

ULVILAN KAUPUNKI
HENKILÖSTÖRAPORTTI

2015

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	2
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	3
2.1	Henkilöstön määrä.....	3
2.2	Henkilötyövuosi	5
2.3	Henkilöstön sukupuolijakauma.....	6
2.4	Henkilöstön ikärakenne	7
2.5	Eläkkeelle siirtyminen	8
2.6	Työssä jatkaminen kannattaa	11
3	TYÖHYVINVOINTI	13
3.1	Sairauspoissaolot	13
3.2	Työ- ja työmatkatapaturmapoissaolot sekä asiakasväkivaltatilanteet.....	16
3.3	Kuntoutus.....	18
3.4	Työsuojelu.....	18
3.5	Työterveyshuolto	19
4	TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA	21
4.1	Työhyvinvointiohjelma ja toimintasuunnitelma	21
4.2	Aktiivisen aikaisen tuen (AATU) ja Työkyvyn tehostetun tuen (TYTTI) toimintamallit	25
4.3	Liikuntapalvelut.....	26
4.4	Työpaikkaruokailu	27
4.5	Aloiteohje.....	27
4.6	Henkilöstölehti.....	28
5	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	28
6	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	30
6.1	Ulvilan kaupungin palkkaus	30
6.2	Henkilöstökustannukset	34
6.3	Ulvilan kaupungin palkitsemiskäytäntö	37
6.4	Tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä palkkakartoitus.....	37
7	YHTEISTOIMINTA.....	38

1 JOHDANTO

Vuosittainen henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstövoimavarojen määrästä ja rakenteesta, työpanoksesta ja työajan käytöstä, työvoimakustannuksista sekä henkilöstön hyvinvoinnista ja työkyvystä. Henkilöstöraportti on keskeinen välinen kuvattaessa ja seurattaessa henkilöstövoimavarojen tilaa ja kehitystä.

Päähavainnot Ulvilan kaupungin henkilöstössä tapahtuneista muutoksista:

- Helmikuussa käynnistettiin yhteistoimintamenettely henkilöstöjärjestöjen kanssa henkilöstömenojen alentamiseksi vuonna 2015, jolla tavoiteltiin yhteensä 0,8 milj. euron säästöä. Käytettävissä olevilla keinoilla ei saavutettu vaadittuja henkilöstösäästöjä.
- Henkilöstömäärä on pysynyt vuodesta 2010 tasaisena ollen kokonaismäärältään hieman päälle 500 henkilöä. Sivistysosastolla työskenteli vuonna 2015 74,4 % henkilöstöstä.
- Henkilöstön keski-ikä oli Ulvilassa 46,1 vuotta ja koko kunta-alalla 45,7 vuotta.
- Vanhuuseläkkeelle siirtyi 14 työntekijää ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 3 työntekijää. Luvuissa ei ole suuria muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna.
- Varhe-maksut kääntyivät selvästi laskuun. Maksut olivat vuonna 2014 156 000 euroa ja vuonna 2015 106 000 euroa.
- Henkilöstön sairauspoissaolot kääntyivät myös laskuun. Sairauspoissaolot vähenivät 969 päivää vuoteen 2014 verrattuna. Henkilökunta oli sairauslomalla keskimäärin 13,2 kalenteripäivää/henkilö.

Vuoden 2015 aikana valmistui työsuojelussa Asiakasväkivallan hallinnan toimintamalli, jonka pyrkimyksenä on saada aikaan Ulvilan kaupungin työyksiköihin väkivallaton ympäristö, joka takaa turvaa ja hyvinvointia henkilökunnalle. Tarkoituksena on ennaltaehkäistä yksiköissämme tapahtuvia väkivalta-tilanteita ja antaa keinoja selviytyä yllättävistä tilanteista ilman tilanteen kärjistymistä. Väkivallan uhkaa tai henkistä/ fyysistä väkivaltaa ei hyväksytä missään muodossa.

Henkilöstön kunnon hoitaminen Kaskelotissa laajeni neljään käyntikertaan/vko/työntekijä aiemman kolmen käyntikerran sijaan. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin Kuntokampanja keväällä ja syksyllä. Vuoden lopussa valittiin kaupungin parhaiten kuntoileva työpaikka. Vuonna 2015 voittajaksi tuli Opetuksen ja varhaiskasvatuksen hallinto mukaan lukien erityispäivähoito.

Vuoden 2015 lopussa ilmestyi monen vuoden tauon jälkeen Ulvilan kaupungin henkilöstön oma henkilöstölehti. Samoin monen vuoden tauon jälkeen virallistettiin aloitteiden tekeminen, jossa porkkanana mukana raha tai lahjakortti/vapaapäivä palkitseminen.

Anne-Riitta Tuominen
henkilöstöpäällikkö

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstön määrä

Kunta-alalla työskenteli 429 000 henkilöä lokakuussa 2014. Henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2011, jolloin kunta-alalla työskenteli 441 000 henkilöä. Henkilöstömäärä on siis vähentynyt viime vuosina, ja tämän kehityksen arvioidaan jatkuvan tulevinakin vuosina. Kolme neljäsosaa kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa tai sivistystoimessa.

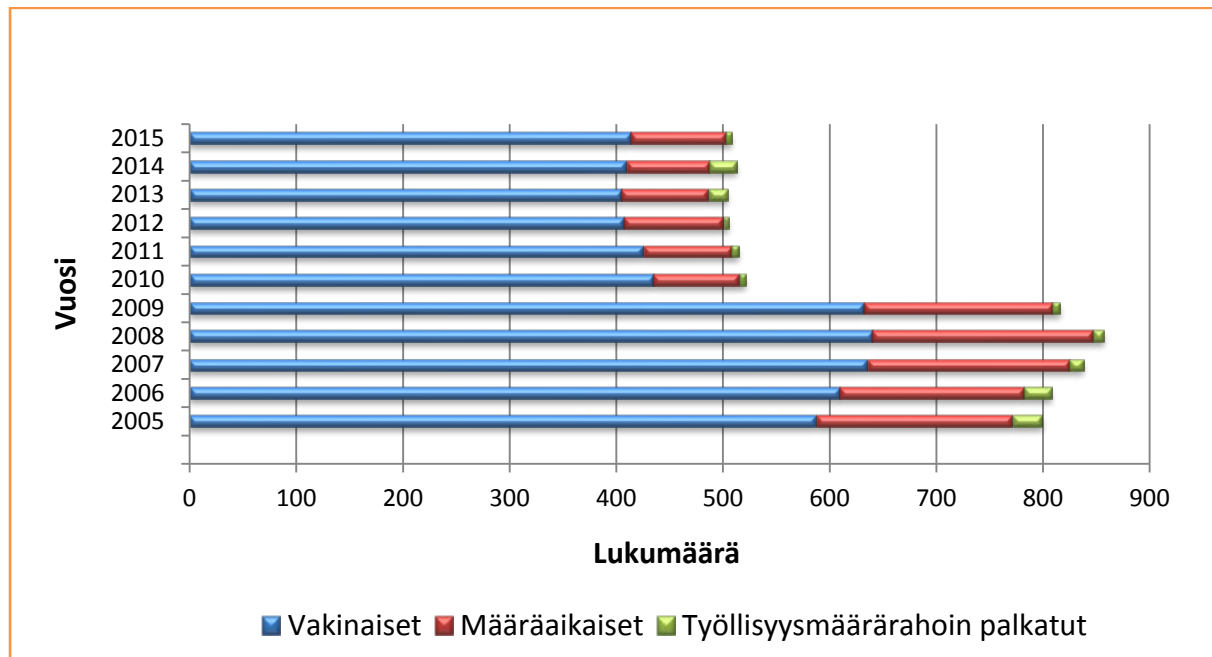
Naisvaltaisella alalla lakisääteiset perhevapaat oikeuttavat pitkiin poissaoloihin. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, sillä lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa. Suurin osa kuntien määräaikaikäisistä onkin sijaisia.

Määräaikaikäisessä palvelussuhteessa työskenteli vuonna 2014 noin 21 prosenttia henkilöstöstä. Vakinaisia oli 78 prosenttia ja työllistettyjä 1 prosenttia.

Kuntien henkilöstöstä kokoaikatyössä oli 87 prosenttia kuukausipalkkaisista ja osa-aikaisia ja sivutoimisia oli 14 prosenttia.

Ulvilan kaupungin henkilöstön määrä

Kuva 1. Henkilöstö 31.12.2005-31.12.2015.



Ulvilan kaupungin palveluksessa oli vuoden 2015 lopussa 508 (513) henkilöä, joista 413 (409) oli vakinaisessa ja 95 (104) määräaikaisessa palvelussuhteessa. Kokonaismäärästä työllistämistuella palkattuja tilapäisiä työntekijöitä oli 6 (26). Palveluksessa oli vuoden lopussa yhteensä 5 (+9) henkilöä vähemmän kuin edellisen vuoden päättyessä. Vakainainen henkilökunta lisääntyi 4 (+4) henkilöllä ja määräaikainen henkilöstö väheni 9 (+5) henkilöllä. Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 28 (29). Kaupungin palveluksesta erosi 5 (12) vakinaista henkilöä ja täydelle eläkkeelle siirtyi 17 (13) henkilöä.

Täyttä työaikaa tekevien osuus koko henkilöstöstä oli 87,2 % (86,4 %). Osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuoden lopussa 18 (17) henkilöä.

Vuoden 2015 aikana eripituisten palvelussuhteiden määrä oli kaikkiaan 1988 (1996) ja niissä oli 738 (759) eri henkilöä. Työllistämistuella palkattuja henkilöitä oli vuoden aikana yhteensä 38 (49) eri henkilöä.

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2010–2015

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä lukumäärä
	lkm	%	lkm	%	
31.12.2010	436	84,2 %	82	15,8 %	518
31.12.2011	425	82,5 %	90	17,5 %	515
31.12.2012	407	80,6 %	98	19,4 %	505
31.12.2013	405	80,4 %	99	19,6 %	504
31.12.2014	409	79,7 %	104	20,3 %	513
31.12.2015	413	81,3 %	95	18,7 %	508

Taulukko 2. palvelussuhteet 31.12.2015

Palvelussuhteet	Yhteensä	Prosenttia
Kokoaikainen	442	87,01 %
Osa-aikainen	59	11,61 %
Sivuvirka- tai toimi	7	1,38 %
Yhteensä	508	100,00 %

Taulukko 3. Henkilöstö hallintokunnittain 31.12.2015-31.12.2014

Henkilöstön lukumäärä 31.12.	2015			2014		
	Vakinaisia	Määräaikaisia	Yhteensä	Vakinaisia	Määräaikaisia	Yhteensä
Kaupunginhallitus	2	0	2	2	0	2
Talous ja hallinto	15	4	19	16	2	18
Sivistystoimi	291	87	378	293	83	376
Tekninen toimi	97	4	101	90	12	102
Maankäyttö	8	0	8	8	7	15
Yhteensä	413	95	508	409	104	513

2.2 Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä vuoden viimeisenä päivänä.

Uvilan kaupungin henkilötyövuodet

Ulvilan kaupungin henkilöstö teki vuoden 201 yhteensä 516,0 henkilötyövuotta (vuonna 2014 513,5 henkilötyövuotta). Kun henkilötyövuosiin lisätään lisä- ja ylityöt sekä vähennetään palkattomat poissaolot, vuonna 2015 tehtiin 403,9 henkilötyövuotta (vuonna 2014 470,6).

Taulukko 4. Henkilötyövuodet 2015.

