



Tammelan kunta

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2007

SISÄLLYSLUETTELO

1. KUNNANJOHTAJAN KATSAUS	1
2. TAMMELAN KUNNAN TASAPAINOINEN KUNTASTRATEGIA	3
2.1 TAMMELAN KUNNAN TOIMINTA-AJATUS	3
2.2 VISIO 2010	3
3 TAMMELAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA HENKILÖSTÖ-POLIITTISET PERIAATTEET	3
4 HENKILÖSTÖPANOKSET	4
4.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	4
4.2 HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE	8
4.3 HENKILÖSTÖMENOT	9
5 HENKILÖSTÖN TILA	10
5.1 POISSAOLOT	10
5.2 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	14
6 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN	14
6.1 TYÖTERVEYSHUOLTO.....	14
6.2 KOULUTUS	14
6.3 AKTIVOINTIRAHA	15
6.4 KEHITTÄMISPALKINTO	15
6.5 PALKITSEMINEN OMAN KUNNAN PALVELUSTA 20 VUODEN PALVELUKSEN JÄLKEEN.....	15
6.6 PALKKAUS JA KEHITYSKESKUSTELUT.....	15
6.7 TYKY-TOIMINTA.....	15
6.8 MUUTA TOIMINTAA.....	15
7 TASA-ARVOSUUNNITELMA	16
7.1 TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUMINEN	16

1. KUNNANJOHTAJAN KATSAUS

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2007 lopussa 360 henkilöä, joista vakinaisten osuus oli 73,3 %. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 96 henkilöä. Tammelan kunta työllisti tämän lisäksi kesätyöntekijöinä tammelalaisia nuoria sekä kunnan että yksityisten tarjoamissa työpaikoissa yhteensä 105 henkilöä. 2000-luvulla on kunnan henkilöstömäärä lisääntynyt erityisesti sosiaali- ja terveystoimen alalla, missä työskentelee yli puolet kunnan työntekijöistä. Opetus- ja kulttuuritoimessa työskentelee lähes neljäsosa kunnan henkilöstöstä. Kunnan käyttötalousmenojen netosta on sosiaali- ja terveystoimen osuus 65,1 % ja peruskoulun 21,7 %.

Henkilöstön uudistumiseen ja osaamisen parantamiseen vaikuttavat seikat ovat tasapainoisen onnistumisen mallille rakentuvassa kuntastrategiassa kriittisiä menestystekijöitä. Tuloksellisuuden ja kilpailukyvyn kannalta erityisesti huomiota kiinnitetään osallistumismahdollisuuksien kehittämiseen, työn vaihtelevuuteen ja työn hallintaan.

Merkittävä muutos Tammelan kunnan henkilöstön osalta tapahtui vuoden 2007 aikana, kun ruoka- ja puhdistuspalvelujen henkilökuntaa siirrettiin omaan yksikkönsä, jolloin sosiaali- ja terveystoimen, opetus- ja kulttuuritoimen sekä ympäristö- ja teknisen palvelujen piiristä poistui 28 henkilöä.

Kunnan tuloslaskelmasta ilmenevät henkilöstökulut olivat vuonna 2007 yhteensä 11,7 miljoonaa euroa, josta on vähennetty saadut kelakorvaukset palkkamenoista. Henkilöstökulut kasvoivat vuonna 2007 5,4 %. Edellisenä vuonna henkilöstökulut vähenivät 3,6 %, mikä johtui lomatoimen henkilökunnan poistumisesta Ypäjän kunnan palvelukseen. Henkilöstöpolitiikalta edellytetään tehokasta ja taloudellisesti toteutettua päätöksentekoa ja muutostilanteiden johtamista. Tämä puolestaan edellyttää jatkuvaa henkilöstötietojen seuranta, tietojen vertailuja ja kehittämistä. Tämän henkilöstöraportin tietojen keruussa on käytetty henkilöstönohjausraportteja, joita on täydennetty kirjanpitojärjestelmästä ja terveydenhuollosta saaduilla selvityksillä.

Vuonna 2007 käytettiin henkilöstön työkyvyn ja sairauspoissaolojen seurantaan vuonna 2005 käyttöön otettua ns. varhaisen puuttumisen mallia, jota uudistettiin siitä saatujen kokemusten perusteella sekä vuoden 2006 että vuoden 2007 alussa. Huomiota kohdennettiin erityisesti sairauspoissaolojen hallintaan ja työhön paluun tukemiseen sen osana. Käytössä on ollut lisäksi kunnan yhteistyötoimikunnan päätöksellä hyväksytyt työtapaturmia ja läheltä piti-tilanteita koskeva työkyvyn ylläpitoon liittyvä ohjeistus. Työstä poissaolopäiviä oli vuonna 2007 yhteensä 17 820 päivää (vuonna 2006 16 899 päivää). Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 3 519 päivää (vuonna 2006 3 187 päivää) ja ne kasvoivat 10,4 %. Koko kunnan tasolla sairauspoissaolojen määrä on tasaantunut vuoden 2004 noin 12,4 päivästä vuosina 2005 ja 2006 noin 9,7 päivään ja vuonna 2007 10,4 päivään.

Henkilöstöstrategian toteuttamiseen liittyen on raportti otettu johtamisen apuvälineeksi ja työkyvyn sekä sairauspoissaolojen seurantaan. Osastopäälliköille toimitetaan tiedot sairauspoissaoloista ja esimiesten tehtävänä on selvittää sairauspoissaolojen syitä ns. hälytysrajojen ylittyttyä ja kehityskeskusteluissa seurataan suoritettujen toimien vaikutuksia.

Käydyt kehityskeskustelut ja suoritettavat toimenpiteet osoittavat tahtoa vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn ja tulokselliseen toimintaan. Samaan ovat tähdänneet aktivointirahan jakaminen vuonna 2007 kahdeksalle eri henkilölle yhteensä 2 955 euroa ja yhteensä 1 000 euron suuruisen kehittämispalkinnon jakaminen kahdelle työyksikölle.

Kaikki kunnan työntekijät olivat vuonna 2007 tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvan palkkauksen piirissä, mihin kuuluivat myös kehityskeskustelut, kun opetusala tuli mukaan edellä mainittuihin järjestelmiin. Tyky-ryhmän tehtävänä on ollut mm. tykytoiminnan kehittamisestä ja organisoimisesta vastaaminen. Tämän lisäksi tykyryhmän tärkeänä tehtävänä on tiedottaa toiminnasta sekä motivoida henkilöstöä osallistumaan toimintaan. Kotihoidon ja vanhustyön henkilökunnasta on perustettu oma työryhmä suunnittelemaan tämän henkilökunnan tykytoimintaa erikseen tähän kohdennetun määrärahan puitteissa ja samoin opetustoimessa ja päivähoitossa on vastaava järjestely.

Kunnan henkilöstösauna on ollut vilkkaassa käytössä kunnan henkilökunnan virkistyksessä ja vapaa-ajanvietossa.

Kuntoremonttikurssi järjestettiin sekaryhmänä, jolloin se oli avoin kaikille työntekijöille paitsi toimistohenkilökunnalle ja kotihoidon/vanhustyön hoitotyöntekijöille, joille järjestettiin kurssit myöhemmin.

Henkilöstöraportista voidaan myös todeta, että kunnan henkilöstöstä on naisia 307 eli 85,3 % ja miehiä 53 eli 14,7 %. Suurin ikäryhmä on 45-49 -vuotiaat ja yli 50 -vuotiaiden osuus kunnan henkilöstöstä on 36,7 % (vuonna 2006 36,1 %). Naisten keski-ikä on noin 43 vuotta ja miesten 47,5 vuotta.

Tämä henkilöstöraportti on järjestyksessään yhdeksäs. Lausun kaikille kiitokset vuonna 2007 tekemästänne työstä ja asetettujen tavoitteiden hyvästä saavuttamisesta.

Matti Setälä
kunnanjohtaja

2. TAMMELAN KUNNAN TASAPAINOINEN KUNTASTRATEGIA

Kesällä 2001 kunnanvaltuusto hyväksyi Tammelan kunnan tasapainoisen kuntastrategian, jossa yhtenä tärkeänä näkökulmana ovat henkilöstön uudistumisen ja osaamisen näkökulmasta asetetut kriittiset menestystekijät. Kuntastrategiaa on sen jälkeen ajantasaistettu vuosittain.

