

Tyrnävän kunta
Hallinto- ja kehittämisosasto

TYRNÄVÄN KUNNAN

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2010



Sisällys:

1 Henkilöstöraportti 2010	3
2 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	3
2.1 Henkilötyövuodet.....	6
2.2 Ikärakenne	7
2.3 Eläkkeelle siirtyminen.....	8
3 Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen.....	8
3.1 Henkilöstön koulutustaso	8
3.2 Työntekijän järjestämä koulutus	9
3.3 Johtaminen	10
4 Vakinaisen henkilöstön palveluksessaoloaika	11
5 Poissaolot	12
5.1 Sairauspoissaolot.....	12
6 Palkkaus ja henkilöstökustannukset.....	15
6.1 Palkkaus	15
6.2 Henkilöstökustannukset	16
6.3 Poissaolokustannukset	17
7 Työkykyä ylläpitävä toiminta	18
7.1 Työterveyspalvelut.....	19
7.2 Työsuojelu ja turvallisuus	20
8 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat.....	21
9 Henkilöstöraportin käsittely	21
Liitteet:	21

1 Henkilöstöraportti 2010

Tyrnävän kunnan kuntastrategiassa asetetun henkilöstöpoliittisen päämäärän mukaan

”Tyrnävän kunta on hyvä työnantaja. Henkilöstön ja työnantajan vuorovaikutus on avointa ja demokraattista. Henkilöstö on ammattitaitoista, työhönsä motivoitunutta ja voi hyvin.

Henkilöstömitoitus eri yksiköissä on oikea. Henkilöstön fyysinen ja psyykinen työkyky on hyvä.”

Tavoitteissa onnistuminen edellyttää, että käytettävissä on jatkuvaa, järjestelmällistä tietoa palveluja tuottavan henkilöstön tilasta, osaamisesta, työpanoksesta, työhyvinvoinnista ja kehittämistarpeista. Henkilöstöraportti vastaa tähän tarpeeseen ja täydentää toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta.

Henkilöstöraportissa määritellään tunnusluvuin mm. henkilöstön määrä ja rakenne, työaika ja työpanos, osaamisen kehittäminen ja johtaminen sekä palkkaus ja henkilöstökustannukset. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta on tehty selvitys toukokuussa 2008.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan kunnan päätoimisessa palvelussuhteessa olevien koko- ja osa-aikaisten henkilöiden lukumäärää mukaan lukien työllisyysvaroin palkatut, harjoittelijat ja oppisopimussuhteiset. Päätoimisten lisäksi kunnan palveluksessa oli sivutoimisissa työsuhteissa opettajia, talonmiehiä ja kerho-ohjaajia. Osastoittain esitetyssä tilastoaineistossa tulee ottaa huomioon vuoden 2008 alusta toteutettu organisaatiomuutos. Päivähoito siirrettiin sivistysosastoon ja ravitsemuspalvelut ympäristö- ja tekniseen osastoon kuuluvaksi.

Palkatun henkilöstön määrä osastoittain 2000-2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hallinto- ja kehittämisosasto	21	17	19	19	18	18	18	20	20	20	19
Sosiaali- ja terveysosasto	118	125	131	126	124	137	135	139	71	72	78
Sivistysosasto	87	104	111	103	106	95	97	98	160	170	186
Ympäristö- ja tekninen osasto	41	43	38	40	38	37	38	35	53	52	50
Yhteensä	267	289	299	288	286	287	288	292	304	314	333

Palkatun henkilöstön määrä on kasvanut 19:sta. Ostopalvelujen käyttö palveluiden järjestämisessä vaikuttaa henkilöstömäärän kehittymiseen.

Taulukossa on esitetty vuodenvaihteessa 2010/2011 palkatut virka-/työsuhteessa olevat henkilöt (vakinaiset ja määräaikaiset) eriteltynä osaston mukaan. Henkilölukuihin ei sisälly pitkillä virkavapauksilla/työlomilla olevia, kuten äitiys-, opinto- ja vuorotteluvapaalla ja kuntoutustuella olevat. Määräaikaisista mukana ovat niin sanotut pitkät sijaisuudet (kesto vähintään 5 kuukautta). Osa-aikainen työntekijä/viranhaltija on katsottu yhdeksi työntekijäksi/viranhaltijaksi. Jos henkilön työpanos on kohdistunut useammalle osastolle, kyseinen henkilö on tilastoitu osastolle, johon suurin osa työpanoksesta on kohdistunut.

Palkatun henkilöstön määrä osastoittain ja työyksiköittäin 31.12.2010

	vakinainen kokoaikainen	vakinainen osa-aik.	määräaik. kokoaik.	määräaik. osa-aik.	sivuvirka/ toimi	Yhteensä
Hallinto- ja kehittämisosasto						
Keskustoimisto, hallinto	4			1		5
Keskustoimisto, toimistotyö	11		1			12
Keskustoimisto, ATK-palvelut	2					2
	17		1	1		19
Sosiaali- ja terveysosasto						
Sosiaalitoimi, hallinto	4		3			7
Kotipalvelu	11	1	0			12
Vanhainkoti Kotola	9	6	6			21
Terveyskeskus: vastaanotto	12		0	1		13
tukipalvelut	3	2	2			7
terveydenhoitajat	6	1	1	1		9
hammashuolto	5		2	2		9
	50	10	14	4		78

Palkatun henkilöstön määrä osastoittain ja työyksiköittäin 31.12.2010

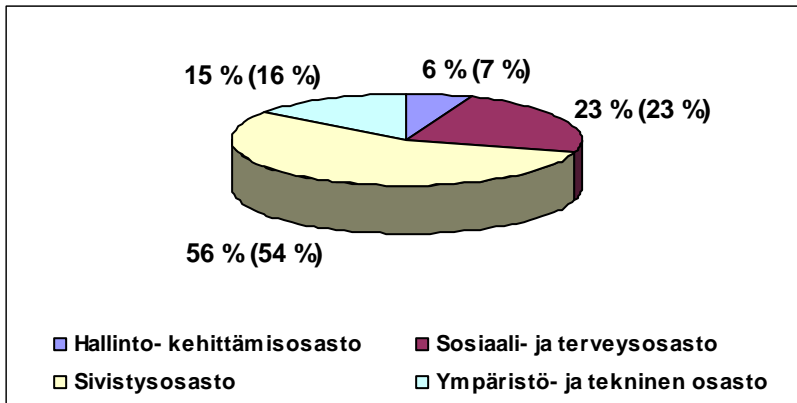
	vakinaisen kokoaikainen	vakinaisen osa-aik.	määräaik. kokoaik.	määräaik. osa-aik.	sivuvirka/ toimi	Yhteensä
Sivistysosasto						
Sivistystoimi, hallinto	1		2			3
Kirkkomännikön koulu	14		5			19
Markkuun koulu, opetus	2			1		3
Murron koulu	18		3	1		22
Temmeksen koulu	3		1	2		6
Kuulammen koulu	21		8	1		30
Erityisopetus	9		2			11
Esiopetus, etälukio	4	2		2		8
Perhepäivähoito	18		8			26
Päiväkoti Toukovakka	12	1	5			18
Päiväkoti Käpytikka	15	1	7			23
Päiväkoti Tenavatalo	5	1	2			8
Myllykirjasto, Temmeksen kirjasto	4		1			5
Vapaa-aika	4					4
	130	5	44	7		186
Ympäristö- ja tekninen osasto						
Hallinto, rak.tarkastus, aluearkkitehti	4		1			5
Kiinteistöhuolto	10		2			12
Ruokahuolto	13	2			1	16
Siivoustoimi	15	1	1			17
	42	3	4		1	50
Yhteensä 31.12.2010	239	18	63	12	1	333

Vuonna 2010 vakinaisia kokoaikaisia palkattuja henkilöitä oli 239 (2009 236) ja osa-aikaisia 18 (2009 16). Määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärä kasvoi edellisen vuoden 59:stä 75:een.