Henkilötyövuodet	HTV 1	HTV 2	HTV 3
Kaupunginhallitus, talous ja hallinto	23,37	23,00	19,03
Opetus	195,40	185,00	170,75
Varhaiskasvatus	159,24	136,07	108,22
Muu sivistystoimi	25,54	23,03	18,19
Ateria- ja puhtauspalvelut	67,14	62,21	49,62
Muu tekninen toimi	37,59	36,95	31,29
Maankäyttö	7,72	7,69	6,04
Koko henkilöstö yhteensä	516,00	473,95	403,14

HTV 1 = palveluksessa olopäivien lukumäärä / 365 x (henkilön osa-aikaprosentti / 100)

HTV 2 = yllä olevan kaavan mukaan, lisätään lisä- ja ylityöt, vähennetään palkattomat poissaolot

HTV 3 = yllä olevan kaavan mukaan, lisätään lisä- ja ylityöt, vähennetään palkalliset sekä palkattomat poissaolot

2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma

Yli 80 prosenttia kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa tai sivistystoimessa. Ne kaikki ovat naisvaltaisia aloja, joten kunta-alalla työskentelee paljon naisia. Vain kaksi kymmenestä palkansaajasta on miehiä.

Ulvilan kaupungin henkilöstön sukupuolijakauma

Ulvilan kaupungin henkilöstöstä naisia oli vuoden 2015 lopussa 79,5 % (vuoden 2014 lopussa 79,1 %). Ulvilan kaupungilla työskenteli vuoden 2015 lopussa yhteensä 404 naista ja 104 miestä (vuoden 2014 lopussa 406 naista ja 107 miestä). Sekä naisten että miesten määrä henkilöstössä oli vähentynyt edellisestä vuodesta. Naisvaltaisimmat osastot ovat varhaiskasvatus, jossa naisia on 99,3 % koko varhaiskasvatuksen henkilöstöstä (vuonna 2013 99,3 %), sekä ateria- ja puhtauspalvelut, jossa naisten osuus on 100 % (vuonna 2013 98,5 %).

Taulukko 5. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2015.

Henkilöstön sukupuolijakauma	Naiset	Miehet	Yhteensä
Kaupunginhallitus, talous ja hallinto	13	8	21
Opetus	156	52	208
Varhaiskasvatus	142	1	143
Muu sivistystoimi	17	10	27
Ateria- ja puhtauspalvelut	67	0	67
Muu tekninen toimi	6	28	34
Maankäyttö	3	5	8
Yhteensä	404	104	508
Prosenttia	79,5 %	20,5 %	100,0 %

2.4 Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2014 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,7 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Ulvilan kaupungin henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2015 lopussa oli 47,9 vuotta (vuoden 2014 lopussa 47,8 vuotta) ja koko henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta (vuoden 2013 lopussa 46,3 vuotta). Nuorimmat työntekijät ovat opetuksessa (keski-ikä 43,9 vuotta) ja varhaiskasvatuksessa (keski-ikä 44,8 vuotta). Eniten työntekijöitä oli edelleenkin ikähaarukassa 55-59 –vuotiaat. Tässä ikähaarukassa on kuitenkin näkyvissä suurin vähennys n. 10 henkilöä edelliseen vuoden lukuihin verrattuna.

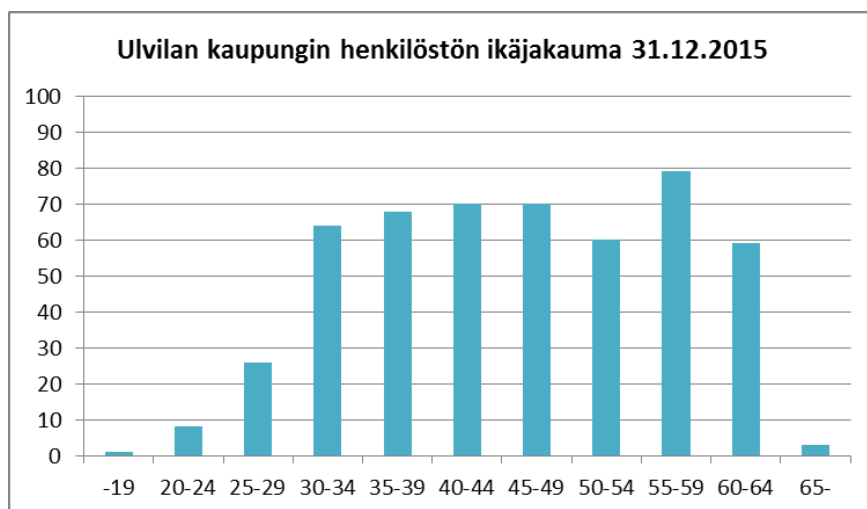
Taulukko 6. Henkilöstön keski-ikä 31.12.2015

Henkilöstön keski-ikä	Naiset	Miehet	Yhteensä
Kaupunginhallitus, talous ja hallinto	50,10	53,66	50,62
Opetus	43,53	45,40	43,99
Varhaiskasvatus	44,91	34,07	44,83
Muu sivistystoimi	43,45	50,90	46,21
Ateria- ja puhtauspalvelut	51,55	-	51,55
Muu tekninen toimi	47,83	50,19	49,78
Maankäyttö	47,30	59,98	55,23
Koko henkilöstön keski-ikä	45,60	48,45	46,18

Taulukko 7. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2015.

Henkilöstön ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	35	6,9 %
30-39	132	26,0 %
40-49	140	27,6 %
50-59	139	27,4 %
60-64	59	11,6 %
65 ja yli	3	0,6 %
Yhteensä	508	100,0 %

Kuva 2. Ulvilan kaupungin henkilöstön ikäjakauma 31.12.2015.



2.5 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2014 kunnallisen eläkelain mukaiselle eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,7 vuotta (vuonna 2013 60,4 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirryttiin vuonna 2014 keskimäärin 64 vuoden iässä (vuonna 2013 keskimäärin 63,9 vuoden iässä).

Eläkkeellesiirtymisiän odote 25-vuotiaalle kuntatyöntekijälle oli 61,3 vuotta (vuonna 2013 60,8 vuotta) ja 50-vuotiaalle 63,5 vuotta (vuonna 2013 63,1 vuotta). Eläkkeellesiirtymisiän odote kuvaa, minkä ikäisenä 25- tai 50-vuotiaat työntekijät siirtyisivät keskimäärin eläkkeelle, jos eläkkeelle siirryttäisiin tulevaisuudessa juuri samalla tavalla kuin tarkasteluvuonna. Koko työeläkesektorilla eläkkeelle siirtymisiän odote 25-vuotiaalle vuonna 2014 oli 61,2 vuotta.

Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2016–2035 nykyisistä työntekijöistä noin 45 % siirtyy vanhuuseläkkeelle, 9 % työkyvyttömyyseläkkeelle ja 7 % osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Arviot perustuvat todennäköisyyslukuihin, joissa ei ole otettu huomioon esimerkiksi eläkeuudistuksen vaikutuksia.

Taulukko 8 .KuEL-eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Suomessa (Keva)

KuEL-eläkelajit	Keski-ikä
Vanhuuseläke	64,0
Täysi työkyvyttömyyseläke	58,3
Täysi kuntoutustuki	49,0
Osatyökyvyttömyyseläke	56,1
Kaikki	60,7

Ulvilan kaupungin henkilöstön eläköityminen

Ulvilan kaupungin henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2015 yhteensä 14 henkilöä (vuonna 2014 12 henkilöä) ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 3 (1) työntekijä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63 vuotta (vuonna 2014 64 v).

Taulukko 9. Henkilöstön eläköityminen vuonna 2015.

Eläköityminen	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	14 (12)	63 (64)
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	2 (1)	61 (61)

Taulukko 10. Henkilöstön siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2015.(sulussa luvut vuonna 2014)

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	Lukumäärä	%koko henkilöstöstä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	6 (8)	1,2 (1,6)	56 (59)
osa-aikatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	2 (5)	0,4 (1)	61 (59)
kuntoutustuelle siirtyneitä	1 (2)	0,2 (0,4)	58 (60)
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	3 (1)	0,6 (0,2)	51 (57)

Taulukko 11. Kuntoutustuet vuonna 2015

KUNTOUTUSTUET 1.1.-31.12.2015	Kalenteri- päivät
Alle 4 päivää	0
4 - 29 päivää	0
30 - 60 päivää	31
61 - 90 päivää	70
91 - 180 päivää	548
Yli 180 päivää	424
Yhteensä	1073

Vuoden 2015 aikana irtisanoutui yhteensä 5 vakinaista henkilöä (vuonna 2014 12 henkilöä).

Vaihtuvuus aiheuttaa kuluja, sillä töiden uusi organisointi ja uuden työntekijän työhön perehdyttäminen vaativat työaikaa, mikä on pois tehollisesta työajasta. Laskennallisesti uusi työntekijä tekee työtä noin 50 % tehokkuudella verrattuna kokeneisiin työntekijöihin, kunnes hän on täysin opastettu ja kykenee samaan tehokkuuteen kuin kokenut työntekijä. Vaihtuvuudella on myös positiivisia vaikutuksia, sillä sen myötä organisaatio uudistuu.

2.6 Työssä jatkaminen kannattaa

Varhainen eläkkeelle siirtyminen aiheuttaa merkittäviä kustannuksia eläkejärjestelmälle. Kuntien eläkemenosta 12,5 % johtuu työkyvyttömyyseläkkeistä. Työkyvyttömyys näkyy työnantajalle kohonneina eläkemaksuina. Kevan laskelman mukaan jo yksikin torjuttu työkyvyttömyyseläke tuottaa 60 000 euron säästön kunnalle. Siksi kuntien tulisi pyrkiä aktiivisesti ehkäisemään työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Keskeistä on ehkäistä työkyvyttömyyttä työhyvinvoinnin edistämisellä ja puuttua varhain työkykyä heikentäviin tekijöihin. Kolmanneksi on tärkeää hyödyntää jäljellä olevaa työkykyä. Osatyökykyisten määrä tulee kunnissa lähivuosina kasvamaan, mikä lisää uudelleen sijoittamista yli osastorajojen. Työyksiköihin tulee lisätä valmiuksia vastaanottaa osatyökykyinen työntekijä.

Varhe-maksu

Taloudelliset kannustimet kunnallisessa eläkejärjestelmässä liittyvät ensinnäkin varhaiseläkemenoperusteiseen maksuun (varhe-maksu). Työnantaja maksaa varhe-maksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Osatyökyvyttömyyseläkkeestä varhe-maksua ei peritä.

Varhe-maksun määrän päättää Kevan valtuuskunta jokaiselle vuodelle erikseen, ja maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken edellä mainituista eläkkeistä aiheutuvien menojen suhteessa. Alkaneet eläkkeet vaikuttavat työnantajan varhe-maksuun tasan 36 kalenterikuukauden ajan. Näin maksu voi jakautua neljälle vuodelle. Varhe-maksussa on kolme maksuluokkaa, jotka määräytyvät KuEL-palkkasumman suuruuden mukaan. Ulvilan kaupunki kuuluu keskisuuriin työnantajiin, jolloin maksun suuruus määräytyy jäsenyhteisössä kuluvana vuonna ja kahtena edeltävänä vuonna alkaneiden varhaiseläkkeiden aiheuttaman eläkemenon perusteella ja tämän lisäksi Ulvilan kaupunki vastaa yhteisvastuullisesti osasta varhe-maksuosuuksia.

Jos henkilö palaa työelämään tai siirtyy vanhuuseläkkeelle kolmen ensimmäisen varhe-maksua aiheuttaneen eläkevuotensa aikana, lopuille vuosille jaetaan vain siihen mennessä aiheutunut eläkemeno. Työnantaja voi näin alentaa varhe-maksuja tukemalla työntekijän palaamista töihin.

Erityisesti kuntoutustuella olevia työntekijöitä kannattaa tukea työhön palaamisessa ns. kuntoutustukihyvityksen vuoksi. Jos kuntoutustuella oleva henkilö palaa takaisin työhön tai alkaa saada osatyökyvyttömyyseläkettä, työnantajalta jätetään kokonaan perimättä varhe-maksu niiltä 36 kuukauden jaksoon kuuluvilta kuukausilta, jotka henkilö on ollut työmarkkinoiden käytettävissä.