2.1 Tammelan kunnan toiminta-ajatus

Perinteikkään Tammelan luonto ja turvallinen ympäristö luovat edellytyksiä hyvinvoinnille, viihtyisyydelle ja yrittäjyydelle. Kunta järjestää asukkailleen laadukkaat peruspalvelut pyrkien alueelliseen ja eri väestö- ja ikäryhmien tasa-arvoon. Palvelut tuotetaan taloudellisesti ja alueellista yhteistyötä hyödyntäen. Asukkaiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia tuetaan.

2.2 Visio 2010

Historiallisen Hämeen Härkätien Tammela on Lounais-Hämeen vetovoimainen, turvallinen, vireä ja luontoarvoja kunnioittava maaseutupitäjä, jossa palvelut ja talous ovat tasapainossa. Tammelassa on hyvä elää, asua ja toimia.

3 TAMMELAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA HENKILÖSTÖ- POLIITTISET PERIAATTEET

Tammelan kunnan henkilöstöstrategia hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 22.2.1999. Henkilöstöstrategia muodostuu henkilöstön johtamista, osallistumista, rekrytointia, kehittämistä, palkitsemista ja jaksamisen tukemista koskevista linjauksista. Henkilöstöstrategialla määritellään Tammelan kunnan keskeiset arvot ja periaatteet.

Henkilöstötyö ja työelämän tärkeät arvot

Työelämässä arvostamme:

- Oikeudenmukaisuutta
- palveluhenkisyyttä
- tuloksellisuutta
- kouluttautumista ja itsensä kehittämistä
- luovuutta
- ympäristöystävällisyyttä
- palkitsevuutta
- turvallisuutta

Työnteolta odotamme:

KUNTA

- laadukasta työtä
- uuden oppimista
- ammattitaitoa
- aloitteellisuutta
- tuloksellista työpanosta
- perusteltua joustavuutta
- yrittämisen rohkeutta ja luovuutta
- sitoutumista tavoitteisiin
- osaamisen ja tehtävien yhteensopivuutta

TYÖNTEKIJÄT

- työelämän laatua
- panostusta koulutukseen
- järjestelmällistä palautetta
- epäkohtiin tarttumista ja korjaamista
- tuloksellista palkitsemista
- työn ja tekijöiden oikeaa suhdetta
- turvallisuutta
- selkeää tavoitteiden asettamista
- mielekästä motivoivaa työtä

Kehittämisaalueet henkilöstöstrategiatyön aikana

Kehittämisaalueiksi nousivat seuraavat:

- henkilöstön kehittäminen ja osaaminen
- työilmapiiri ja henkilöstön jaksaminen
- tuloksellisuus ja palkitseminen
- kunnan tavoitteisiin ja palvelutuotantoon sitoutuminen
- sisäisen tiedottamisen kehittäminen
- henkilöstörakenne ja palvelussuhdeasiat
- osallistuminen ja yhteistyö.

Tammelalaisen johtamisen keskeiset arvot

Oikeudenmukaisuus

Yhteistyökyky

Avoimuus

Asukas / asiakaslähtöisyys

4 HENKILÖSTÖPANOKSET

4.1 Henkilöstön määrä

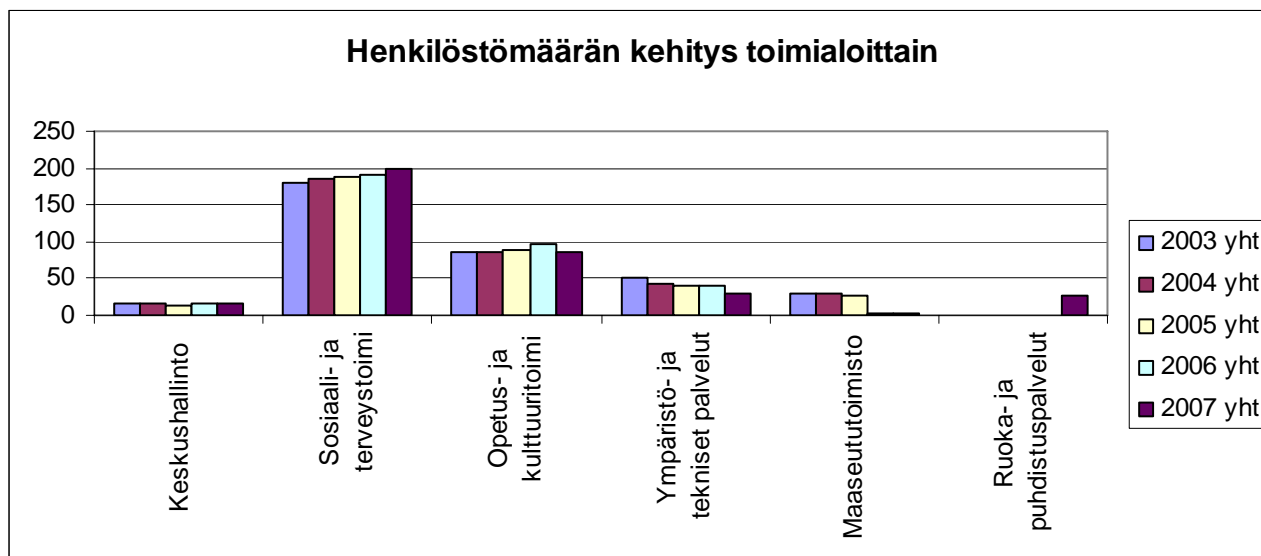
Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2007 lopussa 360 henkilöä. Heistä 264 oli vakinaisessa ja 96 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset, muut määräaikaisessa työsuhteessa olleet sekä työllistetyt. Näihin lukuihin ei ole otettu mukaan omais- eikä perhehoitajia. Henkilöstön määrässä oli kasvua edellisvuoteen nähden 14 henkilöä. Vakituisten osuus kunnan henkilöstöstä oli 73,3 %. Vuonna 2006 osuus oli 75,1 %.

Tammelan kunta työllisti lisäksi kesätyöntekijöinä tammelalaisia nuoria 105 henkilöä sekä kunnan että yksityisten työpaikkoihin.

Kunnan henkilöstömäärä on lisääntynyt viimevuosien aikana erityisesti sosiaali- ja terveystoimen alalla. Henkilökuntamäärä esitetään 31.12 tilanteessa eli mukana ovat kaikki, joilla on

voimassaoleva palvelussuhde kuntaan sillä hetkellä. Osa-aikaiset työntekijät lasketaan yhdeksi henkilöksi.

