



Tammelan kunta

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2008

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	15
6.3	AKTIVOINTIRAHA	15
6.4	KEHITTÄMISPALKINTO	15
6.5	PALKITSEMINEN OMAN KUNNAN PALVELUSTA 20 JA 30 VUODEN PALVELUKSEN JÄLKEEN.....	15
6.6	PALKKAUS JA KEHITYSKESKUSTELUT.....	15
6.7	TYKY-TOIMINTA.....	15
6.8.1	MUUTA TOIMINTAA	15
7	TASA-ARVOSUUNNITELMA	16
7.1	TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUMINEN	16

1. KUNNANJOHTAJAN KATSAUS

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2008 lopussa 362 henkilöä, joista vakinaisen henkilöstön osuus oli 74 %. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 94 henkilöä. Kunta työllisti lisäksi kesätyöntekijöinä tammelalaisia nuoria sekä kunnan että yksityisten tarjoamissa työpaikoissa yhteensä 126 henkilöä. Vuosituhannen alusta on kunnan henkilöstömäärä lisääntynyt erityisesti sosiaali- ja terveystoimen alalla, jossa työskentelee kunnan työntekijämäärästä yli puolet. Opetus- ja kulttuuritoimessa on lähes neljäsosa kunnan henkilöstöstä.

Tasapainoisen onnistumisen mallille perustuvassa kuntastrategiassa yhtenä kriittisenä menestystekijänä ovat henkilöstön uudistumiseen ja osaamisen parantamiseen vaikuttavat seikat. Tuloksellisuuden ja kilpailukyvyn näkökulmasta osallistumismahdollisuuksien kehittäminen, työn vaihtelevuus ja työn hallinta ovat huomion kohteena.

Kunnan henkilöstörakenteen viimeisin merkittävä muutos tapahtui edellisenä vuonna, jolloin ruoka- ja puhdistuspalvelujen henkilökunta siirrettiin omaan yksikköön, jolloin sosiaali- ja terveystoimen, opetus- ja kulttuuritoimen sekä ympäristö- ja teknistenpalvelujen piiristä poistui vastaava määrä eli yhteensä 28 henkilöä.

Kunnan tuloslaskelmasta ilmenevät henkilöstökulut olivat vuonna 2008 yhteensä 12,4 miljoonaa euroa, josta on vähennetty saadut kela-korvaukset palkkamenoista. Henkilöstökulut kasvoivat vuonna 2008 5,4 %, joka oli sama prosenttiosuus kuin edellisenä vuonnakin. Huomattavaa on se, että vuonna 2006 kunnan henkilöstökulut vähenivät 3,6 %, mihin johti lomatoimen henkilökunnan siirtyminen Ypäjän kunnan palvelukseen. Tehokas henkilöstöpolitiikka edellyttää tehokasta ja taloudellisesti toteutettua päätöksentekoa sekä muutostilanteiden johtamista. Tälle edellytyksenä on jatkuva henkilöstötietojen seuranta, niiden vertailu sekä toteutettava kehittämistyö. Tämänkin henkilöstöraportin tietojen keräämisessä on käytetty hyväksi henkilöstöohjausraportteja, joita on täydennetty kirjanpitojärjestelmästä ja terveydenhuollosta saatavilla selvityksillä.

Vuonna 2008 käytettiin henkilöstön työkyvyn ja sairauspoissaolojen seurantaan vuonna 2005 käyttöön otettua työkyvyn tukemiseen ja sairauspoissaoloihin kehitettyä mallia, jota vuoden aikana edelleen uudistettiin saatujen kokemusten perusteella ja oltiin kehittämässä entistä paremmaksi malliksi työkyvyn tukemiseen ja sairauspoissaolojen käsittelyyn. Tämä ”Yhdessä työkuuntoon” asiakirja oli vuoden 2009 alussa kunnanhallituksen päätettävänä uudistetussa muodossaan. Kunnassa on käytössä lisäksi kunnan yhteistyötoimikunnan hyväksymä työtapaturmia ja läheltä piti-tilanteita koskeva työkyvyn ylläpitoon liittyvä ohjeistus. Työstä poissaolopäiviä oli vuonna 2008 yhteensä 17 803 (vuonna 2007 17 820 päivää). Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 2 984 päivää (vuonna 2007 3 519 päivää) ja ne vähenivät 15,2 %. Koko kunnan tasolla tarkasteltuna sairauspoissaolojen määrä on tasaantunut vuoden 2004 noin 12,4 päivästä kertomusvuoden 2008 noin 7,7 päivään (luvut eivät sisällä lyhyt-, eikä pitkäaikaisia sijaisia).

Tämä raportti on otettu henkilöstöstrategian toteuttamisessa johtamisen apuvälineeksi ja työkyvyn sekä sairauspoissaolojen seurantaan. Osastopäälliköt saavat tiedot sairauspoissaoloista ja esimiesten tehtävänä on selvittää syitä sairauspoissaoloihin ns. hälytysrajojen ylityttyä ja kehityskeskusteluissa seurataan suoritettujen toimenpiteiden vaikuttavuutta.

Käytyjen kehityskeskustelujen perusteella on tehty toimenpiteitä, jotka osoittavat kunnan tahtoa vaikuttaa työntekijöidensä työkykyyn ja tulokselliseen toimintaan. Sama tavoite on ollut mm.

aktivointirahan jakamisella, jota vuonna 2008 jaettiin 8 henkilölle yhteensä 2 658 euroa ja yhteensä tuhannen euron suuruisella kehittämisspalkinnon jakamisella yhdelle työyksikölle.

Kaikki kunnan työntekijät olivat vuonna 2008 tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvan palkkauksen piirissä, mihin yhteyteen kuuluvat myös kehityskeskustelut. Tyky-ryhmän tehtävänä on ollut mm. tyky-toiminnan kehittäminen ja organisoimisesta vastaaminen. 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 käytössä vastaava järjestely. Koko henkilökunnalle on jaettu vuoden alkupuolella tyky-toiminnan ohjelma.

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

Kuntoremonttikurssi järjestettiin toimistohenkilökunnalle.

Vuoden loppupuolella kunnanhallitus päätti henkilökunnan palkitsemisen kehittämisestä siten, että otettiin käyttöön kertaluontoiset henkilökohtaiset lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön.

Henkilöstöraportista käy myös selville, että kunnan henkilöstöstä on naisia 307 eli 84,8 % ja miehiä 55 eli 15,2 %. Suurin ikäryhmä muodostuu 45-49 -vuotiaista, johon kuuluu 65 henkilöä. Yli 50 vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on 36,5 % (vuonna 2007 36,7 %). Naisten keski-ikä vuonna 2008 on 44,1 vuotta (2007 43,3 vuotta) ja miesten 46,3 vuotta (2007 47,5 vuotta).

