



*Tammelan kunta*

# ***HENKILÖSTÖRAPORTTI 2009***

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>1.</b>	<b>KUNNANJOHTAJAN KATSAUS.....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>TAMMELAN KUNNAN TASAPAINOINEN KUNTASTRATEGIA.....</b>	<b>3</b>
2.1	TAMMELAN KUNNAN TOIMINTA-AJATUS .....	3
2.2	VISIO 2010 .....	3
<b>3</b>	<b>TAMMELAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA HENKILÖSTÖ- POLIITTISET PERIAATTEET .....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>HENKILÖSTÖPANOKSET .....</b>	<b>4</b>
4.1	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ .....	4
4.2	HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE .....	8
4.3	HENKILÖSTÖMENOT .....	9
<b>5</b>	<b>HENKILÖSTÖN TILA .....</b>	<b>10</b>
5.1	POISSAOLOT .....	10
5.2	ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN .....	14
<b>6</b>	<b>INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN .....</b>	<b>14</b>
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
<b>7</b>	<b>TASA-ARVOSUUNNITELMA .....</b>	<b>16</b>
7.1	TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUMINEN .....	16

## TAMMELAN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2009

### KUNNANJOHTAJAN KATSAUS

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2009 lopussa 360 henkilöä, joista vakinaisen henkilöstön osuus oli 77 %. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 82 henkilöä. Kunta työllisti lisäksi kesätyöntekijöinä tammelalaisia nuoria sekä kunnan että yksityisten tarjoamissa työpaikoissa yhteensä 140 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 kannalta osallistumismahdollisuuksien kehittäminen, työn vaihtelevuus ja työn hallinta ovat tärkeässä asemassa.

Kunnan henkilöstörakenteen viimeisin merkittävä muutos tapahtui vuonna 2007, jolloin ruoka- ja puhdistuspalvelujen henkilökunta siirrettiin omaan yksikkönsä, jonka seurauksena sosiaali- ja terveystoimen, opetus- ja kulttuuritoimen sekä ympäristö- ja teknisten palvelujen piiristä poistui vastaava määrä eli yhteensä 28 henkilöä.

Kunnan tuloslaskelmasta ilmenevät henkilöstökulut olivat vuonna 2009 yhteensä 12,8 miljoonaa euroa, josta on vähennetty saadut kela-korvaukset palkkamenoista. Henkilöstökulut kasvoivat vuonna 2009 3,3 %. Tässä yhteydessä on huomioitava kunnan henkilöstömäärän viime vuosien kehityksessä, että vuonna 2006 kunnan henkilöstökulut vähenivät 3,6 % johtuen osaltaan maatalouslomituksen siirtymisestä Ypäjän kunnan hoitovastuulle. Hyvä 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 2009 käytettiin henkilöstön työkyvyn ja sairauspoissaolojen seurantaan vuonna 2005 käyttöön otettua työkyvyn tukemiseen ja sairauspoissaoloihin kehitettyä mallia.. Tämä ”Yhdessä työkuuntoon” nimitetty asiakirja hyväksyttiin kunnanhallituksessa käytettäväksi uudistetussa muodossaan. Kunnassa on myös kunnan yhteistyötoimikunnan hyväksymä työtapaturmia ja läheltä piti – tilanteita koskeva työkyvyn ylläpitoon liittyvä ohjeistus. Työstä poissaolopäiviä oli vuonna 2009 yhteensä 16.324 (vuonna 2008 17 803 päivää). Sairauspoissaoloja oli yhteensä 3.322 päivää (vuonna 2008 2.984 päivää) ja ne lisääntyivät 11,3 %. Koko kunnan tasolla tarkasteltuna määrä on vaihdellut vuoden 2004 noin 12,4 päivästä vuoden 2008 noin 7,7 päivään ja kertomusvuoden 2009 9,3 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 2009 jaettiin 6 henkilölle yhteensä 2.224,72 euroa ja

yhteensä tuhannen euron suuruisella kehittämisspalkinnon jakamisella. Kertomusvuonna kehittämisraha jaettiin käytettäväksi yhteisesti koko henkilöstön virkistystilaisuudessa.

Kaikki kunnan työntekijät olivat vuonna 2009 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. Koko henkilökunnalle on jaettu vuoden alkupuolella tyky-toiminnan ohjelma.

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

Kuntoremonttikurssi järjestettiin vanhustyö- ja kotihoitoryhmälle.

Jo vuoden 2008 loppupuolella kunnanhallitus päätti henkilökunnan palkitsemisen kehittämisestä siten, että otettiin käyttöön kertaluontoiset henkilökohtaiset lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön.

Henkilöstöraportista käy selville, että kunnan henkilöstöstä on naisia 303 eli 84,2 % ja miehiä 57 eli 15,8 %. Suurimman ikäryhmän muodostavat 45-49 -vuotiaat, johon ryhmään kuuluu 63 henkilöä. Yli 50 vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on 36,9 % (vuonna 2008 36,5 %). Naisten keski-ikä vuonna 2009 oli 45 vuotta (2008 44,1 vuotta) ja miesten 44,3 vuotta (2008 46,3 vuotta).

Edelleen voidaan todeta, että valmisteltiin kunnan henkilöstön työhyvinvointia koskeva kysely ja Kuntien eläkevakuutus (Keva) toteutti sen vuoden 2009 ensimmäisellä puoliskolla. Lisäksi kunnantalolla vuoden 2008 loppupuolella toteutetun sisäilmasto - ja kosteusteknisen kuntotutkimuksen jatkotoimenpiteet ajoittuvat vuoden 2009 alkuun.

Kunnassa on käytössä uuden työntekijän perehdyttämiseksi valmistunut opas, joka tarjoaa tietoa kunnan palvelukseen tuleville ja varmistaa näin osaltaan työntekijöiden osaamisen ja näin kunnan edellytyksiä vastata tulevaisuuden haasteisiin.

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

Tämä henkilöstöraportti on järjestyksessään yhdestoista. Lausun kaikille parhaat kiitokset vuonna 2009 tekemästänne työstä ja hyvin onnistuneesta 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. Henkilöstöstrategian uudistamistyö on aloitettu vuoden 2009 lopulla.

