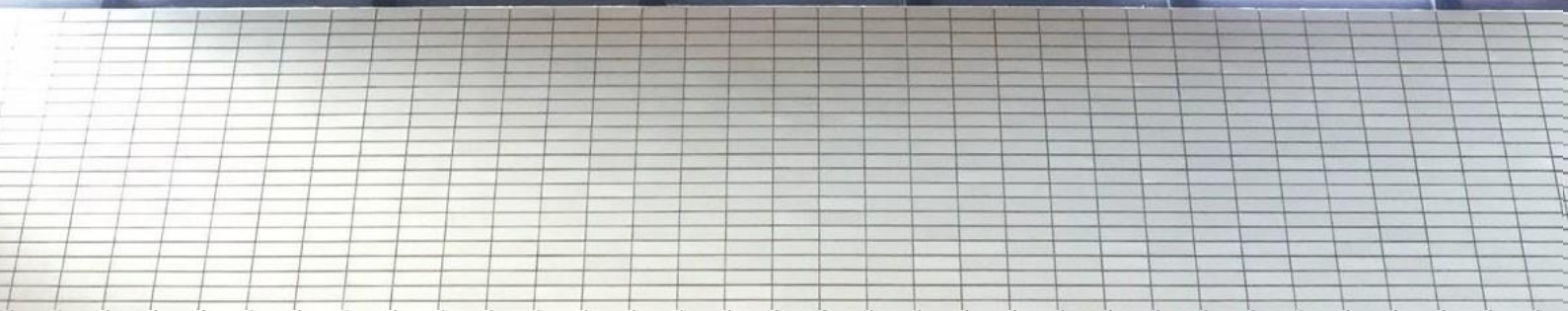


A low-angle, upward-looking photograph of a ceiling. The ceiling is composed of numerous vertical wooden slats. Scattered across this surface are many small, square, recessed lighting fixtures. Some of these fixtures are illuminated, casting a warm, orange glow. The perspective creates a sense of height and depth, with the lines of the wood slats converging towards the top of the frame.

Ulvilan kaupunki

Henkilöstöraportti 2019

The bottom portion of the image shows a wall with a white grid pattern, likely made of tiles or a similar material. Above this wall is a horizontal row of windows, through which bright, natural light is streaming, creating a strong contrast with the interior lighting.

Sisällysluettelo

Alkusanat	5
1 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	6
Henkilöstön määrä	7
Henkilöstön sukupuolijakauma.....	10
Henkilöstön ikärakenne	11
Henkilöstön eläköityminen	13
Työajan jakautuminen	13
2 Henkilöstön tila.....	15
Sairauspoissaolot.....	16
Tapaturmat (työ- ja työmatkatapaturmat sekä vapaa-aikatapaturmat)	18
Työsuojelu.....	21
Työterveyshuolto.....	22
3 Työhyvinvointi	24
Työhyvinvointiohjelma.....	25
Työhyvinvoinnin toimintamallit	29
Henkilöstöedut	30
Aloitetoiminta.....	30
4 Henkilöstön kehittäminen.....	31
Osaamisen kehittäminen ja koulutuskorvaukset	32
5 Palkkaus, palkitseminen ja yhteistoiminta.....	34
Palkkaus	35
Henkilöstökustannukset	36
Palkitsemiskäytännöt	38
Yhteistoiminta.....	38

Alkusanat

Vuosittainen henkilöstöraportti kertoo Ulvilan kaupungin henkilöstövoimavarojen määrästä ja rakenteesta sekä raportoi henkilöstön tilasta, työhyvinvoinnista ja kehittämisestä.

Henkilöstöraportti on keskeinen väline kuvattaessa ja seurattaessa henkilöstövoimavarojen tilaa ja kehitystä.

Päähavainnot Ulvilan kaupungin henkilöstössä tapahtuneista muutoksista vuonna 2019:

Henkilöstömäärä kasvoi jälleen yli viidensadan, kun se kolmena edellisenä vuotena (2016-2018) oli alle viisisataa. Henkilöstömäärä kasvoi yhteensä kahdeksalla henkilöllä vuoteen 2018 verrattuna. Sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö lisääntyi neljällä henkilöllä. Sivistyksen toimialalla työskenteli vuonna 2019 71,9 % henkilöstöstä.

Kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet olivat peruskoulun luokanopettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja varhaiskasvatuksen opettaja.

Henkilöstön keski-ikä oli Ulvilassa 46,9 vuotta (vuonna 2018 48,2 vuotta). Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49 vuotta (vuonna 2018 50–59-vuotiaat). Nuorimmat työntekijät löytyvät vapaa-aikatoimesta, keski-ikä 41,9 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyi 11 työntekijää (vuonna 2018 12) ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle yksi henkilö (vuonna 2018 ei jäänyt yhtään työntekijää). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden lukumäärä aleni yhdellä edellisvuoteen verrattuna ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä lisääntyi yhdellä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,6 vuotta (vuonna 2018 63,8).

Henkilöstön sairauspoissaolot kasvoivat 1405 päivää vuoteen 2018 verrattuna. Henkilökunta oli sairauslomalla keskimäärin 16,5 kalenteripäivää/henkilö. Vuonna 2018 vastaava luku oli 13,9 kalenteripäivää/henkilö ja vuonna 2017 13,4 kalenteripäivää/henkilö. Sairauspoissaolojen kasvu on huolestuttavaa varsinkin, kun suurin kasvu kohdentui pitkiin yli kymmenen päivän sairauspoissaoloihin. Näitä oli kaikista sairauspoissaoloista 55,1 %.

Henkilöstöstä 19,4 prosentilla ei ollut vuoden aikana yhtään sairauspoissaolopäivää.

Vuonna 2019 tehtiin henkilöstölle työhyvinvointikysely. Vastausprosentti oli 75 %. Kyselyn tuloksia voidaan pitää hyvinä. Erittäin hyviä olivat tulokset kysyttäessä työtehtävien selkeydestä, työyhteisön ilmapiiristä, työkavereitten avun ja tuen annosta, työtehtävien mielekkyydestä ja oman osaamisen hyödyntämisestä työssä. Näissä kaikissa vastauksia kertyi yli 80 % asteikolla melko hyvin-erittäin hyvin. Ulvilan kaupungin henkilöstö näyttää tämän kyselyn valossa voivan hyvin, vaikka sairauspoissaolot kertovat puolestaan selkeästi jaksamisongelmista joillakin toimialoilla.

Työpaikkakiusaaminen oli Ulvilan kaupungin toimintayksiköissä vähentynyt vuoteen 2016 verrattuna. Viikoittaista tai useammin tapahtuvaa työpaikkakiusaamista ei esiintynyt, kun vastaavasti vuonna 2016 kiusaamista kohdentui kolmeen henkilöön. Sen sijaan työssä asiakasväkivallan kohteeksi oli joutunut vastaajista viikoittain tai useammin 5,2 % (18 henkilöä) ja vuonna 2016 3,4 % (12 henkilöä). Asiakasväkivaltaa esiintyi lisääntyvässä määrin kouluissa ja päiväkodeissa ja tästä työnantajan tulee olla huolissaan.

Anne-Riitta Tuominen, henkilöstöpäällikkö

1 | Henkilöstön määrä ja rakenne

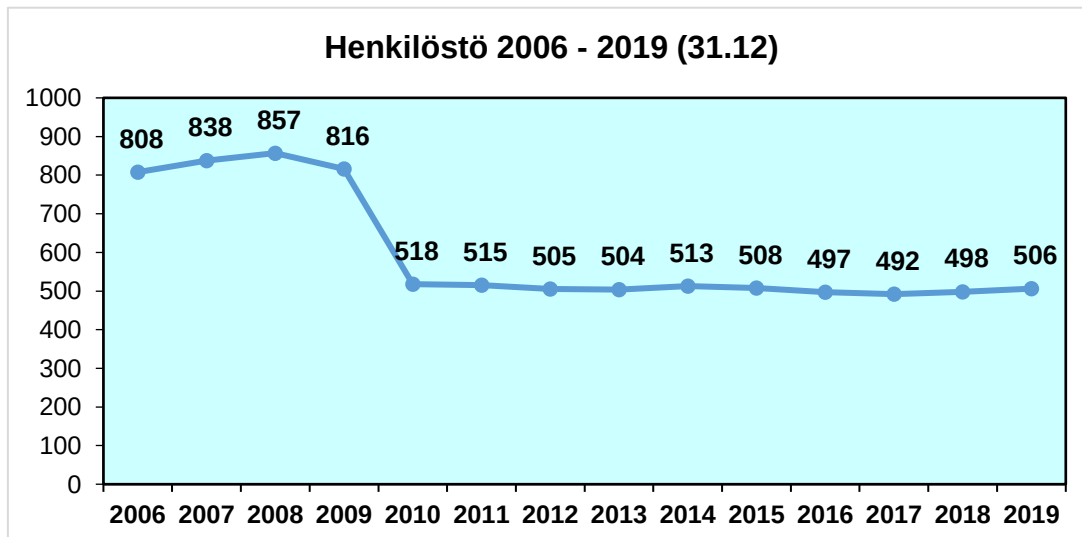


Henkilöstön määrä

Uvilan kaupungin palveluksessa oli vuoden 2019 lopussa 506 (498) henkilöä, joista 392 (388) oli vakinaisessa ja 114 (110) määräaikaisessa palvelussuhteessa. Kokonaismäärästä työllistämistuella palkattuja tilapäisiä työntekijöitä oli 10 (7). Palveluksessa oli vuoden lopussa yhteensä 8 (6) henkilöä enemmän kuin edellisen vuoden päättyessä. Vakainainen henkilökunta lisääntyi 4 (-1) henkilöllä ja määräaikainen henkilöstö lisääntyi 4 (7) henkilöllä. Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 31 (18). Kaupungin palveluksesta erosi 15 (7) vakinaista henkilöä ja täydelle eläkkeelle siirtyi 12 (12) henkilöä.