Määräaikaisuudelle on useimmiten selkeä perusteensa mm. sijaisuudet (sairausvapaa, äitiys- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa, vuorotteluvapaa). Vuoden 2010/2011 vaihteessa sijaisina toimi 38 henkilöä kun vuoden 2009/2010 vaihteessa heitä oli 33 henkilöä. Työvoimatoimiston palkkatuella työskenteli seitsemän henkilöä, edellisenä vuonna heitä oli kuusi. Muita perusteita määräaikaisuudelle (2010 37 henkilöä, 2009 20) on ollut Paras -hanke, avoimen viran hoito, toiminnallinen tarve, päivähoiton tarve ennustamaton, vuorohoitotarpeen vaihteleva määrä ja lisääntynyt lapsimäärä päivähoitossa sekä koulun työaika opettajilla ja koulunkäynninohjaajilla. Eniten määräaikaisia oli lasten päivähoitossa ja opetustoimessa.

Määräaikaisten palvelussuhteiden tilaa seurataan aktiivisesti. Ammattijärjestöjen luottamusmiehet saavat neljännesvuosittain selvityksen kaikista määräaikaisista palvelussuhteista ja määräaikaisuuden syistä.

Palkatun henkilöstön jakautuminen osastoittain 31.12.2010 (2009)



Sivistysosasto henkilömäärällä (186) mitattuna on Tyrnävän kunnan suurin osasto. Prosentti-osuuksissa osastojen kesken edelliseen vuoteen nähden ei ole nyt suuria muutoksia. Merkittävä organisaatiomuutos toteutettiin vuonna 2008 jolloin päivähoito siirtyi sosiaali- ja terveysosastolta sivistysosastolle ja ruokahuolto tekniselle osastolle.

2.1 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosien (HTV) määrä kuvaa todellisten tehtyjen henkilöpanosten (työpäivinä) määrää. Henkilöpanoksilla tarkoitetaan säännöllistä vuosityöaikaa, josta on vähennetty poissaolot. Poissaoloja ovat vuosiloma, äitiysloman palkallinen osa, palkallinen vapaa alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamiseksi, sairausloma, tapaturman vuoksi myönnetty palkallinen vapaa, palkallinen kuntoutusvapaa sekä koulutus. Laskentaan ei oteta mukaan ylityitä.

Henkilötyövuodet osastoittain 2008-2010

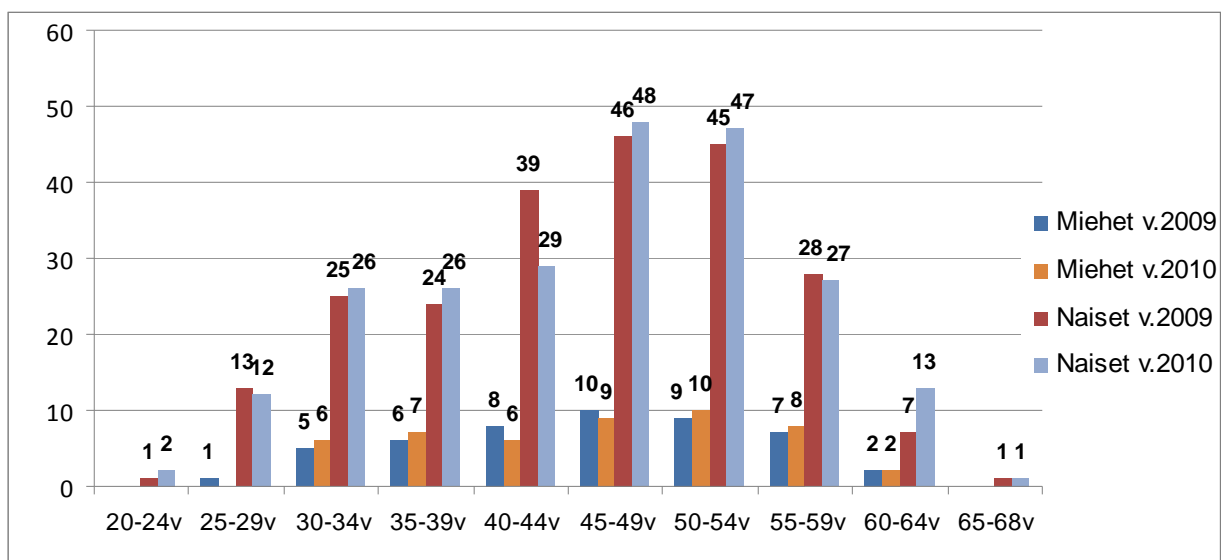
Osasto	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
	Henkilö-panokset	Henkilö-panokset	Henkilö-panokset	HTV	HTV	HTV	Palkattu henk/osasto	Palkattu henk/osasto	Palkattu henk/osasto
Hallinto- ja kehittämisosasto	4356	4378	4119	17,1	17,4	16,3	20	20	19
Sosiaali- ja terveysosasto									
-Sosiaalipalvelut	8377	8739	9831	33	34,7	38,9	37	37	40
-Terveyspalvelut	6759	6757	7154	26,6	26,8	28,3	34	35	38
Sivistysosasto									
-Opetustoimi	15504	15491	16357	80,7	80,7	84,7	91	93	99
-Hallinto, kirjastot, vapaa-aik	2479	2523	2823	9,8	10	11,2	10	11	12
-Päivähoito	13496	14266	15422	53,1	56,6	61,0	59	66	75
Ympäristö- ja tekninen osasto	12399	12150	12509	48,8	48,2	49,4	53	52	50
Kokonaan	63370	64304	68215	269,1	274,4	289,8	304	314	333

Koko kunnan henkilöpanokset olivat 68215 työpäivää ja henkilötyövuosien (vuoden henkilöpanokset yhteensä työpäivinä jaettuna kalenterivuoden työpäivillä) lukumäärä 289,8 (2009 274,4). Laskennassa on käytetty opetustoimessa työvuoden pituutena 193 työpäivää ja muilla hallinnonaloilla 253 (vuonna 2009 252) työpäivää. Henkilöpanoksiin on laskettu mukaan päätoimisen vakinaisen henkilöstön lisäksi sijaisten ja kesätyöntekijöiden työpanos. Sivistysosaston vapaa-aikapalveluihin on lisäksi laskettu mukaan sivutoimisten kerho-ohjaajien työpanos.

2.2 Ikärakenne

Vakinaisella henkilöstöllä tarkoitetaan henkilöitä, joilla on nimissään virka tai toimi. Viran- tai toimenhaltija voi olla tehtävästään virkavapaalla/työlomalla.

Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2009 ja 31.12.2010



Henkilön ikä lasketaan raportointivuoden ja syntymävuoden erotuksena. Vakinaisen henkilökunnan määrä kasvoi, vuoden 2010 lopussa vakinaista henkilökuntaa oli 279 (ed. vuosi 277). Naisia 231 (229) ja miehiä 48 kuten myös edellisenä vuonna. Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta oli edelleen 83 %. Omaa virkaa/tointa hoitamassa oli 253 (2009 252) henkilöä, joten pitkillä virkavapauksilla/työlomilla oli 26 (2009 25) henkilöä.