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**

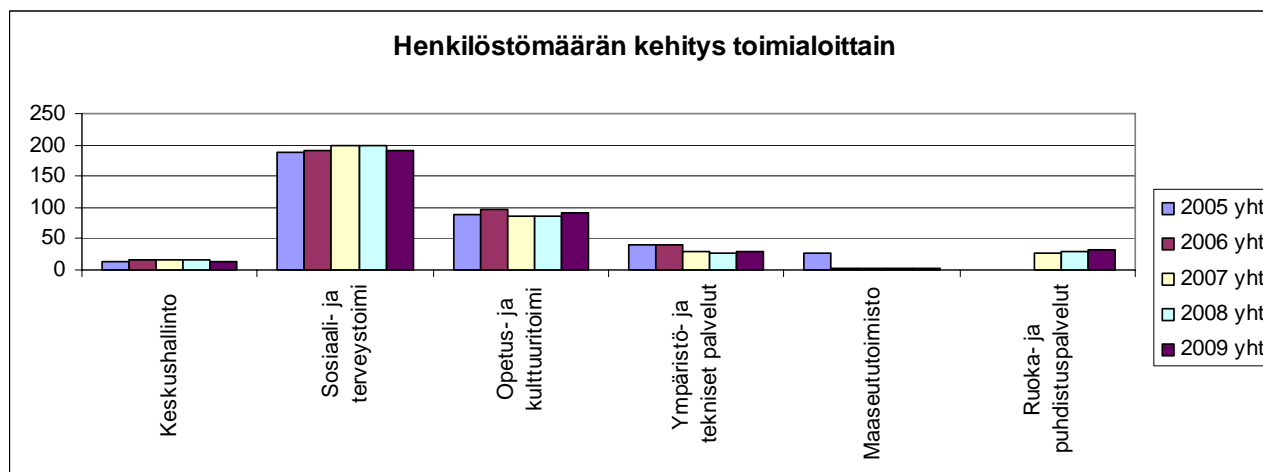
Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2009 lopussa 360 henkilöä. Heistä 278 oli vakinaisessa ja 82 määräaikaaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset, muut määräaikaaisessa työsuhteessa olleet sekä työllistetyt. Näihin lukuihin ei ole otettu mukaan omais- eikä perhehoitajia. Henkilöstön määrässä oli laskua edellisvuoteen nähden 2 henkilöä. Vakituisten osuus kunnan henkilöstöstä oli 77,2 %. Vuonna 2008 osuus oli 74,0 %.

Tammelan kunta työllisti lisäksi kesätyöntekijöinä tammelalaisia nuoria 140 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**



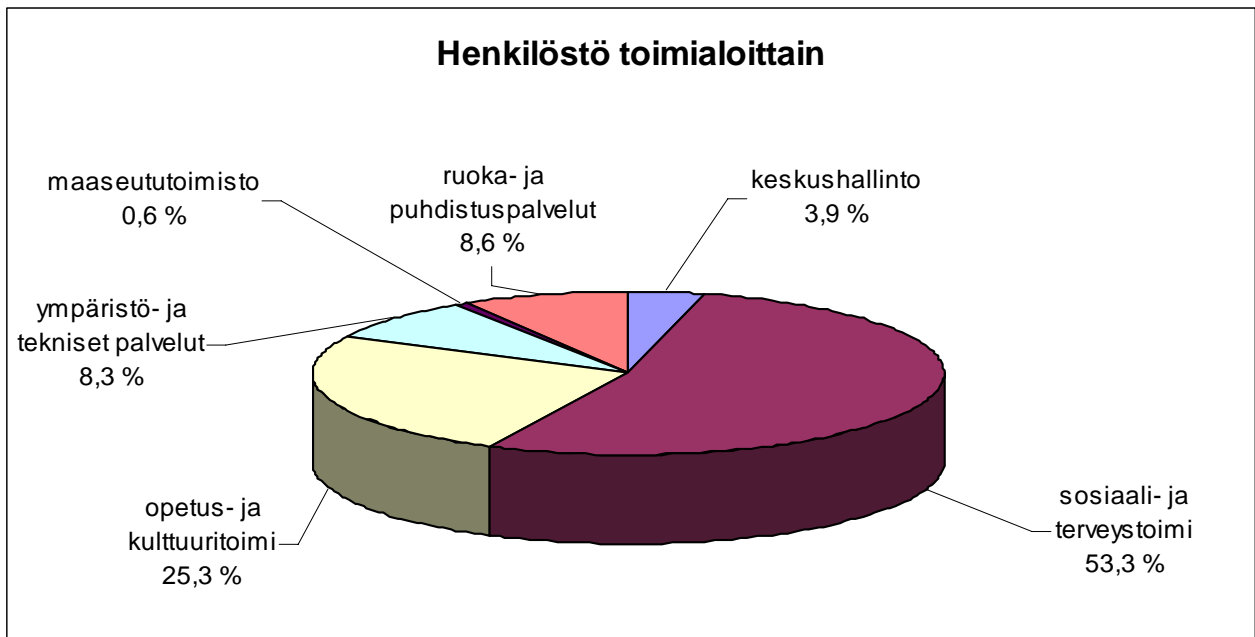
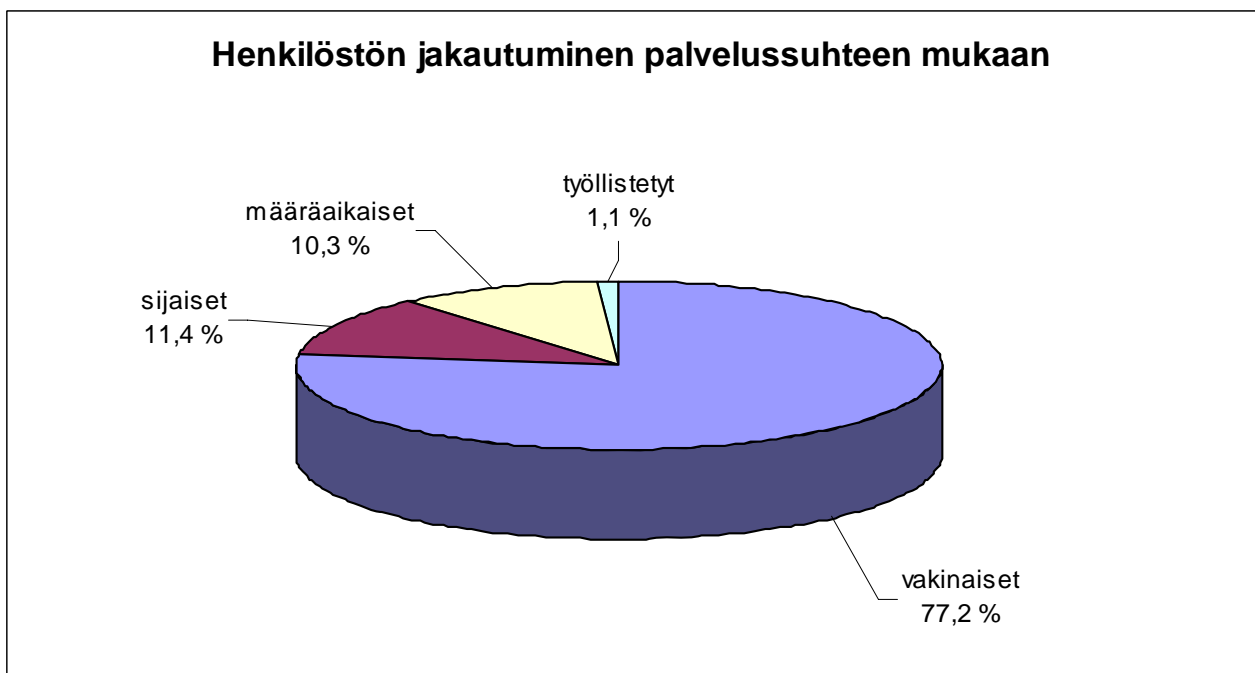
**Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys**