Kuva 1. Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain



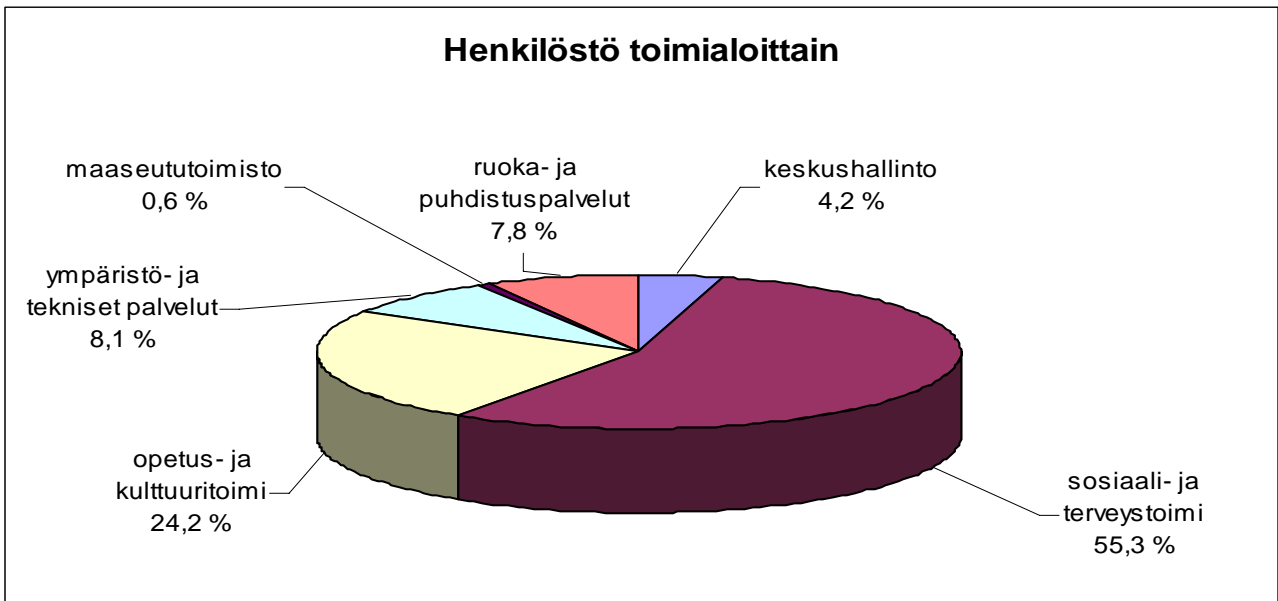
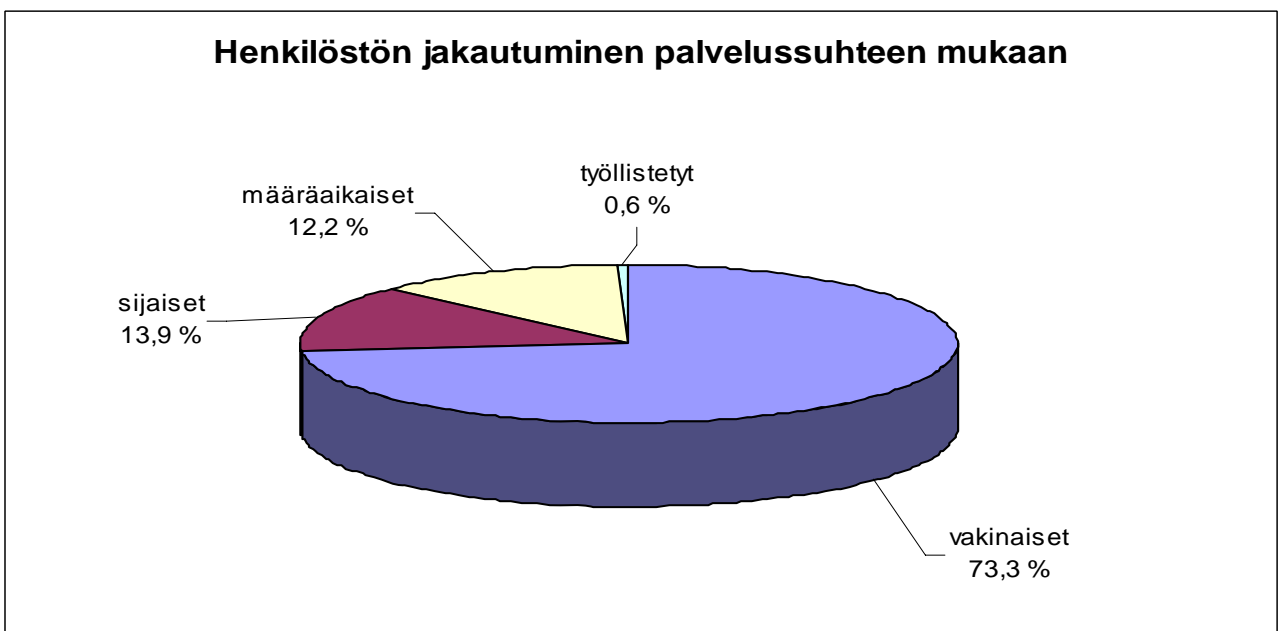
Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys

	2003	2004	2005	2006	2007
Keskushallinto	15	16	14	16	15
Sosiaali- ja terveystoimi	180	185	189	192	199
Opetus- ja kulttuuritoimi	85	87	90	96	87
Ympäristö- ja tekniset palvelut	50	43	41	40	29
Maaseututoimisto	29	29	28	2	2
Ruoka- ja puhdistuspalvelut					28
Yhteensä	359	360	362	346	360

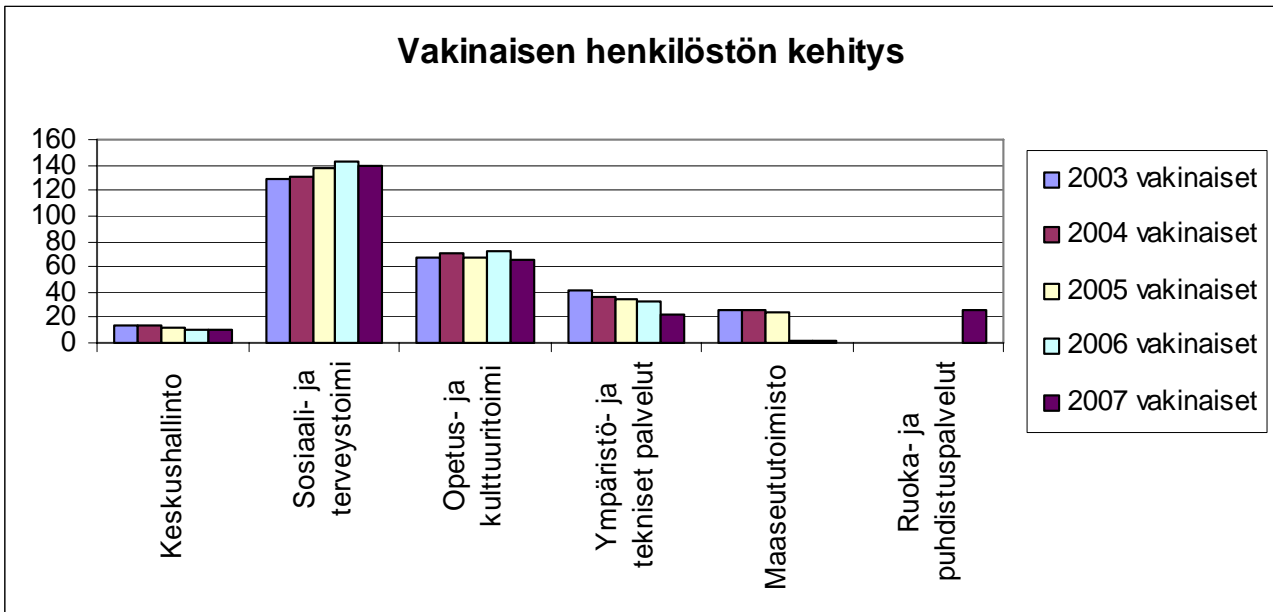
Sosiaali- ja terveystoimen alalla työskentelee yli puolet kunnan työntekijöistä. Toiseksi suurin toimiala on opetus- ja kulttuuritoimi, jossa työskentelee vajaa neljännes kunnan palveluksessa olevista henkilöistä.

Vuoden 2006 alusta lukien lomatoimen henkilökunta siirtyi Ypäjän kunnan palvelukseen (26 henkilöä).

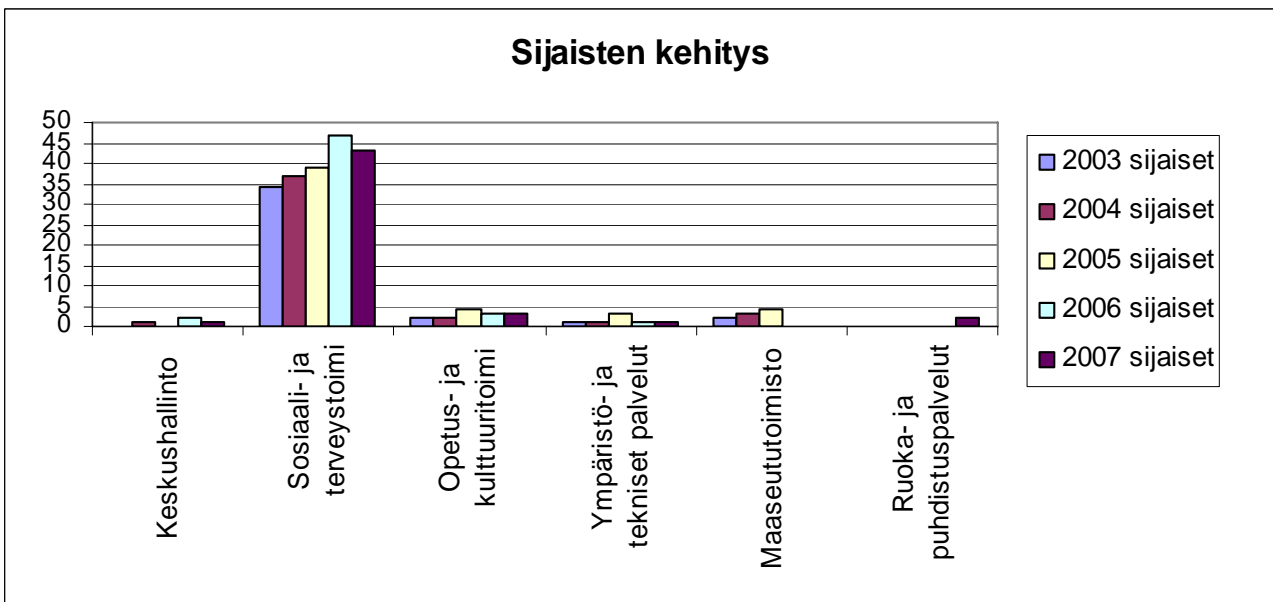
Vuoden 2007 aikana ruoka- ja puhdistuspalvelujen henkilökunta on siirretty omaan yksikkönsä, jolloin sosiaali- ja terveystoimen, opetus- ja kulttuuritoimen sekä ympäristö- ja teknisten palvelujen piiristä on poistunut vastaava määrä eli yhteensä 28 henkilöä.