Eläkemenoperusteinen maksu

Toinen taloudellisiin kannustimiin liittyvä maksu on eläkemenoperusteinen maksu, joka jaetaan kunnille sen mukaan, kuinka paljon kunnan palvelun perusteella maksetaan ulos vuonna 2004 loppuun mennessä karttuneita eläkkeitä.

Eläkemenoperusteisen maksun taloudellinen kannustin syntyy siitä, että maksu tulee kunnalle vasta siinä vaiheessa, kun henkilö jää eläkkeelle. Mitä pidempään henkilö on työssä, sitä myöhemmin siirtyä työnantajan maksettavaksi tuleva eläkemenoperusteinen maksu.

Eläkkeelle jäämistä pohdittaessa tulisi aina muistaa, että heikentyneen työkyvyn ei tarvitse olla este työnteolle. Kaikkien osapuolten etu ja tavoite on, että työntekijä jaksaa ja jatkaa työssä eläkeikään saakka. Ulvilan kaupungin aktiivisen aikaisen tuen ja osatyökykyisyydestä johtuvan uudelleensijoituksen toimintamalli lyhennettynä Aatu-malli antaa työpaikoille pelisäännöt siihen, miten työkyvyn heikkenemiseen liittyvien ongelmien ilmetessä toimitaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Näissä asioissa ratkaisevaa on onnistunut yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Kaikki tehtävät toimenpiteet edellyttävät kuitenkin aina myös työntekijän halukkuutta ja sitoutumista.

Ulvilan kaupungin eläkemaksut

Ulvilan kaupunki maksoi vuonna 2015 varhe-maksuja 106 000 euroa (vuonna 2014 156 000 euroa). Eläkemenoperusteinen maksu oli 1 390 000 euroa (vuonna 2014 1 448 000 euroa).

Taulukko 12. Eläkemaksut vuonna 2015 (suluissa 2014).

Eläkemaksut	Maksut 1000 euroa	%-osuus palkka- kustannuksista
Varhe-maksu	106 (156)	0,48 (0,73)
Eläkemenoperusteinen maksu	1 390 (1 448)	(ei lasketa)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointiin investoiminen kannattaa. Kevan laskelmien mukaan työkyvyttömyyden aiheuttamat kokonaiskustannukset ovat kunnissa keskimäärin 12,7 % palkkasummasta, osuus vaihtelee kuntaorganisaatioiden välillä 7-14,7 %:iin. Kuntien työkyvyttömyysmenot ovat vuosittain 2,2 miljardia euroa, josta puolet on välillisiä ja puolet välittömiä menoja. Välittömistä kustannuksista sairauspoissaolot ovat merkittävin kustannusten aiheuttaja, sen lisäksi tulee työterveyshuolto-, tapaturma- ja eläkekustannuksia. Välillisiä kustannuksia ovat poissaolojen hallinnointi, sijaisten palkat ja ylityöt, tuottavuuden aleneminen ja palvelutuotannon heikkeneminen.

Vuonna 2008 kunnan työntekijä oli sairaana keskimäärin 19,4 päivää vuodessa. Vuonna 2014 sairauspoissaolojen määrä oli 16,9 päivää (vuonna 2013 16,7 päivää). Vuonna 2014 eniten sairastivat kodinhoitajat, siivoajat ja lähihoitajat (25–28 päivää vuodessa). Vähäisintä poissaolo oman sairauden takia oli päälliköillä, lääkäreillä ja opettajilla (8–9 päivää).

3.1 Sairauspoissaolot

Uvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot

Uvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2015 olivat yhteensä 6727 päivää (vuonna 2014 7696 päivää). Sairauspoissaolot vähenivät 969 päivää (vuonna 2014 +1 035 päivää). Henkilökunta oli sairauslomalla vuoden 2015 aikana keskimäärin 13,2 kalenteripäivää/henkilö (vuonna 2014 15,0 kalenteripäivää/henkilö).

Sukupuolen mukaan sairauspoissaolot jakoutuivat siten, että vuonna 2015 kaikista sairauspoissaoloista naisten osuus oli 81,1 prosenttia (vuonna 2014 86,9 %) ja miesten sairauspoissaoloja oli 18,9 prosenttia (vuonna 2014 13,1 %).

Henkilöstöstä 22,2 prosentilla (vuonna 2014 22,5 %:lla) ei ole ollut vuoden aikana yhtään sairauspoissaolopäivää.

Pitkien yli kymmenen päivää kestävien sairauslomien kehitystä pidetään tärkeänä tunnuslukuna kuvamaan henkilöstön terveyttä. Vuonna 2015 Uvilan kaupungin henkilöstölle kertyi eniten yli kymmenen päivän sairauspoissaoloja, 3600 kalenteripäivää eli kaikista sairauspoissaoloista 53,5 % (vuonna 2014 4869 kalenteripäivää, 63,3 % ja vuonna 2013 3923 kalenteripäivää, 59,0 %). Yli kymmenen päivän sairauspoissaolot laskivat 1269 kalenteripäivää, 9,8 %. Lyhyet 1-3 kalenteripäivän sairauspoissaolot sen sijaan kasvoivat edellisestä vuodesta 234 kalenteripäivää, 6,0 %. 4-10 kalenteripäivän sairauspoissaoloissa oli 3,8 %:n kasvu edellisvuoteen nähden.

Vuoden jokaisena työpäivänä Uvilan kaupungissa oli sairauden vuoksi pois keskimäärin 27 työntekijää (vuonna 2014 keskimäärin 31 työntekijää).

Sairauspoissaolot ovat kustannustekijä, jonka alentamisella saadaan huomattavaa taloudellista hyötyä

palkkakulujen vähentyessä (sairauspoissaolopalkka, korvaavat ylitytöt sekä sijaisten palkkakustannukset). Ulvilan kaupungin yhden sairauspäivän palkkamenetyks sosiaali- ja eläkemaksuineen vuonna 2014 oli n. 150 €. Edellä olevan palkkamenetyksen pohjalta laskettuna Ulvilan kaupunki säästi n. 145 000 euroa henkilöstön sairauspoissaolojen laskun myötä vuonna 2015. Tämä summa ei sisällä sijaisten palkkoja tai korvaavia ylityksiä. Sairausajan palkkakustannus ei kuitenkaan jää yksin työnantajan korvattavaksi, sillä kun sairaus jatkuu yli 10 päivää, työnantaja saa päivärahaosuuden Kelalta, mikä on n. 70 % bruttopalkasta.

Taulukko 13. Sairauspoissaolot 1.1.–31.12.2015

			Kalenteri- päiviä	%- osuus
4 - 29 päivää	3091			
30 - 60 päivää	882	Sairauspoissaolojen pituus		
61 - 90 päivää	346	Yli kymmenen päivän sairauslomat	3600	53,5 %
91 - 180 päivää	460	4-10 päivän sairauslomat	1544	23,0 %
Yli 180 päivää	365	1-3 päivän sairauslomat	1583	23,5 %
Yhteensä	6727	Yhteensä	6727	100,0 %

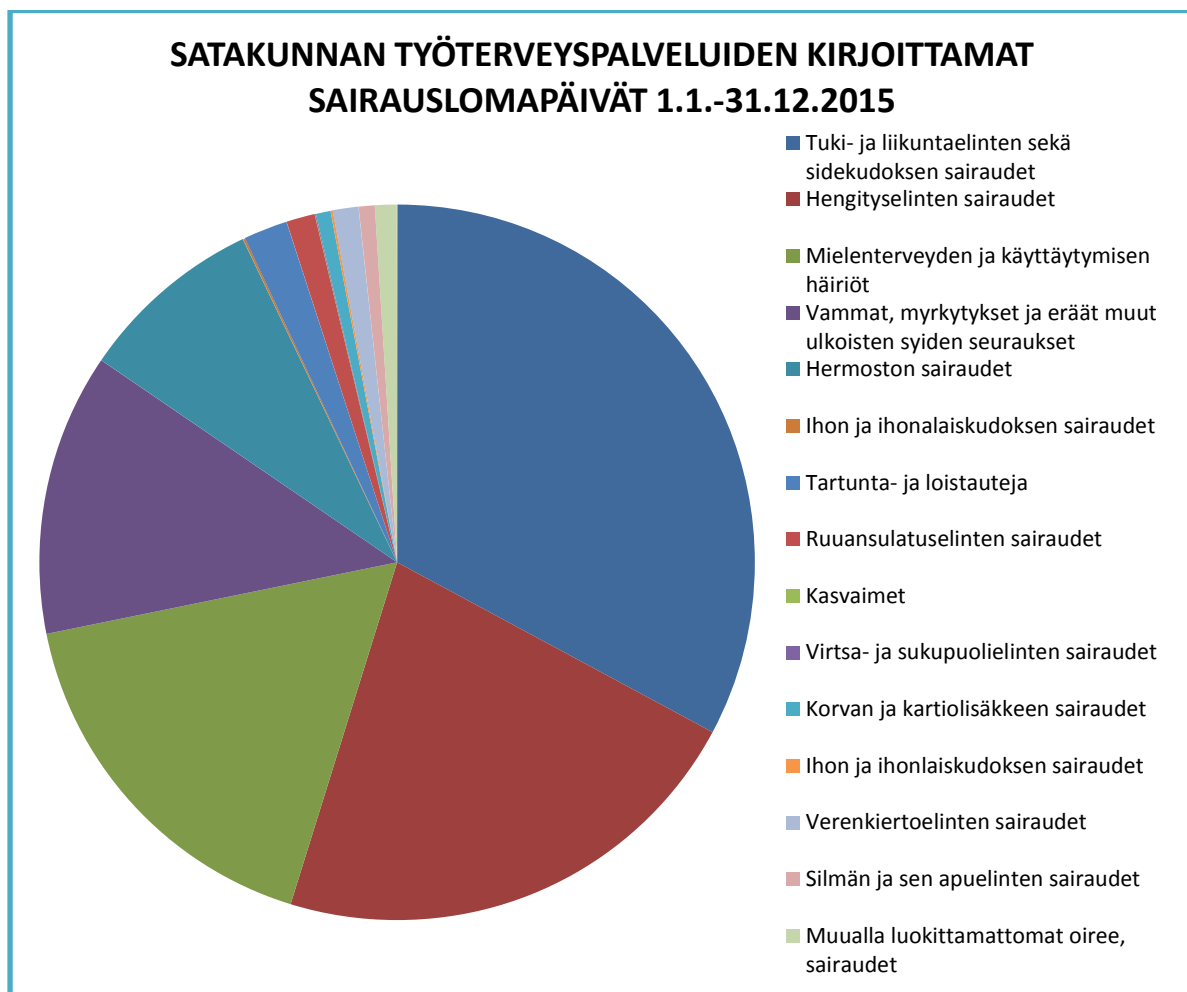
Ulvilan kaupungin sairauspoissaolosten seuranta perustuu Satakunnan Työterveyspalveluiden kirjoittamiin sairauslomiin, joita oli vuonna 2015 yhteensä 4 827 päivää. Nämä ovat noin 71,8 % kaikista sairauspoissaolopäivistä. Perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja yksityislääkäreitten kirjoittamien sairaustodistusten diagnooseja ei keskitetysti seurata.

Satakunnan työterveyspalveluiden kirjoittamien todistusten perusteella sairauspoissaolojen kolme suurinta pääasiallista syytä ovat:

1. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet 32,9 % (vuonna 2014 46,0 %, vuonna 2013 49,4 %, vuonna 2012 54,4 %).
2. Hengityselinten sairaudet 22,0 % (vuonna 2014 15,7 %, vuonna 2013 20,5 %, vuonna 2012 24,9 %).
3. Mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöt 16,9 % (vuonna 2014 13,1 %, vuonna 2013 12,4 %, vuonna 2012 12,9 %).

Edelliseen vuoteen verrattuna tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat laskeneet merkittävästi 13,1 prosenttia. Hengityselinten sairaudet ovat kasvaneet 6,3 % ja mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöt vastaavasti 3,8 %.