	2005	2006	2007	2008	2009
Keskushallinto	14	16	15	17	14
Sosiaali- ja terveystoimi	189	192	199	198	192
Opetus- ja kulttuuritoimi	90	96	87	87	91
Ympäristö- ja tekniset palvelut	41	40	29	28	30
Maaseututoimisto	28	2	2	2	2
Ruoka- ja puhdistuspalvelut			28	30	31
<b>Yhteensä</b>	<b>362</b>	<b>346</b>	<b>360</b>	<b>362</b>	<b>360</b>

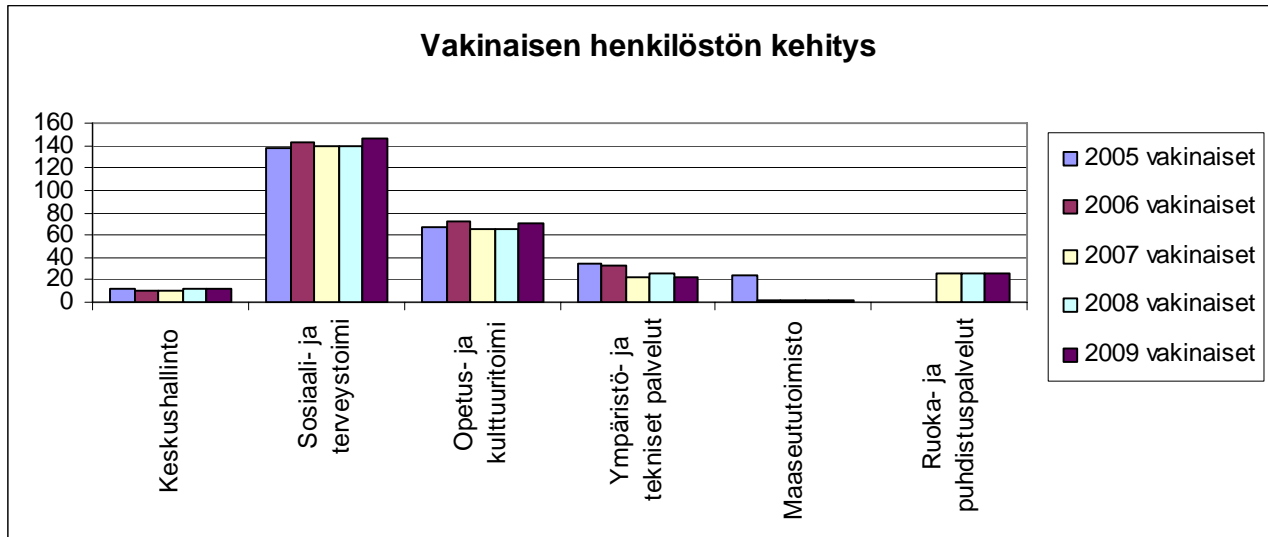
Sosiaali- ja terveystoimen alalla työskentelee yli puolet kunnan työntekijöistä. Toiseksi suurin toimiala on opetus- ja kulttuuritoimi, jossa työskentelee vajaa neljännes kunnan palveluksessa olevista henkilöistä.

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

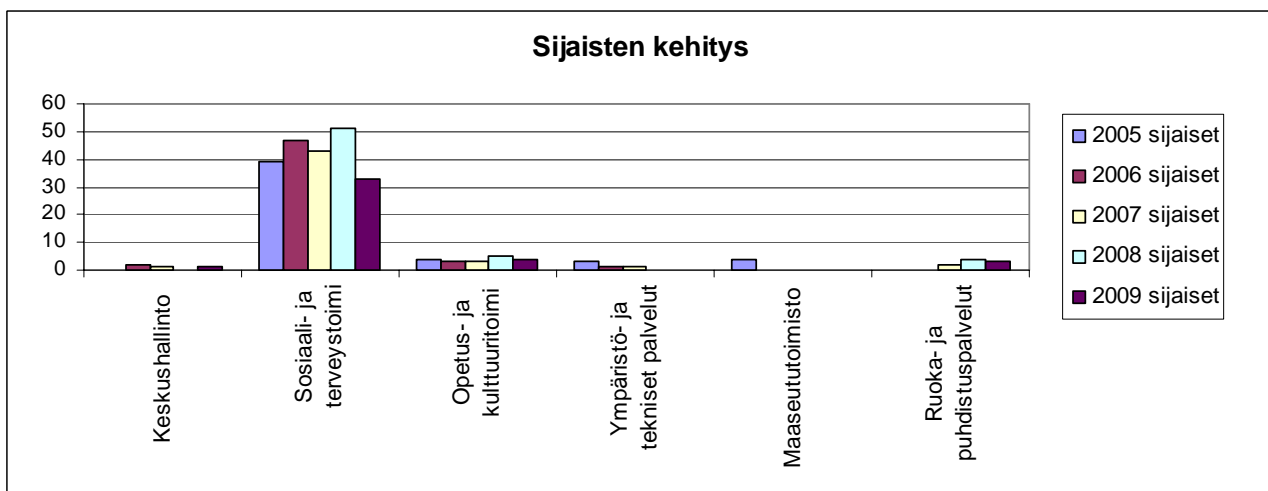
Vuoden 2007 aikana ruoka- ja puhdistuspalvelujen henkilökunta siirtyi omaan yksikköönsä, jolloin sosiaali- ja terveystoimen, opetus- ja kulttuuritoimen sekä ympäristö- ja teknisten palvelujen piiristä on poistunut vastaava määrä eli yhteensä 28 henkilöä.