Kuva 2. Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain**Kuva 3. Henkilöstön jakautuminen palvelussuhteen mukaan**

Kuva 4. Vakinaisen henkilöstön kehitys

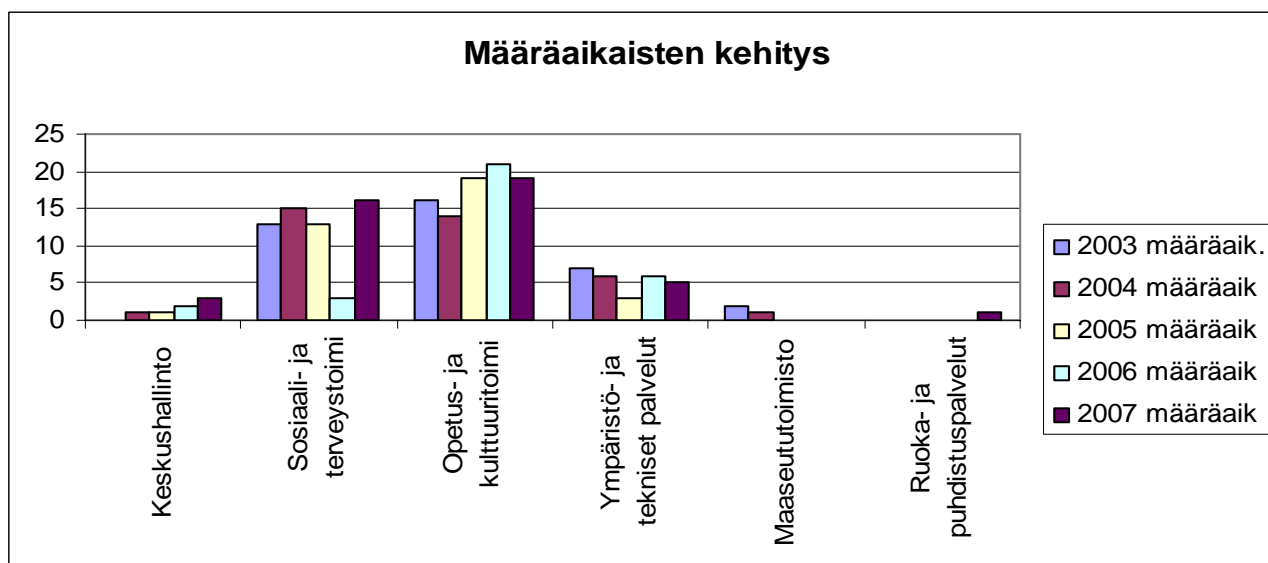


Kuva 5. Sijaisten määrän kehitys



Sijaisten määrä on pysynyt edelleen korkeana sosiaali- ja terveystoimessa.

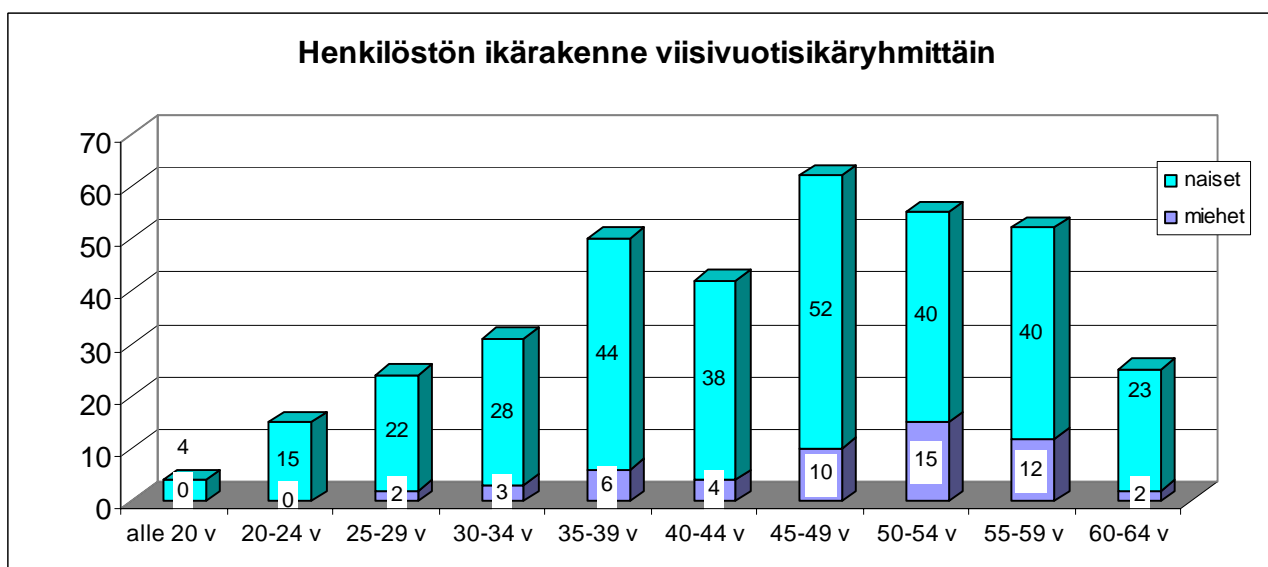
Kuva 6. Määräaikaisen henkilöstön kehitys

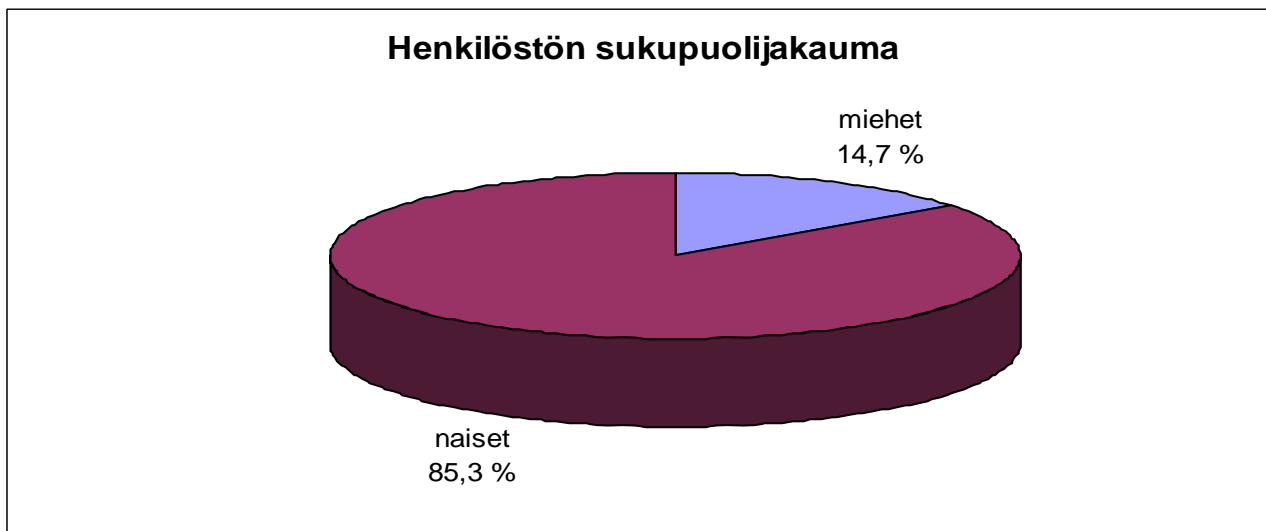


4.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Tammelan kunnan henkilöstön ikärakenteessa suurimmaksi ikäryhmäksi muodostuu 45-49-vuotiaiden ryhmä, johon kuuluu 62 henkilöä. Tämän ikäluokan edustajia Tammelan kunnan koko henkilöstöstä on 18,1 prosenttia. Seuraavaksi suurimmat ryhmät ovat 50-54-vuotiaiden ryhmä ja 55-59-vuotiaiden ryhmä. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on 36,7 prosenttia (vuonna 2006 36,1 prosenttia). Kunnan työntekijöiden keski-ikä naisten osalta vuonna 2007 on 43,3 vuotta (vuonna 2006 43,8 vuotta) ja miesten 47,5 vuotta (vuonna 2006 46,7 vuotta).