Kuva 3. Satakunnan työterveyspalveluitten kirjoittamat sairauslomat 1.1.-31.12.2015



Taulukko 14. Sairauspoissaolot, tth, toimialueittain

Toimialue	Sairauspoissaolopäivät	%-osuus
Kaupunginhallitus, Talous ja hallinto	136	2,8
Opetus	1 424	29,5
Varhaiskasvatus	1 651	34,2
Muu sivistystoimi	236	4,9
Ateria ja puhtaus	724	15,0
Muu tekninen toimi ja maankäyttö	656	13,6
Yhteensä	4 827	100,0

3.2 Työ- ja työmatkatapaturmapoissaolot sekä asiakasväkivaltatilanteet

Uvilan kaupungin henkilöstön työ- ja työmatkatapaturmapoissaolot

Vuoden 2015 aikana työ- ja työmatkatapaturmia sattui 23 henkilölle (vuonna 2014 15 henkilölle, vuonna 2013 20 henkilölle), joista aiheutui yhteensä 508 poissaolopäivää (vuonna 2014 534 poissaolopäivää, vuonna 2013 532 poissaolopäivää). Työmatkatapaturmia sattui 3 henkilölle (vuonna 2014 2 henkilölle, vuonna 2013 5 henkilölle), ja niistä aiheutui 38 poissaolopäivää (vuonna 2014 9 poissaolopäivää, vuonna 2013 76 poissaolopäivää).

Vapaa-ajantapaturmia sattui 2 henkilölle, joista aiheutui yhteensä 85 poissaolopäivää.

Työsuojelu sai läheltä piti –tilanneilmoituksia kymmenestä henkilöstä. Lisäksi asiakasväkivaltatilanteita ilmoitettiin syksystä 2015 lähtien 22, joista 18 Olavin koulusta.

Eniten tapaturmia aiheuttivat työssä kaatumiset, liukastumiset ja kompastumiset sekä lasten potkimiset, puremiset ja lyömiset.

Taulukko 15. Tapaturmista aiheutuneet poissaolot 1.1.–31.12.2015.

TYÖTAPATURMA- POISSAOLOT 1.1.-31.12.2015	Kalenteri- päivät
Alle 4 päivää	9
4 - 29 päivää	50
30 - 60 päivää	-
61 - 90 päivää	90
91 - 180 päivää	176
Yli 180 päivää	183
Yhteensä	508

TYÖMATKATAPATURMA- POISSAOLOT 1.1.-31.12.2015	Kalenteri- päivät
Alle 4 päivää	2
4 - 29 päivää	0
30 - 60 päivää	36

61 - 90 päivää	0
91 - 180 päivää	0
Yli 180 päivää	0
Yhteensä	38

VAPAA-AJAN TAPATURMAT 1.1.-31.12.2015	Kalenteri- päivät
Alle 4 päivää	0
4 - 29 päivää	35
30 - 60 päivää	50
61 - 90 päivää	0
91 - 180 päivää	0
Yli 180 päivää	0
Yhteensä	85

3.3 Kuntoutus

Vuonna 2015 toteutettiin kahdelle henkilölle yksilöllinen työkykyä ylläpitävä kuntoutus (vuonna 2014 seitsemän). Lisäksi Ulvilan kaupungilla on kahdeksan työntekijää ryhmätyk-kuntoutuksessa Kuntoutuskeskus Petreassa. Kyseessä on Kela-rahoitteinen varhaiskuntoutus, joka kestää vuoteen 2017.

3.4 Työsuojelu

Työsuojelun perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja työympäristössä. Työsuojelun käsitteeseen kuuluu tätä laajemmin myös hyvä työympäristö, joka käsittää työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi myös henkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin.

Työsuojelu koskee jokaista joko käytännön ongelmina tai kehittämistarpeina. Henkilöstölle se merkitsee turvallista ja terveellistä työympäristöä sekä viihtyisyyttä. Esimiehille se on johtamista ja esimiestyötä.

Työsuojeluhallinnolle se merkitsee ennakoivaa työsuojelua. Työsuojeluorganisaatiossa toimiville se on yhteistyönä korostuvaa toimintaa, jossa pitää pystyä ottamaan huomioon tasapuolisesti eri henkilöstöryhmien erilaiset työsuojelutarpeet.

Työsuojeluasioista vastaa työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö, työntekijöitten edustajina kaksi työsuojeluvaltuutettua ja toimihenkilöiden (esimiehet) edustajana yksi työsuojeluvaltuutettu. Varsinaiset työsuojeluvaltuutetut ja heidän kaksi varatyösuojeluvaltuutettua on valittu toimikaudeksi 1.1.2014-31.12.2017.

Yhteiset työnantajan ja työntekijöiden väliset työsuojeluasiat käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Ulvilan kaupungin työsuojelun tärkeimpiä asiakirjoja ovat työsuojelun toimintaohjelma, toimintaohje henkisen väkivallan, kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi kaupungin työpaikoilla, päihdeohjelma, toimintaohje puhtaan sisäilman edistämiseksi sekä asiakasväkivallan hallinnan toimintamalli (UUSI).

Kaikista työyksiköissä sattuneista tapaturmista, asiakasväkivaltilanteista sekä läheltä piti –tilanteista lähetetään työsuojelupäällikölle kopio. Ko. ilmoitukset käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Työturvallisuuslain mukaan kaikilla työnantajilla on velvollisuus selvittää, tunnistaa ja arvioida työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvat haitat ja vaarat. Tämä riskien arviointi ja hallinta on osa työpaikan turvallisuustoimintaa ja ennakoivaa työsuojelua. Riskien arviointi on systemaattinen prosessi, jolla työympäristö pyritään tekemään turvalliseksi. Työympäristöä on tarkkailtava ja vaaratilanteet selvitettävä asianmukaisesti. Kun työpaikan vaarat on tunnistettu, arvioidaan niiden aiheuttamat riskit.

Työsuojelun toimintaohjelman mukaan kaikissa työyksiköissä tehdään riskien arviointi joka neljäs vuosi ja aina olosuhteiden muuttuessa. Riskien arvioinnin pohjalta laaditaan työyksiköitten toimenpidesuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan vuosittain.

Vuonna 2015 kaupungin eri työyksiköissä tehtiin riskien arvioinnit Nuorten työpajaan, lukioon ja yhteiskouluun yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Aluehallintovirasto teki tarkastukset seuraaviin työyksiköihin: Vesilaitos, keskuskeittiö, kirjasto ja Harjunpään päiväkot.

Keväällä työsuojelussa valmistui kaksi asiakirjaa: Asiakasväkivallan hallinnan toimintamalli (uusi) ja Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta Ulvilan kaupungissa (päivitys). Työsuojelu järjesti syksyllä esimiesvalmennuksen ko. toimintamallien käyttöön ottamiseksi työpaikoilla.

Työsuojelulla on omat intranet-sivut.

3.5 Työterveyshuolto

Ulvilan kaupunki ostaa työterveyspalvelut henkilöstölleen seudulliselta Satakunnan Työterveyspalvelut liikelaitokselta, joka tuottaa itse työterveyshuollon ammattihenkilöiden (työterveyslääkärit ja työterveyshoitajat) sekä asiantuntijoiden (työfysioterapeutit ja työterveyspsykologit) palvelut sekä järjestää laboratorio- ja kuvantamispalvelut ostopalveluna. Ulvilan toimipisteessä Mukulamäentiellä toimii työterveyslääkäri, kaksi työterveyshoitajaa, työfysioterapeutti sekä vastaanoton hoitaja. Lisäksi ulvilalaisten käytössä on työterveyspsykologin palvelut.

TYÖTERVEYSHUOLLON PAINOPISTEALUEET JA NIIDEN TOTEUTUMINEN 2015

Painopistealueet

1. Esimiesyhteistyön lisääminen ja esimiesten tukeminen.
2. Toimintamallien uusiminen yhdessä työterveyshuollon kanssa.
3. Ammattiryhmäpainotteinen ohjaus- ja neuvonta.

Toteutuminen

Työterveyshuollon edustajien ja työnantajan edustajien välinen kumppanuusneuvottelu pidettiin marraskuussa. Neuvottelussa todettiin, että

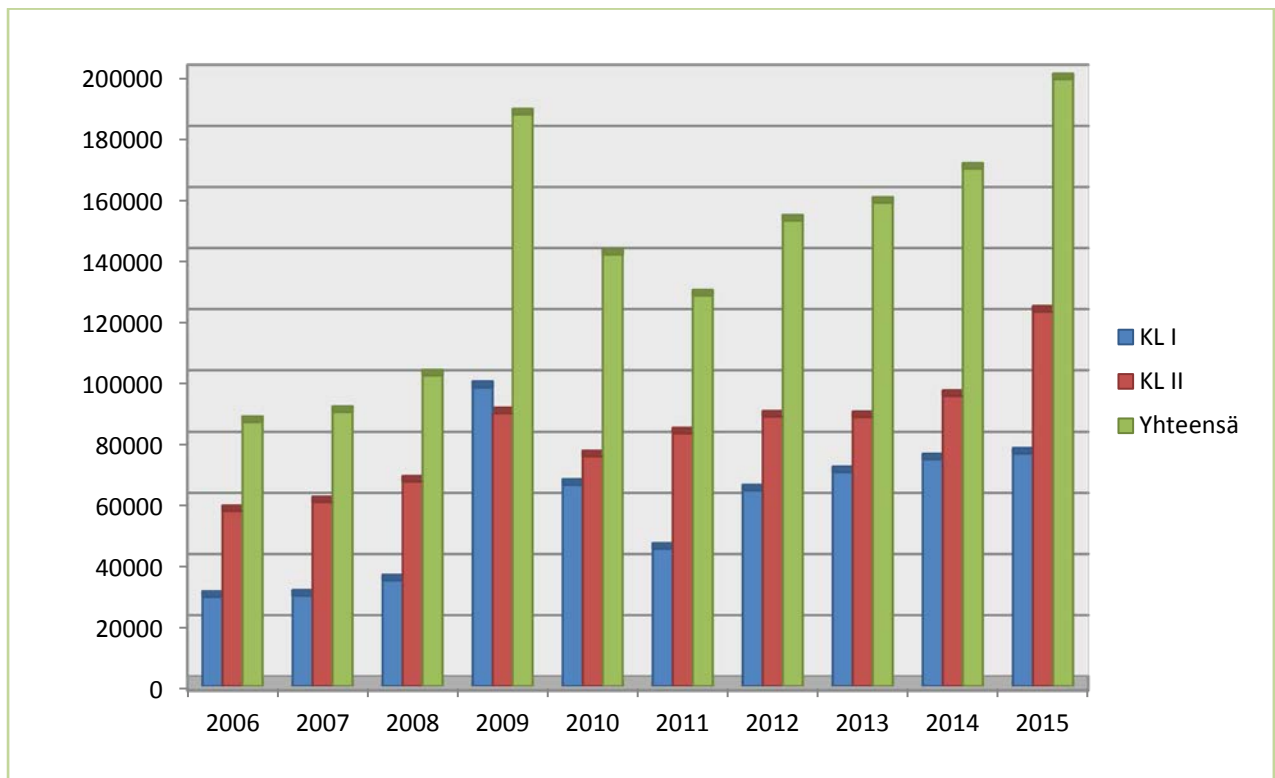
1. esimiehet ottavat helposti yhteyttä työterveyshuoltoon kun ovat huolissaan työntekijöittensä työssä jaksamisesta. Päivitetty Aktiivisen aikaisen tuen (AATU) ja työkyvyn tehostetun tuen (TYTTI) toimintamalli on jännevöittänyt toimintaa. Työterveyshuollossa käytiin vuonna 2015 yhteensä 15 työterveysneuvottelua.
2. Aktiivisen aikaisen tuen (AATU) ja työkyvyn tehostetun tuen (TYTTI) toimintamallien päivitys tehtiin työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyönä.
3. Ammattiryhmäpainoitteista ohjausta ja neuvontaa on annettu varhaiskasvatuksen henkilöstölle.