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

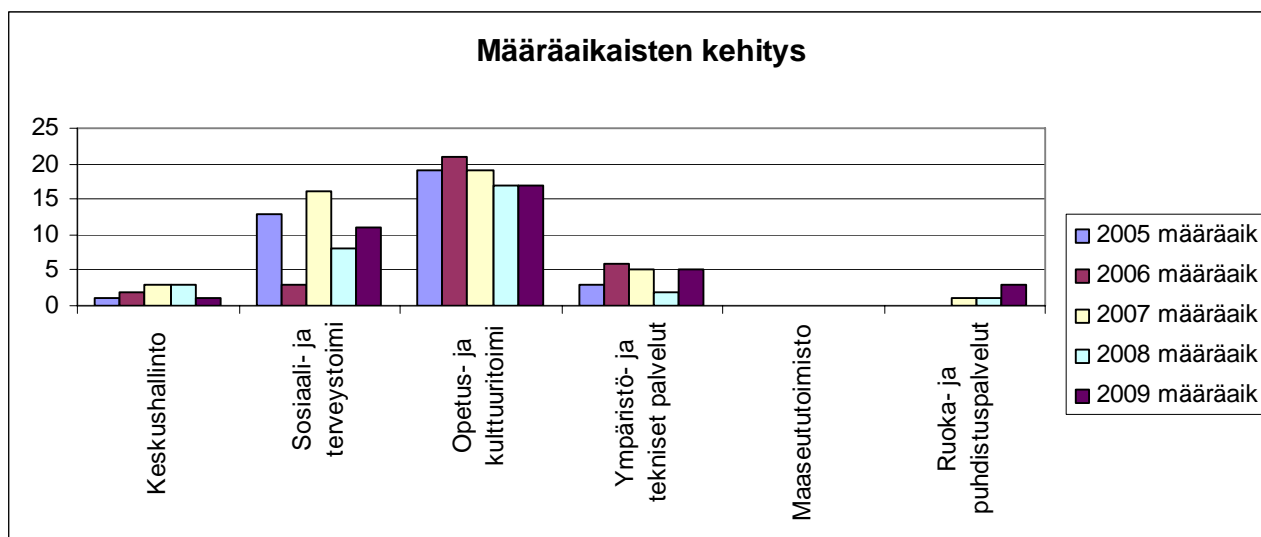
**Kuva 4. Vakinaisen henkilöstön kehitys**



**Kuva 5. Sijaisten määrän kehitys**

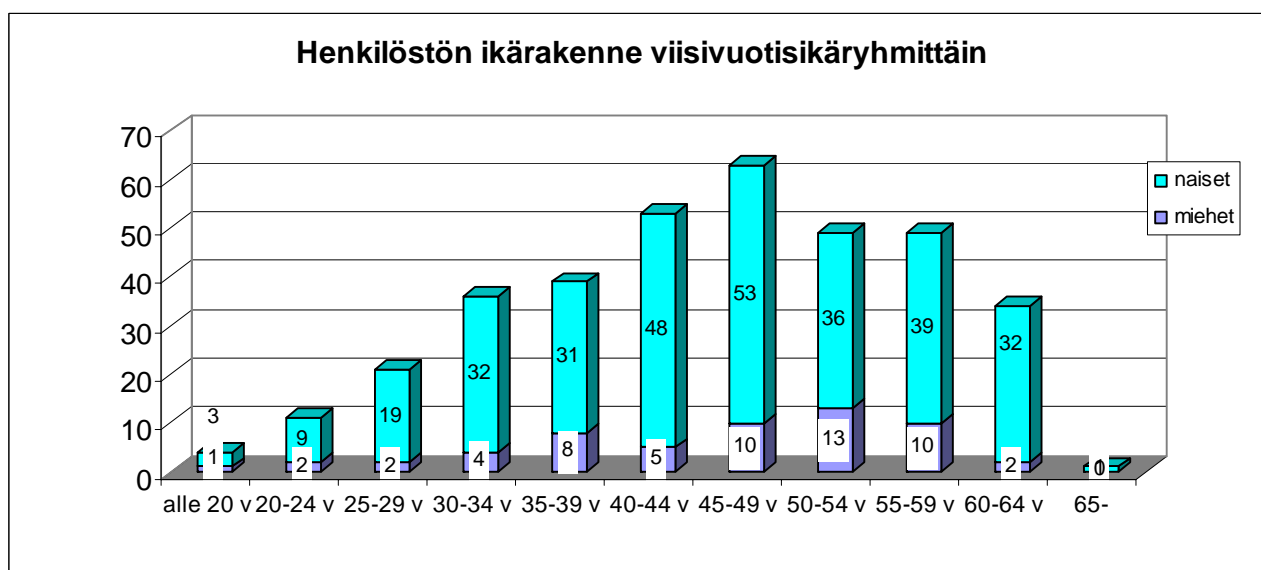


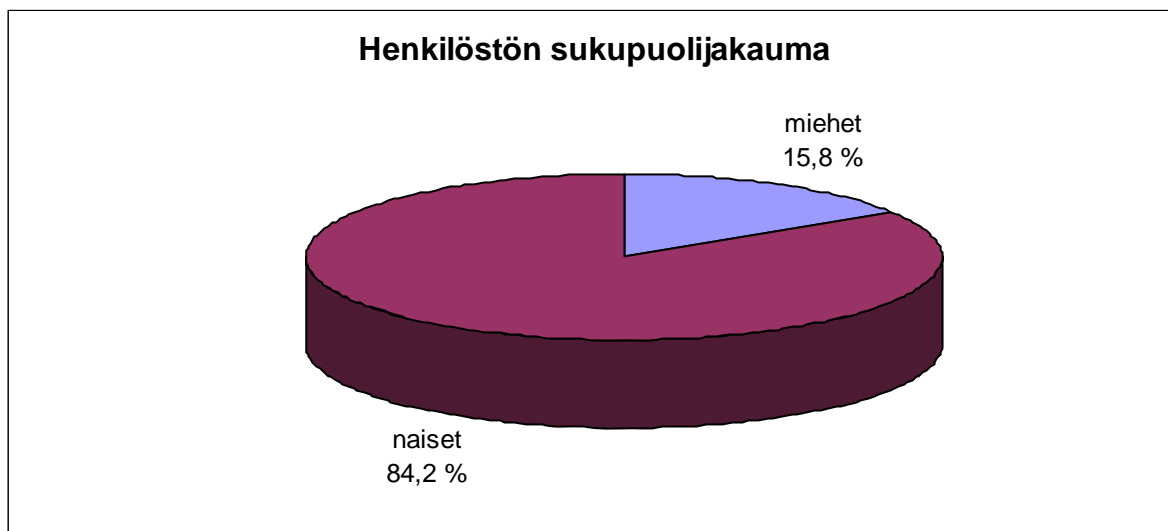
Sijaisten määrä on pysynyt edelleen korkeana sosiaali- ja terveystoimessa.