Edelleen voidaan todeta, että koko kunnan henkilöstöä koskeva työhyvinvointikysely on valmisteltu ja Kuntien eläkevakuutus (Keva) toteuttaa sen vuoden 2009 ensimmäisellä puolivuotiskaudella. Lisäksi kunnantalolla tehtiin vuoden 2008 loppupuolella sisäilmasto- ja kosteustekninen kuntotutkimus, jonka jatkotoimenpiteet ajoittuvat vuoden 2009 alkuun.

Kunnassa on käytössä uuden työntekijän perehdyttämiseksi valmistunut opas, joka tarjoaa tietoa kunnan palvelukseen tuleville ja varmistaa näin ollen ihmisten osaamisen ja sitä kautta kunnan edellytykset vastata tulevaisuuden haasteisiin.

Hyväksytyä tasa-arvosuunnitelmaa on toteutettu mm. järjestämällä tilaisuus, jossa osa-aikaisille työntekijöille etsittiin lisätöitä kunnan muista yksiköistä tarkoituksena muuttaa työsuhteita täysiaikaisiksi. Henkilöstöraportti omalta osaltansa edistää tasa-arvotietoisuuden parantamista kunnassa.

Tämä henkilöstöraportti on järjestyksessään kymmenes. Kaikille parhaat kiitokset vuonna 2008 tekemästänne työstä ja asetettujen tavoitteiden 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
- palveluhenkisyttä
- 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

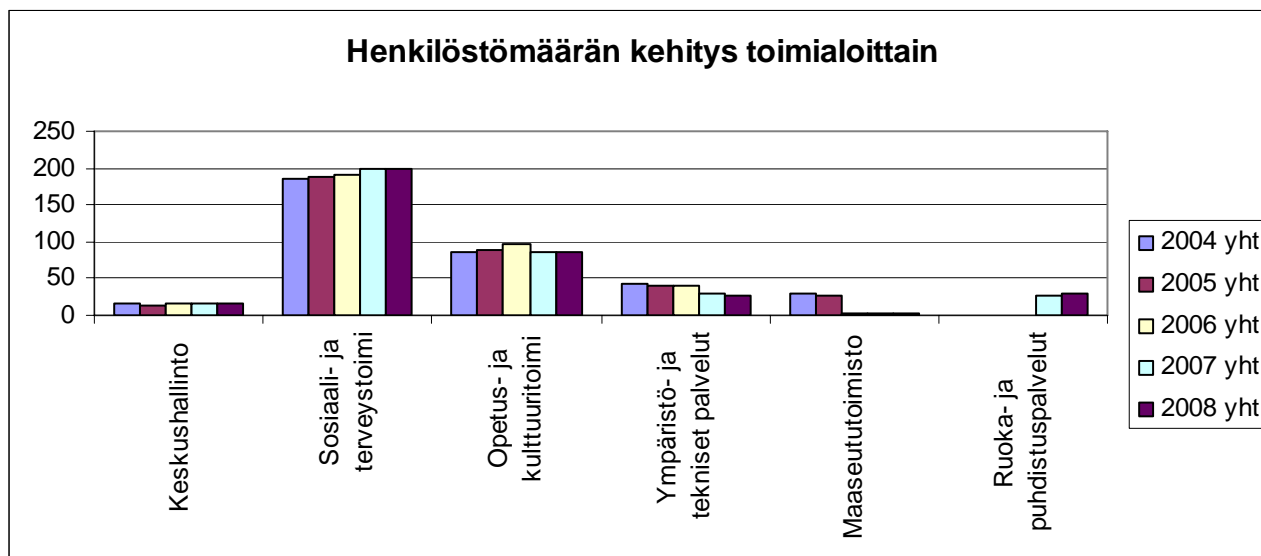
Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2008 lopussa 362 henkilöä. Heistä 268 oli vakinaisessa ja 94 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset, muut määräaikaisessa työsuhteessa olleet sekä työllistetyt. Näihin lukuihin ei ole otettu mukaan omais- eikä perhehoitajia. Henkilöstön määrässä oli kasvua edellisvuoteen nähden 2 henkilöä. Vakituisten osuus kunnan henkilöstöstä oli 74,0 %. Vuonna 2007 osuus oli 73,3 %.

Tammelan kunta työllisti lisäksi kesätyöntekijöinä tammelalaisia nuoria 126 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



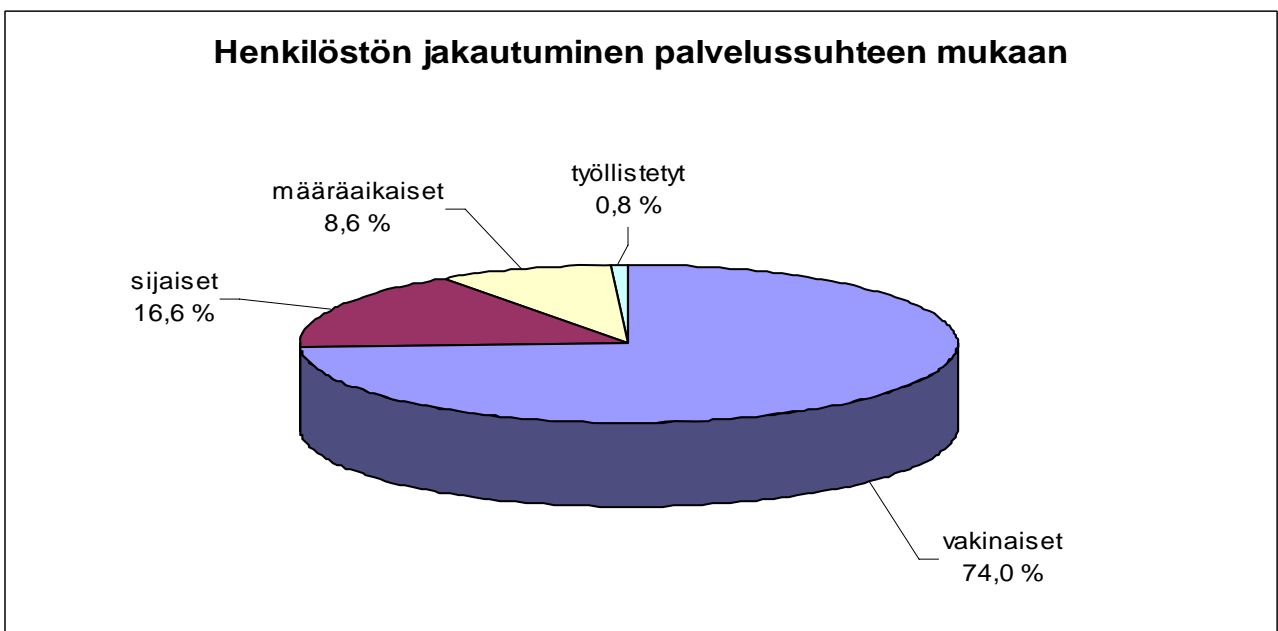
Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys

	2004	2005	2006	2007	2008
Keskushallinto	16	14	16	15	17
Sosiaali- ja terveystoimi	185	189	192	199	198
Opetus- ja kulttuuritoimi	87	90	96	87	87
Ympäristö- ja tekniset palvelut	43	41	40	29	28
Maaseututoimisto	29	28	2	2	2
Ruoka- ja puhdistuspalvelut				28	30
Yhteensä	360	362	346	360	362

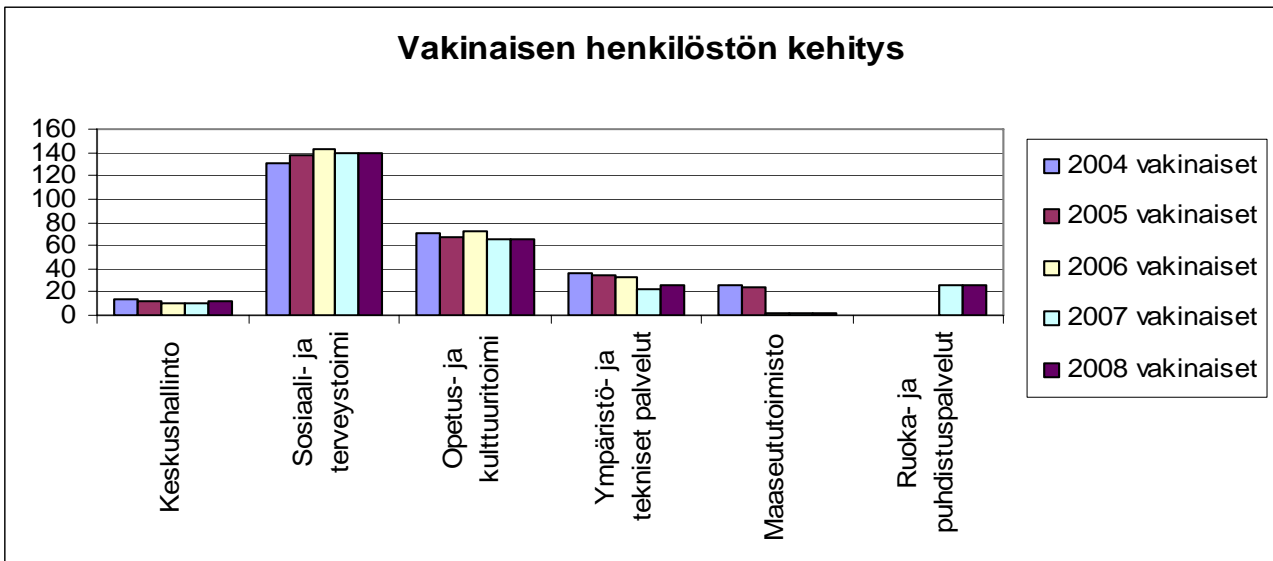
Sosiaali- ja terveystoimen alalla työskentelee yli puolet kunnan työntekijöistä. Toiseksi suurin toimiala on opetus- ja kulttuuritoimi, jossa työskentelee vajaa neljännes kunnan palveluksessa olevista henkilöistä.

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

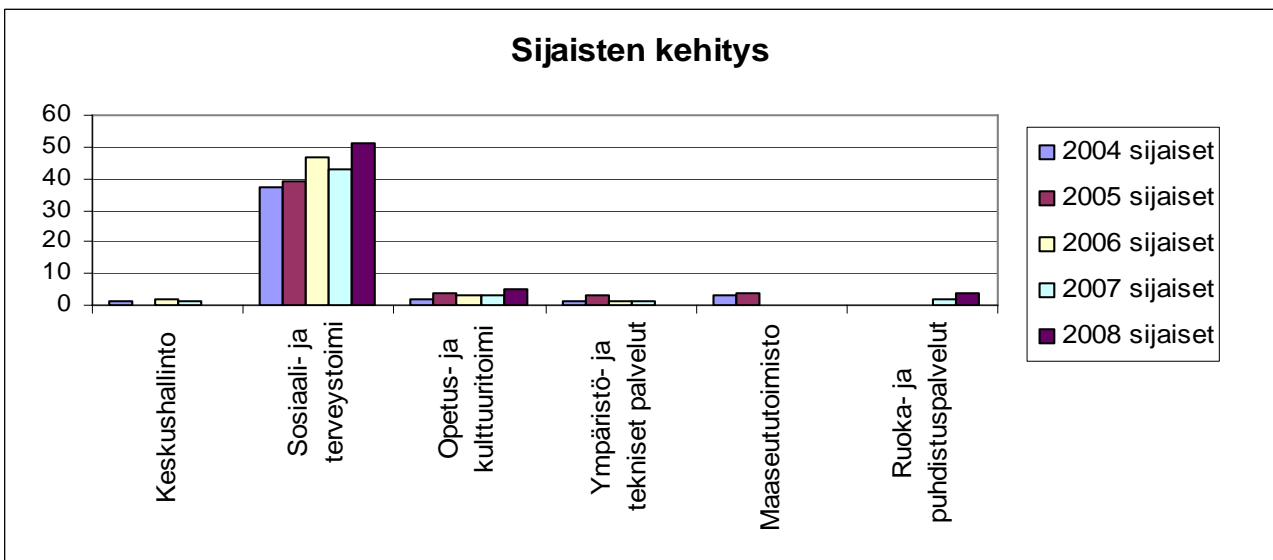
Vuoden 2007 aikana ruoka- ja puhdistuspalvelujen henkilökunta on siirtynyt omaan yksikkönsä, jolloin sosiaali- ja terveystoimen, opetus- ja kulttuuritoimen sekä ympäristö- ja teknisten palvelujen piiristä on poistunut vastaava määrä eli yhteensä 28 henkilöä.