Työterveyshuollon vuoden 2015 työnantajan Kelalle lähetettävään korvaushakemukseen liitettävät kustannukset olivat 198 482,28 euroa (vuonna 2014 169 167,71 euroa). Ennaltaehkäisevän työn osuus (korvausluokka I) kokonaiskustannuksista oli 38,3 prosenttia (vuonna 2013 43,6 prosenttia) ja sairaanhoidon osuus (korvausluokka II) kokonaiskustannuksista oli 61,7 % (vuonna 2013 56,4 prosenttia). Sairaanhoidon osuus on kasvanut 5,3 prosenttia.

Vuoteen 2015 verrattuna työterveydenhuollon kustannukset kasvoivat 29 314,57 euroa (2014/2013 11 131,34 euroa) ja 17,3 % (2013/2012 7,0 %).

Kasvu johtui pääasiassa sairaanhoidon kustannusten kasvusta.

Kuva 4. Työterveyshuollon kustannukset Kelan korvausluokissa 2006-2015



4 TYÖHYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTA

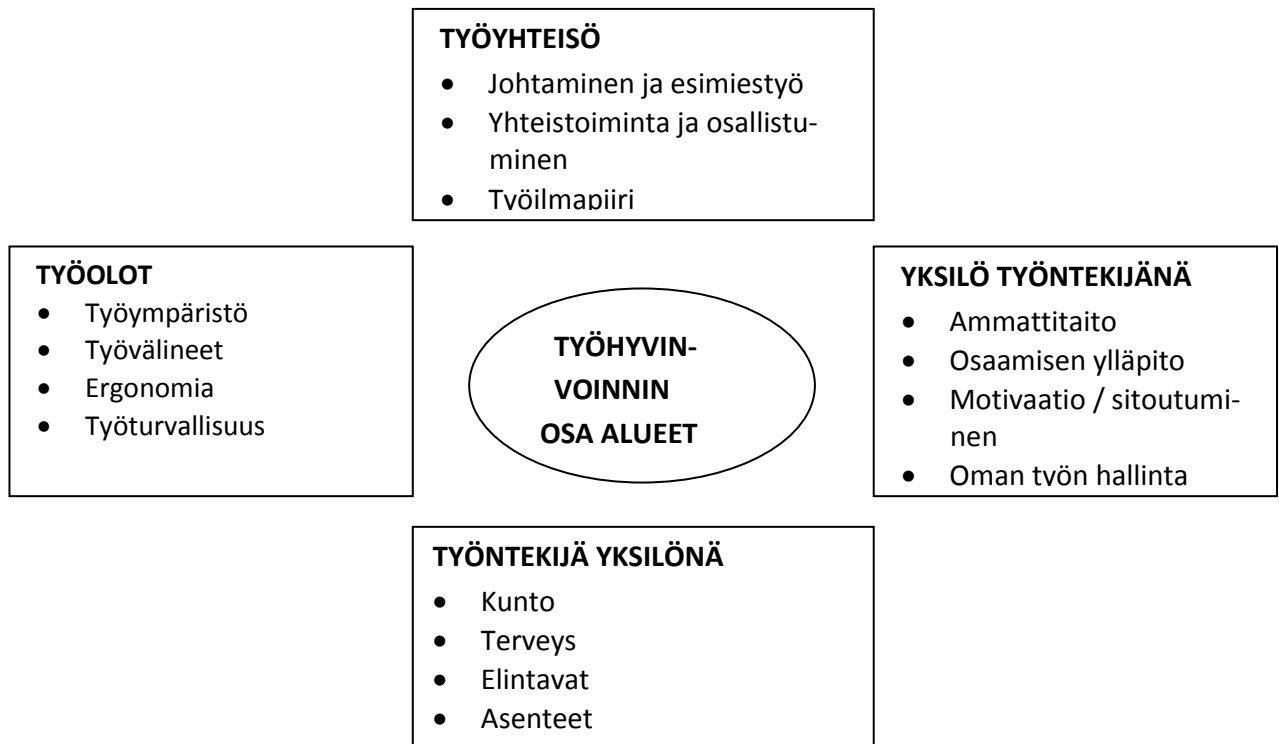
4.1 Työhyvinvointiohjelma ja toimintasuunnitelma

Kaupunginhallitus on hyväksynyt 10.4.2007 Työhyvinvointiohjelman Uvilan kaupungin henkilöstölle.

Työhyvinvointiohjelman läpi kulkevat keskeiset periaatteet ovat:

työyhteisökohtainen toteutus
tasa-arvon edistäminen
eri toimijoiden välinen yhteistyö

Kuva 5. Työhyvinvointiohjelman työhyvinvoinnin osa-alueet



Vuonna 2015 toteutettiin vuoden 2014 työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella laadittua kaupunkitason kehittämissuunnitelmaa vuosille 2015-2016. Lisäksi jokaisessa työyksikössä on oma työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma.

Kuva 6. Työhyvinvointiohjelman toimintasuunnitelma vuosille 2015-2016.

KEHITTÄMISKOHDE	Mikä voisi olla paremmin	Konkreettiset Toimenpiteet	Vastuut	Aikataulu	Seuranta
1. Hyväkin parempi esimiestyö	Työntekijän oikeus kehityskeskuste luun oman esimiehen kanssa	Jokaisessa Ulvilan työyksikössä pidetään työntekijämäärään suhteutettuna joka/joka toinen vuosi jokaiselle työntekijälle kehityskeskustelu	Lähiesimiehet	2015	henkilöstöraportti KEKET TOTETUNEET n. 90 %
	Esimiesten koulutus	4-5 esimiestä osallistuu Tiimimestari- valmennukseen	Henkilöstöhallinto, esimiehet	2015	osallistujien määrä: 5 osallistujien määrä: 3 VALMENNUSTA, osallistujia n. 50-80 %
		Kaupungin sisäisenä koulutuksena järjestetään esimiesvalmennuksia	Henkilöstöhallinto	2015-2016	valmis viimeistään keväällä 2016
	Eri-ikäisten johtaminen	Rakennetaan ikäohjelmamalli apuna Ttk:n työkaarityökalu	Henkilöstöhallinto	2015-2016	osallistujien määrä: n. 80 %
	Työyksikön keskinäisen luottamuksen ylläpitäminen ja tehostaminen	Aatu- ja Tytti-toimintamallien valmennus Pidetään säännölliset työpaikkakokoukset , joissa avoimesti käsitellään epävarmuutta aiheuttavat asiat	Henkilöstöhallinto, työsuojelu Esimiehet	2015 2015-2016	henkilöstöraportti TYÖPAIKKAKO- KOUKSIA PIDETÄÄN HYVIN
2. Osaamisen kehittämisen tavoitteellisuus	Osaaminen tavoitteellista ja tuottavaa Ulvilan kaupungissa	Määritellään kaupunkitason ja työyksiköiden osaamisen kehittämisen tavoitteet ja painopisteet vuosille 2015-2018	Henkilöstöhallinto ja osastopäälliköt	2015 ja 2016	henkilöstösuunnitelman tarkistus EI OLE TARKISTETTU
		Laaditaan työyksiköittäin	Esimiehet	2015-2016	23 henkilöstöraportti

		koulutussuunnitelmat			KOULUTUSSUUNNITELMAT LAADITTU
		Järjestetään esimiesten valmennus osaamisen johtamiseen	Henkilöstöhallinto	-2015	Osallistujien määrä: n. 50 %
3. Työsuojelu					
Ennakoiva työsuojelu	Työturvallisuus epäkohtiin puuttuminen riittävän ajoissa	Tehostetaan ennakoivan työsuojelun ilmoituslomakkeiden käyttöön ottoa (vaara/läheltä piti tilanteet, häirintäasia)	Työsuojelu työyksiköt	2015	sattuneiden työtatapaturmien muutos riskien arviointi EI TOTETUNUT
		Otetaan käyttöön Ttk:n turvallisuusilmoitus-sovellutus	Työsuojelu	2016	”
		Kehitetään malli työtatapaturmien analysointiin	Työsuojelu	2015-2016	”
		Laaditaan psykososiaalisten riskien hallintamalli	Työsuojelu	2015helmikuu	työhyvinvointikysely riskien arviointi AATU JA TYTTI
Asiakasväkivallan uhan ehkäiseminen	Asiakasväkivallan kokemukset vähenevät	Tehdään työyksikkökohtaiset asiakasväkivallan uhan hallintamallit niihin työyksiköihin, joista ne puuttuvat ja tehdään tarvittaessa päivitykset olemassa oleviin hallintamalleihin	Työsuojelu	2015	riskien arviointi UUSI ASIAKASVÄKIVALLAN HALLINNAN TOIMITAMALLI
Sisäilma-asioiden parempi hallinta	Sisäilmaongelmien hoitoon liittyvä kaupungin toimintaohje tunnetaan työyksiköissä	Perehdytetään työyksiköt sisäilmaongelmien ilmoitusmenettelyyn	Työsuojelu	2015	riskien arviointi EI TOTETUNUT

<p>4. Terveystiedon edistäminen</p> <p>Oma terveys ja voimavarat</p>	<p>Sairauspoissaolot vähenevät</p> <p>Enemmän omasta kunnostaan ja terveydestään huolta pitäviä työntekijöitä</p>	<p>Jalkautetaan aktiivisen aikaisen tuen (Aatu) ja työkyvyn tehostetun tuen (Tytti) toimintamallit työyksiköihin sekä edellytetään niiden aktiivista käyttämistä</p> <p>Kannustetaan henkilöstöä aktiivisesti huolehtimaan omasta työssä jaksamisestaan</p>	<p>Henkilöstöhallinto /työsuojelu, työterveys ja esimiehet</p> <p>Henkilöstöhallinto, liikuntatoimi, työterveys, työntekijä</p>	<p>2015-2016</p> <p>2015-2016</p>	<p>sairauspoissaolojen muutos JALKATUS ESIMIESTEN KAUTTA TOTETUNUT</p> <p>liikuntaohjelman tarjoamiin liikuntapalveluihin osallistuneiden määrä, terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset HENKILÖSTÖN KUNTOKAMPANJA TYÖTERVEYSHUOLTO YHTEISTYÖ</p>
---	---	---	---	-----------------------------------	---

4.2 Aktiivisen aikaisen tuen (AATU) ja Työkyvyn tehostetun tuen (TYTTI) toimintamallit

Yhteistyötoimikunta hyväksyi 24.2.2015 Aktiivisen aikaisen tuen (AATU) ja työkyvyn tehostetun tuen (TYTTI) toimintamallien päivityksen. Toimintamallien avulla pyritään entistä tehokkaammin puuttumaan jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työn teossa ilmeneviin ongelmiin. Yhteistyötoimikunta velvoitti hyväksyessään toimintamallit henkilöstöpäällikön järjestämään esimiehille valmennus toimintamallien aktiiviseen käyttöön ottoon. Esimiesvalmennus pidettiin maaliskuussa. Toimintamalli on intrassa, josta myös avautuu kaikki toimintamallien sisältämät lomakkeet.

Uutena toimintamallien päivityksessä on ESS-järjestelmästä saatava tieto työntekijöiden poissaoloista.

Aktiivisen aikaisen tuen toimintamalli (AATU) antaa pelisäännöt Ulvilan kaupungin työpaikoille siihen miten työhön liittyvien ongelmien ilmetessä toimitaan kaikkien kohdalla. Työkyvyn tukemisessa on eri tasoja.

Päivastuu aikaisen tuen toiminnasta kuuluu esimiehelle. Esimiehen tehtävänä on seurata työntekijöiden työssä selviytymistä ja vaikeuksien ilmetessä ottaa asia puheeksi.

Hyvään esimiestyöhön kuuluu antaa myös työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa työhönsä liittyvään päätöksentekoon.