**Kuva 6. Määräaikaisen henkilöstön kehitys**

## 4.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Tammelan kunnan henkilöstön ikärakenteessa suurimmaksi ikäryhmäksi muodostuu 45-49-vuotiaiden ryhmä, johon kuuluu 63 henkilöä. Tämän ikäluokan edustajia Tammelan kunnan koko henkilöstöstä on 17,5 prosenttia. Seuraavaksi suurimmat ryhmät ovat 40-44-vuotiaiden ryhmä sekä 50-54- ja 55-59-vuotiaiden ryhmä. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on 36,9 prosenttia (vuonna 2008 36,5 prosenttia). Kunnan työntekijöiden keski-ikä naisten osalta vuonna 2009 on 45,0 vuotta (vuonna 2008 44,1 vuotta) ja miesten 44,3 vuotta (vuonna 2008 46,3 vuotta).

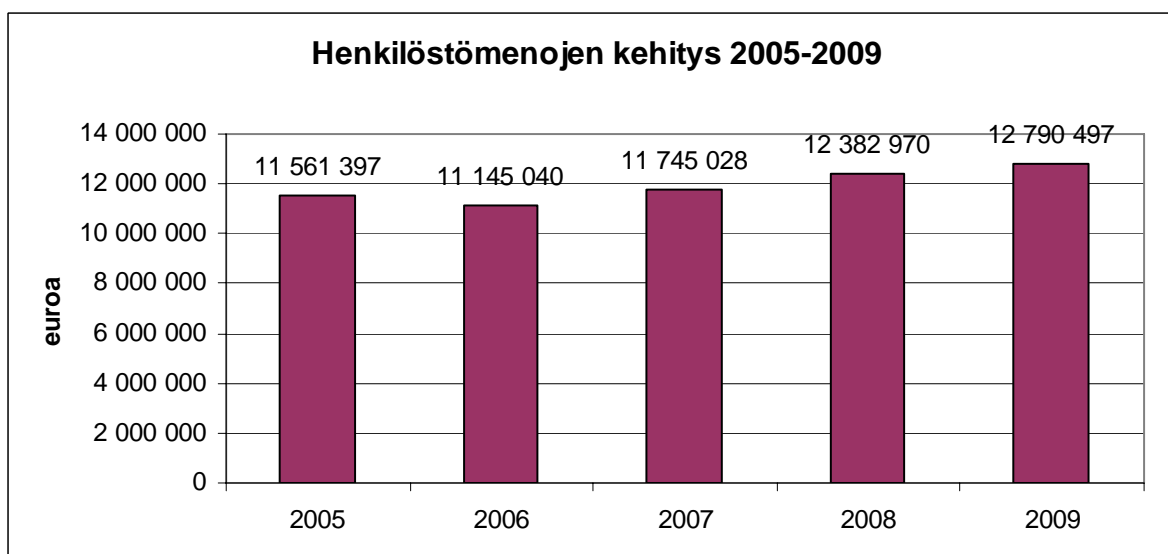
**Kuva 7. Henkilöstön ikärakenne viisivuotiskäryhmittäin**

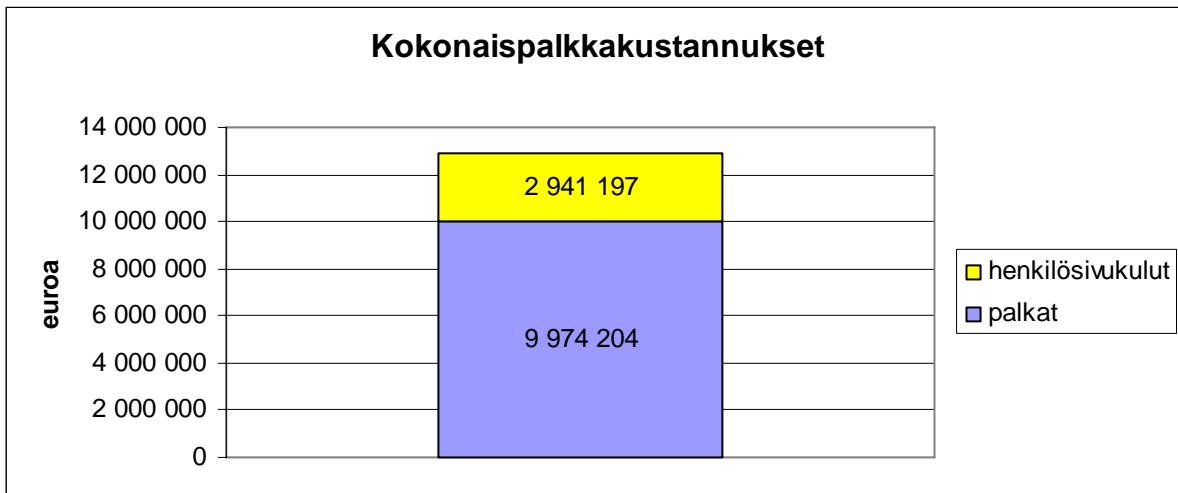
**Kuva 8. Henkilöstön sukupuolijakauma**

Kunnan työntekijöistä valtaosa on naisia. Naisia oli kunnan palveluksessa 303 ja miehiä 57.

#### 4.3 Henkilöstömenot

Tammelan kunnan henkilöstökulut (tuloslaskelmasta) olivat vuonna 2009 yhteensä 12,8 milj. euroa (palkkamenoista on vähennetty saadut kela-korvaukset yms.). Kokonaisuutena henkilöstökulut ovat kasvaneet 3,3 %. Vuonna 2008 henkilöstökulut kasvoivat 5,4 %. 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 %.