Raportointivuonna 2010 vakinaisesta henkilökunnasta eniten kuului ikäryhmiin 45-49 ja 50-54, kumpaankin ryhmään kuului 57 henkilöä. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 45,9 vuotta (ed. vuosi 45,2). Kunta-alan työolobarometrin 2010 (perustuu satunnaisotannalla tehtyyn

haastattelututkimukseen) mukaan keski-ikä kuntasektorilla vuonna 2010 oli 46,1 vuotta ja se on muita sektoreita (41,1 vuotta) korkeampi.

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

1.1.2005 alkaen vanhuuseläkkeelle on voinut jäädä milloin haluaa 63-68 vuoden iässä. Jos työntekijä on valinnut vanhan ammatillisen eläkejärjestelmän, jossa vanhuuseläke on alle 63 vuotta, hän voi jäädä vanhuuseläkkeelle tässä alemmassa iässä (KuEl 11 § 1 mom). Kertomusvuonna eläkkeelle jäi kaksi henkilöä. Eläkeikää lähestyviä eli 60-vuotiaita tai yli oli vuoden 2010 lopussa 16. Eläkkeelle jääminen lähivuosina on vielä vähäistä.

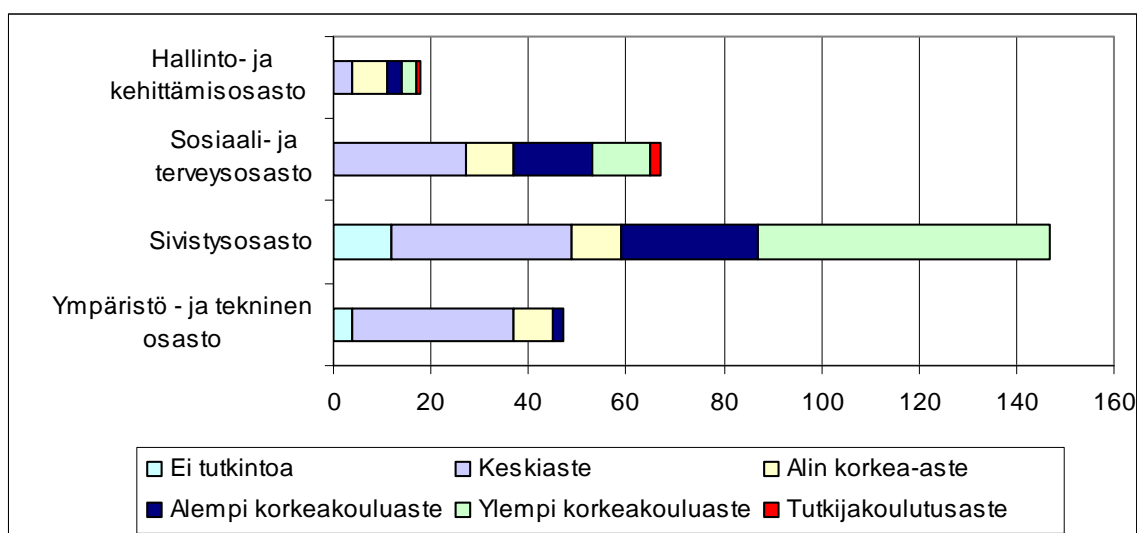
3 Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen

3.1 Henkilöstön koulutustaso

Muodollinen kelpoisuus on virkaa tai tointa täytettäessä vaadittu kokemus ja koulutus.

Henkilöstön koulutustaustat jaetaan kolmeen ryhmään: a) yleissivistävä pohjakoulutus, b) ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa suoritetut tutkinnot, c) muu koulutus.

Vakinaisen henkilöstön tutkinnot 31.12.2010 luokiteltuna koulutusasteen mukaan



Keskiasteen koulutus vastaa vanhaa kouluastetta. Siihen luetaan 1-3 -vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot sekä ammatti- ja erikoisammattitutkinnot.

Alin korkea-aste vastaa vanhaa opistotasoa. Alimman korkea-asteen koulutusta järjestävät mm. teknilliset oppilaitokset, kauppappilaitokset ja terveydenhuolto-oppilaitokset. Alimman korkea-asteen koulutukseksi luetaan mm. tekniikan ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinöörin tutkinto.

Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylemmät korkeakoulututkinnot sekä mm. lääkäreiden erikoistumistutkinnot.

Tutkijakoulutusaste edellyttää itsenäisen ja julkaisukelpoisen tutkimustyön tai väitöskirjan tekemistä. Tutkinnot ovat tieteellisiä lisensiaatin- ja tohtorintutkintoja.

Vakinaisen henkilökunnan koulutustasoverailu 2003-2010

	vuosi 2003 vakinaiset 237	vuosi 2004 vakinaiset 236	vuosi 2005 vakinaiset 245	vuosi 2006 vakinaiset 244	vuosi 2007 vakinaiset 261	vuosi 2008 vakinaiset 261	vuosi 2009 vakinaiset 277	vuosi 2010 vakinaiset 279
Ei tutkintoa	13,1 %	12,3 %	11,0 %	11,8 %	10,3 %	8,8 %	6,8 %	5,7 %
Keskiaste	34,2 %	33,1 %	33,9 %	33,6 %	34,5 %	34,5 %	35,4 %	36,2 %
Alin korkea-aste	15,5 %	14,4 %	14,3 %	13,1 %	14,2 %	12,6 %	13,0 %	12,5 %
Alempi korkeakoulut.	12,7 %	15,7 %	15,9 %	15,3 %	14,2 %	16,1 %	17,7 %	17,5 %
Ylempi korkeakoulut.	24,5 %	24,6 %	24,9 %	25,8 %	26,0 %	27,2 %	26,0 %	26,8 %
Tutkijakoulutusaste				0,4 %	0,8 %	0,8 %	1,1 %	1,0 %

Tyrnävän kunnan henkilöstön koulutustaso paranee edelleen.

Koulutustaso Indeksiluku (Indeksien vaihteluväli on 0-9).

2001	4,55
2002	4,76
2003	4,91
2004	5,02
2005	5,08
2006	5,14
2007	5,17
2008	5,33
2009	5,42
2010	5,49

3.2 Työntekijän järjestämä koulutus

Kunnan järjestämä henkilöstökoulutus on ensisijaisesti täydennyskoulutusta, jonka tavoite on ylläpitää ja kehittää työntekijöiden ammattitaitoa ja edistää tehtävistä suoriutumista. Osastot päättävät itsenäisesti koulutuksesta työyhteisön tarpeiden mukaan. Sosiaali- ja terveystoimen osastolla

on myös velvoite järjestää ammattitaitoa ylläpitävää koulutusta. Johtamisen kehittämiseksi tulosyksikköjen ja tulosalueiden esimiehille järjestetään esimies- ja johtamiskoulutusta ja yhteisiä palavereja.