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

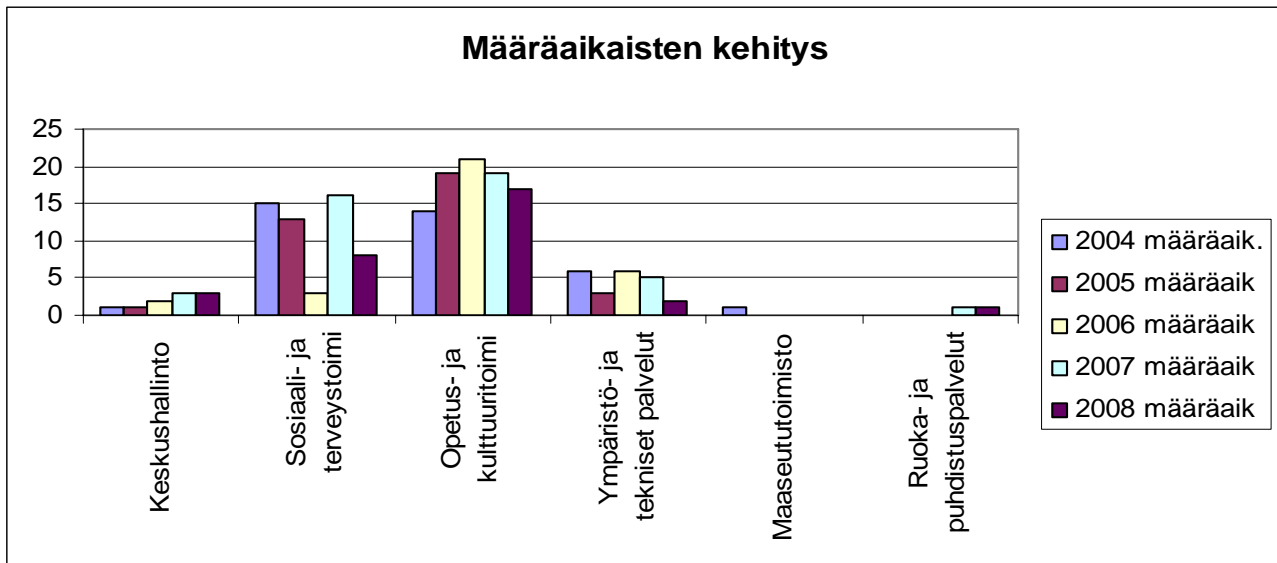
Kuva 4. Vakinaisen henkilöstön kehitys



Kuva 5. Sijaisten määrän kehitys

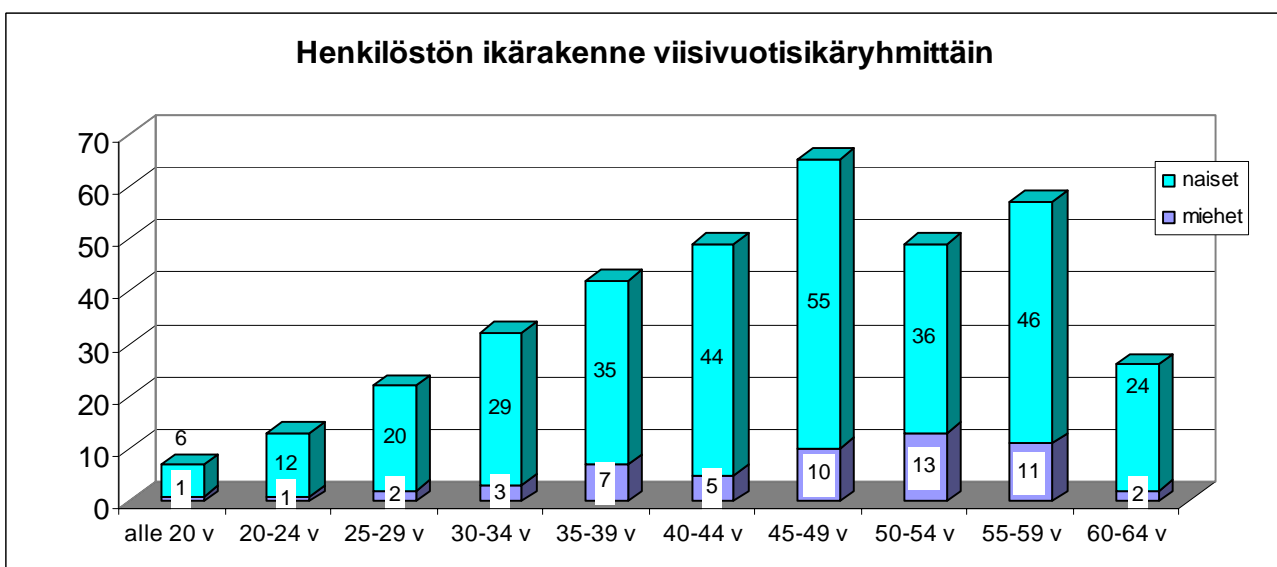


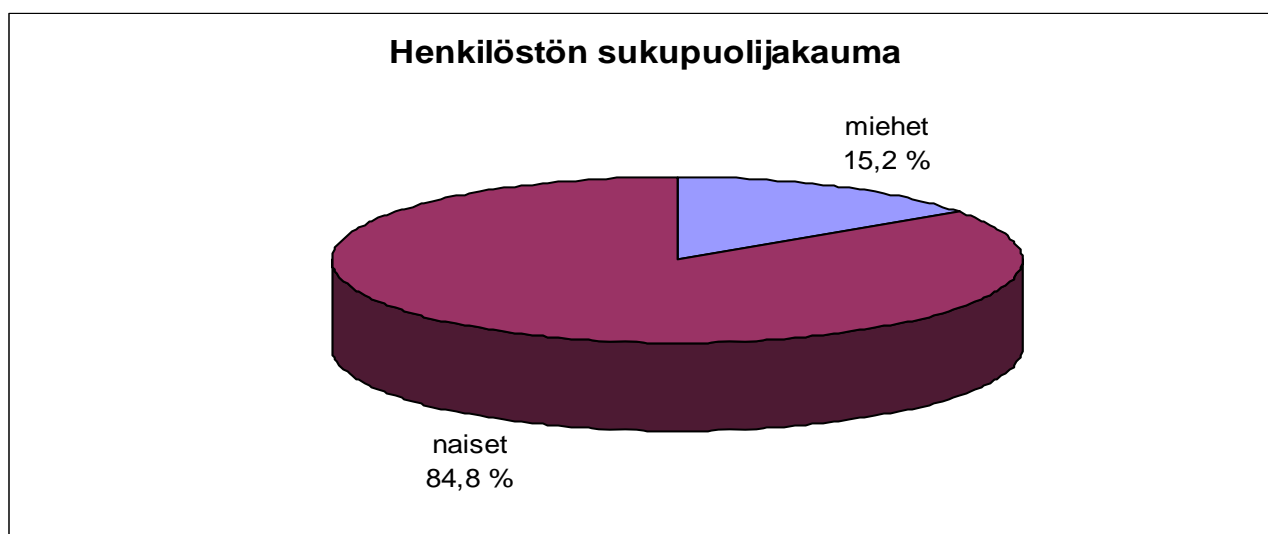
Sijaisten määrä on pysynyt edelleen korkeana sosiaali- ja terveystoimessa.

Kuva 6. Määräaikaisen henkilöstön kehitys

4.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Tammelan kunnan henkilöstön ikärakenteessa suurimmaksi ikäryhmäksi muodostuu 45-49-vuotiaiden ryhmä, johon kuuluu 65 henkilöä. Tämän ikäluokan edustajia Tammelan kunnan koko henkilöstöstä on 18,0 prosenttia. Seuraavaksi suurimmat ryhmät ovat 55-59-vuotiaiden ryhmä sekä 40-44- ja 55-59-vuotiaiden ryhmä. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on 36,5 prosenttia (vuonna 2007 36,7 prosenttia). Kunnan työntekijöiden keski-ikä naisten osalta vuonna 2008 on 44,1 vuotta (vuonna 2007 43,3 vuotta) ja miesten 46,3 vuotta (vuonna 2007 47,5 vuotta).