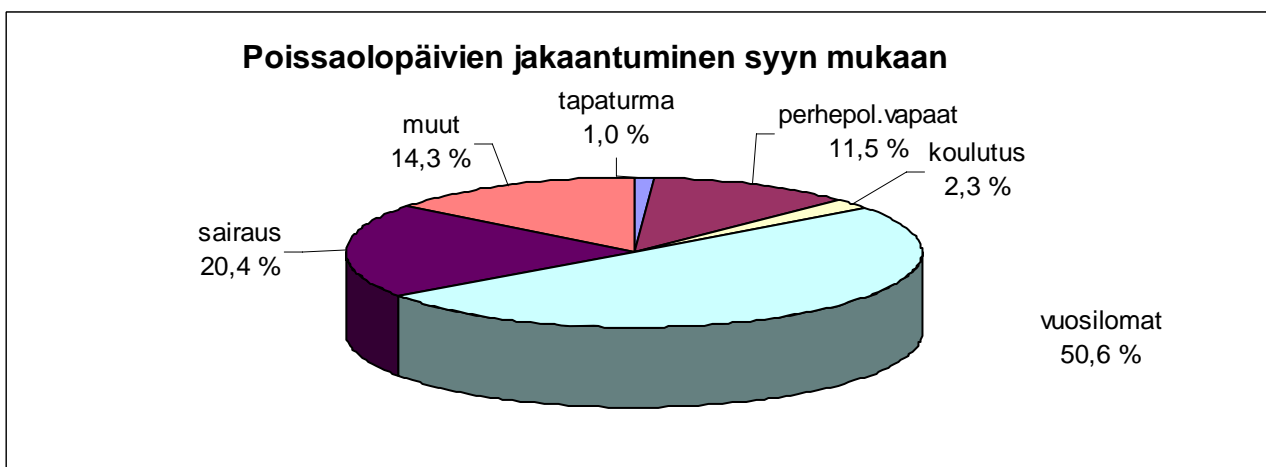
**Kuva 9. Tammelan kunnan henkilöstömenojen kehitys**

**Kuva 10. Kokonaispalkkakustannukset**

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

## 5 HENKILÖSTÖN TILA

### 5.1 Poissaolot

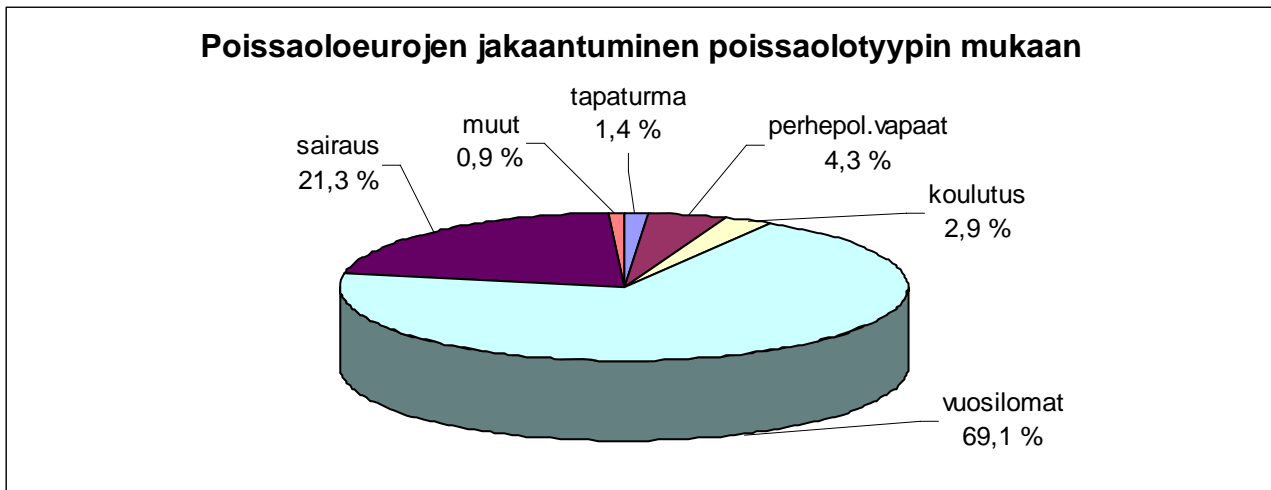
**Kuva 11. Henkilöstön poissaolot syyn mukaan jaoteltuna**

Poissaolopäiviä oli vuonna 2009 yhteensä 16.324 pv (vuonna 2008 17.803 pv), jotka jakaantuivat seuraavasti: vuosilomat 8.256 pv (vuonna 2008 8.288 pv), sairauspoissaolot 2.984 pv (vuonna 2008 2.984 pv), tapaturmat 163 pv (vuonna 2008 132 pv), perhepoliittiset vapaat 1.877 pv (vuonna 2008 2.874 pv), koulutus 370 pv (vuonna 2008 332 pv) sekä muut poissaolot, kuten vuorottelu- ja opintovapaat 2.336 pv (vuonna 2008 3.193 pv).