Liitteenä 1 olevassa taulukossa on esitetty osastoittain palkkahallinnossa käsitellyt koulutuspäivät. Koulutuspäiviä kertyi 502 kappaletta ja koulutukseen osallistui 139 henkilöä. Vastaavat luvut vuonna 2009 olivat: koulutuspäiviä 606 ja henkilöitä 160. Voidaan olettaa, että koulutuspäivien alenemisen syynä on sosiaali- ja terveystoimen, hallinnon ja teknisen toimen henkilöstön osallistuminen yhteistoiminta-alueen valmisteluun. Tietojärjestelmien ja ohjelmistojen vaatima paikan päällä annettu koulutus, joka esim. järjestelmämuutosten yhteydessä on runsasta, ei sisälly edellä oleviin lukuihin. Loppuvuodesta 2010 päivitettiin mm. kirjanpito-ohjelma.

3.3 Johtaminen

Hallintosääntö antaa hallitukselle ja lautakunnille mahdollisuuden delegoida päätöksentekovaltaa alaiselleen toimielimelle tai viranhaltijalle harkintansa mukaan. Delegointitasoissa hallintokuntien kesken on pyritty yhdenmukaisiin käytäntöihin.

Kunnanjohtaja vastaa kuntaorganisaation yleisjohtamisesta. Kunnan palvelutuotannosta vastaa neljä osastoa, joiden osastopäälliköt kunnanhallitus valitsee toimikaudekseen. Osastot ovat hallinto- ja kehittämisosasto, sosiaali- ja terveysosasto, sivistysosasto sekä ympäristö- ja tekninen osasto. Osastot on jaettu tulosalueisiin ja edelleen tulosyksiköihin.

Kunnanjohtajan nimeämänä toimii johtoryhmä, johon kuuluvat kunnanjohtaja, osastopäälliköt ja talousjohtaja sekä vuoden 2009 alusta myös henkilöstön edustaja. Henkilöstön edustajan johtoryhmätyöskentely edistää hyvää tiedonkulkua henkilökunnan ja johdon välillä. Johtoryhmä kokoontuu pääsääntöisesti viikoittain, johtoryhmässä käsiteltävät asiat on tiedotettu henkilöstölle Intranetissä. Tulosalueiden ja -yksiköiden esimiesten yhteisiä kokoontumisia on jatkettu. Koko henkilöstölle järjestettiin keväällä 2010 talousinfo. Infotilaisuuksia järjestettiin neljä kappaletta.

Kehityskeskustelut käydään samansisältöisinä kaikissa yksiköissä noudattaen samaa, vuonna 2008 uudistettua lomaketta keskustelurunkona. Osastot ja esimiehet yhteispalavereissa on ohjattu käymään kehityskeskustelut henkilöstönsä kanssa ja raportoimaan niistä työpaikkakokouksissa.

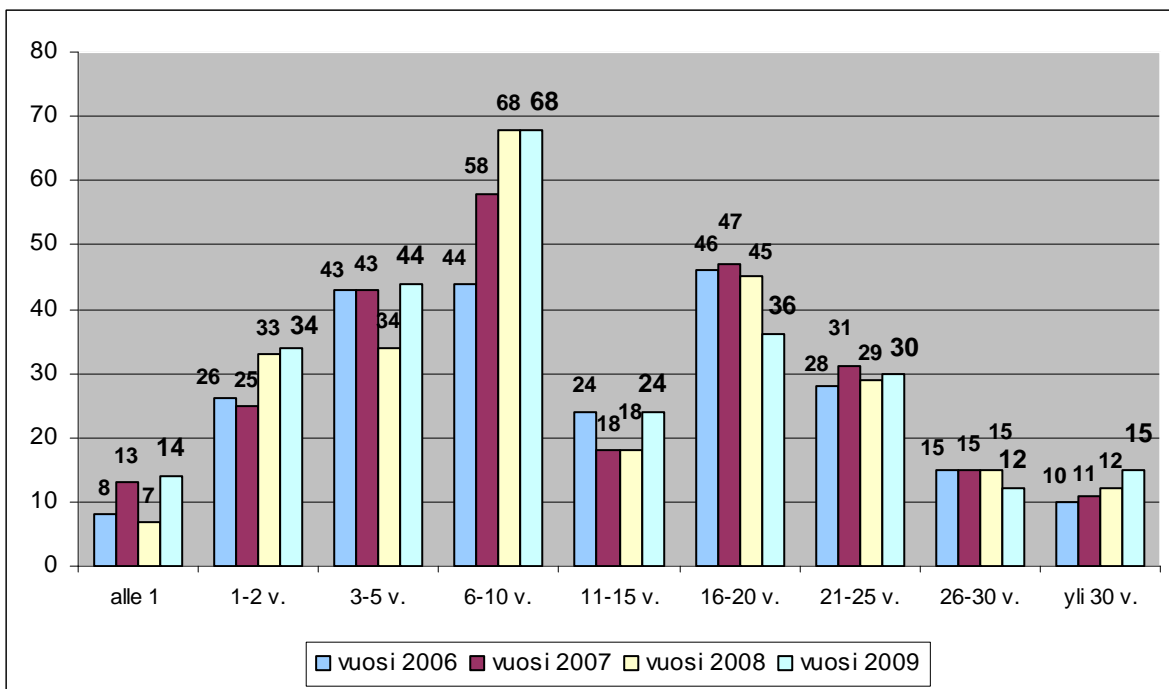
Erityistä huomiota on kiinnitetty ajantasaisiin tehtäväkuviin. Tavoitteena on että vuoden 2011 aikana kaikilla on ajantasaiset tehtäväkuvat.

Kunnan sisäinen tiedotuskanava Intranet, julkaistiin 11.5.2009. Intranetin avulla parannetaan tiedonkulkua ja perehdyttämistä sekä vähennetään paperinkulutusta.

4 Vakinaisen henkilöstön palveluksessaoloaika

Kokemus- ja palvelusvuosien avulla kuvataan henkilöstön työkokemusta. Tällöin työkokemusvuosilla tarkoitetaan henkilöstön kaikkia takana olevia työvuosia ja palvelusvuosilla niitä vuosia, jolloin henkilöstö on ollut Tyrnävän kunnan, Lakeuden kansanterveystyön kuntayhtymän ja/tai Temmeksen kunnan palveluksessa. Palveluksessaoloaika on laskettu raportointivuoden lopun ja palvelukseen tulovuoden erotuksena.

Vakinaisen henkilöstön palveluksessaoloajat vv.2006-2009



Kuviossa esitetään palveluksessaoloajat vuosilta 2006-2009. Raportointivuonna 2009 vakinaisesta henkilökunnasta 25 prosenttia on ollut kunnan palveluksessa 6-10 vuotta. Pitkiä, yli 20 vuotta kestäneitä palvelussuhteita oli yhteensä 57. Pitkiä palvelussuhteita oli kaikilla hallinnonaloilla. Alle kuusi vuotta kestäneitä palvelussuhteita on kaikkiaan 92. Sivistisosaston henkilöstö on virkaiältään

nuorta, sillä reilu kolmasosa (53) heistä on ollut kunnan palveluksessa alle kuusi vuotta. Myös terveyskeskuksessa lähes puolet vakinaisista palvelussuhteista on kestoaltaan alle kuusi vuotta. Yllä olevasta taulukosta voidaan todeta, että viime laman aikana 90-luvulla palkattiin uutta henkilöstöä niukasti. Silloin palkattujen palvelussuhteiden kesto on nyt 11-15 vuotta.