Täyttä työaikaa tekevien osuus koko henkilöstöstä oli 86,0 % (85,9 %). Osa-aika ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuoden lopussa 15 (14) henkilöä.

Vuoden 2019 aikana eripituisten palvelussuhteiden lukumäärä oli kaikkiaan 2458 (2330) ja niissä oli 832 (779) eri henkilöä. Työllistämistuella palkattuja henkilöitä oli vuoden aikana yhteensä 29 (26) eri henkilöä.



Kuva 1 Ulvilan kaupungin henkilöstömäärän kehitys 2006–2019

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 henkilöstö teki vuoden 2019 aikana yhteensä 506,8 henkilötyövuotta (vuonna 2018 498,5 henkilötyövuotta). Kun henkilötyövuosiin lisätään maksetut lisä- ja ylityöt sekä vähennetään palkattomat poissaolot, vuonna 2019 tehtiin 472,7 henkilötyövuotta (vuonna 2018 462,0 henkilötyövuotta). Kun tästä luvusta vähennetään vielä lisäksi palkalliset poissaolot, Uvilan kaupungin henkilöstö teki vuoden 2019 aikana yhteensä 399,4 henkilötyövuotta (vuonna 201 391,9 henkilötyövuotta).

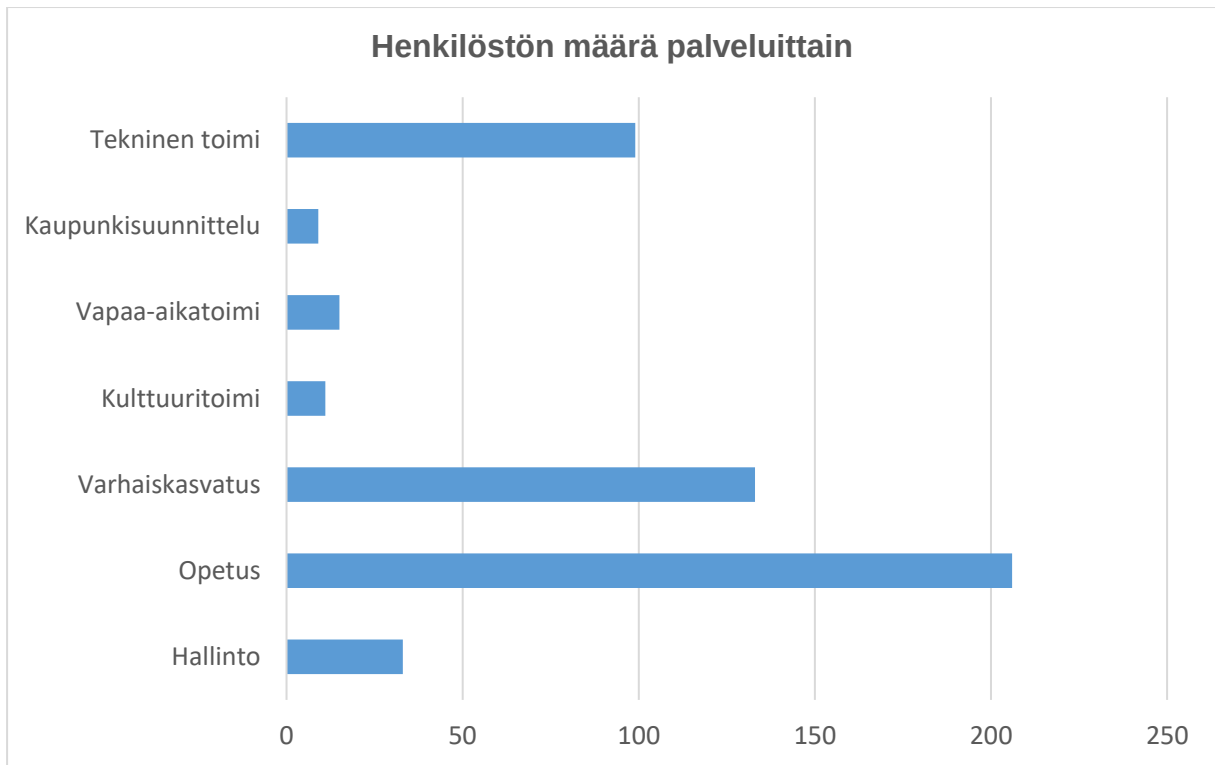
Henkilötyövuosi 2019 (suluissa 2018)	Vakinaiset	Sijaiset	Työll.	Muut	Yhteensä
Vuosityöntekijät	378,74 (380,98)	113,95 (103,32)	11,02 (10,00)	3,05 (4,18)	506,76 (498,48)
Vuosilomat	35,69 (38,34)	3,96 (3,72)	0,74 (0,86)	0,08 (0,07)	40,47 (42,99)
Muut palkalliset poissaolot	26,03 (21,92)	6,03 (4,11)	0,61 (0,74)	0,12 (0,33)	32,79 (27,1)
Palkattomat poissaolot	38,39 (39,13)	1,42 (2,63)	0,05 (0,12)	0,02 (0,22)	39,88 (42,1)
Lisä- ja ylityöt (maksetut)	4,24 (4,31)	1,63 (1,29)	0 (0,03)	0 (0,02)	5,87 (5,65)

Taulukko 1 Henkilötyövuodet 2019 (suluissa 2018)

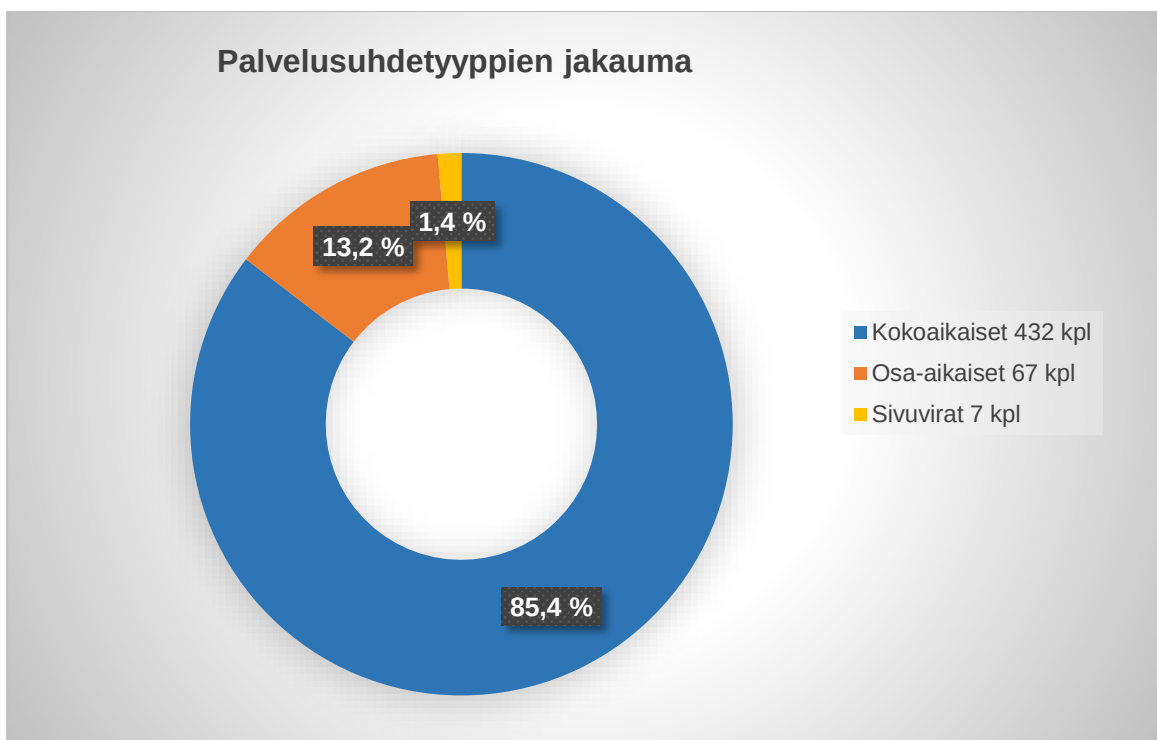
	2019		2018	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset
Kaupunginhallitus	1	0	1	0
Hallinto ja talous*	17	15	17	8
Sivistystoimi**	274	90	270	99
Tekninen toimi	92	8	92	3
Kaupunki-suunnittelu	8	1	8	0
Yhteensä	392	114	388	110

* Sis. työpajat ** Sis. opetus, varhaiskasvatus, kulttuuri ja vapaa-aika

Taulukko 2 Henkilöstö toimialoittain 31.12.2019/31.12.2018



Kuva 2 Henkilöstön määrä toimi-/tulosalueittain 31.12.2019



Kuva 3 Palvelussuhdetyyppien jakauma 31.12.2019

Top 10 Kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet 2019:

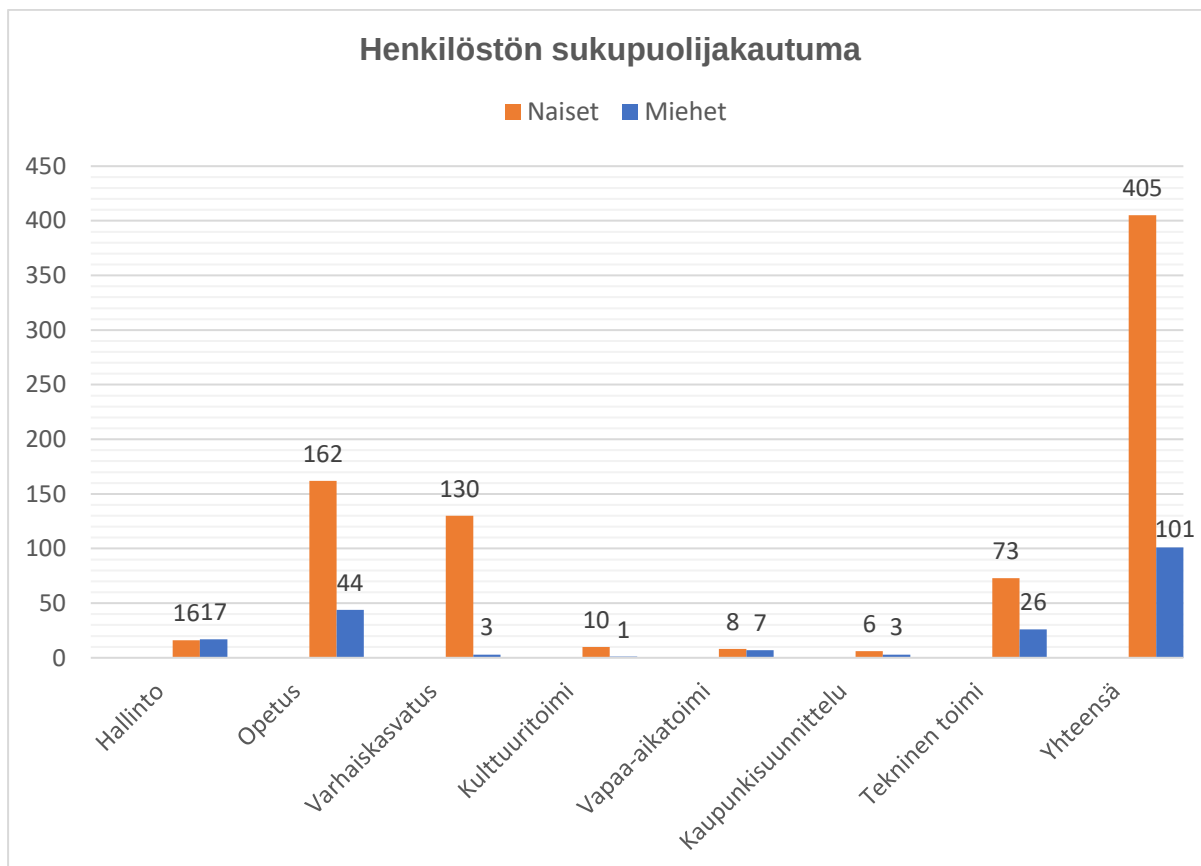
Top 10 kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet	
Peruskoulun luokanopettaja	49
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	48
Varhaiskasvatuksen opettaja	40
Koulunkäynnin ohjaaja	40
Peruskoulun lehtori	31
Ravitsemistyöntekijä	30
Tuntiopettaja	23
Siivooja	20
Eritysluokan opettaja	13
Lukion lehtori	11

Henkilöstön sukupuolijakauma

Kolme neljäsosaa kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa tai sivistystoimessa. Ne kaikki ovat naisvaltaisia aloja, joten kunta-alalla työskentelee paljon naisia. Vain yksi viides-osa palkansaajasta on miehiä.

Uvilan kaupungin henkilöstöstä naisia oli vuoden 2019 lopussa 80,04 % (vuoden 2018 lopussa 75,5 %). Ulvilan kaupungilla työskenteli vuoden 2019 lopussa yhteensä 405 naista ja 101 miestä (vuoden 2018 lopussa 400 naista ja 98 miestä). Miesten määrä henkilöstössä nousi neljällä edelliseen vuoteen verrattuna.

Naisvaltaisimmat yksiköt olivat varhaiskasvatus, jossa naisia oli 97,74 % koko varhaiskasvatuksen henkilöstöstä (vuonna 2018 96,6 %), kulttuuritoimi, jossa naisten osuus oli 90 % sekä opetus- ja kasvatustoimi, jossa naisten osuus oli 78,64 %.

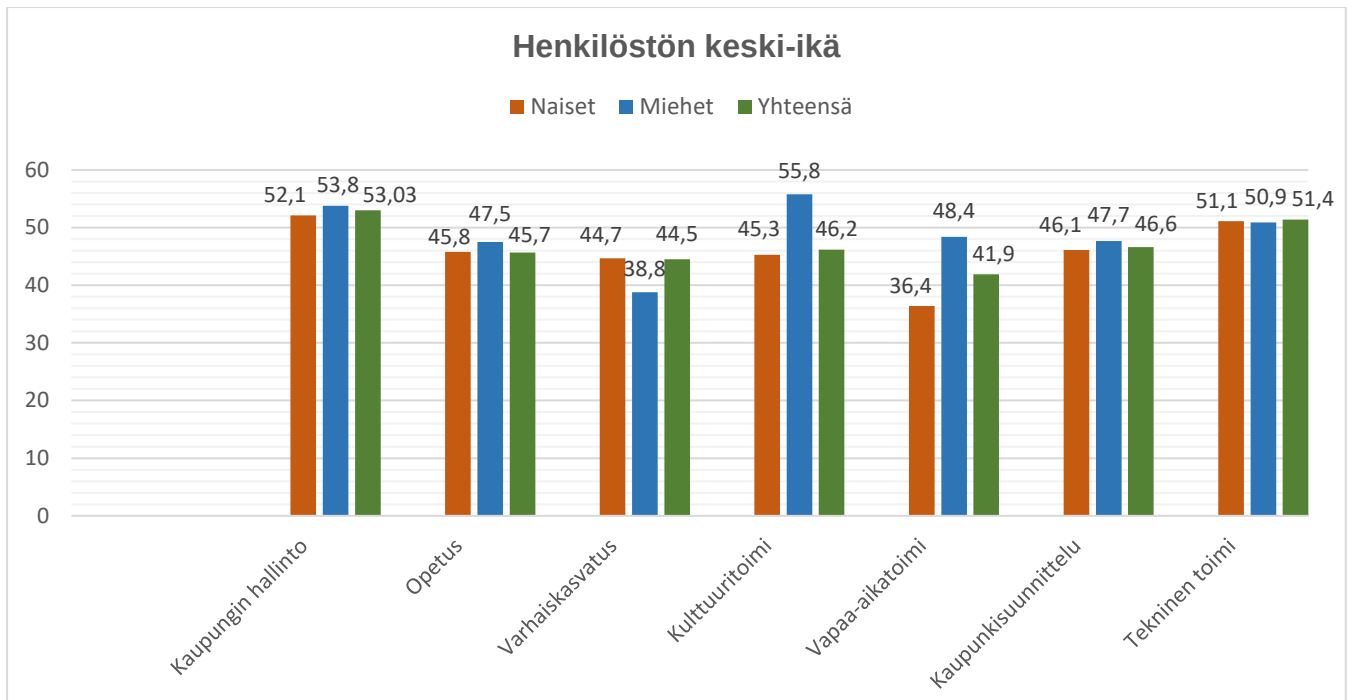


Kuva 4 Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2019

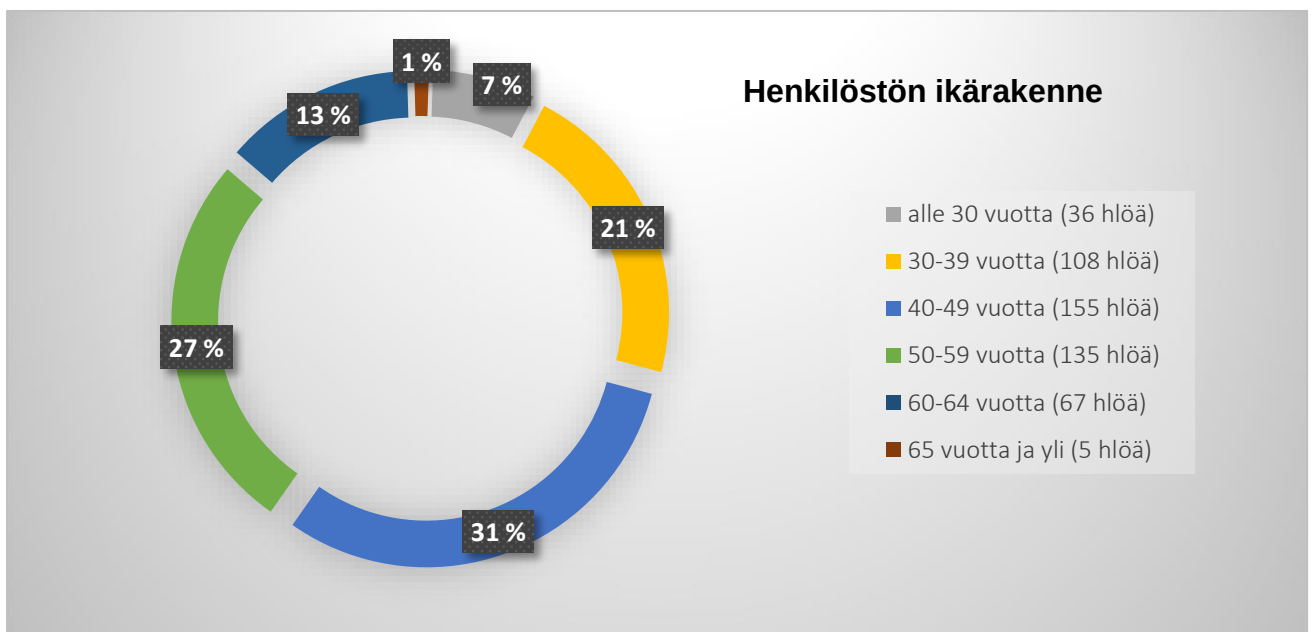
Henkilöstön ikärakenne

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö oli vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö oli hiukan keskimääräistä vanhempaa.