Mikäli AATU:n toimet eivät ole riittäviä, siirrytään Työkyvyn tehostetun tuen (TYTTI) -toimintamalliin, jossa yhteistyö muiden toimijoiden kanssa lisääntyy ja työntekijä sekä esimies saavat asiantuntijoiden apua tilanteen ratkaisemiseksi.

4.3 Liikuntapalvelut

Vuonna 2015 syksyllä työnantaja tarjosi seuraavia liikuntapalveluja henkilöstölle:

Maksuton uinti ja kuntosalin käyttö Kaskelotissa, maksuttomuus koskee korkeintaan neljää käyntikertaa/vko/työntekijä. Yhteistyötoimikunnan päätöksellä lisättiin syksystä Kaskelotin maksutonta käyttöä yhdellä käyntikerralla/viikko/työntekijä.

Kaikkiin Kaskelotissa järjestettyihin liikuntaryhmiin, joissa hinta yhteensä 5,50 € (ohjaus + uintimaksu/kerta), oli kaupungin henkilöstön kertamaksu 2 €.

Kaupungin henkilöstön sähly oli kerran viikossa.

Ulvilan kaupungin henkilöstölle tarkoitettu syksyn Kuntokampanja toteutettiin kahden kuukauden aikana sekä keväällä että syksyllä. Yhdeksi kuntoilusuorituksesi riitti 35 min yhtäjaksoinen liikuntasuoritus/pv. Ko. liikuntasuorituksia tuli kertyä molempina kuukausina vähintään 16 eri päivinä.

Osallistujien kesken arvottiin lahjakortteja ja lisäksi muutamia pienempiä palkintoja.

Vuoden lopussa valittiin Ulvilan kaupungin parhaiten kuntoileva työpaikka keväällä ja syksyllä palautettujen kuntokampanjakorttien yhteenlaskettujen kuntoilusuoritusten perusteella. Voittaja oli Opetuksen ja varhaiskasvatuksen hallinto mukaan lukien erityispäivähoito.

Työnantajan tarjoamista liikuntaedusta poistui syksyllä 10-kortit.

Kaskelotin maksuttomia palveluita käytti keskimäärin 200 kaupungin työntekijää, mikä on 48 % vakinaisesta henkilöstöstä (vuonna 2014 68 %). Henkilöstölle kirjattiin 2137 käyntiä uimahallissa ja ohjatuissa liikuntaryhmissä (vuonna 2014 2 307). Perhepäivähoitajien jumpassa kävi keskimäärin 10-12 perhepäivähoitajaa ja sählyssä kävi keskimäärin kuusi työntekijää.

4.4 Työpaikkaruokailu

Uvilan kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus käydä ruokailemassa Ulvilan terveyskeskuksessa, Vanhankylän koululla sekä Kullaankodossa. Kaupunginhallitus vahvistaa vuosittain henkilökunnan työpaikkaruokailussa perittävät maksut. Aterian hinta oli vuonna 2015 kouluilla ja päiväkodeissa 5,20 € sekä terveyskeskuksessa ja Kullaankodossa lounas 6,30 €.

4.5 Aloiteohje

Yhteistyötoimikunta hyväksyi 18.12.2015 ASIAT KUNTOON ULVILAN KAUPUNGIN ALOITEOHJEEN.

Aloitteen määritelmä:

Aloite on parannusehdotus, joka

- parantaa organisaation toimivuutta kehittämällä työmenetelmiä ja työvälineitä,
- parantaa työskentelyolosuhteita, työturvallisuutta ja työpaikan viihtyvyyttä sekä
- vähentää kustannuksia tai parantaa työn tuloksellisuutta.

Aloitteessa tulee esitellä sekä epäkohta, johon puututaan, että ratkaisuehdotus sen korjaamiseksi. Aloite-esitys tehdään vapaamuotoisesti. Osastopäällikkö lähettää aloitteen yhteistyötoimikunnan käsittelyyn, joka tekee lopullisen päätöksen palkitsemisesta ottaen huomioon aloitteen toteuttamiskelpoisuuden, siitä koituvan säästön tai muun hyödyn sekä merkityksen työturvallisuuden tai viihtyvyyden lisääntymiselle. Yksilöpalkkio voi olla enintään 150 euron suuruinen raha tai lahjakortti yksilöitynä tiettyyn esineeseen tai palveluun. Palkkiona voidaan käyttää myös palkallista vapaata. Palkallinen vapaa on enintään kaksi työpäivää, mikä vastaa keskimäärin rahassa muita edellä mainittuja yksilöpalkkioita. Ryhmäaloitteesta myönnetään yhteispalkkio, joka jakautuu tasan ryhmän jäsenten kesken. Ryhmäpalkkio voi olla enintään 500 euron suuruinen raha palkitseminen.

Niiden aloitteiden, joista nähdään syntyvän merkittäviä säästöjä, palkitseminen arvioidaan erikseen. Aloitteen tekijät palkitaan kerran vuodessa.

4.6 Henkilöstölehti

Joulukuussa aivan joulun edellä ilmestyi henkilöstölehti, joka oli luettavissa sekä sähköisenä että paperisena.

5 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN



Tavoitteellinen osaamisen kehittäminen edellyttää osaamisen kehittämisen suunnitelmaa, joka perustuu tietoon henkilöstön osaamisen nykytilasta ja osaamisen kehittämisen tavoitetilasta suunnasta. Ulvilan kaupungin osaamisen kehittämisen suunnitelma vuosille 2014-2017 sisältyy henkilöstösuunnitelmaan.

Osaamisen kehittämisen suunnitelman sisältämät koko kaupunkitason osaamisen kehittämisen tavoitteet ja painopistealueet vuosille 2014-2017 ovat seuraavat:

Esimiesvalmennus:

- Yksilötaitojen kehittäminen/esimiesvalmennuksen portaati
- Osaamisen, työhyvinvoinnin sekä muutoksen johtaminen

Koko henkilöstö:

- Tieto- ja viestintäteknikka
- Yleinen talousosaaminen
- Tuottavuuden parantaminen

Edelleen osaamisen kehittämisen suunnitelma sisältää kaupungin eri osastojen osaamisen kehittämissuunnitelmat. Lisäksi yksittäisen työntekijän osaamisen kehittämisen tavoitteet ja painopisteet vuodelle 2015 sisältyy kaupungin koulutussuunnitelmaan. Vuoden 2014 alusta koulutussuunnitelmien laadinta tehtiin työnantajille ns. pakolliseksi, sillä koulutussuunnitelman olemassa olo oli ehtona koulutuskorvauksen hakemiselle Työttömyysvakuutusrahastosta.

Ulvilan kaupungin koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 411 päivää (vuonna 2014 394 päivää). Koulutuskorvausta on mahdollista saada maksimissaan kolmelta päivältä työntekijää kohden. Ulvilan kaupungin työntekijöiden lukumäärä, joista oli oikeus koulutuskorvaukseen oli 1. koulutuspäivältä 66 työntekijää (vuonna 2014 84 työntekijää), 2. koulutuspäivältä 69 työntekijää (vuonna 2014 59 työntekijää) ja 3. koulutuspäivältä 69 työntekijää (vuonna 2014 64 työntekijää).

Työn muuttuvat vaatimukset ja uudet haasteet edellyttävät oppimista. Sitä voidaan tukea koulutuksen lisäksi erilaisilla työssäoppimisen ja henkilöstön kehittämisen menetelmillä, kuten työkierrolla, mentoroinnilla, tiimityöllä, itseopiskelulla jne. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kunnan palvelutuotannossa. Henkilöstökoulutus tulee nähdä osana strategista henkilöstöjohtamista. Henkilöstökoulutuksen avulla voidaan tukea tehtävien vaatimaa osaamista ja urakehitystä.

Kehityskeskustelussa tulee aina tarkentaa työntekijän osaamisen vahvuudet ja ne alueet, joissa osaamista tulisi edelleen kehittää ja päivittää työntekijän henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma.

Koulutusmuodot

Henkilöstön koulutus jaetaan seuraavasti:

- Täydennyskoulutus: ylläpitää ja lisää työntekijän ammattitaitoa, liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen, määräävänä ovat kaupungin tavoitteet
- Uudelleen koulutus: mahdollistaa työntekijän siirtymisen toisiin tehtäviin kaupungissa muuttuneiden olosuhteiden vuoksi
- Jatkokoulutus: koulutuksella hankitaan muodollinen kelpoisuus uusiin vaativampiin tehtäviin
- Oppisopimuskoulutus: koulutus voi olla sekä ammatillista täydennyskoulutusta tai uudelleen- tai jatkokoulutusta
- Ammattiyhdistyskoulutus: koulutus on ammattijärjestöjen jäsenilleen järjestämää yhteistoiminta, luottamusmies- tai työsuojelukoulutusta

Uvilan kaupungin henkilöstön koulutus

Vuoden 2015 aikana koulutuksiin osallistumisia oli kaikkiaan 890 (vuonna 2014 840) ja niissä oli 298 (290) eri henkilöä. Koulutuksista suurin osa oli ammatillista täydennyskoulutusta. Viisi Uvilan esimiestä osallistuu Tiimimestari –esimieskoulutukseen oppisopimuksella. Osallistuvat esimiehet ovat ylimmän johdon ja keskijohdon esimiehiä sekä yksi lähiesimies.

Henkilöstöhallinto järjesti sisäisenä koulutuksena kaikille esimiehille tarkoitetun Osaamisen johtamiskoulutuksen, jonka yhteydessä tehtiin koulutukseen osallistuville esimiehille manuaalinen osaamiskartoitus. Ko. kartoituksen tulokset olivat erittäin hyvää tasoa.

Opetus- ja kasvatustalouden koulutushanke Osaava Satakunta

Uvilan kaupunki on ollut mukana vuodesta 2010 alkaen seudullisessa opetusalan täydennyskoulutushankkeessa (Osaava Satakunta). Hankkeen muut toimijakunnat ovat Pori, Nakkila, Harjavalta, Kokemäki, Säskylä, Köyliö, Eurajoki, Pomarkku ja Merikarvia. Hankkeen yhteistyökumppanit ovat Jyväskylän yliopisto, Rehtori-Instituutti, Porin yliopistokeskus, Satakunnan Yes -keskus, Educodes, Satakuntaliitto, Prizztech, muut Osaava-verkostot, SAMK, OAJ Satakunta, Lounais-Suomen aluehallintovirasto ja pedagogiset ainejärjestöt. Osaava Satakunta-hanke jatkuu lv. 2016 -2017 ajan.

Osaava Satakunta -hanke tarjoaa täydennyskoulutusta kaikille yleissivistävän koulutoimen opettajille ja rehtoreille. Hankkeen valtakunnallisen ohjeistuksen mukaisten kohderyhmien koulutukseen kiinnitetään myös Osaava Satakunta -hankkeessa erityistä huomiota: sivistys- ja oppilaitosjohto, pää- ja sivutoimiset tuntiopettajat, yli 55 -vuotiaat ja ne opettajat, jotka eivät juuri ole osallistuneet täydennyskoulutukseen viime aikoina. Syksyn 2015 koulutusten pääpaino on ollut OPS2016-koulutukset. OPS2016-työ jatkuu oppilaitoksissa edelleen ja tähtää uudenlaiseen kulttuuriin opetuslalla. Osaava Satakunnan koulutustarjonta painottuu uuden opetussuunnitelman kehittämiseen ja käyttöönottoon oppilaitoksissa.

6 PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

6.1 Uvilan kaupungin palkkaus

Uvilan kaupungin henkilöstöpoliittisen ohjelman mukaan kaupungin palkkauksessa noudatetaan oikeudenmukaisuutta, joka perustuu tehtävien vaativuuteen ja tuloksellisuuteen sekä kokemukseen ja koulutukseen sekä ottaa huomioon kaikki ammattialat ja koko kaupungin henkilöstön. Tavoitteena on palkkauksen kannustavuus. Henkilöstön ja henkilöstöryhmien työmotivaatiota ja hyvien työtulosten aikaansaamista tuetaan ja vaikuttamista omaan työhön lisätään. Periaateratkaisuja tehtäessä kuullaan henkilöstöä työyksiköiden puitteissa ja neuvotellaan kaupungin ja asianomaisten järjestöjen kesken yhteiseen näkemykseen pyrkien.