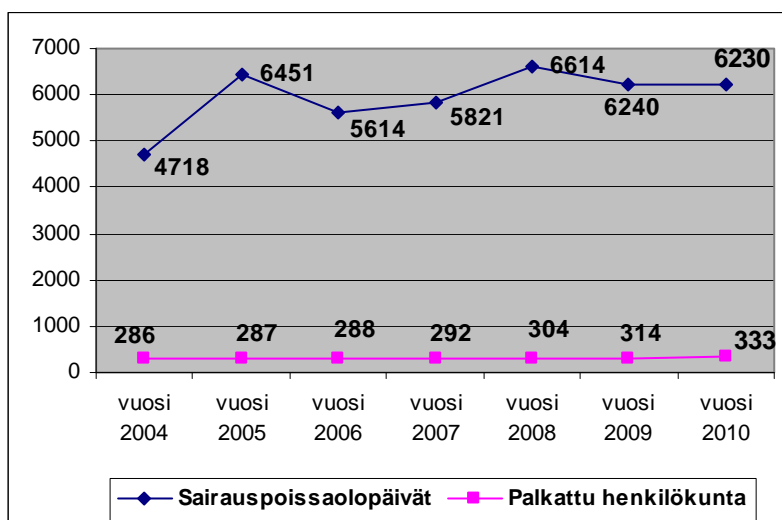
5 Poissaolot

Virka- ja työvapaisiin luetaan sairauslomat ja vuosilomat. Perhevapaisiin luetaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa. Lisäksi henkilö voi saada opintovapaa, vuorotteluvapaa tai hän voi jäädä osa-aikaiseksi ns. osa-aikalisälle.

5.1 Sairauspoissaolot

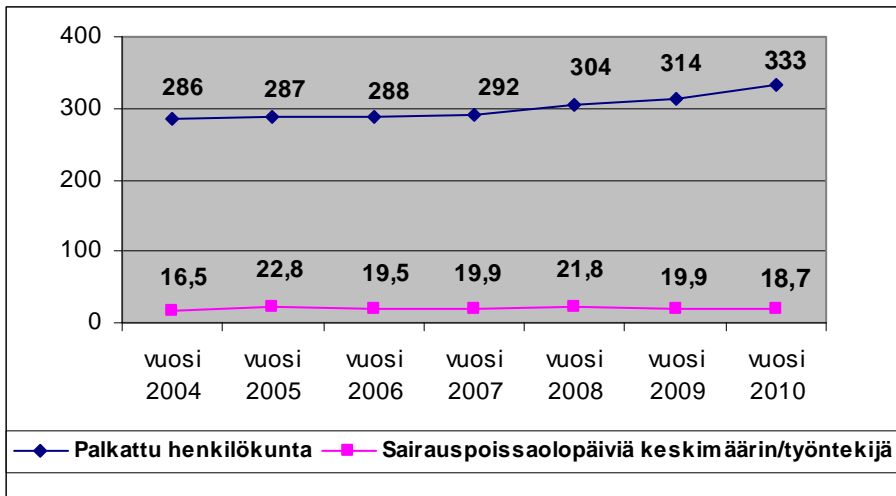
Sairauspoissaolosten määrä on edellisen vuoden tasossa. Sairauspoissaoloja kalenteripäivinä ilmaistuna oli 6230 päivää ja työpäivinä ilmaistuna 4654. Sairauspoissaolosten kehitystä on kuvattu alla olevissa taulukoissa.

Lääkärintodistuksella ja omalla ilmoituksella olevat sairauspoissaolot kalenteripäivinä vv. 2004 – 2010.



Yllä olevassa taulukossa esitetään sairauspoissaolopäivien kehitys (kalenteripäivinä) ja palkatun henkilökunnan kehitys seitsemältä vuodelta.

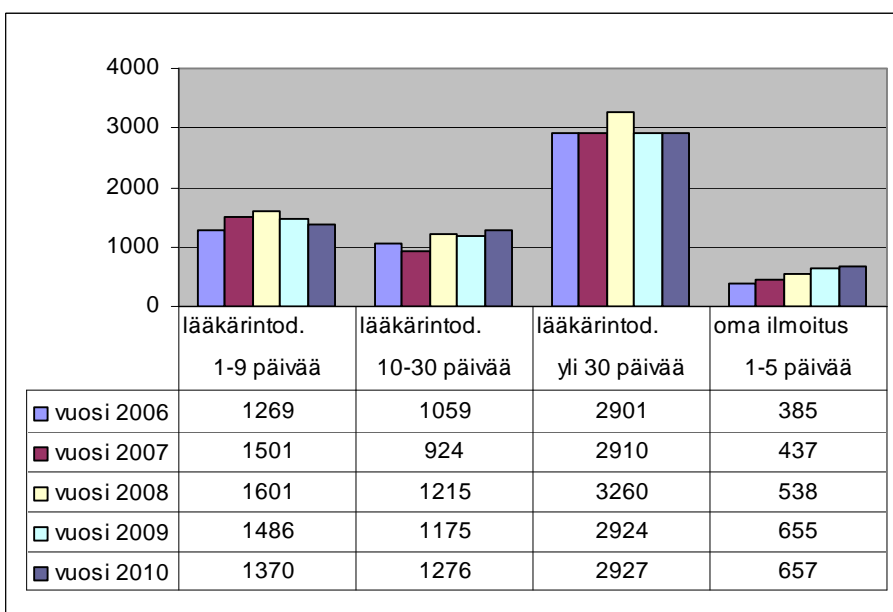
Sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä keskimäärin vv.2004-2009/ palkattu henkilökunta



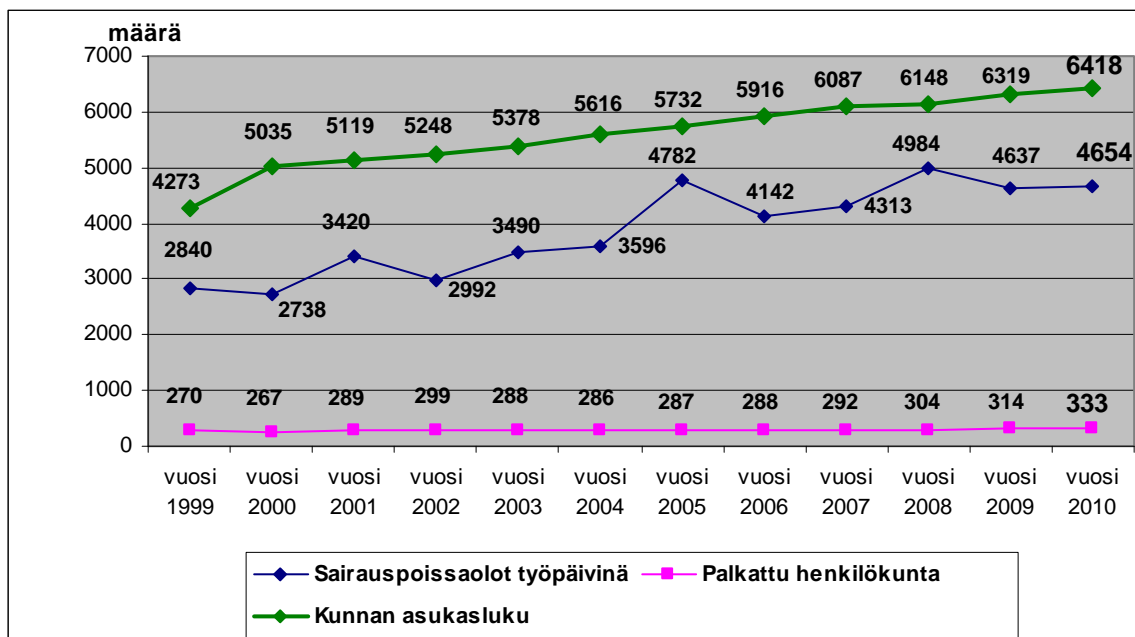
Palkattua työntekijää kohden laskettu keskimääräinen poissaolo oli 18,7 kalenteripäivää (ed. vuonna 19,9).