Uvilan kaupungilla vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2019 lopussa oli 46,1 vuotta (vuoden 2018 lopussa 49,4 vuotta) ja koko henkilöstön keski-ikä 46,9 vuotta (vuoden 2018 lopussa 48,2 vuotta). Ikärakenteeltaan nuorimmat yksiköt olivat vapaa-aikatoimi (keski-ikä 41,9 vuotta), varhaiskasvatus (keski-ikä 44,5 vuotta) ja opetus (keski-ikä 45,7 vuotta). Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49 –vuotiaat.



Kuva 5 Henkilöstön keski-ikä 31.12.2019



Kuva 6 Henkilöstön ikärakenne 31.12.2019

Henkilöstön eläköityminen

Uvilan kaupungin henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2019 yhteensä 11 henkilöä (vuonna 2018 12 henkilöä). Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi henkilö (vuonna 2018 ei jäänyt yhtään työntekijää). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,6 vuotta (vuonna 2018 63,8 vuotta)

Vaihtuvuus aiheuttaa kuluja, sillä töiden uudelleenorganisointi 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.

Eläkelajit (KuEL)	Keski-ikä Uvilan kaupunki	Hlö lkm Uvilan kaupunki	%-osuus henkilöstöstä Uvilan kaupunki
Vanhuuseläke	63,6 (63,8)	11 (12)	2,2 (2,4)
Täysi työkyvyttömyyseläke	55,8 (-)	1 (-)	0,2 (-)
Osatyökyvyttömyyseläke	53,4 (61,9)	2 (1)	0,4 (0,2)
Kaikki	61,2 (62,8)	14 (13)	2,8 (2,6)

Taulukko 3 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja lukumäärä vuonna 2019 (suluissa luvut vuodelta 2018)

Työajan jakautuminen

Teoreettinen säännöllinen työaika kertoo henkilöstön sovitun työaika- ja työntuntijärjestelmän mukaisen työajan mukaan lukien vuosiloma-ajan. Kun tästä vähennetään vuosiloma-ajat, sairausloma-ajat sekä muut palkalliset ja palkattomat poissaolot saadaan vuosityöaika.

Teoreettinen vuosityöajan laskenta on tehty ainoastaan vakituisesta henkilöstöstä. Uvilan kaupungilla muiden kuukausipalkkaisten, paitsi opettajien, tehty vuosityöaika oli 165,6 päivää/vuosi eli 70,7 % vuonna 2019 teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vastaavasti vuonna 2018 se oli 168,1 päivää/vuosi eli 70,7 %. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 189,5 päivää/vuosi eli 79,7 %, kun vuonna 2018 se oli vastaavasti 210,3 päivää/vuosi eli 81,3 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Opettajia ei ole huomioitu sivistyksen toimialan henkilöstölaskennoissa, vaan ne ovat eriteltynä erikseen alla olevan taulukon mukaisesti.

Vuosityöaika 2019 (suluissa 2018)		
Toimiala	Pvä/hklö	% Teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta
Hallinto ja talous	181,6 (199,6)	73,7 (75,7)
Sivistystoimi	163,5 (166,3)	65,8 (63,5)
-Opettajat	189,5 (210,3)	79,7 (81,3)
Tekninen toimi	195,8 (202,3)	78,5 (81,7)
Kaupunkisuunnittelu	180,9 (164)	83,4 (74,7)

Taulukko 4 Vuosityöaika 2019 (suluissa 2018)

2 | Henkilöstön tila



Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat kustannustekijä, jonka alentamisella saadaan huomattavaa taloudellista hyötyä palkkakulujen vähentyessä (sairauspoissaolopalkka, korvaavat ylitytöt sekä sijaisten palkkakustannukset). Sairauspoissaolojen seuranta tulee olla yksi keskeinen osa esimiesten ja johdon työkyvyn johtamista.

Sairauspoissaolot Ulvilan kaupungilla

Ulvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2019 olivat yhteensä 8347 päivää (vuonna 2018 6942 päivää). Sairauspoissaolot lisääntyivät 1405 päivää (vuonna 2018 lisääntyivät 341 päivää). Henkilökunta oli sairauslomalla vuoden 2019 aikana keskimäärin 16,5 kalenteripäivää/henkilö (vuonna 2018 13,9 kalenteripäivää/henkilö).

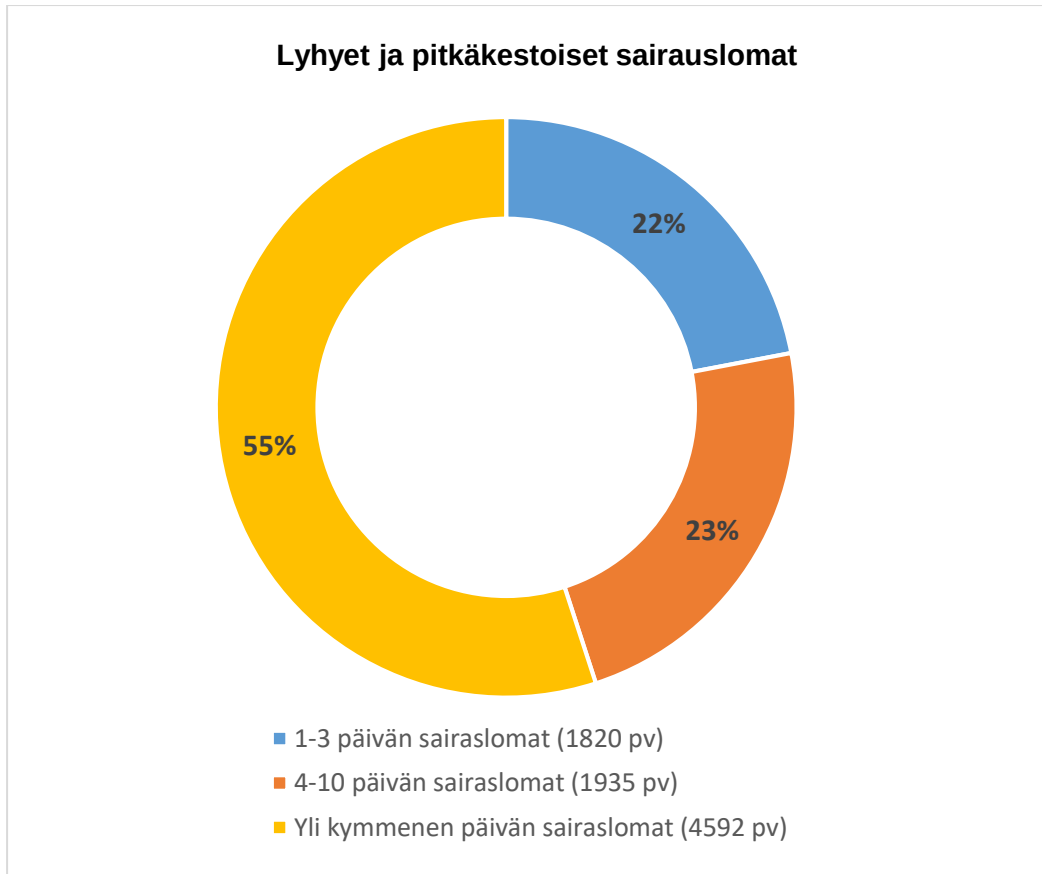
Sukupuolen mukaan sairauspoissaolot jakoutuivat siten, että vuonna 2019 kaikista sairauspoissaoloista naisten osuus oli 91,8 prosenttia (vuonna 2018 88,6 %) ja miesten sairauspoissaoloja oli 8,2 prosenttia (vuonna 2018 11,4 %). Henkilöstöstä 19,4 prosentilla (vuonna 2018 26,0 %:lla) ei ole ollut vuoden aikana yhtään sairauspoissaolopäivää.

Pitkien, yli kymmenen päivää kestävien sairauslomien kehitystä pidetään tärkeänä tunnuslukuna kuvamaan henkilöstön terveyttä. Vuonna 2019 Ulvilan kaupungin henkilöstölle kertyi eniten yli kymmenen päivän sairauspoissaoloja, 4592 kalenteripäivää eli kaikista sairauspoissaoloista 55,1 % (vuonna 2018 3319 kalenteripäivää, 48 % ja vuonna 2017 3866 kalenteripäivää, 58,6 %).

