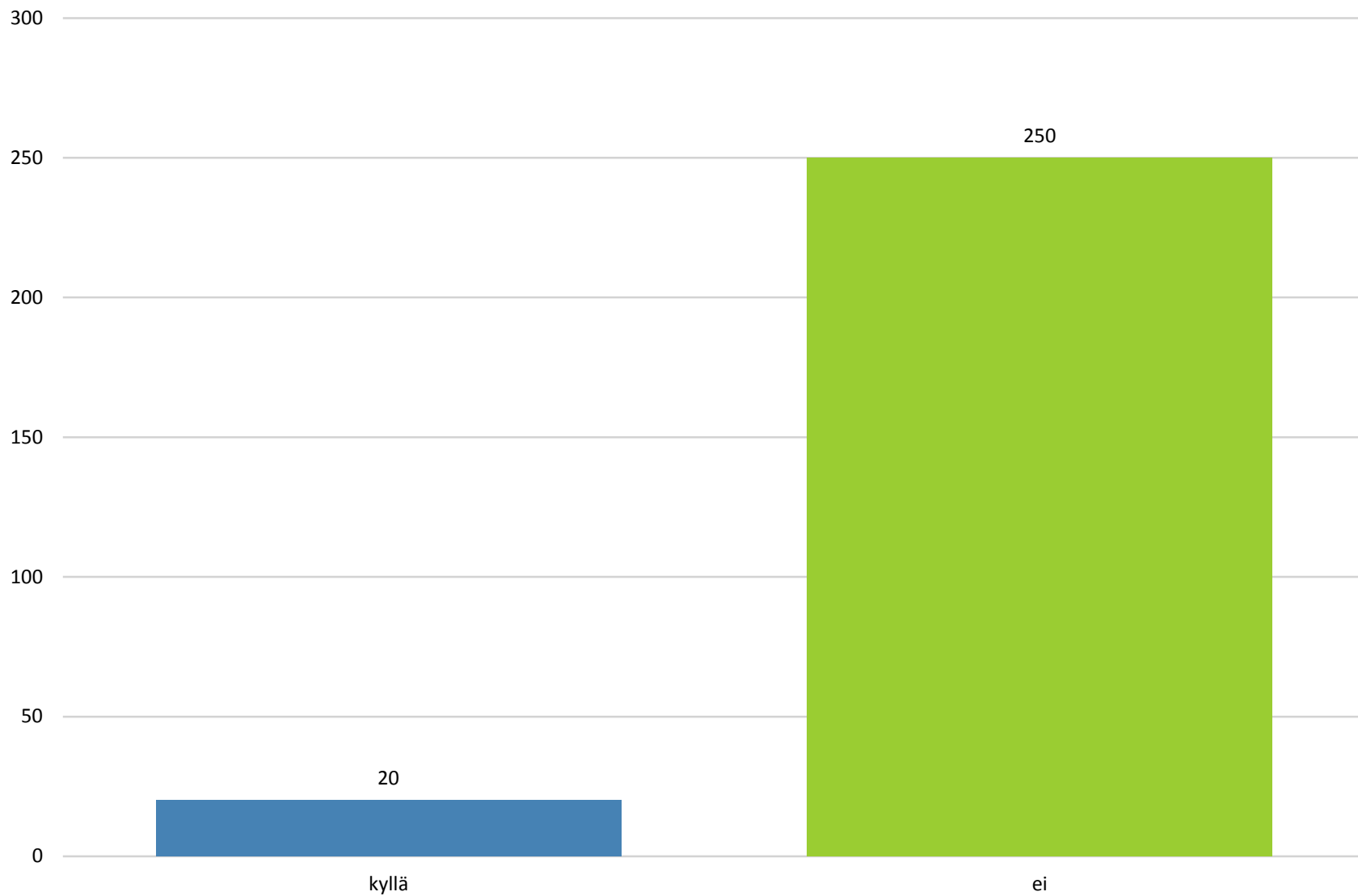
N 270



5. Omat voimavarat ja työssä jaksaminen

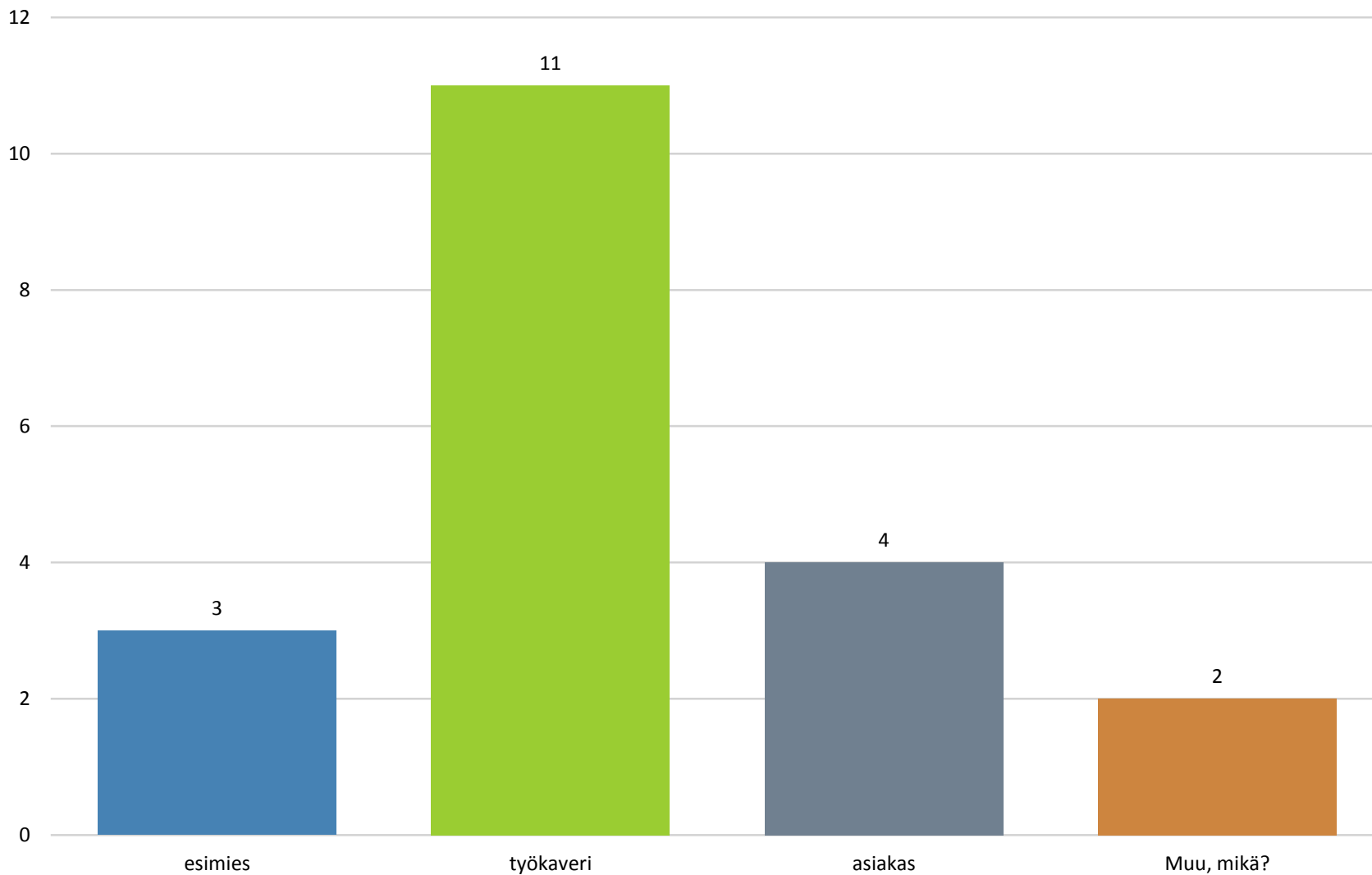
N 270



6. Työpaikallani minuun on kohdistunut