Kunta-alan työolobarometrin 2010 mukaan työpäivinä mitattuna sairauspoissaolojen määrä kuntasektorilla väheni edelleen vuonna 2010. Vuodesta 2005 lähtien sairauspoissaolojen määrä suhteutettuna koko henkilöstön määrään (= sairauspoissaolopäiviä keskimäärin työpaikalla) on alentunut jatkuvasti. Kunta-alan työpaikoilla oltiin vuonna 2010 keskimäärin 8,4 päivää vuodessa poissa oman sairauden takia työstä. Kuntasektorilla työskentelevillä naisilla poissaolopäiviä oli keskimäärin 8,9, edellisenä vuonna 9,5 ja miehillä 6,7 päivää vuodessa, edellisenä vuonna 4,9. (Kunta-alan työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriön 2010 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu).

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä eriteltynä keston mukaan vv. 2006-2010



Sairauspoissaolot työpäivinä vv.1999-2010/ palkattu henkilökunta/kunnan asukasluku



Tyrnävän kunnan palkatun henkilöstön kasvu on ollut maltillista verrattuna asukasluvun kasvuun. Henkilöstön maltillinen kasvu selittyy palvelujen tuottamisella ostopalveluina, mm. vanhustenhuollossa ja kehitysvammahuollon palveluissa.

Toukokuusta 2007 lähtien on sovellettu ohjetta sairauspoissaolojen ja työkyvyn seurantaan. Kyseessä on esimiesten käyttöön laadittu varhaisen puuttumisen toimintatapaohje sairauspoissaolojen alentamiseksi. Selvennettiin lääkarissäkäyntikäytäntöjä, josta laadittiin ohje. Ohje perustuu virka- ja työehtosopimukseen ja se selventää menettelyä.

Sairauspoissaolajaksot

Sairauspoissaolajaksojen määrät kappaleina 2004-2010

	alle kuukausi lääkärintodistus/kpl	yli kuukausi lääkärintodistus/kpl	1-3 päivää oma ilmoitus/kpl	Yhteensä kpl
vuosi 2004	346	21	310	677
vuosi 2005	363	31	297	691
vuosi 2006	436	25	238	699
vuosi 2007	507	21	257	785
vuosi 2008	565	39	298	902
vuosi 2009	513	37	363	913
vuosi 2010	513	30	383	926

Sairauspoissaolojaksojen kokonaismäärä 926 kappaletta ei oleellisesti noussut edellisestä vuodesta. Poissaolojaksoja omalla ilmoituksella (2010 383 kpl – 2009 363 kpl) oli jonkin verran enemmän kuin edellisenä vuonna.

Ei päivääkään poissa sairauden vuoksi

Kuntasektorilla 32 % (ed. vuonna 34 %) kaikista työntekijöistä ei ollut yhtään työpäivää sairauden takia poissa työstä vuoden aikana. (Kunta-alan työolobarometri 2010). Tyrnävän kunnassa vuonna 2010 68 henkilöä, 20,4 prosenttia (2009 20 %) palkatusta henkilöstöstä ei ollut kertaakaan poissa töistä sairauden vuoksi.

6 Palkkaus ja henkilöstökustannukset

6.1 Palkkaus

Kunta-alan palkkausjärjestelmää on kehitetty edistämään toiminnan tuloksellisuutta, motivoimaan henkilöstöä hyviin suorituksiin ja pitämään kunta-alan palkat kilpailukykyisinä. Palkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, vuosisidonnaisesta osasta ja henkilökohtaisesta lisästä. Tämä perusrakenne sisältyy kaikkiin kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen. Työn vaativuuden arviointi on tehty ns. kokonaisarviointina.

Tyrnävän kunnassa on kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, lääkärin virkaehtosopimuksen, teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen, tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen ja opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen alaisia palkkoja. Palkan osat ovat:

- + **tehtäväkohtainen palkka** (perustuu työn vaativuuden arviointiin)
- + **vuosisidonnainen osa** (myönnetään työkokemuksen perusteella)
- + **15 – vuotismäärävuosilisä** (oikeuden säilyttäneillä – uusia ei myönnetä)
- + **henkilökohtainen lisä** (myönnetään työsuoritusten arvioinnin perusteella hyväksytyjen kriteerien mukaan, päätöksen tekee osastopäällikkö).

Kunnanhallituksen hyväksymät (28.9.2004) henkilökohtaisen lisän myöntämiskriteerit ovat *ammattihallinta*, johon kuuluvat työkokemus, työn tuloksellisuus, työetiikka, työn kokonaisvaltainen hallinta, sitoutuminen työhön, kehityskykyisyys, moniosaaminen ja erityistiedot sekä -taidot ja *yhteistyökyky*, johon kuuluvat sosiaaliset taidot, joustavuus, kommunikointi- ja neuvottelutaidot, palveluhenkisyys asiakaspalvelussa ja yhteistyö muiden ammattiryhmien kanssa.

Henkilökohtaisia lisiä on myönnetty järjestelmän käyttöönotosta (2004) lähtien yhteensä 46, joista naisille 42 ja miehille 4. Henkilökohtaisen lisän suuruus on 90 euroa/kuukausi.

6.2 Henkilöstökustannukset

Kokonaishenkilöstökulut vuonna 2010 olivat 14.426.805,58 euroa. Henkilöstömenot kasvoivat 5,5 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Edellisenä vuonna kasvua oli 6,13 prosenttia.

Henkilöstömenojen osuus toimintamenoista oli 41 % kuten vuonna 2009.

Kokonaishenkilöstökulujen erittely, Tyrnävän kunnan tilinpäätös 2010

	2010	2009	Kasvu
	euroa	euroa	%
Suoriteperusteiset rahapalkat:			
Palkat käyttötalous	11 108 178,37	10 464 604,71	6,15
Letu käyttötalous	88 993,90	86 900,93	2,41
Palkat investoinnit	96 260,92	115 625,09	-16,75
Eläkevakuutusmaksut			
Käyttötalous	1 845 606,96	1 759 991,91	4,86
Eläkemenoperusteinen	501 144,93	474 407,30	5,64
Varhaiseläkemenoperusteinen ma	168 936,83	112 748,69	49,83
Investoinnit	13 699,64	18 375,39	-25,45
Muut henkilösivukustannukset			
Henk.sivukust.käyttötalous	598 897,71	635 088,19	-5,70
Henk.sivukust.investoinnit	5 086,32	7 511,69	-32,29
YHTEENSÄ	14 426 805,58	13 675 253,90	5,50

Työkyvyttömyyseläkkeistä, kuntoutustuista, yksilöllisistä varhaiseläkkeistä ja työttömyyseläkkeistä peritään varhaiseläkemenoperusteinen maksu niiltä kunnilta, joiden maksamien palkkojen perusteella määräytyy eläkkeessä oleva ns. tulevan ajan osuus.