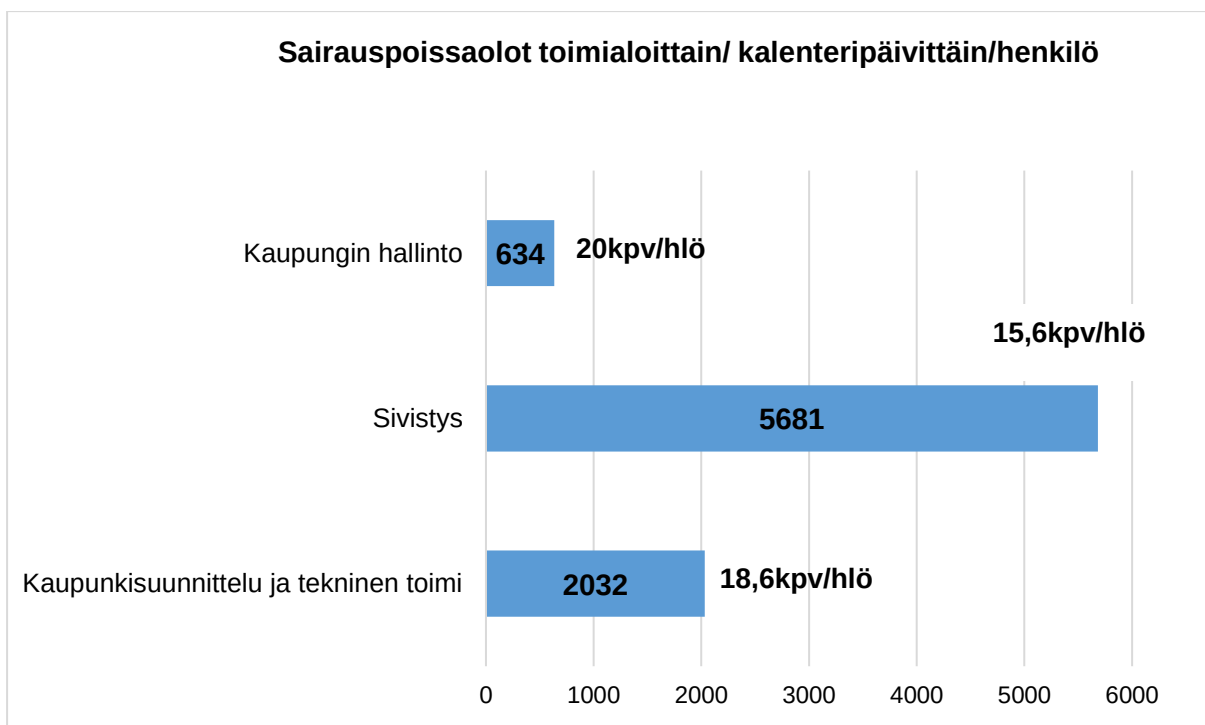
Yli kymmenen päivän sairauspoissaolot nousivat 1273 kalenteripäivää, 27,7 %. Lyhyet 1-3 kalenteripäivän sairauspoissaolot laskivat edellisestä vuodesta 20 kalenteripäivää, -1,1 %. 4-10 kalenteripäivän sairauspoissaoloissa oli 7,8 %:n nousu edellisvuoteen nähden. Vuoden jokaisena työpäivänä Ulvilan kaupungissa oli sairauden vuoksi pois keskimäärin 33 työntekijää (vuonna 2018 keskimäärin 27 työntekijää).

	Sairauspoissaolot (kalenteripäivinä)
1-30 päivää	5788 (5247)
31-60 päivää	1069 (565)
61-90 päivää	587 (486)
91-180 päivää	538 (449)
Yli 180 päivää	365 (195)
Yhteensä	8347 (6942)

Taulukko 5 Henkilöstön sairauspoissaolot 2019 (suluissa 2018)



Kuva 7 Lyhyet ja pitkäkestoiset sairauslomat vuonna 2019



Kuva 8 Sairauspoissaolot toimialoittain ja kalenteripäivittäin/työntekijä vuonna 2019

Tapaturmat (työ- ja työmatkatapaturmat sekä vapaa-aikatapaturmat)

Vuoden 2019 aikana tapaturmia sattui Ulvilan kaupungilla yhteensä 15 henkilölle (vuonna 2018 19 henkilölle ja vuonna 2017 19 henkilölle), mistä aiheutui yhteensä 142 poissaolopäivää (vuonna 2018 274 poissaolopäivää ja vuonna 2017 186 poissaolopäivää).

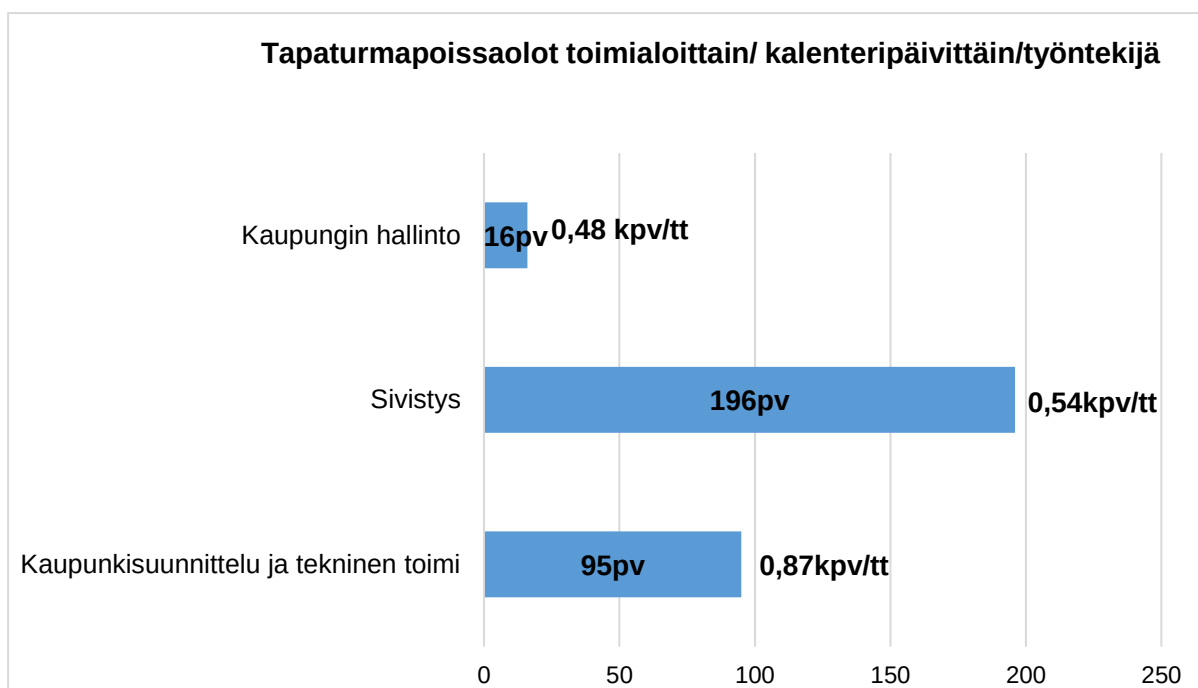
Työmatkatapaturmia sattui 4 henkilölle (vuonna 2018 4 henkilölle, vuonna 2017 5 henkilölle), ja niistä aiheutui 53 poissaolopäivää (vuonna 2018 117 poissaolopäivää, vuonna 2017 13 poissaolopäivää).

Vapaa-ajantapaturmia sattui 9 henkilölle, joista aiheutui yhteensä 112 poissaolopäivää (vuonna 2018 5 henkilölle 82 poissaolopäivää)

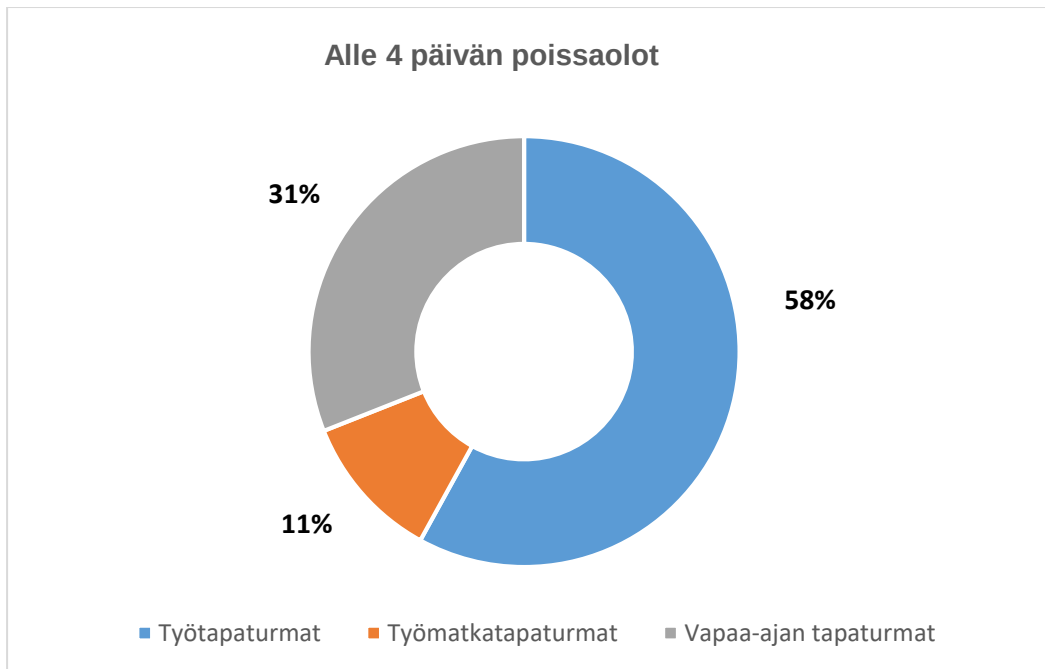
Tapaturmia aiheuttivat eniten työssä ja työmatkalla kaatumiset, liukastumiset ja kompastumiset sekä lasten potkimiset, puremiset ja lyömiset.