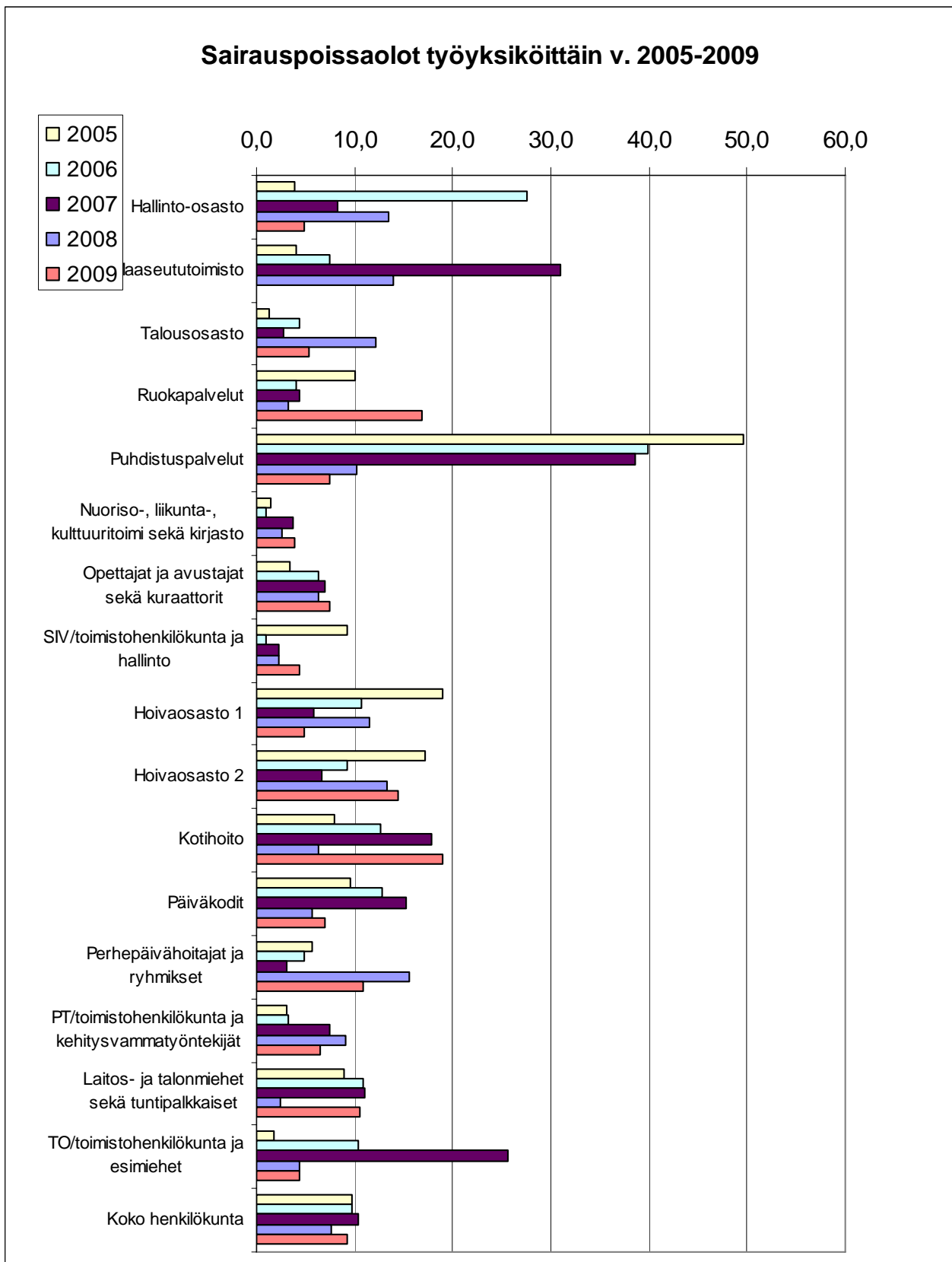
Sairauspoissaolot ovat kehittyneet seuraavasti (eri vuosien luvuista on poistettu maatalouslomituksen osuus): Vuonna 2009 sairauspoissaoloja oli 3.322 pv, eli lisäystä oli 338 pv ja 11,3 %. Vuonna 2008 sairauspoissaoloja oli 2.984 pv eli vähennystä 535 pv ja 15,2 %, vuonna 2007 sairauspoissaolot (3.519 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



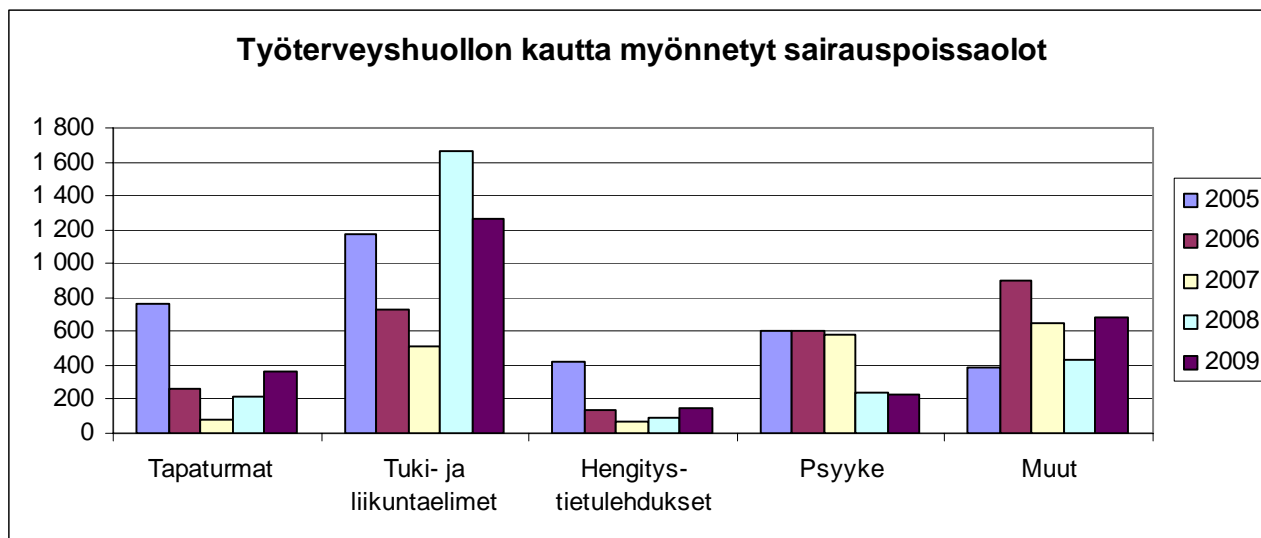
**Kuva 13. Henkilökunnan sairauspoissaolot (työpäivät) työyksiköittäin**



Sairauspoissaololuvut ovat noinlukuja ja niiden vaihteluun pienissä yksiköissä vaikuttavat satunnaiset tekijät, joten niistä ei ole syytä tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä varsinkaan

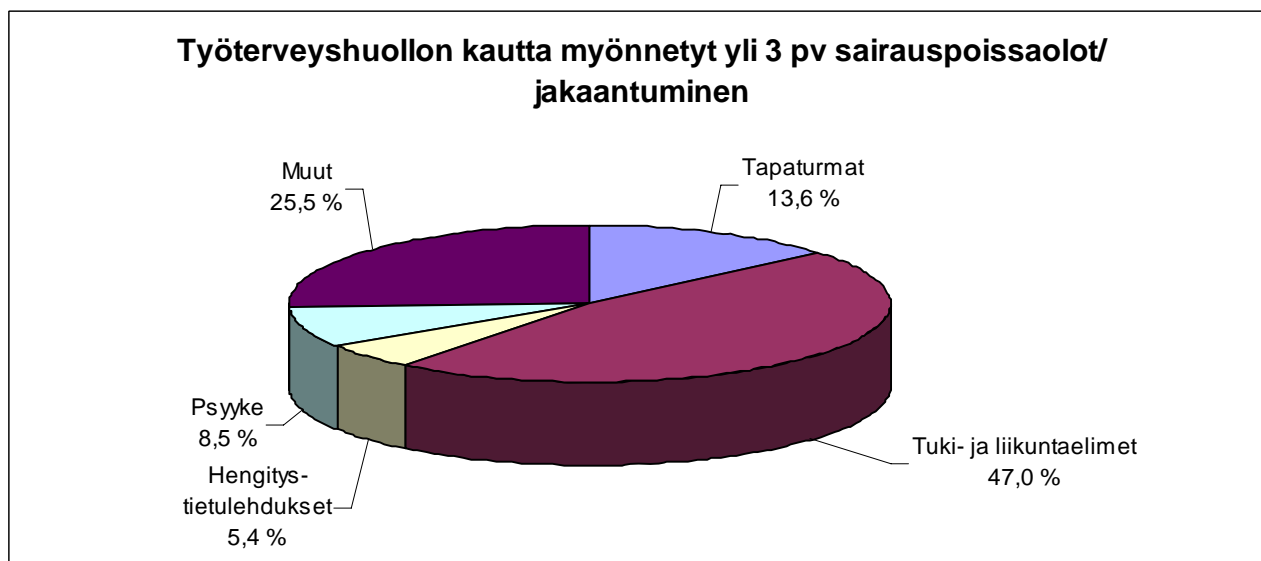
yksikkötasolla. Koko kunnan tasolla sairauspoissaolojen määrä on tasaantunut vuoden 2004 n. 12,4 päivästä vuosina 2005-2006 n. 9,7 päivään, vuonna 2007 n. 10,4 päivään ja vuonna 2008 n. 7,7 päivään ja nyt vuonna 2009 9,3 päivään (luvut eivät sisällä lyhyt- eikä pitkäaikaisia sijaisia).