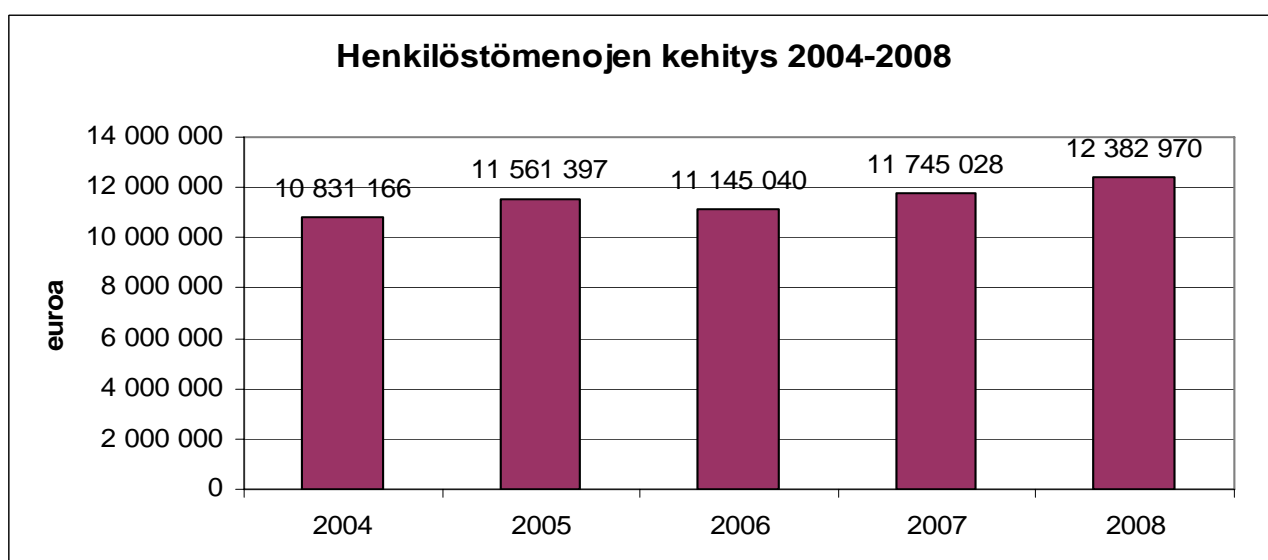
Kuva 7. Henkilöstön ikärakenne viisivuotisikäryhmittäin

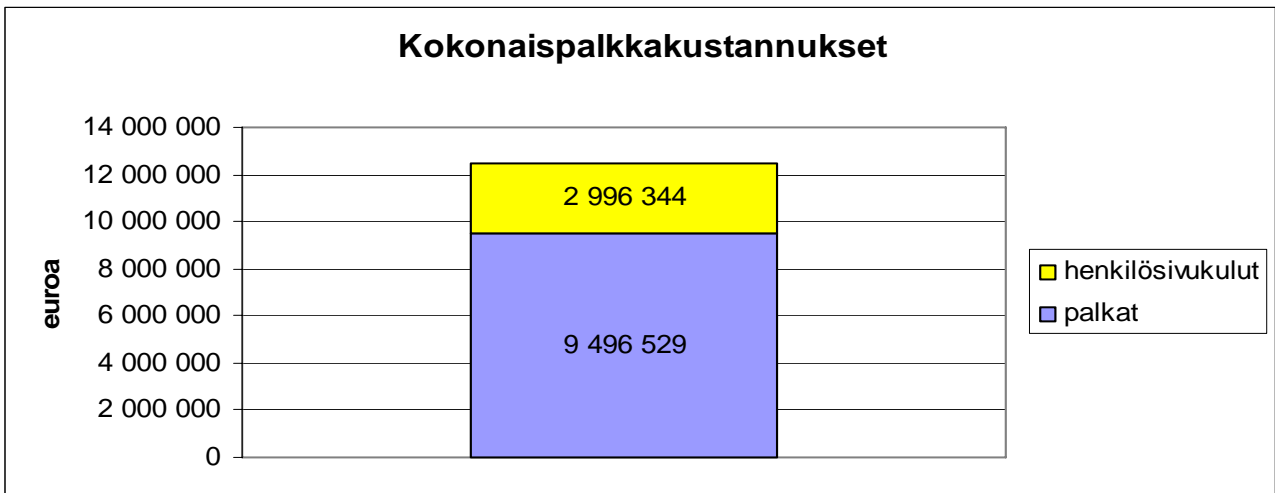
Kuva 8. Henkilöstön sukupuolijakauma

Kunnan työntekijöistä valtaosa on naisia. Naisia oli kunnan palveluksessa 307 ja miehiä 55.

4.3 Henkilöstömenot

Tammelan kunnan henkilöstökulut (tuloslaskelmasta) olivat vuonna 2008 yhteensä 12,4 milj. euroa (palkkamenoista on vähennetty saadut kela-korvaukset yms.). Kokonaisuutena henkilöstökulut ovat kasvaneet 5,4 % vuonna 2008. Vuonna 2007 henkilöstökulut kasvoivat samoin 5,4 % ja 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 %.

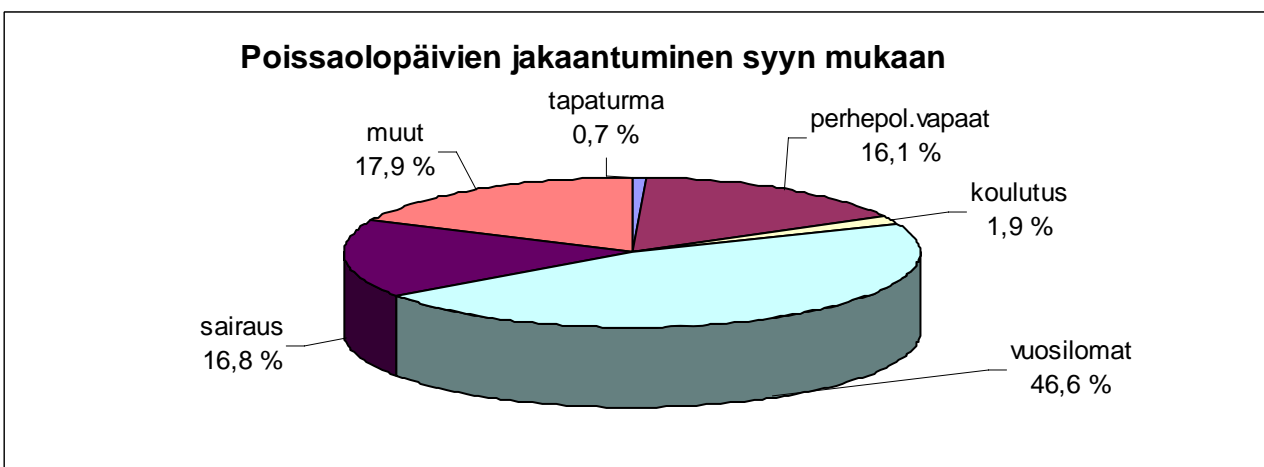
Kuva 9. Tammelan kunnan henkilöstömenojen kehitys