	Työtapaturmat (pv)	Työmatkatapaturmat (pv)	Vapaa-ajan Tapaturmat (pv)
Alle 4 päivää	21	4	11
4-30 päivää	121	4	101
31–60 päivää	0	45	0
61–90 päivää	0	0	0
91–180 päivää	0	0	0
Yli 180 päivää	0	0	0
Yhteensä	142	53	112

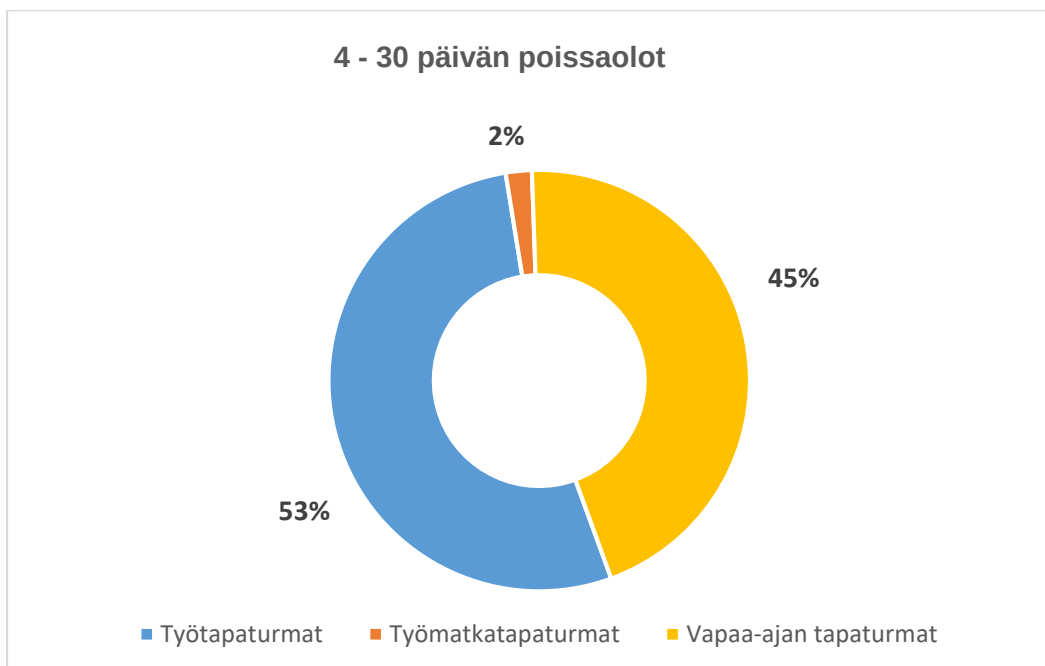
Taulukko 6 Tapaturmista aiheutuneet poissaolot kalenteripäivinä 1.1.–31.12.2019



Kuva 9 Työtapaturmapoissaolot toimialoittain ja kalenteripäivittäin/työntekijä vuonna 2019



Kuva 10 Alle 4 päivän poissaolot vuonna 2019



Kuva 11 4-30 päivän poissaolot vuonna 2019

Työsuojelu

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

Työsuojelu koskee jokaista työntekijää 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 tulee kyetä ottaa 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 varatyösuojeluvaltuutettuaan on valittu toimikaudeksi 1.1.2018 - 31.12.2021.

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.

Kaikista työyksiköissä sattuneista tapaturmista, asiakasväkivaltatilanteista sekä läheltä piti - tilanteista lähetetään työsuojelupäällikölle kopio. Nämä 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 2018–2021 mukaan kaikissa työyksiköissä tehdään riskien arviointi joka kolmas vuosi ja aina olosuhteiden muuttuessa. Riskien arvioinnin pohjalta laaditaan työyksiköiden toimenpidesuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan vuosittain.

Aluehallintovirasto teki tarkastukset seuraaviin työyksiköihin: keskuskeittiö, yhteiskoulu, lukio, päiväkotit Satumetsä, puistot, Kaskelotti, vesilaitos sekä Koskin ja Harjunpään koulut.

Työterveyshuolto

Porin kaupunki sopijapuolena **myös Ulvilan kaupungin** sekä Merikarvian ja Pomarkun kuntien puolesta sopivat **Terveystalon** kanssa työterveyshuollon toteuttamisesta vuosille 2017–2018. Työterveyshuollon optiosopimus otettiin käyttöön vuonna 2019.

Sopimus sisältää lakisääteiset, ennaltaehkäisevät ja hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiset työterveyshuoltopalvelut sekä työterveyshuollon hyvän sairaanhoitokäytännön mukaiset, työterveyshuoltopainoitteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut hankintasopimuksen ja vuosittain laadittavan toimintasuunnitelman mukaisesti.

Vuoden 2019 toimintasuunnitelmassa Ulvilan kaupungin keskeiset tavoitteet olivat:

Terve työ:

Työtapaturmien vähentyminen
Työterveysyhteistyön lisääminen

Hyvinvoiva ihminen:

Pitkien sairauspoissaolojen vähentäminen

Toimiva työyhteisö:

Työhyvinvoinnin parantuminen

Työterveyshuollon vuoden 2019 työnantajan Kelalle lähetettävään korvaushakemukseen liitettävät kustannukset olivat 179 752,35 euroa (vuonna 2018 164 661,30 euroa). Ennaltaehkäisevän työn osuus (korvausluokka I) kokonaiskustannuksista oli 49,8 prosenttia (vuonna 2018 48,1 prosenttia) ja sairaanhoidon osuus (korvausluokka II) kokonaiskustannuksista oli 50,2 % (vuonna 2018 51,9 prosenttia).

Vuoteen 2018 verrattuna työterveydenhuollon kustannukset kasvoivat 9,2 %.

Työterveyshuollon kustannukset 2019 (suluissa 2018)			
Korvausluokka I			
9 Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset			
Voimavarat	Työpaikkaselvitykset	Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta
Ammattihenkilöt			
Lääkärit	1483,65 (1024,43)	14035,85 (13341,12)	7512,95 (6004,27)
Terveystenhoitajat	4165,74 (4505,37)	12797,14 (13218,87)	8964,45 (7045,99)
Asiantuntijat			
Fysioterapeutit	1115,04 (1126,08)	4747,20 (4547,60)	1865,76 (1821,60)
Psykologit	834,19	14032,27 (10711,01)	804,39 (1608,79)
Erikoislääkärit			4814,00 (5591,00)
Tutkimukset			
Laboratorio			7432,44 (6299,61)
Kuvantaminen			2121,20 (1684,80)

Taulukko 7 Työterveyshuollon kustannukset korvausluokka I ennaltaehkäisevä työterveys

Työterveyshuollon kustannukset 2019 (suluissa 2018)		
Korvausluokka II		
11 Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset		
Voimavarat	Sairaanhoidon kustannukset	
Ammattihenkilöt		
Lääkärit	52963,01 (54205,36)	
Terveystenhoitajat	5412,19 (5097,14)	
Asiantuntijat		
Fysioterapeutit		
Psykologit		
Erikoislääkärit	- (69,00)	
Tutkimukset		
Laboratorio	22505,43 (15885,58)	
Kuvantaminen	9365,83 (10025,58)	

Taulukko 8 Työterveyshuollon kustannukset korvausluokka II sairaanhoito

3 | Työhyvinvointi



Työhyvinvointiohjelma

Ulvilan kaupungin työhyvinvointiohjelman läpi kulkevat keskeiset periaatteet ovat:

- työyhteisökohtainen toteutus
- tasa-arvon edistäminen
- eri toimijoiden välinen yhteistyö



Kuva 12 Työhyvinvointiohjelman mukaiset työhyvinvoinnin osa-alueet

Vuonna 2019 tehtiin henkilöstölle työhyvinvointikysely, jonka vastausprosentti oli 75 %. Kaupungintason tulokset kertovat, että kaikki kaupungin toimintayksiköt olivat hyvässä peruskunnossa. Kaupungilta löytyi myös huippukunnossa olevia työpaikkoja. Verrattaessa kaupunkitason tuloksia vuoden 2016 vastaavaan kyselyyn voitiin todeta, että osassa kyselyn tulokset olivat jonkun verran parantuneet eikä minkään kysymyksen vastaukset olleet erittäin paljon huonontuneet.

Ilahduttavia olivat tulokset kysyttäessä työtehtävien selkeydestä, työyhteisön ilmapiiristä, työkavereitten avun ja tuen annosta, työtehtävien mielekkyydestä ja oman osaamisen

hyödyntämisestä työssä. Näissä kaikissa vastauksia kertyi yli 80 % asteikolla melko hyvin-erittäin hyvin.

Työyhteisön ilmapiiriin arvioi n. 83 % vastaajista melko tai erittäin hyväksi (2016 81 %). 90 % koki selviävänsä nykyisistä työtehtävistä joko melko tai erittäin hyvin (2016 89 %). 81 % arvioi työkykynsä henkisten vaatimusten kannalta melko tai erittäin hyväksi (2016 80 %) ja vastaavasti 87 % työn fyysisten vaatimusten kannalta (2016 82 %). Noin 14 % uskoi erittäin tai melko varmasti terveyden salliessa jatkavan työssä vielä henkilökohtaisen eläkeiän jälkeen (2016 17 %).

Työssä jaksamisen ja jatkamisen tukena pidettiin tärkeimpinä ammattitaitoa edistävää koulutusta, työtilojen ja työmenetelmien kehittämistä sekä työvälineiden ja työturvallisuuden parantamista. Sama järjestys oli vuonna 2016. Oman jaksamisen kannalta tärkeimmäksi koettiin niin ikään ammattitaitoa edistävän koulutuksen, työaikajärjestelyt ja liikuntatoiminnan tai sen tukemisen. Tässäkin oli sama järjestys myös vuonna 2016.