henkistä väkivaltaa, kiusaamista tai syrjintää viimeisen vuoden aikana? **N 270**

7. Vastasit edelliseen kyllä: Kenen toimesta syrjintää tai häirintää on tapahtunut?

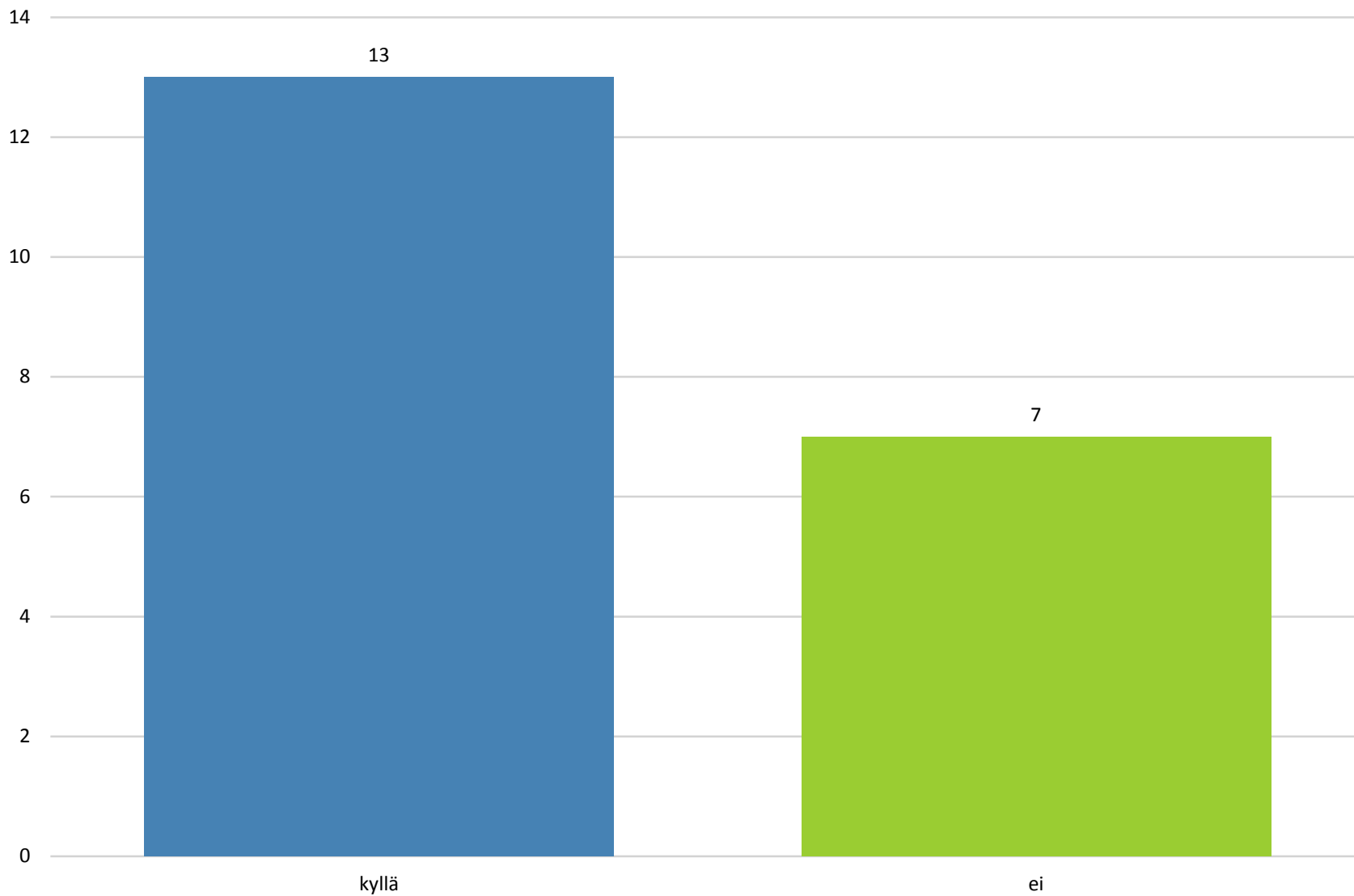
N 20

**Muu, mikä?**

Entinen esimies

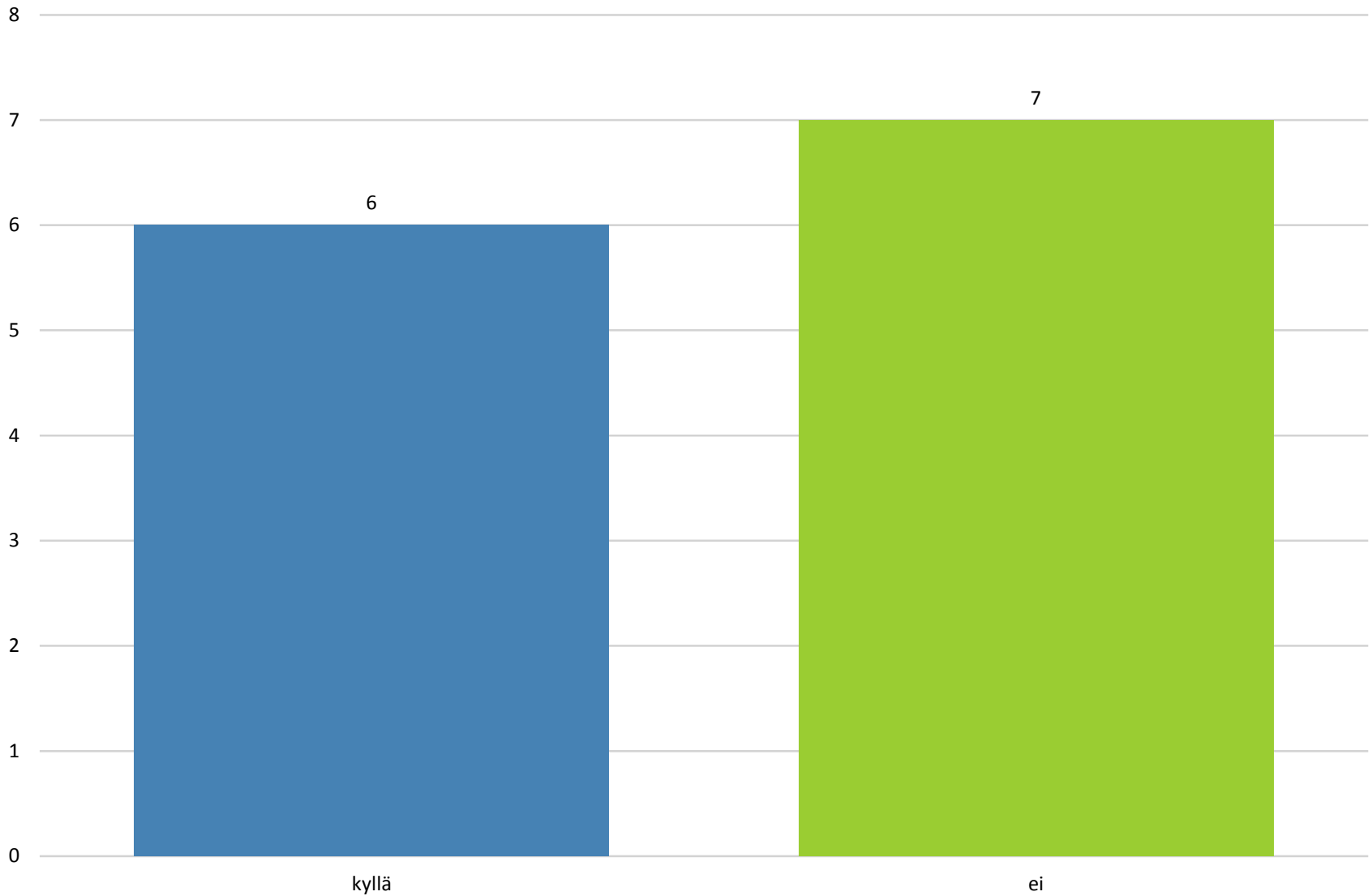
8. Oletko ilmoittanut tapahtuneesta asianmukaisesti eteenpäin?