Kuva 10. Kokonaispalkkakustannukset

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

5 HENKILÖSTÖN TILA

5.1 Poissaolot

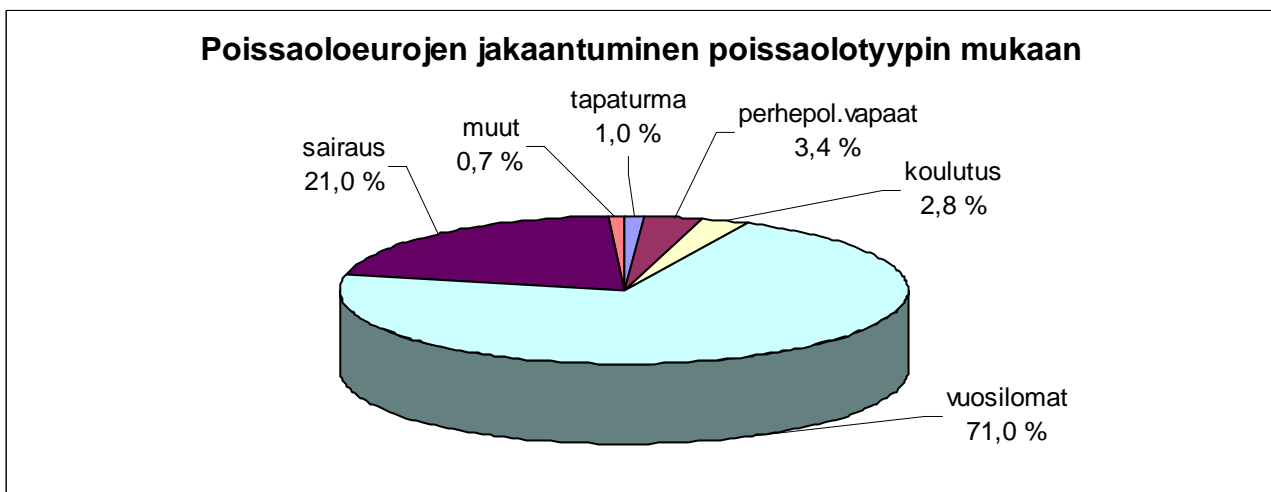
Kuva 11. Henkilöstön poissaolot syyn mukaan jaoteltuna

Poissaolopäiviä oli vuonna 2008 yhteensä 17.803 pv (vuonna 2007 17.820 pv), jotka jakaantuivat seuraavasti: vuosilomat 8.288 pv (vuonna 2007 7.800 pv), sairauspoissaolot 2.984 pv (vuonna 2007 3.519 pv), tapaturmat 132 pv (vuonna 2007 83 pv), perhepoliittiset vapaat 2.874 pv (vuonna 2007 2.752 pv), koulutus 332 pv (vuonna 2007 352 pv) sekä muut poissaolot, kuten vuorottelu- ja opintovapaat 3.193 pv (vuonna 2007 3.314 pv).

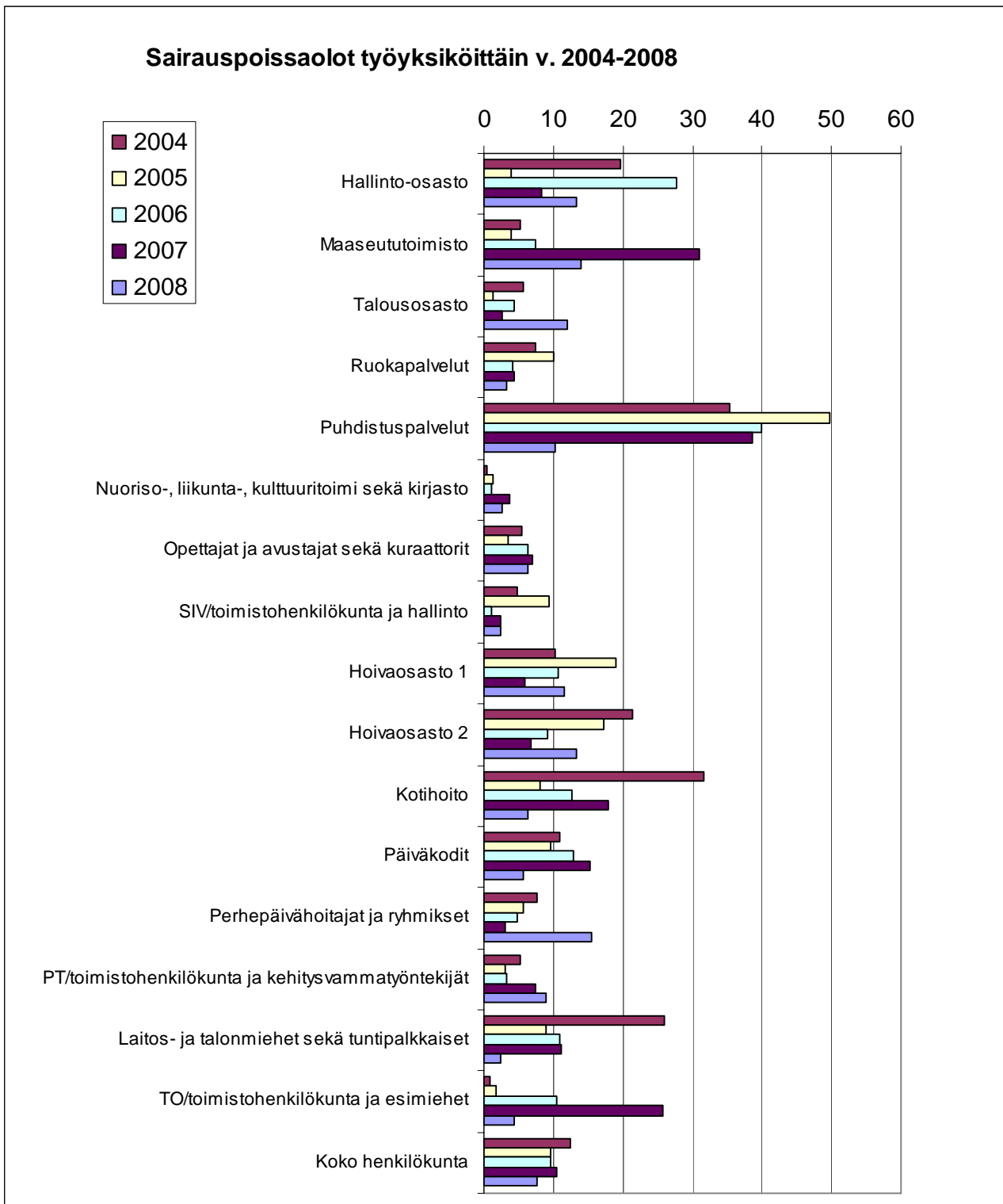
Sairauspoissaolot ovat kehittyneet seuraavasti (eri vuosien luvuista on poistettu maatalouslomituksen osuus): vuonna 2008 sairauspoissaoloja oli 2.984 pv eli vähennystä 535 pv ja 15,2 %, vuonna 2007 sairauspoissaolot (3.519 pv) kasvoivat 332 pv ja 10,4 %, vuonna 2006 sairauspoissaolot (3.187 pv) vähenivät 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. Yhteistyötoimikunta ja johtoryhmä ovat käsitelleet puolivuositain työtapaturmista tehdyn yhteenvedon ja sen pohjalta mahdollisesti tehtäviä toimenpiteitä.