Työpaikkakiusaaminen oli Ulvilan kaupungin toimintayksiköissä vähentynyt vuoteen 2016 verrattuna. Viikoittaista tai useammin tapahtuvaa työpaikkakiusaamista ei esiintynyt, kun vastaavasti vuonna 2016 kiusaamista kohdentui kolmeen henkilöön. Sen sijaan työssä asiakasväkivallan kohteeksi joutui vastaajista viikoittain tai useammin 5,2 % (18 henkilöä) ja vuonna 2016 3,4 % (12 henkilöä). Asiakasväkivaltaa esiintyi lisääntyvässä määrin kouluissa ja päiväkodeissa ja tästä työnantajan tulee olla huolissaan. Työssä syrjinnän kohteeksi joutuneitten työntekijöiden määrä oli myös kasvanut vuoteen 2016 verrattuna. Kuukausittain työssä joutui syrjinnän kohteeksi vuosittain 3,7 %, 13 henkilöä (2016 2,4 %, 8 henkilöä.)

Ulvilan kaupungin toimintayksiköissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat näyttivät olevan kohtuullisen hyvällä mallilla työhyvinvointikyselyn perusteella. Vastaava kysely tehtiin myös vuonna 2016 ja vastaukset olivat vuonna 2019 hyvin samanlaisia.

Saatujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastausten pohjalta voitiin todeta, että seuraavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueet vaativat jonkin verran kehittämistä:

- hyvin osatyökykyisiin suhtautuminen (täysin eri mieltä-jokseenkin eri mieltä 22 henkilöä, 2016 24 henk.)
- virkojen/toimien valintakriteerit sellaisia, että ne antavat sekä naisille että miehille mahdollisuuden tulla valituksi (täysin eri mieltä-jokseenkin eri mieltä 20 henkilöä, 2016 18 henk.)
- esimiehet kannustavat ja tukevat tasapuolisesti sekä naisten että miesten uralla etenemistä ja koulutukseen osallistumista (täysin eri mieltä-jokseenkin eri mieltä 22 henkilöä, 2016 14 henk.)
- palkkauksessa ja palvelusuhde-eduissa esiintyy naisten ja miesten välillä syrjintää (jokseenkin samaa mieltä-täysin samaa mieltä 72 henkilöä, 2016 71 henk.)
- työpaikalla esiintyy sukupuoleen perustuvaa häirintää ja ahdistelua (jokseenkin samaa mieltä-täysin samaa mieltä 15 henkilöä, 2016 13 henk.)
- työpaikan tilat ja työvälineet ovat sopivia sekä naisille että miehille (täysin eri mieltä-jokseenkin eri mieltä 31 henkilöä, 2016 20 henk.)
- ikätasa-arvo (paljon kehitettävää-jonkin verran kehitettävää 138 henkilöä, 2016 153 henk.)
- henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo (paljon kehitettävää-jonkin verran kehitettävää 198 henkilöä, 2016 205 henk.)
- sukupuolten tasa-arvo (paljon kehitettävää-jonkin verran kehitettävää 94 henkilöä, 2016 95 henk.)

Työhyvointikyselyn tulosten perusteella laadittiin kaupunkitason kehittämissuunnitelma.

Kehittämiskohde	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Aikataulu	Seuranta
Arvostava ja kannustava henkilöstöjohtaminen	Työyhteisö toimii avoimesti ja kannustavasti	Säännölliset työpaikkakokoukset ja kehityskeskustelut - suunnittelu - kirjaaminen - seuranta - henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (keke)	Esimies ja työntekijä	Jatkuva	Kehityskeskustelu ja työhyvointikysely
		Esimies antaa tasapuolisesti tukea ja palautetta	Esimies	Jatkuva	Kehityskeskustelu ja työhyvointikysely
Turvallinen työympäristö	Asiakasväkivallan vähentyminen/hallinta	Työntekijän ilmoitus esimiehelle/kirjallinen työsuojeluilmoitus työsuojeluun Asiakasväkivallan hallinnan toimintamallin läpikäynti työpaikkakokouksissa	Esimies ja työntekijä	Jatkuva	Työsuojelu, riskienarvioinnit, AVI, työterveyshuolto
	Turvallisuuden huomiointi työpaikan arjessa	Riskien arvioinnit joka 3. vuosi ja aina olosuhteiden muuttuessa sekä työterveyshuollon lakisääteiset työpaikkaselvitykset joka 3. vuosi Työsuojeluilmoituksen käyttöönotto Tapaturmailmoitukset ohjeistuksen mukaan Esimiesten koulutus	Esimies, työsuojeluvaltuutetut, työterveyshuolto, työntekijä	Jatkuva	Turvallisuuskävelyt, työpaikkakokoukset, työsuojelutoimijoiden kokoukset, AVI:n tarkastukset
	Syrjintään ja sukupuoleen perustuvaan häirintään ja ahdisteluun 0-toleranssi	Työntekijän ilmoitus esimiehelle/kirjallinen työsuojeluilmoitus Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamallin läpikäynti työpaikkakokouksissa	Esimies, työntekijä, työsuojelu	Jatkuva	Työsuojelu, riskienarvioinnit, AVI, työterveyshuolto
Työkyvyn johtaminen	Työssä jaksaminen, terveenä pysyminen	AATU- ja TYTTI-toimintamallien päivitys Terveystalon Sirius käyttöön	HR, työsuojelu, esimiehet, työterveys	Syksy 2019 2020	Kehityskeskustelut, riskienarvioinnit Työterveyshuollon raportit

		Työntajan tarjoamien liikunta- ja kulttuuripalveluitten kehittäminen	HR	Talousarvio-20	Kehityskeskustelut, riskienarvioinnit

Taulukko 9: Kaupunkitason kehittämissuunnitelma

Lisäksi laadittiin jokaiseen kaupungin toimintayksikköön esimiehen johdolla työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma.

Työhyvinvoinnin toimintamallit

Ulvilan kaupungissa on käytössä Aktiivisen aikaisen tuen (AATU) ja Työkyvyn tehostetun tuen (TYTTI) toimintamallit. Toimintamallien avulla pyritään entistä tehokkaammin puuttumaan jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työnteossa ilmeneviin ongelmiin. Toimintamallit ovat nähtävillä Ulvilan kaupungin intranetissä, josta myös löytyvät kaikki toimintamallien soveltamiseen liittyvät lomakkeet.

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

Päävastuu aikaisen tuen toiminnasta kuuluu esimiehelle. Esimiehen tehtävänä on seurata työntekijöiden työssä selviytymistä ja vaikeuksien ilmetessä ottaa asia puheeksi. Hyvään esimiestyöhön kuuluu myös se, että työntekijälle annetaan 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.

Henkilöstöedut

Liikuntapalvelut

Vuonna 2019 syksyllä Ulvilan kaupunki tarjosi seuraavia liikuntapalveluja henkilöstölleen:

- Maksuton uinti ja kuntosalin käyttö Kaskelotissa (maksuttomuus koski korkeintaan neljää käyntikertaa/vko/työntekijä).
- Kaikkiin Kaskelotissa järjestettyihin liikuntaryhmiin, joissa ohjaus + uintimaksu/kerta, sisältyi henkilöstöetu. Allasryhmiin pääsi osallistumaan 1 eurolla.
- Ässien kotiotteluihin kausikortteja kevätkaudella
- Henkilöstön kuntokampanja 1.10.-30.11.

Vuonna 2019 330 työntekijää/viranhaltijaa kävi Kaskelotissa (2018 232 tt), josta kertyi käyntikertoja 1879 kpl (2018 1510 kpl).

Työpaikkaruokailu

Vuonna 2019 Ulvilan kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus käydä ruokailemassa Ulvilan terveyskeskuksessa ja Kullaankodossa. Kaupunginhallitus vahvistaa vuosittain henkilökunnan työpaikkaruokailusta perittävät maksut.

Aloitetoiminta

Yhteistyötoimikunta hyväksyi 18.12.2015 "Asiat kuntoon" -nimisen Ulvilan kaupungin aloiteohjeen. Ohjeen tarkoituksena on kannustaa kaupungin työntekijöitä aloitteellisen työyhteisön kokonaisvaltaiseen kehittämiseen.

Aloiteohjeen mukaan, aloite määritellään seuraavasti: Aloite on parannusehdotus, joka

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

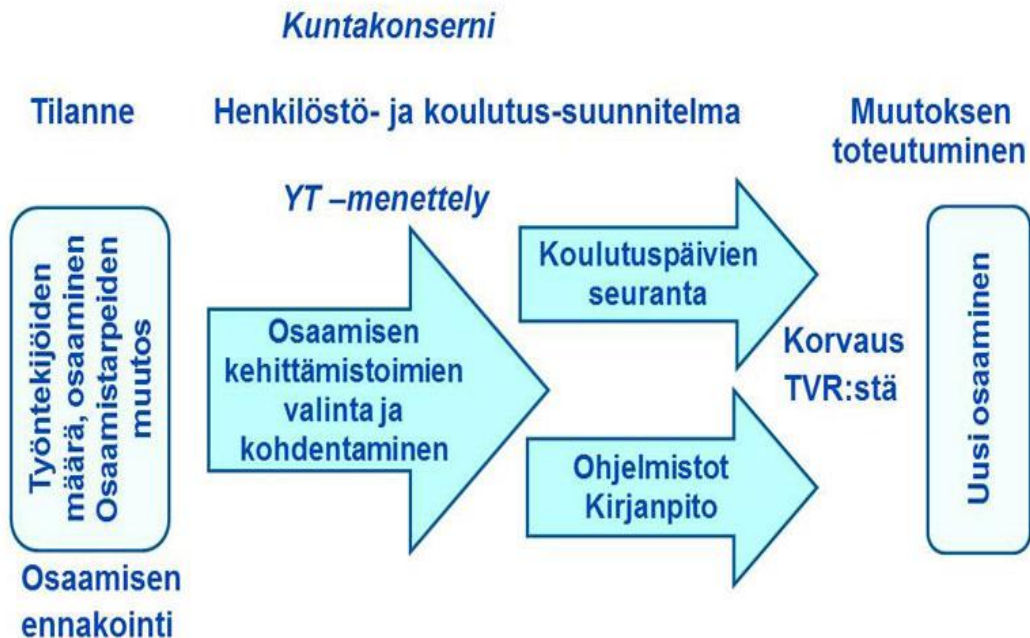
Vuonna 2019 tehtiin yksi palkittu aloite, mikä koski Kaskelotin uimahallin energiatehokkuutta parantavia toimenpiteitä.