Yksittäisen kunnan varhaiseläkemenoperusteisen maksun perusteena ovat ne varhaiseläkkeet, joiden alkamisesta on 1.1.2011 kulunut alle 36 kk ja jotka on myönnetty ko. kunnan palveluksessa olleille työntekijöille. Maksu määräytyy sen eläkemenon perusteella, joka varhaiseläkkeistä on aiheutunut vuosina 2008, 2009, 2010 ja 2011.

6.3 Poissaolokustannukset

Poissaolokustannuksia syntyy mm. vuosiloma-ajan palkoista, tapaturma- ja sairauslomista ja perhevapaiden palkallisesta ajasta. Lisäksi kustannuksia syntyy työnantajan järjestämän täydennyskoulutuksen ajalta ja työkykyä ylläpitävän kuntoutuksen ajalta.

Poissaolokustannuksia ilman henkilöstösivukustannuksia raportointivuodelta oli yhteensä 1.369.246,96 euroa (vuosi 2009 1.375.289 euroa).

Poissaolokustannukset/euroa lajeittain ilman henkilösivukuluja vv. 2004-2010

	vuosi 2004	vuosi 2005	vuosi 2006	vuosi 2007	vuosi 2008	vuosi 2009	vuosi 2010
Sairauslomat	212 383,67	316 109,35	275 459,31	292 824,41	356 669,46	359 388,29	386 799,45
Tapaturmat	2 067,42	5 304,59	4 747,51	9 722,14	8 350,01	802,38	5 400,58
Perhepoliittiset vapaat	42 837,56	84 961,11	66 277,45	65 776,81	88 214,49	119 529,64	120 285,41
Koulutusvapaat	24 327,07	23 462,94	29 388,12	34 911,33	48 518,36	57 412,17	49 384,48
Vuosiloma	571 819,27	585 856,86	582 210,69	606 813,70	643 640,40	763 564,71	722 631,01
Muut vapaat	72 331,51	70 515,10	81 435,10	108 440,98	112 520,07	74 540,90	84 746,03
Yhteensä	925 766,50	1 086 209,95	1 039 518,18	1 118 489,37	1 257 912,79	1 375 238,09	1 369 246,96

Noin puolet poissaolokustannuksista aiheutuu vuosiloma-ajan palkoista. Vuosilomakustannuksissa ei kuitenkaan esitetä opettajien laskennallisen vuosiloman palkkoja. Epätarkkuutta laskelmiin vuosilomien osalta aiheuttaa jonkin verran säästövapaaksi jätetyt vuosilomat.

Muut vapaat -kustannuksiin luetaan työkykyä ylläpitävä kuntoutus, VES:n mukaiset vapaat sekä henkilökohtaiset vapaat, kuten oma merkkipäivä ja lähiomaisen hautajaispäivä. Vuoden 2009 lomakaudelta lähtien lomarahana vaihtaminen vapaaksi ei ollut mahdollista (neuvottelu henkilöstön edustajien kanssa 6.4.2009).

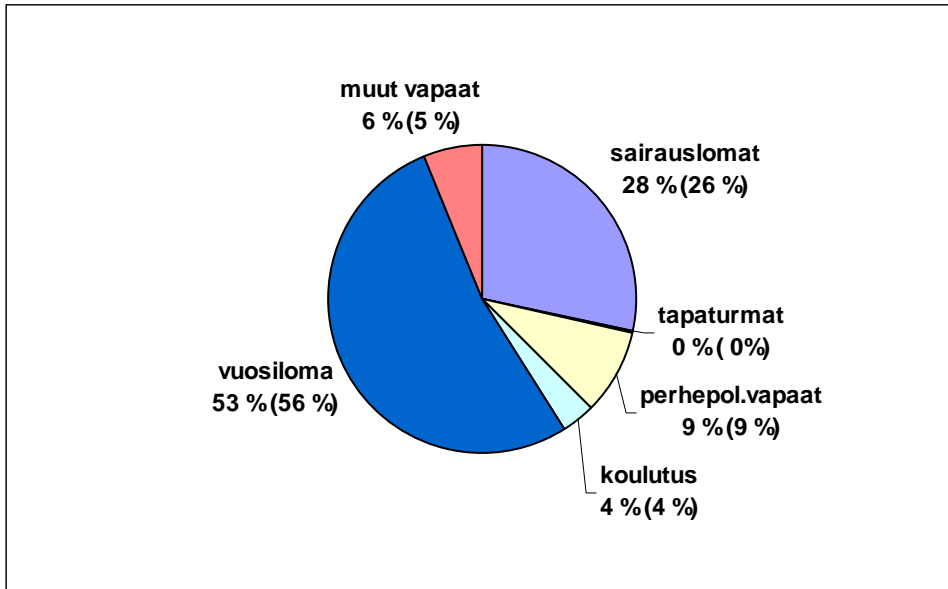
1.5.2010 alkaen on mahdollista hakea palkatonta vapaaehtoista harkinnanvaraista virkavapautta. Virkavapautta voi pitää kaksi viikkoa kalenterivuoden aikana jolloin palkka pidetään vain työpäiviltä. Sääntö on voimassa vuoden 2012 loppuun. Vuoden 2010 aikana vapaaehtoista virkavapautta käytti 81 henkilöä ja vapaata käytettiin 395 työpäivää.

Työkykyä ylläpitävään työterveyshuollon läheteellä tapahtuvaan palkalliseen kuntoutukseen osallistui 19 (2009 12) henkilöä ja siihen käytettiin 238 (2009 166) työpäivää.

Kela-korvaus sairaus- ja äitiysloma-ajan palkkaan oli 209.762,77 (2009 189.280,21) euroa ja työkykyä ylläpitävän kuntoutuksen ajalta maksettavaan palkkaan 13.010,76 (2009 7.418,62) euroa.

Vakuutusyhtiön maksamat tapaturmakorvaukset olivat yhteensä 5.697,17 (2009 4.948,90) euroa ja Kuntien eläkevakuutuksen uudelleenkorvaukset 0 euroa kuten myös edellisenä vuonna.

Poissaolokustannusten jakautuminen lajeittain vuonna 2010 (vuosi 2009)



Poissaolokustannusten jakautumisessa lajeittain ei ole oleellisia muutoksia edelliseen vuoteen nähden.

7 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja, työntekijät ja työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhdessä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa eri vaiheissa. Työkyky muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä.

Toteutettua työkykyä ylläpitävää toimintaa:

- Työkykyä ylläpitävää ja parantavaa valmennusta (tyk) ja ammatillisesti syvennettyä lääketieteellistä kuntoutusta (aslak) on jatkettu. Näihin kuntoutuksiin osallistui yhteensä 19 henkilöä. Kuntoutusaika on palkallista.
- Henkilökohtaiseen tyky –toimintaan voi saada tuen 17 €/henkilö/vuosi (verotettava tulo vuoden 2009 alusta). Tukea saa esim. fyysikaalisen hoidon kustannuksiin, uimahallilippuihin yms. tyky-tuen ohjeen mukaan. Etua näin käytti 54 henkilöä.

Henkilökohtaisen tuen voi käyttää myös kunnan järjestämään kuntosalivuoroon kevät- ja syyslukukaudella. Kuntosalivuoroa käytti 34 henkilöä.

- Varhaisen puuttumisen malli sairauspoissaolojen seurantaan, henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän tunnistamisen ja estämisen malli sekä ohje päihteiden väärinkäytön tunnistamiseksi ja toimintaohjeeksi ongelmatilanteissa ovat käytössä.