Kuva 12. Henkilöstön poissaolokustannukset syyn mukaan jaoteltuna

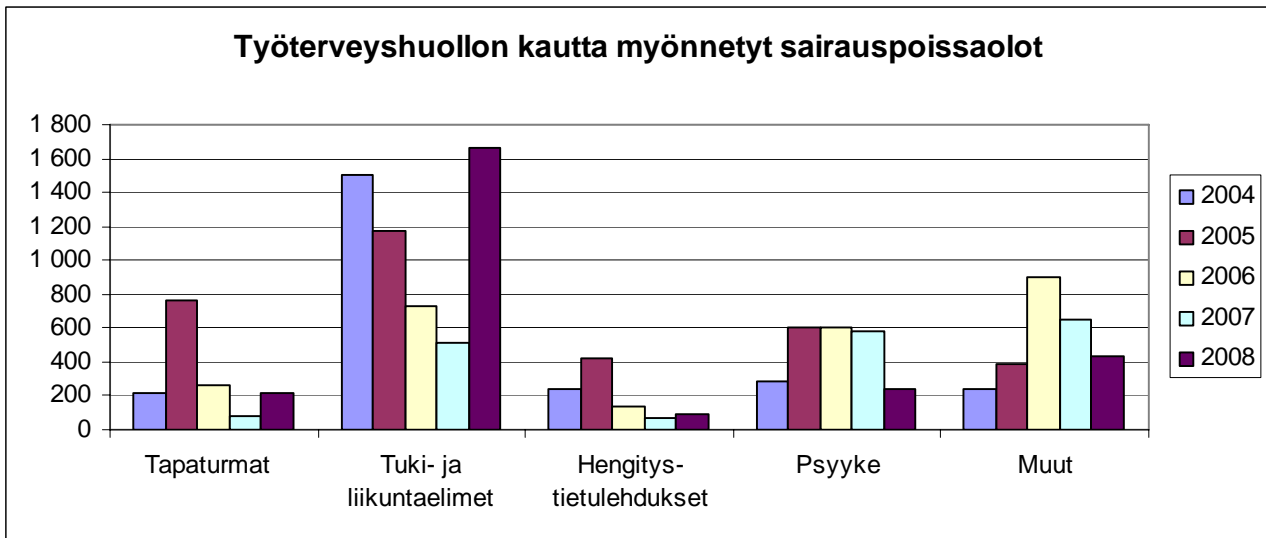


Kuva 13. Henkilökunnan sairauspoissaolot (työpäivät) työyksiköittäin



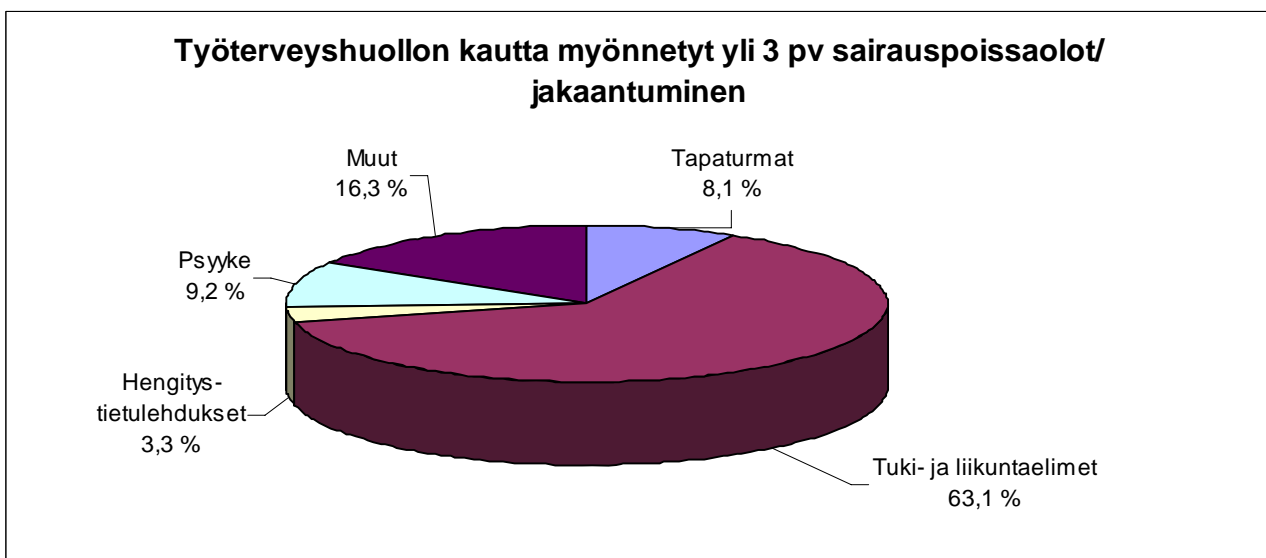
Sairauspoissaololuvut ovat noinlukuja ja niiden vaihteluun pienissä yksiköissä vaikuttavat satunnaiset tekijät, joten niistä ei ole syytä tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä varsinkaan yksikötasolla. Koko kunnan tasolla sairauspoissaolojen määrä on tasaantunut vuoden 2004 n. 12,4 päivästä vuosina 2005-2006 n. 9,7 päivään, vuonna 2007 n. 10,4 päivään ja vuonna 2008 n. 7,7 päivään (luvut eivät sisällä lyhyt- eikä pitkäaikaisia sijaisia).