**Kuva 14. Työterveyshuollon kautta myönnettyjen sairauspoissaolojen kehitys**



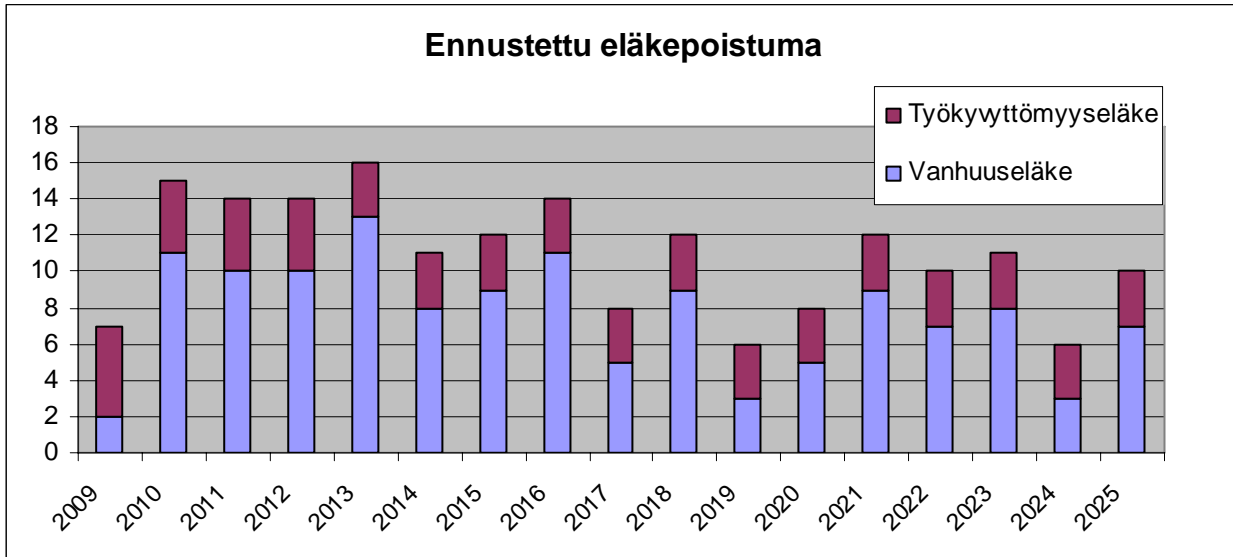
Tiedot sisältävät yli kolmen päivän sairauspoissaolot, jotka on todettu työterveyshuollossa. Ne kasvoivat maltillisesti 2,0 % vuoteen 2008 verrattuna.

**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 2009 Tammelan kunnan palveluksesta jäi eläkkeelle 6 henkilöä ja osa-aikaeläkkeelle 1 henkilö.

## 6 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

### 6.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollossa oli vuonna 2009 terveystarkastuksia/käyntiä seuraavasti: 39 lääkäriä, 89 työterveydenhoitajalla ja 13 fysioterapeutilla sekä 31 psykologilla. Sairaanhoidopalveluissa oli 585 lääkäriä käyntiä ja 163 terveydenhoitajakäyntiä. Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2009 86.320 euroa.

Työkyvyn tukemismallia oli edellisenä vuonna tehostettu siten, että vuosittain kartoitetaan yhden työyksikön koko henkilökunnan sairauspoissaolot kirjallisella kyselyllä. Näin löytyvälle riskiryhmälle kohdennetaan työterveyshuollon toimenpiteitä. Menettely on otettu osaksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Kunnantalon sisäilmatutkimusta ja -mittauksia jatkettiin vuonna 2009. Korjaavat muutostyöt ajoittuvat vuodelle 2010.

## **6.2 Koulutus**

Henkilökunnan koulutukseen oli varattu n. 91.640 euroa ja käyttö oli n. 45.338 euroa (summaan ei sisälly taloushallinnon uusien ohjelmistojen käyttöönottoon liittyvä koulutus). Vuonna 2008 koulutuspalvelujen käyttö oli n. 33.000 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 2009 kuudelle eri henkilölle yhteensä 2.224,72 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 2009 kehittämispalkinto jaettiin käytettäväksi yhteisesti koko henkilökunnan virkistystilaisuudessa.

## **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 2009 palkittiin Tammelan kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 20 ja 30 vuotta olleet kunnan viranhaltijat ja työntekijät, yhteensä 9 henkilöä.

## **6.6 Palkkaus ja kehityskeskustelut**

Kaikki kunnan työntekijät olivat vuonna 2009 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 perusturvan vanhustyön henkilökunnalle.

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

a) poikkeuksellisen hyvältä 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-kohdan mukaisessa palkitsemisessa on vaihtoehtona etenkin ryhmää palkittaessa virkistyskäyttö enintään 100 euron suuruisena enintään 30 työntekijälle). Vuonna 2009 myönnettiin b-kohdan mukaista kannustepalkkiota ruoka- ja puhdistuspalvelujen henkilöstölle.

## 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 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 toimien 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 2010.
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	303	84,2	57	15,8
Vakituisessa työ-/virkasuhteessa	235	84,5	43	15,5
Määräaikaisessa työ-/virkasuhteessa	68	82,9	14	17,1
Osa-aikaisessa työ-/virkasuhteessa*	23	100,0	0	0
Johtoryhmän jäsenenä	1	16,7	5	83,3
Esimiehenä	21	61,8	13	38,2

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