Kuva 7. Henkilöstön ikärakenne viisivuotisikäryhmittäin

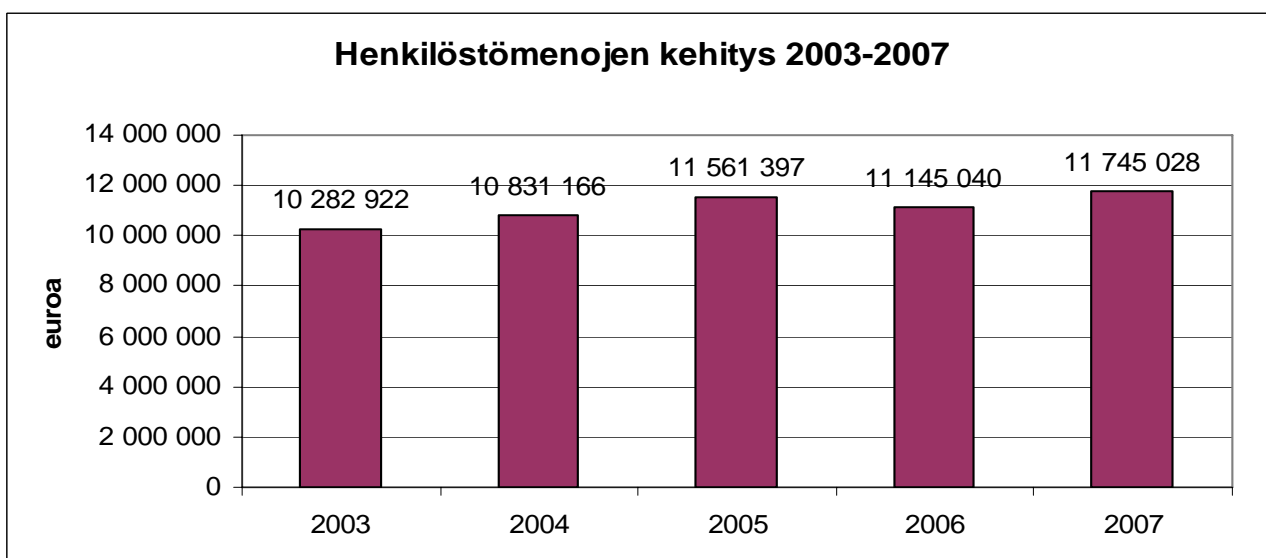


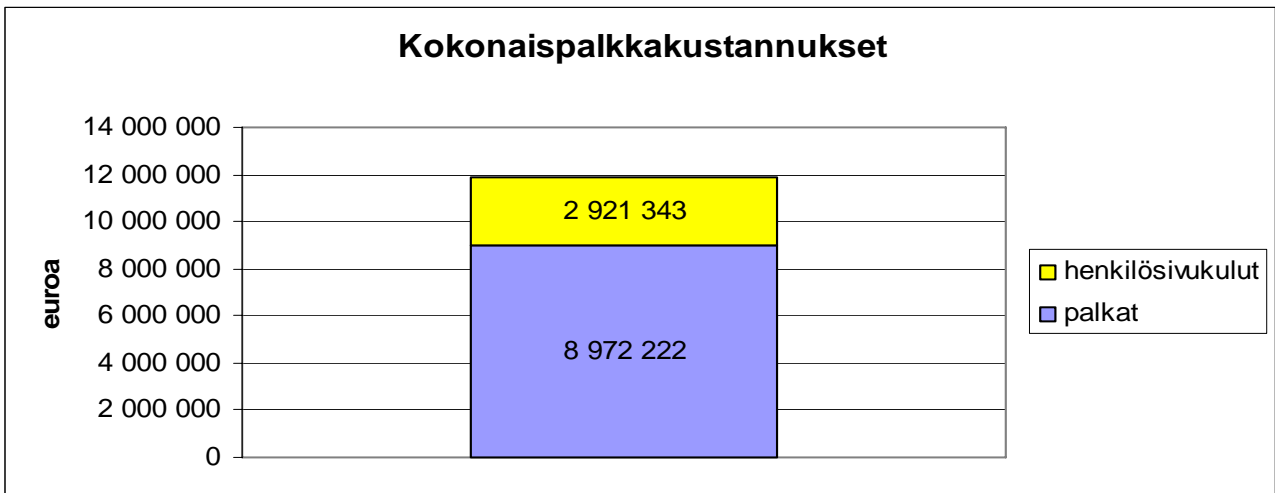
Kuva 8. Henkilöstön sukupuolijakauma

Kunnan työntekijöistä valtaosa on naisia. Naisia oli kunnan palveluksessa 307 ja miehiä 53.

4.3 Henkilöstömenot

Tammelan kunnan henkilöstökulut (tuloslaskelmasta) olivat vuonna 2007 yhteensä 11,7 milj. euroa (luvussa on vähennetty saadut kela-korvaukset palkkamenoista). Kokonaisuutena henkilöstökulut ovat kasvaneet 5,4 % vuonna 2007. Vuonna 2006 henkilöstökulut vähenivät 3,6 % johtuen lomatoimen henkilökunnan poistumisesta kunnan palveluksesta. Vuonna 2005 kasvu oli 6,7 %, vuonna 2004 5,3 %, vuonna 2003 4,9 % ja vuonna 2002 6,6 %.

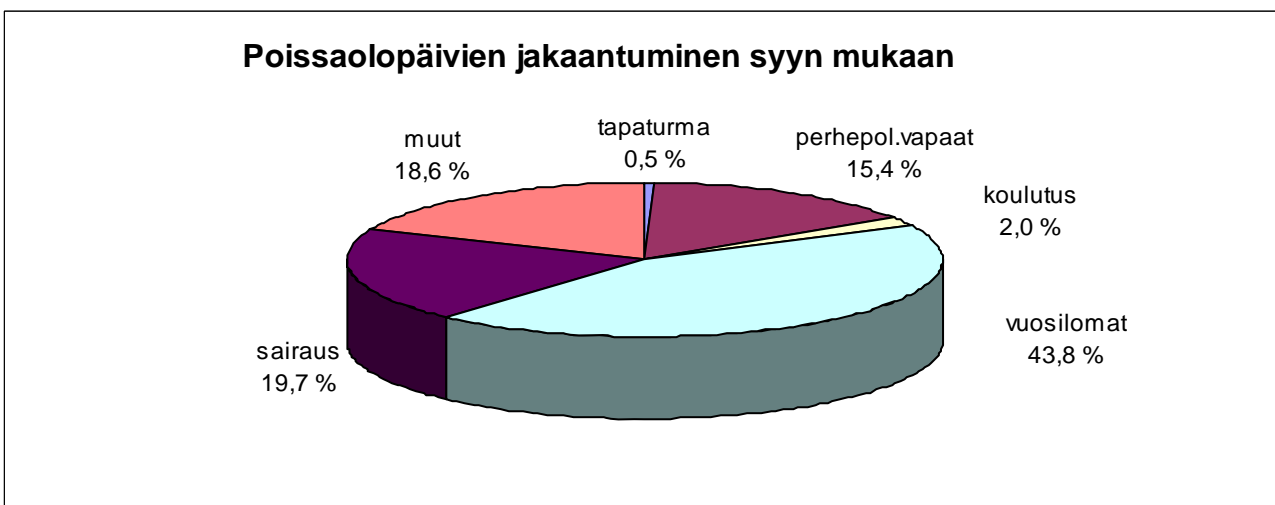
Kuva 9. Tammelan kunnan henkilöstömenojen kehitys

Kuva 10. Kokonaispalkkakustannukset

Henkilöstösivukuluja ovat eläkekulut, kansaneläke- ja sairausvakuutusmaksut, työttömyysvakuutusmaksut ja tapaturmavakuutusmaksut (lukuista ei ole vähennetty saatuja kela-korvauksia, kuten edellisessä kuvassa).