Kuva 14. Työterveyshuollon kautta myönnettyjen sairauspoissaolojen kehitys



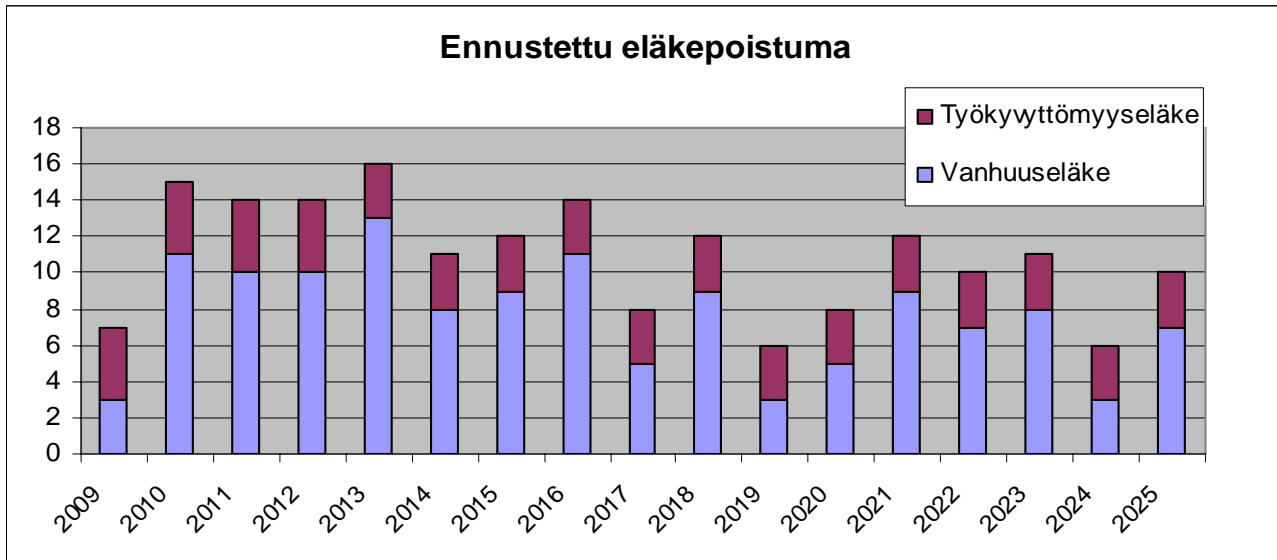
Tiedot sisältävät yli kolmen päivän sairauspoissaolot, jotka on todettu työterveyshuollossa. Ne kasvoivat 38,9 % vuoteen 2007 verrattuna.

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 2008 Tammelan kunnan palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle 6 henkilöä ja osaaikaeläkkeelle 1 henkilö.

6 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

6.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollossa oli vuonna 2008 terveystarkastuksia/käyntiä seuraavasti: 37 lääkärillä, 47 työterveydenhoitajalla ja 117 fysioterapeutilla sekä 19 psykologilla. Sairaanhoidopalveluissa oli 590 lääkäriä käyntiä ja 195 terveydenhoitajakäyntiä. Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2008 79.315 euroa.

Työkyvyn tukemismallia tehostettiin siten, että kokeiluluontoisesti yhden työyksikön osalta kartoitettiin koko henkilökunnan sairauspoissaoloriskit kirjallisella kyselyllä ja työterveyshuollon toimenpiteitä kohdennettiin tätä kautta löytyvälle riskiryhmälle. Joulukuussa hyväksytyssä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa em. toimintapa vakainaistettiin.

Kunnantalolla tehtiin vuoden 2008 loppupuolella sisäilmasto- ja kosteustekninen kuntotutkimus (9.920 euroa), jonka perusteella suoritettavat jatkotoimenpiteet tapahtuivat vuoden 2009 alussa.

6.2 Koulutus

Henkilökunnan koulutukseen oli varattu n. 85.000 euroa ja käyttö oli n. 33.000 euroa (summaan ei sisälly taloushallinnon uusien ohjelmistojen käyttöönottoon liittyvä koulutus). Vuonna 2007 koulutuspalvelujen käyttö oli n. 51.000 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 2008 kahdeksalle eri henkilölle yhteensä 2.658 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 2008 aikana tapahtuneesta kehittämistyöstä jaettiin yhdelle työyksikölle yhteensä 1.000 euroa.

6.5 Palkitseminen oman kunnan palvelusta 20 ja 30 vuoden palveluksen jälkeen

Vuodesta 2002 lähtien on uutena palkitsemismuotona käytetty henkilöstön muistamista pitkäaikaisen palvelun perusteella. Vuonna 2008 palkittiin Tammelan kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 20 ja 30 vuotta olleet kunnan viranhaltijat ja työntekijät, yhteensä 14 henkilöä.

6.6 Palkkaus ja kehityskeskustelut

Kaikki kunnan työntekijät olivat vuonna 2008 tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvan palkkauksen piirissä mihin kuuluvat myös kehityskeskustelut.

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 päivähoitossa on vastaava järjestely. TYKY-toiminnan ohjelma on jaettu koko henkilökunnalle aina vuoden alussa.

6.8.1 Muuta toimintaa

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

Kuntoremonttikurssi järjestettiin tällä kertaa toimistohenkilökunnalle.

Kunnanhallitus päätti 6.10.2008 henkilökunnan palkitsemisen kehittämistä siten, että otetaan käytäntöön kertaluontoiset henkilökohtaiset lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön

a) poikkeuksellisen hyvästä työpanoksesta tai positiivisesta vaikuttamisesta työilmapiiriin, enintään 2000 euron suuruisena enintään viidelle työntekijälle vuosittain ja

b) muutoksen tukemiseen ja/tai poikkeuksellisen vaikeisiin olosuhteisiin kannustepalkkiona enintään 200 euron suuruisena enintään 10 työntekijälle vuosittain (b-kohtan mukaisessa palkitsemisessa on vaihtoehtona etenkin ryhmää palkittaessa virkistyskäyttö enintään 100 euron suuruisena enintään 30 työntekijälle).

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	1. Tarkistetaan pätevyysvaatimuksia ja valintakriteerejä siten, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä naisille että miehille ja tehtävänimikkeet muokataan sukupuolineutraaleiksi. 2. Selvästi aliedustettuna olevaa sukupuolta suositaan uutta työntekijää tehtävään valittaessa silloin, kun työnhakijat ovat muutoin pätevyydeltään ja ansiotunneisuudeltaan (kyky, taito ja koeteltu kansalaiskunto) samantasoisia. 3. Työpaikkailmoitukseen voidaan ottaa maininta siitä, että ”hakemuksia toivotaan sekä miehiltä että naisilta” silloin, kun jompikumpi sukupuoli on selvästi aliedustettu ko. tehtävässä.	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.	Järjestetty tilaisuus, jossa osa-aikaisille työntekijöille etsittiin 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 työterveys- huollon 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 kehittämissuunnitelmis- sa. 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 kehittämissuunnitelmien yhteydessä. Kun työsuojelun toimintaohjelma uudistetaan.	Kevan tekemään työilmapiiritutkimukseen saatiin vain kaksi omaa kysymystä, jotka valittiin yleisemmistä asioista. Suunniteltu vuodelle 2009.
Tasa-arvotietoisuuden edistäminen	Tasa-arvon kannalta keskeisimmät tunnusluvut käsitellään henkilökunnan ja esimiesten kanssa.	Palkka-asiamies	Virastokousten ja esimiespalaverien yhteydessä.	Tämän raportin käsittelyn osana.

7.2 Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin

Taulukko 2. Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin sukupuolen mukaan

	Naisia	Prosenttia	Miehiä	Prosenttia
Kunnan palveluksessa yhteensä	307	84,8	55	15,2
Vakituisessa työ-/virkasuhteessa	228	85,1	40	14,9
Määräaikaisessa työ-/virkasuhteessa	85	90,4	9	9,6
Osa-aikaisessa työ-/virkasuhteessa*	27	100,0	0	0
Johtoryhmän jäsenenä	1	16,7	5	83,3
Esimiehenä	19	57,6	14	42,4

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