N 20



9. Vastasit edelliseen kyllä: Onko tapahtunut käsitelty asianmukaisesti työyhteisössä?

N 13



Lopen kunnan työhyvinvointikysely esimiehille

Kaikki vastaajat

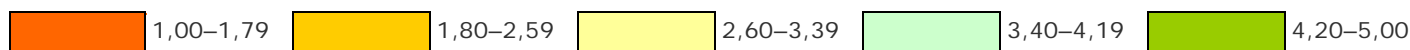
Keskiarvotaulukko

N=22

Julkaistu: 21.3.2017

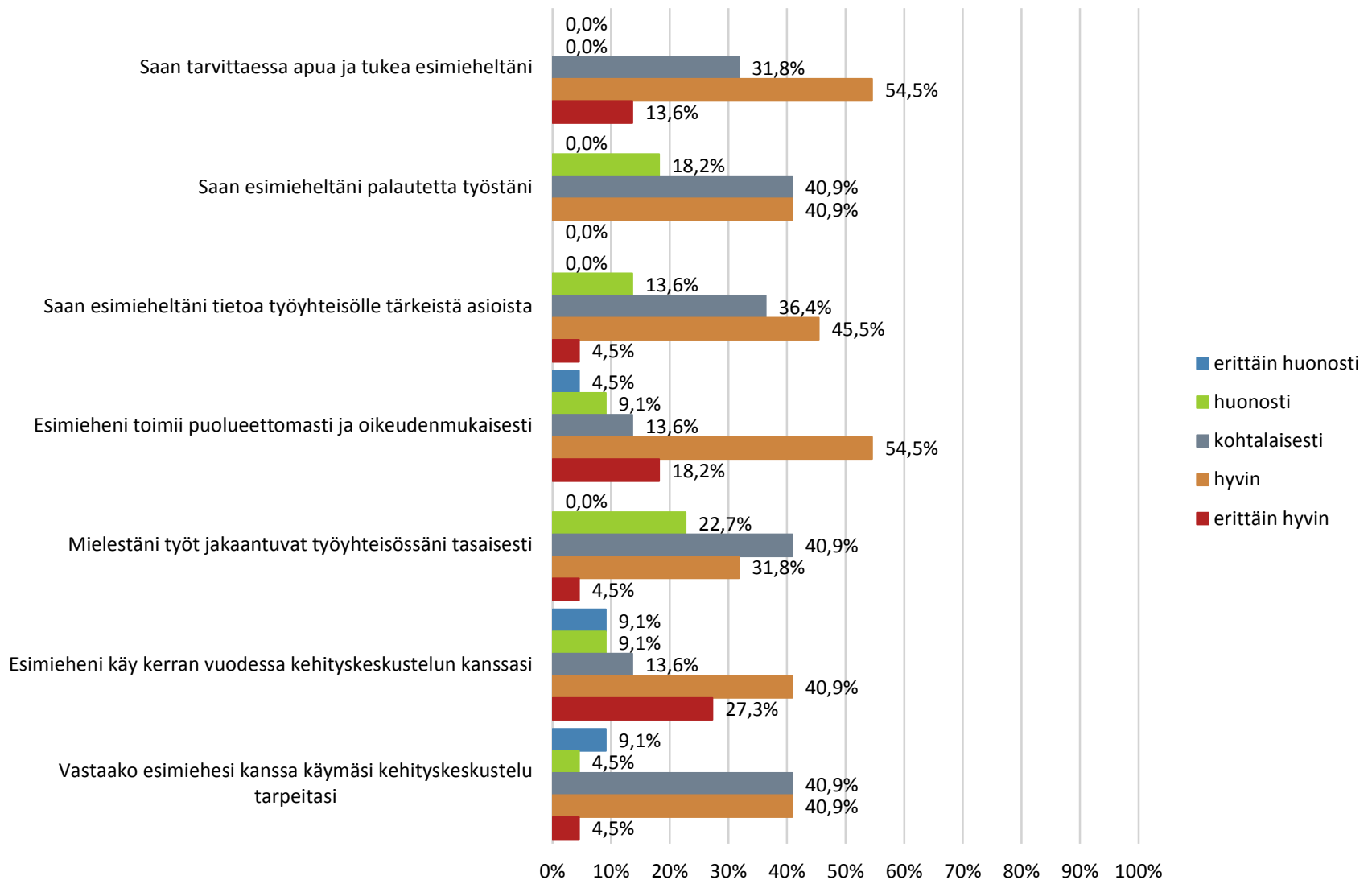
N=22

1. Esimiestyö ja johtaminen	3,47
Saan tarvittaessa apua ja tukea esimieheltäni	3,82
Saan esimieheltäni palautetta työstäni	3,23
Saan esimieheltäni tietoa työyhteisölle tärkeistä asioista	3,41
Esimieheni toimii puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti	3,73
Mielestäni työt jakaantuvat työyhteisössäni tasaisesti	3,18
Esimieheni käy kerran vuodessa kehityskeskustelun kanssasi	3,68
Vastaako esimiehesi kanssa käymäsi kehityskeskustelu tarpeitasi	3,27
2. Työ ja osaaminen	4,11
Työni sisältö ja tavoitteet ovat minulle selkeät	4,41
Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia	4,32
Saan lisä- ja täydennyskoulutusta työhöni	4,27
Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa	3,77
Ergonomia on huomioitu työpaikallani	3,77
Aloitteet ja kehittämisideat ovat työpaikallani tervetulleita	4,14
3. Työyhteisön toimivuus	3,76
Työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti	3,41
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin	4,05
Työpaikallani hyväksytään erilaisuus	3,91
Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan	3,45
Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua toisille	3,91
Työpaikallani käytäydtyään asiallisesti	3,86
Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa	3,68
Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan	3,82
4. Omat voimavarat ja työssä jaksaminen	3,80
Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään	3,86
Työn vaatimukset ja omat voimavarani ovat tasapainossa keskenään	3,73
Yhteenveto	3,77