5 HENKILÖSTÖN TILA

5.1 Poissaolot

Kuva 11. Henkilöstön poissaolot syyn mukaan jaoteltuna

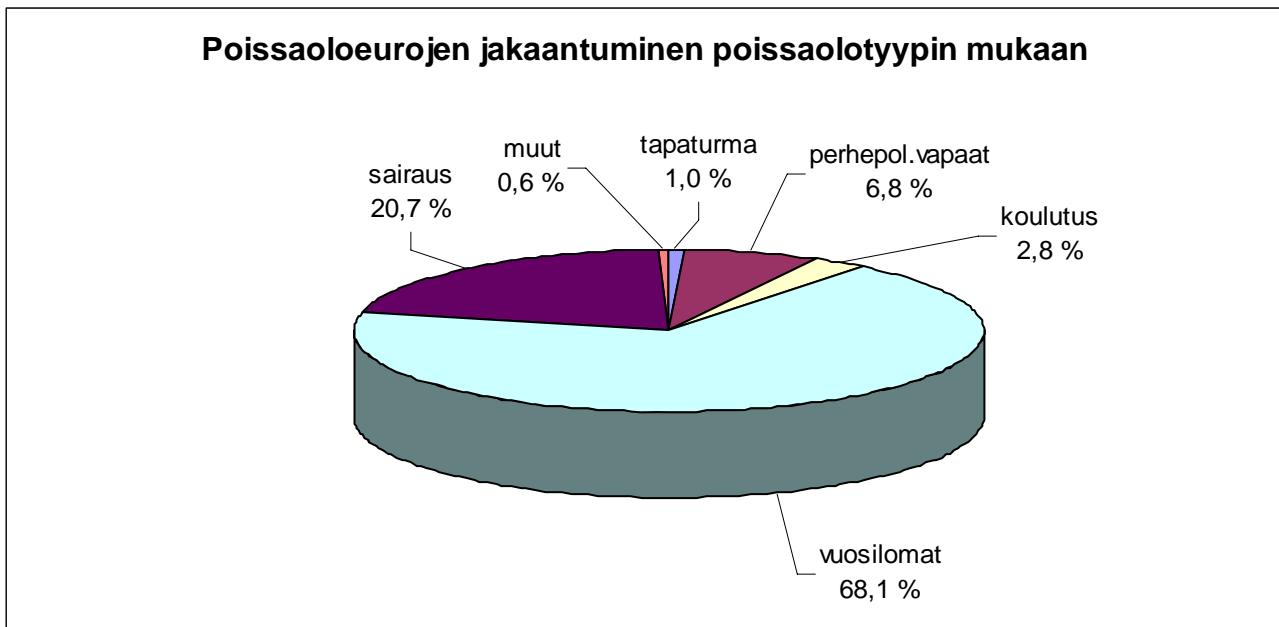
Poissaolopäiviä oli vuonna 2007 yhteensä 17.820 pv (vuonna 2006 16.899 pv), jotka jakaantuivat seuraavasti: vuosilomat 7.800 pv (vuonna 2006 8.006 pv), sairauspoissaolot 3.519 pv (vuonna 2006 3.187 pv), tapaturmat 83 pv (vuonna 2006 75 pv), perhepoliittiset vapaat 2.752 pv (vuonna 2006 2.432 pv), koulutus 352 pv (vuonna 2006 295 pv) sekä muut poissaolot, kuten vuorottelu- ja opintovapaat 3.314 pv (vuonna 2006 2.904 pv).

Sairauspoissaolot ovat kehittyneet seuraavasti (kun eri vuosien luvuista on poistettu lomatoimen osuus): vuonna 2007 sairauspoissaoloja oli 3.519 pv eli kasvua 332 pv ja 10,4 %, vuonna 2006 sairauspoissaolot (3.187 pv) vähenivät 125 pv eli 3,8 %, vuonna 2005 sairauspoissaolot (3.312 pv) vähenivät 704 pv eli 17,5 %, 2004 sairauspoissaolot (4.016 pv) kasvoivat 1.200 pv eli 42,6 %, vuonna 2003 sairauspoissaolot (2.816 pv) vähenivät 575 pv eli 17,0 %, kun vuonna 2002 (3.391 pv) ne kasvoivat 1.060 pv eli 45,5 % vuoden 2001 2.331 päivästä.

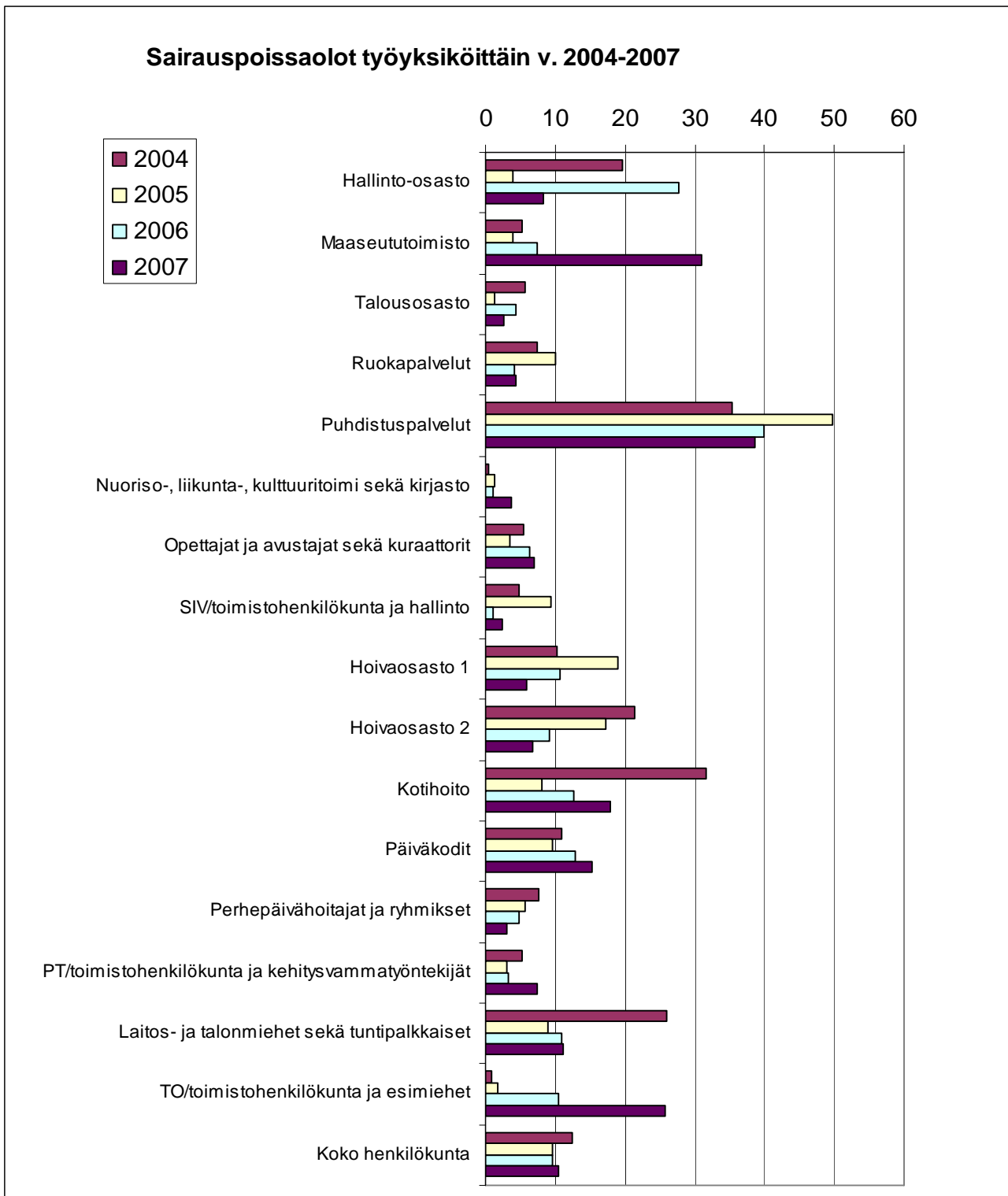
Henkilöstön työkyvyn seurantaan ja sairauspoissaoloihin otettiin vuoden 2005 alusta käyttöön ns. varhaisen puuttumisen malli, jota uudistettiin siitä saatujen kokemusten perusteella sekä vuoden 2006 että vuoden 2007 alussa. Kevan ylilääkäri piti koulutustilaisuuden työkyvystä ja sairauspoissaoloista keväällä 2007.

Yhteistyötoimikunta ja johtoryhmä ovat käsitelleet puolivuositain työtaturmista tehdyn yhteenvedon ja sen pohjalta mahdollisesti tehtäviä toimenpiteitä.