Henkilöstön virkistystoimintaa:

- Työyksiköt voivat käyttää yhteiseen virkistykseen työaika 2 x puolipäivää/vuosi ja 34 €/henkilö/vuosi – yksiköt ovat käyttäneet edun kattavasti. Virkistystoiminnan kustannukset vuonna 2010 olivat 9.198 euroa.
- Henkilöstölle tarjottu kunnanvirastolla joulupuuro ja joulukahvit avoimien ovien tyyliin - osallistuminen ollut hyvää tasoa.

Huomionosoitukset:

- Henkilöstön merkkipäivät huomioidaan muistamiskäytäntöohjeen mukaisesti. Vuonna 2010 merkkipäiväänsä vietti 19 henkilöä.
- Suomen Kuntaliiton ansiomerkkejä luovutetaan pääsääntöisesti juhlien yhteydessä. Käytäntönä on ollut hakea ainoastaan kultaisia ja hopeisia ansiomerkkejä. Kuulammen koulun vihkiäisten siirryttyä vuoden 2011 puolelle, siirtyi ansiomerkkien luovuttaminen sivistystoimen henkilöstölle (35 kappaletta) myös vuodelle 2011. Vanhainkoti Kotolan vihkiäisissä maaliskuussa 2011 tullaan luovuttamaan ansiomerkkejä sosiaali- ja terveystoimen sekä teknisen toimen henkilöstölle (30 kappaletta).

7.1 Työterveyspalvelut

Työterveyspalvelut koko henkilökunnalle tuottaa Attendo MedOne Oy. Työterveyspalvelut annetaan Tyrnävän terveyskeskuksen tiloissa, palveluja saa myös Limingasta ja Kempeleestä.

Työterveyspalvelusopimukseen sisältyy sekä lakimääräinen työterveyshuolto ja sopimuksessa yksilöity sairaanhoito. Työterveyshoitaja on ollut pääsääntöisesti tavoitettavissa Tyrnävällä päivittäin. Työterveyslääkäri on ollut Tyrnävällä yhden päivän viikossa.

Työterveyshuollon kustannuksista noin puolet on ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa.

Ennaltaehkäisevän toiminnan kulut ovat koostuneet erilaisista työntekijän työkyvyn ja työyhteisöjen

jaksamiseen liittyvistä palavereista ja työpaikkaselvityksistä. Sairaanhoidon osuus kustannuksista on toinen puolikas.

7.2 Työsuojelu ja turvallisuus

Vuoden 2009 alusta yhteistoimintaelimenä aloitti toimintansa yhteistoimintaryhmä. Yhteistoimintaryhmässä henkilöstöä edustavat ammattijärjestöjen nimeämät henkilöt (yksi edustaja kustakin järjestöstä, käytännössä pääluottamusmiehet). Yhteistoimintaryhmään kuuluu myös vaaleilla valittu työsuojeluvaltuutettu ja työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö sekä kunnanhallituksen nimeämät kaksi edustajaa. Yhteistoimintaryhmä hoitaa myös lakisäätteiset työsuojelutoimikunnalle kuuluvat tehtävät.

Fyysisen ja henkisen väkivallan sekä työpaikkakiusaamisen torjumiseksi on laadittu (2004) toimintaohje yhteistyössä yhteistyötoimikunnan ja työyksiköiden kanssa. Ohjeen keskeinen viesti on: *”Tyrnävän kunta työnantajana edellyttää työpaikoilla normaalia hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista huonoa kohtelua.”* Henkisen tai fyysisen väkivallan tilanteissa ohjeeksi on annettu yhteyden ottaminen esimieheen, joka järjestää tarvittavat neuvottelut ongelman poistamiseksi. Yhteyttä voi ottaa myös työsuojelupäällikköön (Kyösti Isopahkala 050-3545 519), työsuojeluvaltuutettuun (Hanna-Leena Kujala 050-3168 799) tai työterveyshuoltoon (työterveyshoitaja 020 7549522). Kehityskeskustelujen yhteydessä esimiehet kartoittavat henkisen tai fyysisen väkivallan esiintymistä työpisteissä.

Työturvallisuuteen on kiinnitetty erityistä huomiota. Yksiköiltä on edellytetty turvallisuus- ja pelastussuunnitelmien ajan tasalla pitämistä ja että esimiehet ovat sisäistäneet turvallisuuden merkityksen työssään.

Koko henkilökuntaa koskevan työtyytyväisyystutkimuksen sijaan tehdään yksikkökohtaisia tai toimipistekohtaisia selvityksiä, jolloin esiin nouseviin ongelmiin voidaan reagoida nopeasti.

8 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat

Uudistettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tuli voimaan 1.5.2005. Lain merkittävimpiä muutoksia on tasa-arvosuunnitelmalle asetettu vähimmäisisältö. Laki velvoittaa suunnitelman laatimiseen kaikki sellaiset työnantajat, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.4.2004. Lain mukaan kunnan ja valtion viranomaisilla on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaistoiminnoissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin 2006.

9 Henkilöstöraportin käsittely

Henkilöstöraportti annetaan kunnanhallitukselle ja kunnanvaltuustolle tiedoksi. Raportti lähetetään yhteistoimintaryhmälle, jolloin sen saavat kaikki pääluottamusmiehet ja työsuojeluvalluutettu ja työsuojelupäällikkö. Raportti lähetetään myös kaikille kunnan esimiehille, jotka käyvät sen läpi oman henkilöstönsä kanssa.

Liitteet:

1. Työnantajan järjestämä koulutus 2010

Työnantajan järjestämä koulutus 2010

Liite 1

	Koulutukseen osallistuneet/ nenkua	Koulutuksen kesto työpäivinä	Osuus henkilö-kunnasta	Osaston osuus koko koulutuksen maarasta
Hallinto- ja kehittämisosasto				
Hallinto, maaseutuasiamies	4	8		
Toimistotyö, atk-tuki	8	31		
	12	39 koulutuspäivää	60 %	8 %
Sosiaali- ja terveysosasto				
Hallinto, sosiaalityö	4	12		
Kotipalvelu	10	30		
Vanhainkoti Kotola	5	12		
	19	54 koulutuspäivää	48 %	11 %
Terveyskeskus, vastaanotto	14	71		
Tk, tukipalvelut ja kuntoutus	8	35		
Terveyskeskus, terveysneuvonta	6	27		
Terveyskeskus, hammashuolto	5	20		
	33	153	86 %	30 %
Sivistysosasto				
Sivistystoimi, hallinto	2	9		
Kirkkomännikön koulu, opetus	13	22		
Markkuun koulu, opetus	2	2		
Murron koulu, opetus	9	17		
Temmeksen koulu, opetus	2	3		
Kuulammen koulu, opetus	13	50		
Erityisopetus	8	48		
Esiopetus	3	5		
Perhepäivähoito	1	1		
Päiväkoti Toukovakka	2	12		
Päiväkoti Käpytikka	4	15		
Päiväkoti Tenavatalo	3	14		
Vapaa-aikatoimi	2	4		
Myllykirjasto, Temmeksen kirjasto	5	15		
	69	217	37 %	43 %
Ympäristö- ja tekninen osasto osasto				
Hallinto, rak.tark, aluearkkitehti	4	30		
Ruokahuolto	2	9		
Kiint. ja alueiden hoito; siivoustoim	-	-		
	6	39 koulutuspäivää	12 %	8 %