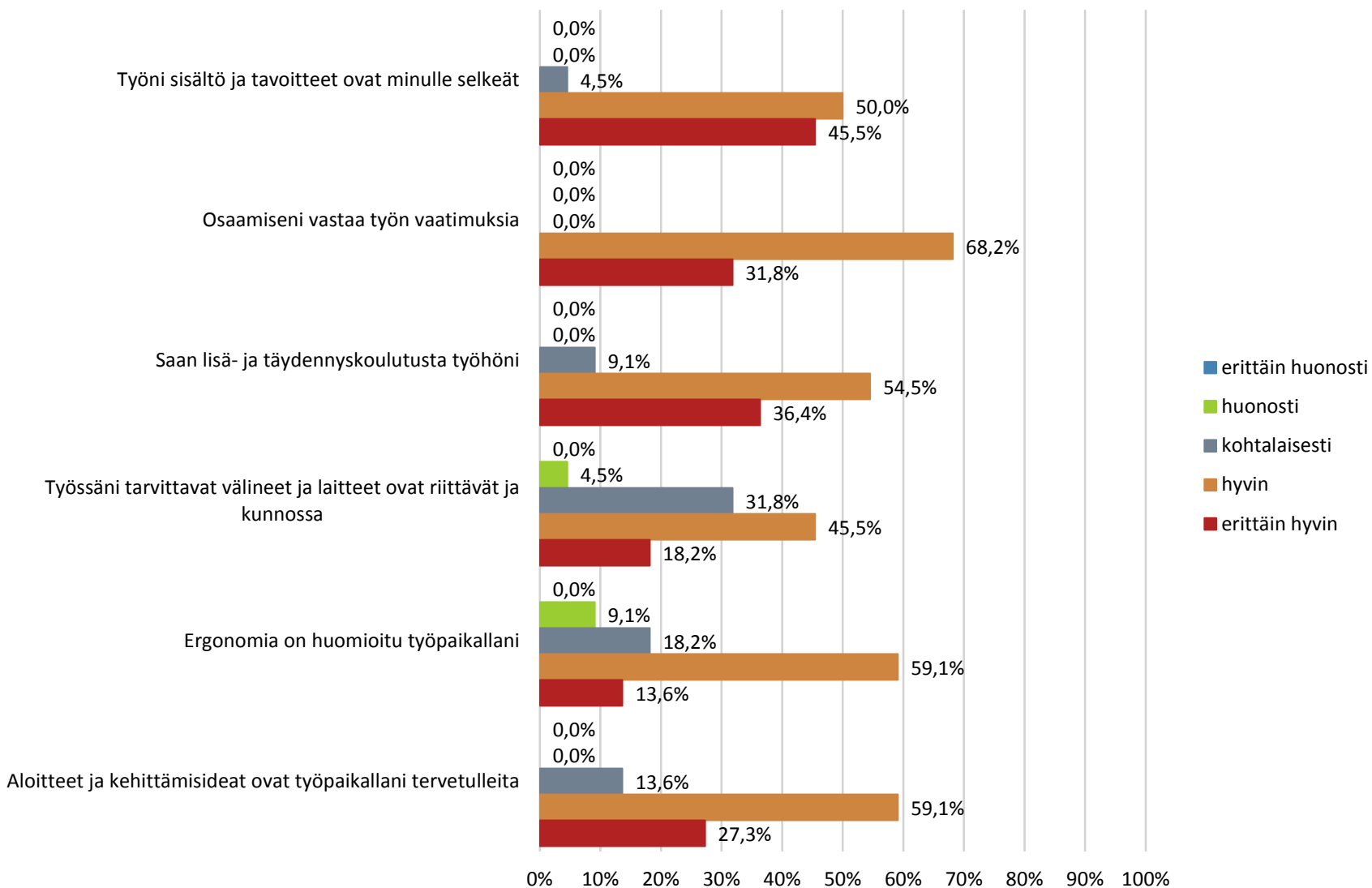
1. Esimiestyö ja johtaminen

Kaikki vastanneet N 22



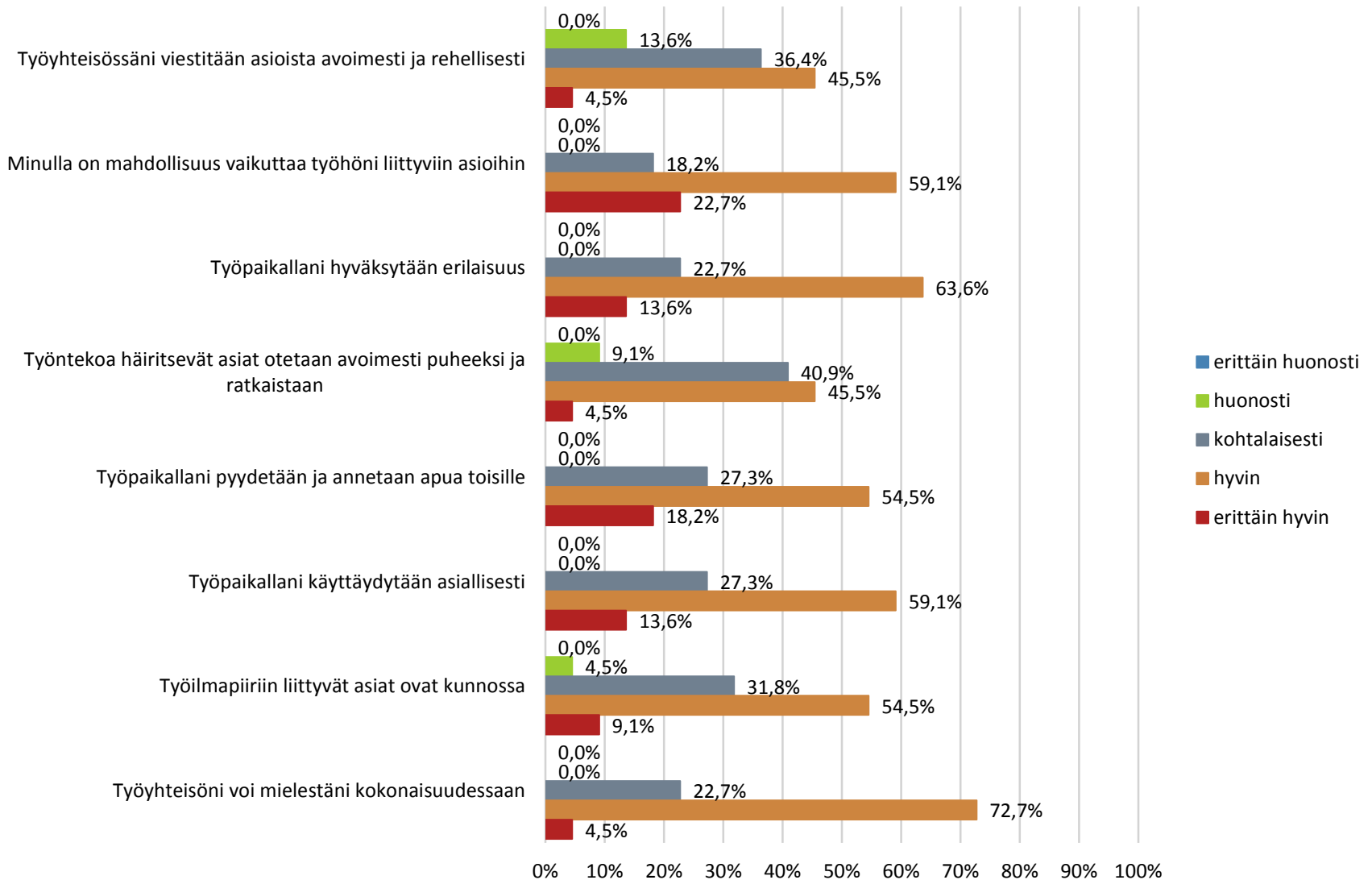
2. Työ ja osaaminen