Kuva 12. Henkilöstön poissaolokustannukset syyn mukaan jaoteltuna

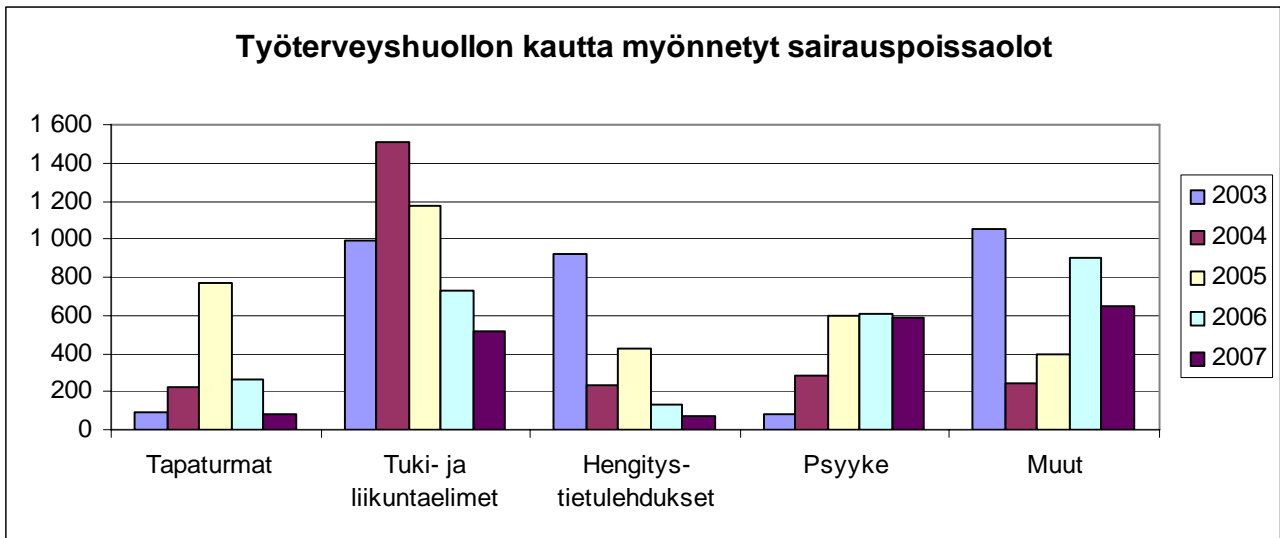


Kuva 13. Henkilökunnan sairauspoissaolot (työpäivät) työyksiköittäin



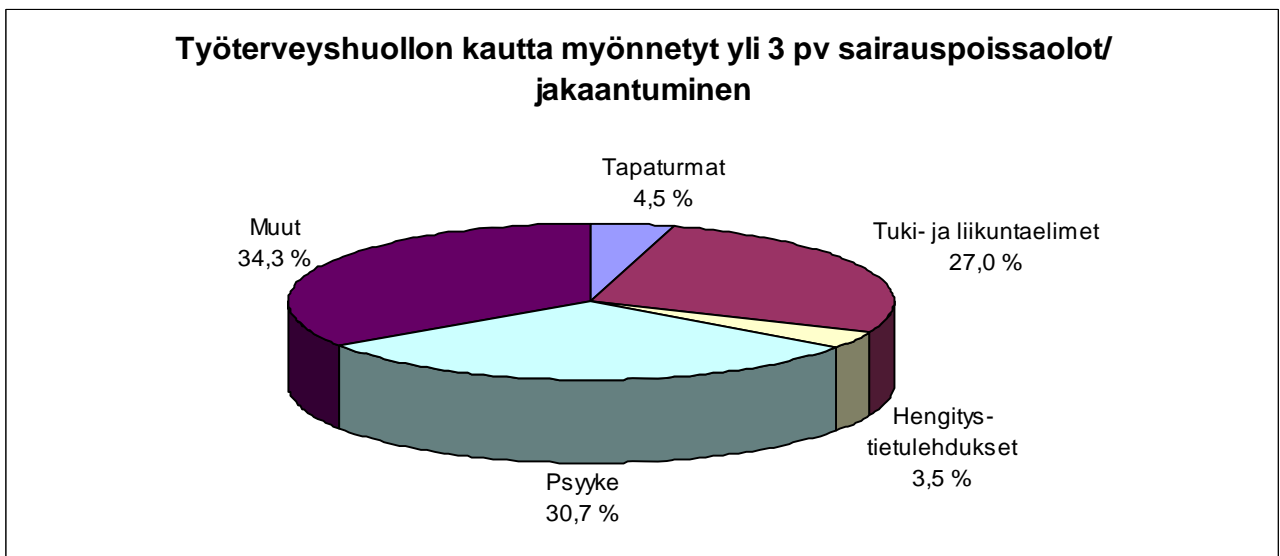
Sairauspoissaololuvut ovat noinlukuja ja niiden vaihteluun pienissä yksiköissä vaikuttavat satunnaiset tekijät, joten niistä ei ole syytä tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä varsinkaan yksikötasolla. Koko kunnan tasolla sairauspoissaolojen määrä on tasaantunut vuoden 2004 n. 12,4 päivästä vuosina 2005 ja 2006 n. 9,7 päivään ja vuonna 2007 10,4 päivään (luvut eivät sisällä sijaisia).

Kuva 14. Työterveyshuollon kautta myönnettyjen sairauspoissaolojen kehitys



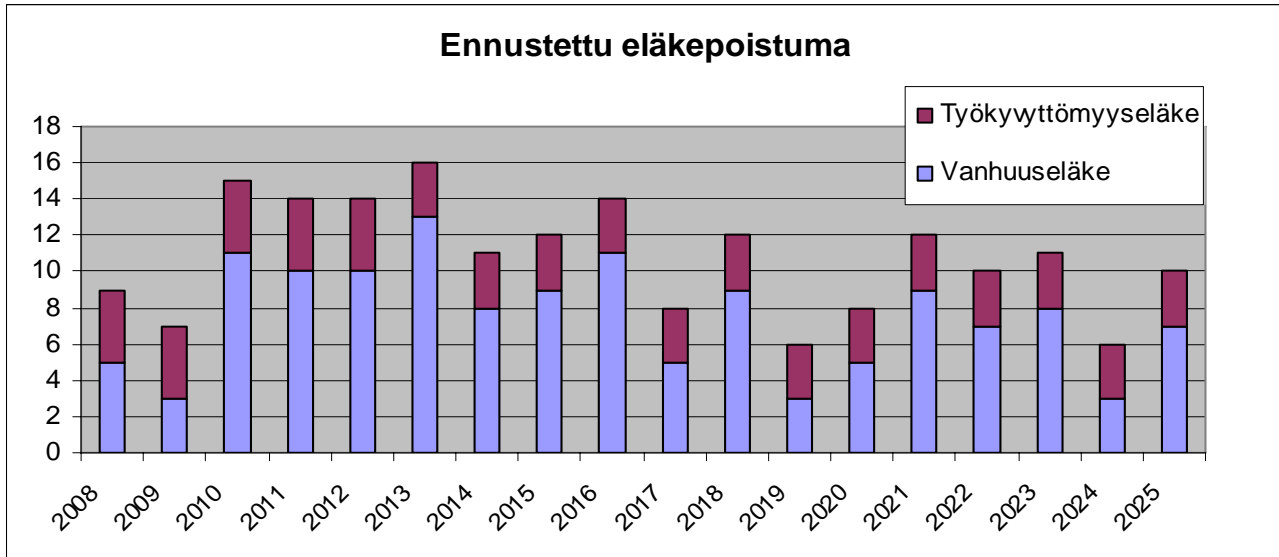
Tiedot sisältävät yli kolmen päivän sairauspoissaolot, jotka on todettu työterveyshuollossa. Ne laskivat 27,7 % vuoteen 2006 verrattuna.

Kuva 15. Työterveyshuollon kautta myönnettyt yli 3 pv sairauspoissaolot



5.2 Eläkkeelle siirtyminen

Kuva 16. Ennustettu eläkepoistuma



Kuviossa ovat mukana sekä Kuntien eläkelain (KuEL) piiriin kuuluva että Valtion eläkelain (VaEL) piiriin kuuluva henkilöstö (jälkimmäinen käsittää opettajia). Luvut ovat Kuntien eläkelaitoksen tekemä ennuste ja suuntaa-antavia, koska henkilöstö voi nykyisin itse valita tietyissä rajoissa eläkkeelle jäämisen ajankohdan. Työkyvyttömyyseläkkeiden osalta riski on ennustettu aikaisempien vuosien toteutuneen kehityksen perusteella ikä- ja ammattiryhmittäin sekä alueellisesti.

Vuonna 2007 Tammelan kunnan palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle 1 henkilö, työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö ja osa-aikaeläkkeelle 1 henkilö sekä 3 henkilöä määräaikaiselle kuntoutustuelle.