Ulvilan kaupungissa henkilöstön tehtäväkohtainen palkka on määritelty työn vaativuuden arvioinnin perusteella. Kaupungissa on käytössä henkilökohtaisten työsuoritusten arviointijärjestelmä, jonka perusteella työntekijöillä on mahdollista saada tehtäväkohtaisen palkan lisäksi henkilökohtaista palkan lisä. Muita kunta-alan sopimukseen perustuvia palkanlisiä kuten kannustuslisää ja tulospalkkiota ei ole käytössä.

Kunta-alan sopimukset 2014–2016:

KT:n valtuuskunta hyväksyi 25. lokakuuta 2013 työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaiset neuvottelutulokset kunta-alan virka- ja työehtosopimuksista 2014 –2016.

Kunta-alan uusien sopimusten sopimuskausi alkoi 1. maaliskuuta 2014. Sopimukset ovat voimassa 31. tammikuuta 2017 saakka.

Sopimuskausi 2014 –2016 muodostuu kahdesta jaksosta. Ensimmäisen jakso on 1.3.2014 – 31.12.2015 ja toinen jakso on 1.1.2016 –31.1.2017.

Sopimusjakso 1.3.2014–31.12.2015

Ensimmäisellä jaksolla 1.3.2014 –31.12.2015 kunta-alan palkkoja korotettiin 1.7.2014 sopimuskorotuksella, jonka kustannusvaikutus koko kunta-alalla on keskimäärin 0,8 .

- **Palkantarkistus 1.7.2014**
Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin ja teknisten sopimuksen (TS) piiriin kuuluvilla tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 20 euroa 1.7.2014 lukien.
Tuntipalkkaisuilla (TTES) yleiskorotus toteutettiin tarkistamalla perustuntipalkkoja 12–13 senttiä tunnilta.

Opetushenkilöstön sopimuksessa (OVTES) korotusvarat käytettiin yleiskorotukseen, kiertävien opettajien matkakustannuskorvausten tarkistuksiin, vuosisidonnaisten lisien painoarvon pienentämiseen sekä 1. ja 2. kalleusluokan lähentämiseen.

- **Palkantarkistus 1.7.2015**
Ensimmäisen jakson toinen työllisyys- ja kasvusopimuksen mukainen 0,4 %:n sopimuskorotus toteutettiin kunta-alan sopimuksissa 1.7.2015 lukien. Vuonna 2015 KVTES:ssä ei tullut maksuun yleiskorotusta eikä myöskään paikallista erää. Työllisyys- ja kasvusopimuksessa sovittu palkankorotusvara käytettiin keskitetysti KVTES:n rakenteellisiin sopimusmuutoksiin.
TS-palkantarkistus 1.7.2015 toteutettiin paikallisena järjestelyeränä, jonka suuruus oli 0,29 % TS:n palkkasummasta.

Taulukko 16. Henkilöstömäärät työaikajärjestelmittäin 31.12.2015

Työaikajärjestelmä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Prosenttia
37 h/vko (VES III luku, 10 §)	5	0	5	0,98 %
Opetustyö	98	46	144	28,35 %
Perhepäivähoitajat	20	0	20	3,94 %
Päivätyössä keskim. 38,25 h/vk	144	1	145	28,54 %
Toimistotyöaika jaksotettu	0	1	1	0,20 %
Toimistotyöaika 36,25 h/vko	37	16	53	10,43 %
Yleistyöaika 38,25 h/vko	99	40	139	27,36 %
Työaikajärjestelmää ei ilmoitettu	1	0	1	0,20 %
Yhteensä	404	104	508	100,00 %

Taulukko 17. Henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksittain 31.12.2015.

VES/TES	Naisia	Miehiä	Yhteensä
OVTES	98	49	147
TS	7	24	31
KVTES	297	16	313
TTES	2	15	17
Yhteensä	404	104	508

Taulukko 18. Henkilöstön määrä nimikkeittäin 31.12.2015.

Kaupunginhallitus	
Atk-tukihenkilö	1
Hallintojohtaja	1
Henkilöstöpäällikkö	1
Kaavoitusinsinööri	1
Kaavoituspäällikkö	1
Kanslisti	4
Kartoittaja	2
Kaupunginjohtaja	1
Kuntakoordinaattori	1
Kylä- ja matkailukoordinaatto	1
Laskentasihteeri	1
Maanmittausteknikko	1
Ohjelmistoasiantuntija	1
Osastosihteeri	1
Palkkasihteeri	1
Suunnitteluavustaja	1
Taluspäällikkö	1
Tietohallintopäällikkö	1
Toimistotyöntekijä	1
Työvalmentaja	1
Kustannuslaskija	1
Viherrakentaja	2
Työntekijöitä yhteensä	27

Kulttuurilautakunta	
Kirjastonhoitaja	1
Kirjastotoimenjohtaja	1
Kirjastovirkailija	5
Kulttuurisihteeri	1
Museoamanuenssi	1
Tuntiopettaja, sivutoiminen	2
Työntekijöitä yhteensä	11

Vapaa-aikalautakunta	
Eritysisnuorisotyöntekijä	1
Yksilövalmentaja	1
Kentänhoitaja	3
Laitosmies	4
Liikunnanohjaaja	1
Nuoriso-ohjaaja	1
Työvalmentaja	1
Vapaa-aikakoordinaattori	1
Vapaa-ajan ohjaaja	1
Vastaava liikunnanohjaaja	1
Työntekijöitä yhteensä	16

Opetus- ja kasvatustalautakunta	
Avustaja	6
Eritysislastentarhan opettaja	5
Eritysisluokan opettaja	10
Eritysisopettaja, peruskoulu	4
Esiluokan opettaja	1
Hankekoordinaattori	1
Henkilökohtainen avustaja	1
Hoitaja	3
Iltapäiväkerhon ohjaaja	1
Kanslisti	1
Kiertävä erityislastentarhanopettaja	1
Kouluavustaja	1
Koulukuraattori	5
Koulunkäynnin ohjaaja	33
Koulunkäyntiavustaja	8
Koulunkäynti ohjaaja	5
Koulusihteeri	4
Lastenhoitaja	47
Lastentarhanopettaja	43
Lukion ja peruskoulun yhteinen lehtori	1
Lukion lehtori	11
Osastosihteeri	1
Perhepäivähoidon ohjaaja	1
Perhepäivähoitaja	26
Peruskoulun ja lukion yhteinen lehtori	3
Peruskoulun lehtori	34
Peruskoulun luokanopettaja	47
Päiväkodin johtaja	4
Päiväkotiavustaja	1
Rehtori	4
Ryhmäavustaja	1
Sivistysjohtaja	1
Toimistotyöntekijä	1
Tuntiopettaja	31
Varhaiskasvatuksen erityislastenopettaja	3
Varhaiskasvatustalautakunta	1
Työntekijöitä yhteensä	351

Tekninen lautakunta	
Keittäjä-siivoaja	1
Kiinteistöhoitaja	4
Kirvesmies	1
Kokki	5
Korjausmies	2
Laitosapulainen	5
Maalari	1
Mittausmies, vanh.	1
Palvelusmies	3
Palvelupäällikkö	1
Piirtäjä	1
Puistotyöntekijä	3
Puutarhuri	1
Rakennusmies	1
Rakennustarkastaja	1
Ravintemistyönjohtaja	3
Ravintemistyöntekijä	28
Ruokapalvelutyöntekijä	2
Siivoaja	19
Suunnittelusienööri	1
Talonrakennusmestari	1
Tekninen johtaja	1
Toimistosihteeri	1
Työnjohtaja	1
Varastonhoitaja	2
Työntekijöitä yhteensä	90

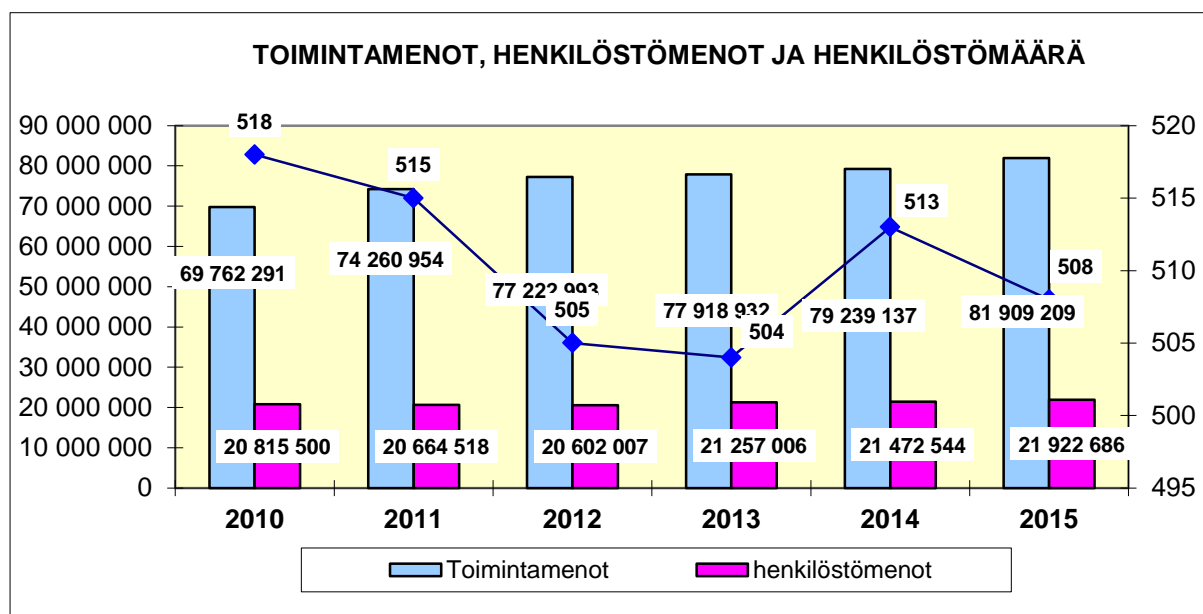
Vesilaitos	
Kanslisti	1
Putkiasentaja	3
Sähköasentaja	1
Työnjohtaja	2
Vesihuoltomestari	1
Vesilaitoksen hoitaja	1
Viemäri työntekijä	2
Työntekijöitä yhteensä	11

Ympäristötoimi	
Kanslisti	1
Rakennustarkastaja	1
Työntekijöitä yhteensä	2

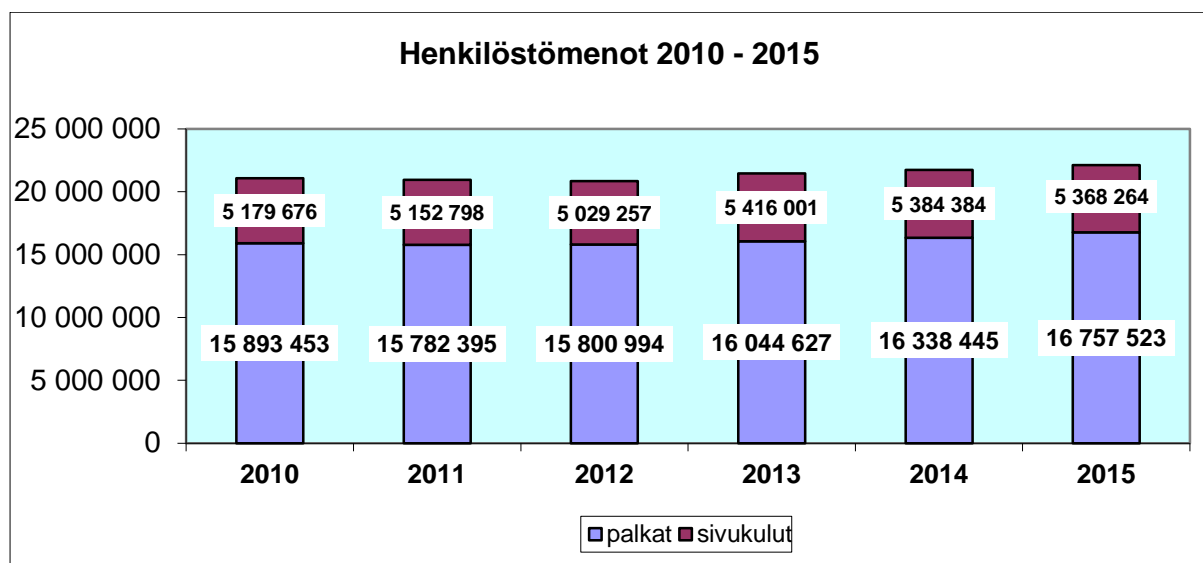
6.2 Henkilöstökustannukset

Vuonna 2015 henkilöstökulujen (palkat, palkkiot ja työnantajan sosiaalimaksut) osuus käyttötalouden kokonaismenoista oli 26,8 Prosenttia (vuonna 2014 27,1 %).