N22



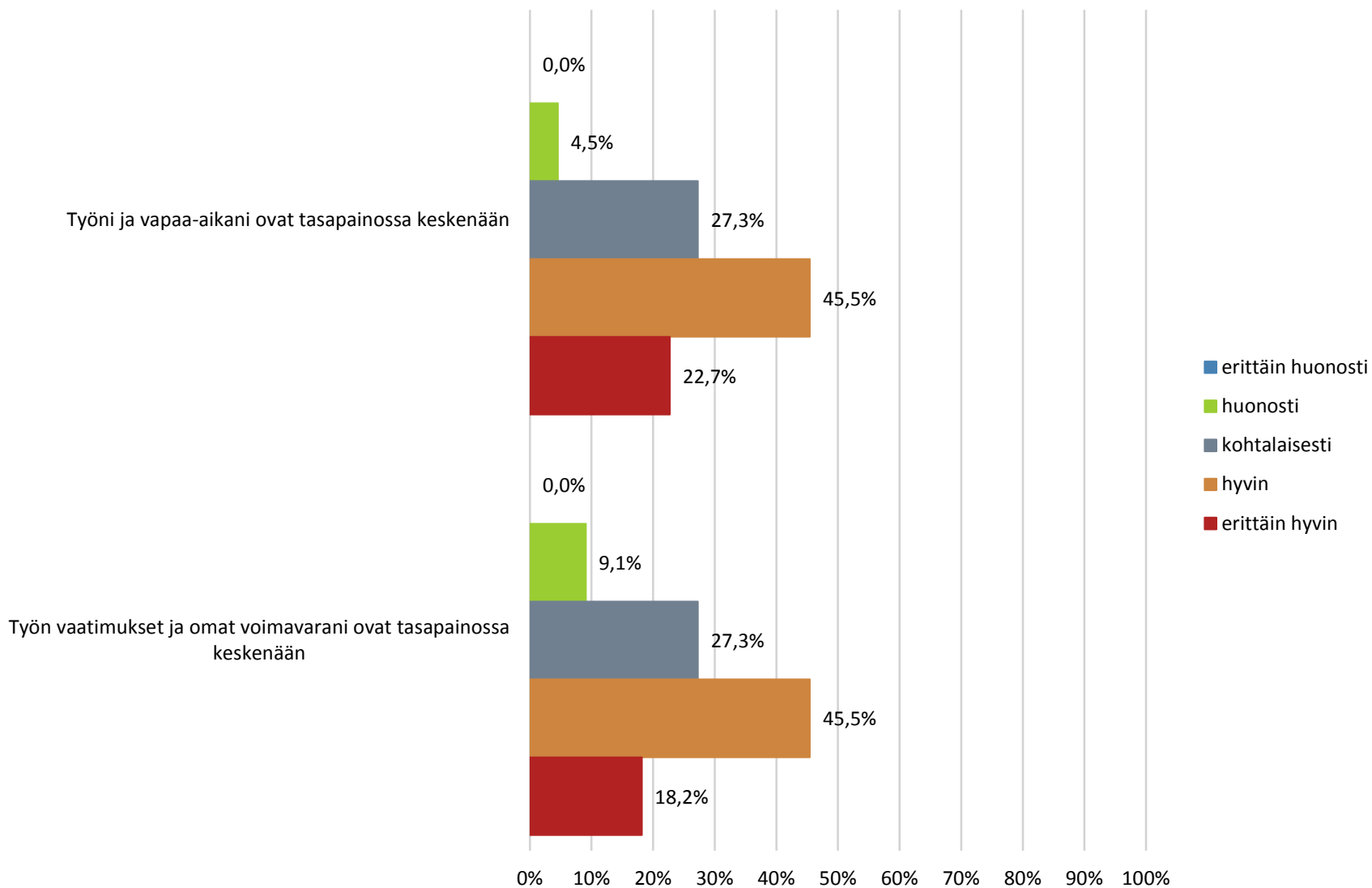
3. Työyhteisön toimivuus

N22



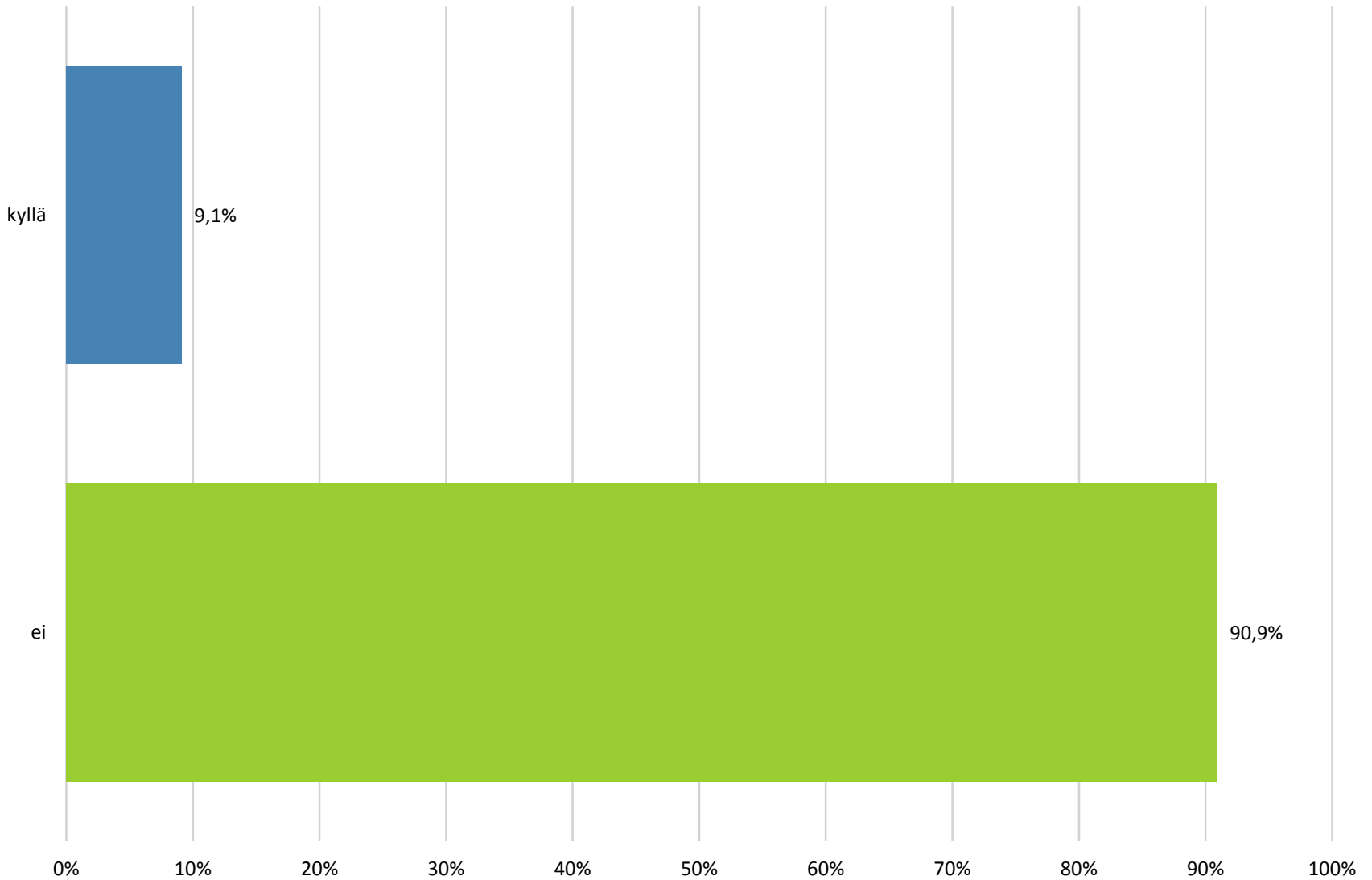
4. Omat voimavarat ja työssäjaksaminen