6 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

6.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollossa oli vuonna 2007 22 lääkärissä käyntiä, 118 työterveydenhoitajan käyntiä ja 14 fysioterapeuttikäyntiä sekä 22 psykologikäyntiä. Sairaanhoidopalveluissa oli 614 lääkärissä käyntiä ja 155 terveydenhoitajakäyntiä. Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2007 70.574 euroa.

6.2 Koulutus

Henkilökunnan koulutukseen oli varattu n. 100.000 euroa ja käyttö oli n. 51.000 euroa. Vuonna 2006 koulutuspalvelujen käyttö oli n. 29.000 euroa.

6.3 Aktivointiraha

Tammelan kunnassa jaettiin aktivointiraha ensimmäisen kerran vuonna 2000. Kunta haluaa tukea ja kannustaa henkilöstönsä omaehtoista ammattitaitoa ylläpitävää ja tukevaa kouluttautumista. Aktivointirahaa jaettiin vuonna 2007 kahdeksalle eri henkilölle yhteensä 2.955 euroa.

6.4 Kehittämispalkinto

Tammelan kunnassa jaettava kehittämispalkinto on tarkoitettu työyksikölle/työpaikalle, joka on parhaiten edennyt oman toimintansa tuloksellisuuden arvioinnissa kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden arviointia koskevan suosituksen mukaisesti tasapainotetun tuloksellisuusarvioinnin pohjalta. Kehittämispalkinto on suuruudeltaan 1.000 euroa, kuitenkin vähintään 50 euroa/henkilö. Kehittämispalkinto tulee käyttää yhteisen päätöksen mukaisesti työyksikön virkistykseen. Vuoden 2007 aikana tapahtuneesta kehittämistyöstä jaettiin kahdelle eri yksikölle yhteensä 1.000 euroa.

6.5 Palkitseminen oman kunnan palvelusta 20 vuoden palveluksen jälkeen

Kunnanhallitus hyväksyi 16.9.2002 uudistetun palkatun henkilöstön merkkipäiväohjeen, jossa uutena on henkilöstön muistaminen pitkäaikaisen palvelun perusteella. Vuonna 2007 palkittiin Tammelan kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 20 vuotta olleet kunnan viranhaltijat ja työntekijät, yhteensä viisi henkilöä.

6.6 Palkkaus ja kehityskeskustelut

Kaikki kunnan työntekijät olivat vuonna 2007 tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvan palkkauksen piirissä mihin kuuluvat myös kehityskeskustelut, kun opetusala tuli mukaan em. järjestelmiin.

6.7 Tyky-toiminta

Tammelan kunnan tyky-ryhmä on toiminut vuodesta 1999. Tyky-ryhmän tehtävänä on ollut mm. tyky-toiminnan kehittämisestä ja organisoimisesta vastaaminen. Tämän lisäksi tyky-ryhmän tärkeänä tehtävänä on tiedottaa toiminnasta sekä motivoida henkilöstöä osallistumaan toimintaan.

Kotihoidon ja vanhustyön henkilökunnasta on perustettu oma työryhmä suunnittelemaan tämän henkilökunnan tyky-toimintaa erikseen tähän kohdennetun määrärahan puitteissa ja samoin opetustoimessa (koulukeskus) ja päivähoidossa on vastaava järjestely. TYKY-toiminnan ohjelma on jaettu koko henkilökunnalle aina vuoden alussa.

6.7 Muuta toimintaa

Henkilöstösauna on tarkoitettu kunnan henkilökunnan virkistykseen ja vapaa-aikaan ja sen käyttö on ollut vilkasta.

Kuntoremonttikurssi järjestettiin sekaryhmänä, jolloin se oli avoin kaikille työntekijöille paitsi toimistohenkilökunnalle ja kotihoidon/vanhustyön hoitotyöntekijöille, joille järjestetään kurssit myöhemmin.

7 TASA-ARVOSUUNNITELMA

Vuoden 2006 aikana hyväksyttiin tasa-arvosuunnitelma, jonka toteutumisen seuranta sovittiin tapahtuvaksi henkilöstöraportin yhteydessä.

7.1 Tasa-arvosuunnitelman toteutuminen

Tavoite	Toimenpide	Vastuuhenkilö	Aikataulu	Toteutuminen
Naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin tehtäviin	<p>1. Tarkistetaan pätevyysvaatimuksia ja valintakriteerejä siten, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä naisille että miehille ja tehtävänimikkeet muokataan sukupuolineutraaleiksi.</p> <p>2. Selvästi aliedustettuna olevaa sukupuolta suositaan uutta työntekijää tehtävään valittaessa silloin, kun työnhakijat ovat muutoin pätevyydeltään ja ansioituneisuudeltaan (kyky, taito ja koeteltu kansalaiskunto) samantasoisia.</p> <p>3. Työpaikkailmoitukseen voidaan ottaa maininta siitä, että ”hakemuksia toivotaan sekä miehiltä että naisilta” silloin, kun jompikumpi sukupuoli on selvästi aliedustettu ko. tehtävässä.</p>	Ao. lautakunnat ja esimiehet	Tehtävien tullessa avoimeksi ja valintapäätöstä tehtäessä.	Tietoisuus asiasta lisääntynyt, mutta ei käytännön toimenpiteitä.
Osa-aikaiset työsuhteet pyritään muuttamaan täysiaikaisiksi	Osa-aikaisissa työsuhteissa oleville tarjotaan aktiivisesti yhdistelmätehtävänkuvauksia (esim. kouluavustajille siivoustyötä, keittäjä-siivoajille talonmiestöitä)	Ao. esimiehet	Tarjottavien tehtävien tullessa avoimiksi.	Päätetty järjestää tilaisuus, jossa osa-aikaisille työntekijöille yritetään saada lisätöitä kunnan muista yksiköistä.
Perhevapaita käytetään tasapuolisesti	Tiedotetaan viikkotiedotteessa miesten mahdollisuudesta isien vanhempainrahaan.	Palkka-asiamies	Kun perhevapaauudistus on hyväksytty.	Tiedotettu viikkotiedotteessa 3/2007.
Työolojen kehittäminen sellaiseksi, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille.	Jommankumman sukupuolen työskentelyä estävät ympäristö- ja työolosuhdetekijät korjataan mahdollisuuksien mukaan.	Työsuojelu- ja työterveyshuollon henkilöstö sekä esimiehet	Työpaikkakäyntien yhteydessä.	Korjattavaa ei ole tullut toistaiseksi esille.

Sukupuolisen häirinnän torjuminen.	Työilmapiiritutkimukseen otetaan jatkossa kysymys onko työpaikalla esiintynyt a) sukupuolista häirintää ja b) sukupuoleen perustuvaa syrjintää, sekä saadut tulokset huomioidaan työyksiköiden kehittämissuunnitelmissa. Työsuojelun toimintaohjelmaa uudistettaessa siihen otetaan ohjeet miten toimitaan sukupuolisen häirinnän estämiseksi.	Palkka-asiamies tutkimuksen osalta, ao. esimiehet ja työyhteisöt vaadittavien toimenpiteiden osalta Työsuojelupäällikkö	Seuraavan työilmapiiritutkimuksen ja työyksiköiden kehittämisuunnitelmien yhteydessä. Kun työsuojelun toimintaohjelma uudistetaan.	Työilmapiiritutkimus on suunniteltu keväälle 2009. Suunniteltu vuodelle 2009.
Tasa-arvotietoisuuden edistäminen	Tasa-arvon kannalta keskeisimmät tunnusluvut käsitellään henkilökunnan ja esimiesten kanssa.	Palkka-asiamies	Virastokousten ja esimiespalaverien yhteydessä.	Ensimmäisen kerran tämän raportin käsittelyn yhteydessä.

7.2 Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin

Taulukko 2. Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin sukupuolen mukaan

	Naisia	Prosenttia	Miehiä	Prosenttia
Kunnan palveluksessa yhteensä	307	85,3	53	14,7
Vakituisessa työ-/virkasuhteessa	220	83,3	44	16,7
Määräaikaisessa työ-/virkasuhteessa	87	90,6	9	9,4
Osa-aikaisessa työ-/virkasuhteessa*	21	87,5	3	12,5
Johtoryhmän jäsenenä	0	0,0	6	100,0
Esimiehenä	20	57,1	15	42,9

*Osa-aikaisten määrä ei sisällä osa-aikaeläkkeitä, perhepoliittisia vapaita eikä osa-aikalisällä olevia.