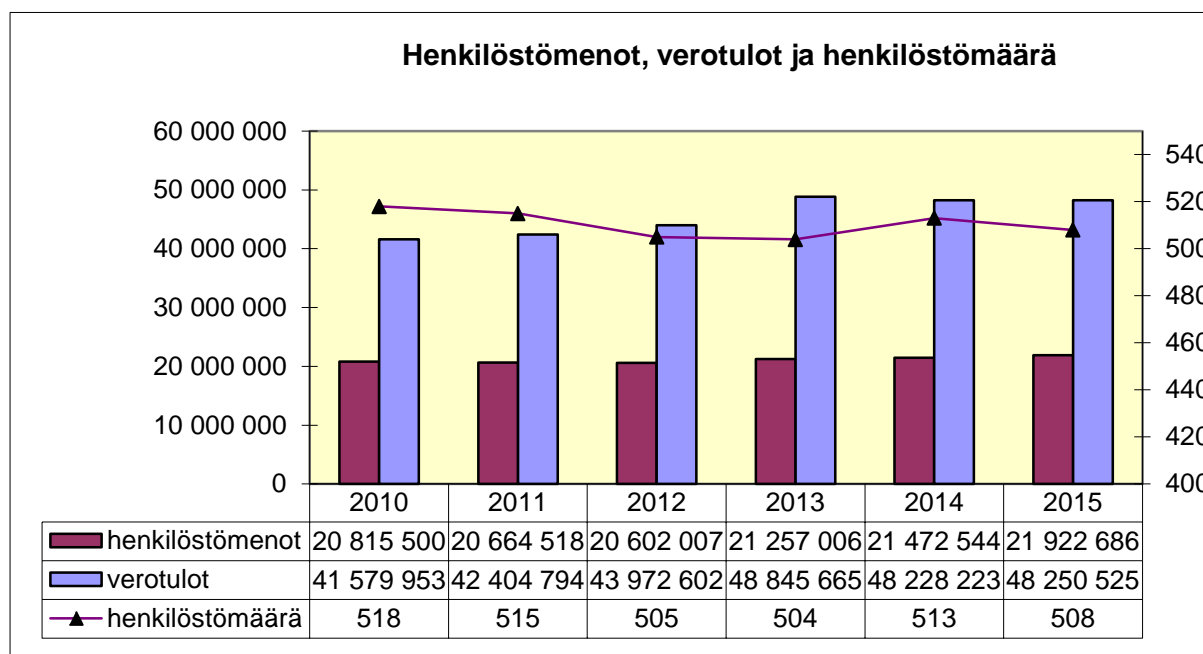
Kuva 7. Toimintamenot, henkilöstömenot ja henkilöstömäärä 2010-2015.



Kuva 8 . Palkat ja niiden sivukulut 2010-2015.



Kuva 9 . Henkilöstömenot, verotulot ja henkilöstömäärä 2010.2015.



Henkilöstökustannukset/Muut välilliset kustannukset:

Vuoden aikana maksetut palkat ja niiden sivukulut sekä saadut sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset:

- palkat yhteensä: 16 757 523 (2014 16 338 445), josta sijaisten palkat 977 579 (2014 1 104 290)
- sosiaaliturvan kustannukset 5 368 264 (2014 5 384 384), josta eläkevakuutusmaksut 4 494 048 (2014 4 514 691),
- sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset 203 101 (2014 250 285)

Työntekijälle maksetaan palkkaa tietyissä tapauksissa, vaikka hänen työpanoksensa menetetään. Näitä ovat sairaus- ja tapaturma-ajan palkka, äitiysvapaan palkka sekä tuntipalkkaisten arkipyhäkorvaukset. Ei-tehtyyn työaikaan sisältyvät myös vuosilomat, muut palkalliset vapaat sekä palkattomat poissaolot. Vuosilomien osuus on kuntasektorilla suurempi kuin yksityissektorilla. Varsinaiset vuosilomat ja opettajien koulutyön keskeytysajat lyhentävät kuntasektorin säännöllistä vuosityöaikaa yksityiseen sektoriin verrattuna.

Muita suurempia henkilöstökustannuksia ovat työterveyshuolto-, virkistys-, liikunta- sekä koulutuskustannukset.

Ulvilan kaupungin palkkasumma oli vuonna 2015 16,8 milj. euroa, kasvua vuodesta 2014 kertyi 2,6 %. Palkkasumma ylitti alkuperäisen talousarvion 0,7 milj.eurolla ja muutetun talousarvion 0,3 milj.eurolla (toteutumisaste 101,8 %). Kokonaishenkilöstömenot olivat 21,9 milj.euroa ylittäen alkuperäisen talousarvion 0,8 milj.eurolla ja muutetun talousarvion 0,1 milj.eurolla (toteutumisaste 100,6 %). Henkilöstömenojen merkittävä ylitys alkuperäiseen talousarvioon nähden johtuu siitä, ettei talousarviossa asetettua 0,8 milj.euron säästötavoitetta saavutettu vapaaehtoisin toimenpitein. Lomautukset ja irtisanomiset oli rajattu pois säästökeinoista valtuuston hyväksymässä talousarviossa. Vuonna 2015 henkilöstön vapaaehtoisten säästövapaiden käytöstä kertyi palkkasäästöä 74 305 euroa (vuonna 2014 68 494 euroa ja lomarahojen vaihto 18 796 euroa).

Taulukko 19. Vapaaehtoisen palkattomien säästövapaiden käyttö ja lomarahojen vapaaksi vaihto 2013-2015:

	Vuosi 2013		Vuosi 2014		Vuosi 2015	
	euroa	päivää	euroa	päivää	euroa	päivää
Kuukausipalkkaiset	78344,05	968	63403,28	830	69780,50	968
Tuntipalkkaiset	6569,37	66	5091,14	56	4524,07	47
Lomarahavapaat	21699,66	264	18796,48	252		
Yhteensä	106613,08	1298	87290,90	1138	74304,57	1015

6.3 Ulvilan kaupungin palkitsemiskäytäntö

Työnantaja muistaa henkilöstöä 20-vuoden oman kunnan palveluksesta kello-lahjalla, 30-vuoden kunnallisesta palvelusta Kuntaliiton kultaisella ansiomerkillä, ja 40-vuoden oman kunnan palveluksesta n. 200 €:n arvoisella lahjalla. Vuonna 2015 kuusi työntekijää sai Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin.

Työntekijöitä huomioidaan 50- ja 60-vuotispäivänä, eläkkeellejäämis- ja palveluksesta eroamistilanteissa lahjalla, jonka arvo määräytyy palvelusvuosien perusteella.

Kaskelotin maksutonta liikuntapalveluitten käyttöä neljä kertaa viikossa voidaan pitää varsin merkittävänä henkilöstöetuna. Muita kaupungin palkitsemistapoja/henkilöstöetuja ovat työpaikkaruokailu, lakisääteistä laajempi työterveyshuolto, liukuva työaika, etätömahdollisuus, tietokone ja/tai nettiyhteys kotona, koulutuksen tukeminen ja henkilöstön virkistystapahtumat.

6.4 Tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä palkkakartoitus

Uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain osittaisuudistus valmisteltiin vuonna 2014 ja ne tulivat voimaan 1.1.2015. Tasa-arvolain keskeiset uudistukset liittyvät tasa-arvosuunnitelmaan ja sen osana olevaan palkkakartoitukseen. Muutoksia tuli mm. tasa-arvo-suunnitelman ja palkkakartoituksen laatimisen ajankohtiin ja sisältöön. Työpaikan tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia vähintään joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Uuden lain mukainen tasa-arvosuunnitelma ja siihen liittyvä palkkakartoitus tulee laatia 1.1.2017 mennessä. Henkilöstöhallinnon vuoden 2016 toiminnallisena tavoitteena on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta.

7 YHTEISTOIMINTA

Työnantajan ja työntekijöitten välisestä yhteistoiminnasta on säädetty laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintaa ja osallistumista tapahtuu Ulvilan kaupungissa itse työssä, esimiesten ja työntekijöiden välillä, työpaikkatasolla sekä edustuksellisenä yhteistoimintana. Edustuksellinen yhteistoiminta toteutuu yhteistyötoimikunnassa, jossa on 11 jäsentä. Jäsenistä kolme on työnantajan edustajaa ja kahdeksan työntekijöitten edustajaa. Vuoden 2010 alusta työsuojelutoimikunta ja yhteistyötoimikunta yhdistettiin yhdeksi yhteistyötoimikunnaksi ja tässä yhteydessä toimikunnan työntekijäpuolen jäseniksi tuli pääluottamusmiesten lisäksi kolme työsuojeluvaltuutettua.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2015 seitsemän kertaa ja käsitteli 62 asiaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita olivat mm. tilannekatsaukset yt-menettelyyn sekä kuuden kunnan yhdistymisesitykseen ja – sopimukseen, koulutussuunnitelma, tilinpäätös, henkilöstöraportti, uudet/päivitetyt toimintamallit, vuoden 2016 talousarvion ja – suunnitelman henkilöstösäästöjä koskeva osuus, työterveyshuollon korvaushakemus Kelalle, työterveyshuollon toimintasuunnitelman tarkistaminen, liikuntaohjelma, aloiteohje, muutos sairauspoissaolon omailmoituskäytäntöön, läheltä piti-tilanteet ja sattuneet tapaturmat.

Kaupunginhallitus käynnisti helmikuussa yhteistoimintamenettelyn henkilöstöjärjestöjen kanssa henkilöstömenojen alentamiseksi vuonna 2015. Työnantaja neuvotteli henkilöstöjärjestöjen pääluottamusmiesten kanssa neljä kertaa. Neuvottelujen tuloksena esitettiin kaupunginhallitukselle arvio saavutettavista henkilöstösäästöistä eläköitymisten, määräaikaisten työtehtävien vähentämisen ja vapaaehtoisten palkattomien säästövapaiden käytön keinoin.

Henkilöstön edustaja on läsnä kaupungin johtoryhmän kokouksissa. Pääluottamusmiehet valitsevat vuosittain edustajansa johtoryhmään. Vuonna 2015 edustajana oli KTN:n pääluottamusmies.

Työpaikkatason tärkeintä yhteistoimintaa on esimiehen ja työntekijän keskinäinen välitön vuorovaikutus, jota tukee tasa-arvoinen ja luottamuksellinen viestintä. Muita työpaikkatason yhteistoimintamuotoja ovat kehityskeskustelu, perehdytys, palautteen antaminen, tiedotustilaisuudet, koulutus- ja neuvottelutilaisuudet, kehittämisprojektit ja työpaikkakokoukset.

Työpaikkakokous on tärkeä välittömän yhteistoiminnan muoto. Sen tarkoituksena on turvata henkilöstön osallistumismahdollisuudet ja tukea työyhteisön kehittämistä sekä parantaa työyksikön toimintaa. Se palvelee myös työpaikkatason johtamista.