N22



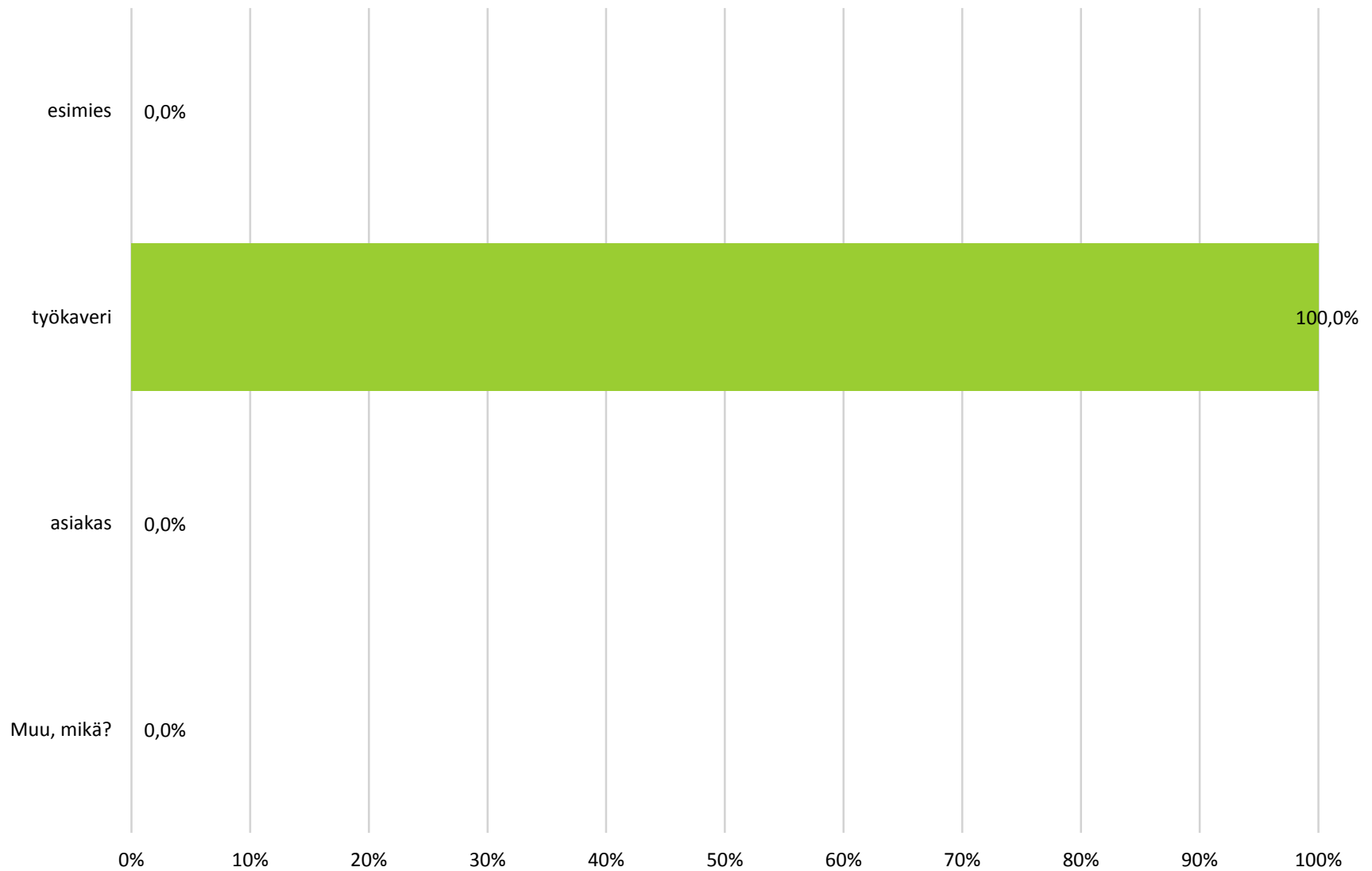
5. Työpaikallani minuun on kohdistunut henkistä väkivaltaa, kiusaamista tai syrjintää viimeisen vuoden aikana?

N22



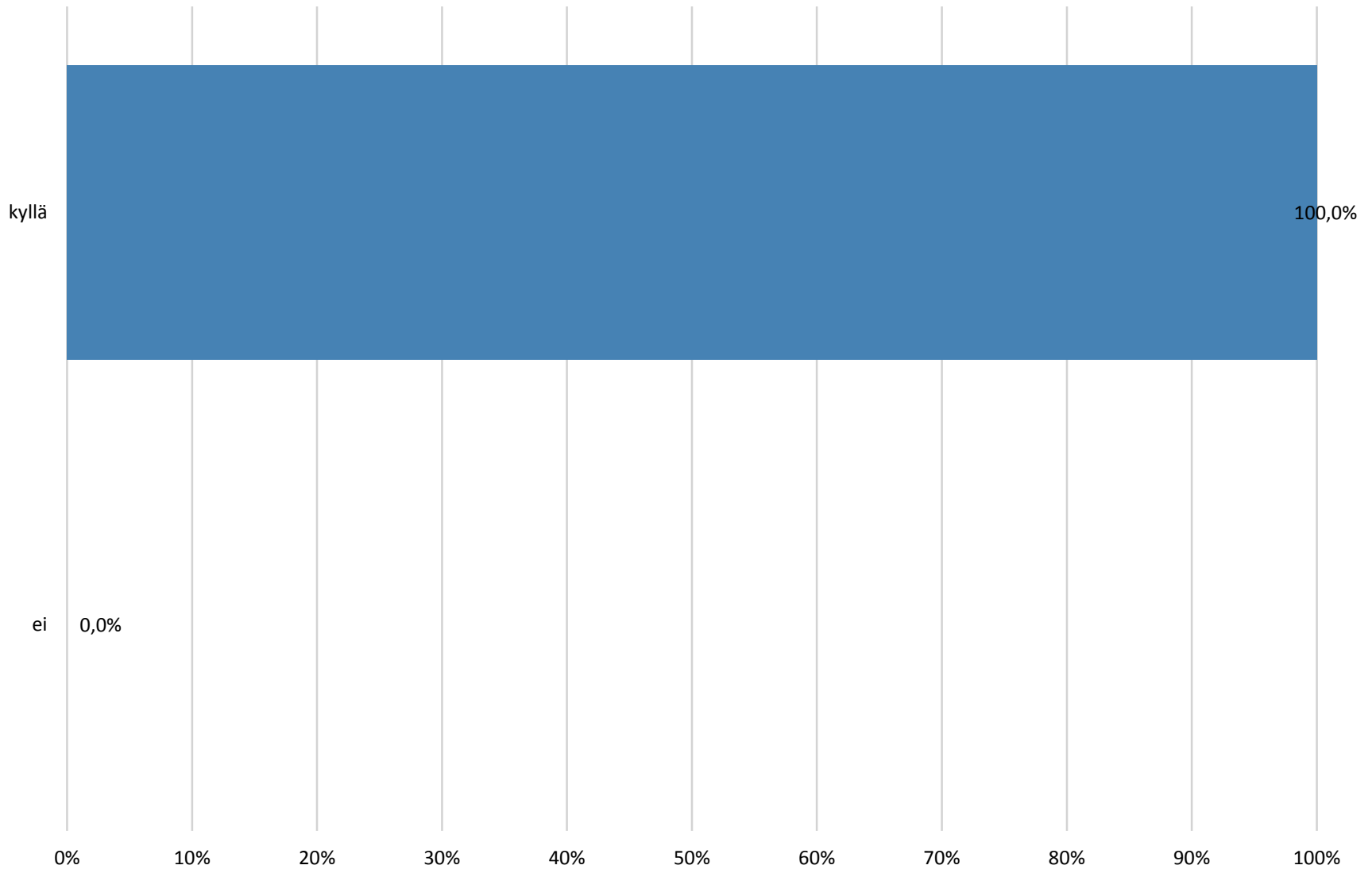
6. Vastasit edelliseen kyllä: Kenen toimesta syrjintää tai häirintää on tapahtunut?

N 2



7. Oletko ilmoittanut tapahtuneesta asianmukaisesti eteenpäin?

N2



8. Vastasit edelliseen kyllä: Onko tapahtunut käsitelty asianmukaisesti työyhteisössä?

N2