4 | Henkilöstön kehittäminen



Osaamisen kehittäminen ja koulutuskorvaukset

Osaamisen kehittämisen toimintamalli



Kuva 13 Osaamisen kehittämisen toimintamalli

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 sekä päivittää työntekijän henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma.

Toimialojen osaamisen kehittämisen tavoitteet ja painopisteet vuodelle 2019 sisältyivät kaupungin koulutussuunnitelmaan. Vuoden 2014 alusta koulutussuunnitelmien laadinta tehtiin työnantajille ns. pakolliseksi, sillä koulutussuunnitelman olemassa olo oli ehtona koulutuskorvauksen hakemiselle Työttömyysvakuutusrahastosta.

Vuonna 2019 Ulvilan kaupungin koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 555 päivää (vuonna 2018 431 päivää). Koulutuskorvausta on mahdollista saada maksimissaan kolmelta päivältä työntekijää kohden. Ulvilan kaupunki sai koulutuskorvauksen yhdeltä koulutuspäivältä yhteensä 90 työntekijästä (vuonna 2018 82 työntekijästä), kahdelta koulutuspäivältä yhteensä 63 työntekijästä (vuonna 2018 61 työntekijästä) ja kolmelta koulutuspäivältä yhteensä 113 työntekijästä (vuonna 2018 76 työntekijästä).

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

Kaikkiin koulutuksiin, joista saatiin koulutuskorvaus, oikeutettiin vuoden 2019 aikana yhteensä 266 eri työntekijää.



5 | Palkkaus, palkitseminen ja yhteistoiminta

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.

Uvilan 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 lisää. Muita kunta-alan sopimukseen perustuvia palkanlisiä kuten kannustuslisää ja tulospalkkiota ei ole käytössä.

Kunta-alan virka ja työehtosopimukset 1.2.2018–31.3.2020

Yleiskorotus 1.5.2018

Työ- ja virkaehtosopimus paikallisen tuloksellisuuteen perustuvan kertaerän perusteista ja maksamisesta koko henkilöstölle tammikuussa 2019

Paikallinen järjestelyerä 1.1.2019: KVTES 1,20 %, OVTES 0,90 %, TS 0,90 %, TTES 1,20 %

Yleiskorotus 1.4.2019

Lomanmääräytymisvuoden 2018–2019 osalta ansaittavaan lomarahaan sovellettiin kilpailukyky sopimusta koskien 30 prosentin lomarahan vähentämistä

	Naiset	Miehet	Yhteensä
OVTES	106	38	144
TS	9	25	34
KVTS	289	25	314
TTES	2	12	14
Yhteensä	405	101	506

Taulukko 10 Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 2019

Henkilöstökustannukset

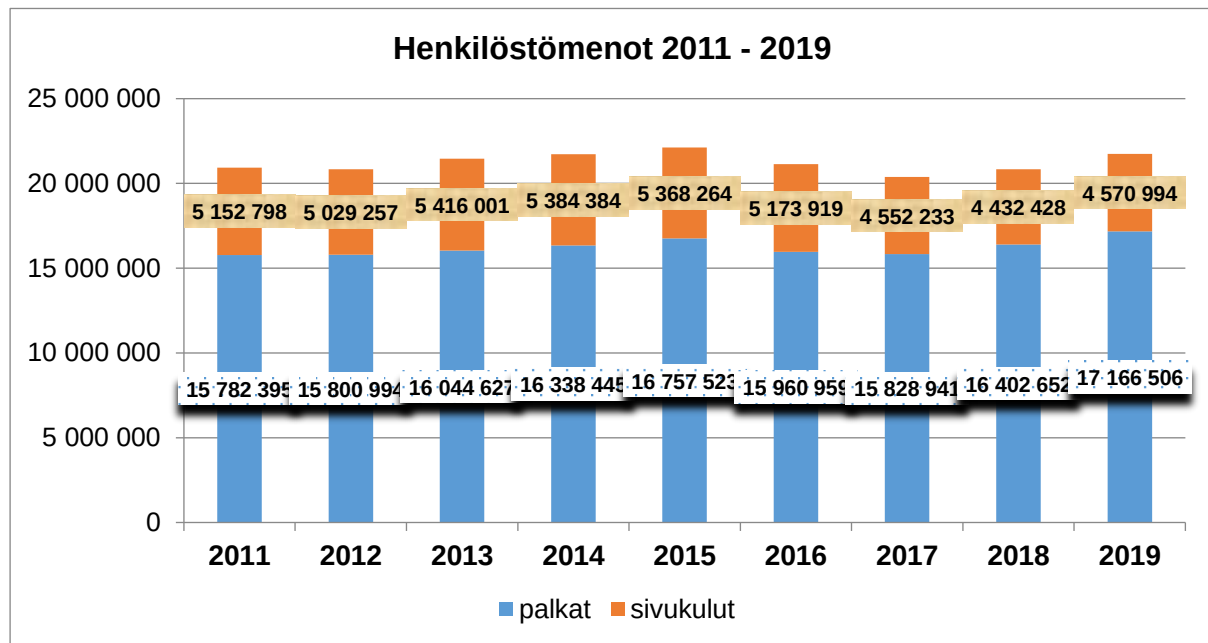
Vuonna 2019 kaupungin palkkasumma oli 17 166 506 euroa ,mikä oli 763 854 euroa enemmän kuin vuonna 2018. Henkilöstömenot kokonaisuudessaan kasvoivat edellisvuodesta lähes 0,8 milj. euroa ja 3,89 %.

Vuoden aikana maksetut palkat ja niiden sivukulut:

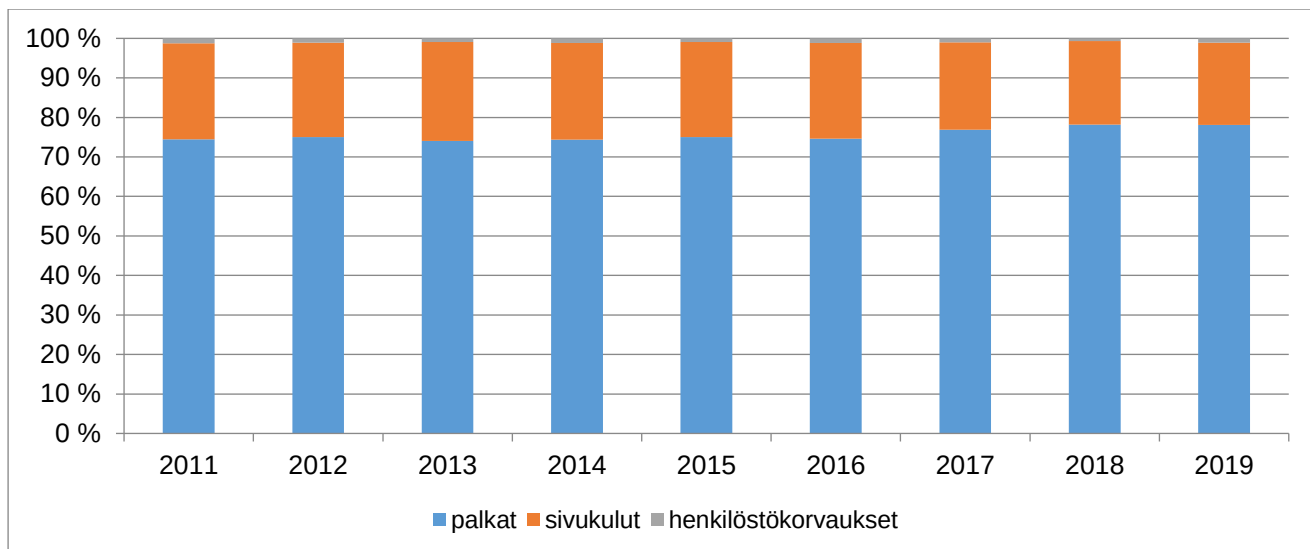
- palkat yhteensä 17 166 506 (2018 16 402 652)
- Sosiaaliturvan kustannukset 4 570 994 (2018 4 432 428)
- Sairausvakuutus ja tapaturmakorvaukset 238 052 (2018 140 163)

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 vuosityöaikaan yksityiseen sektoriin verrattuna.

Muita suurempia henkilöstökustannuksia ovat työterveyshuolto-, liikunta- ja koulutuskustannukset.



Kuva 14 Henkilöstömenot: palkat ja sivukulut 2011-2019



Kuva 15 Henkilöstömenot: palkat, sivukulut ja henkilöstökorvaukset 2011-2019

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
palkat	15 782 395	15 800 994	16 044 627	16 338 445	16 757 523	15 960 959	15 828 941	16 402 652	17 166 506
sivukulut	5 152 798	5 029 257	5 416 001	5 384 384	5 368 264	5 173 919	4 552 233	4 432 428	4 570 994
henkilöstökorvaukset	270 675	228 244	203 622	250 285	203 101	251 739	204 988	140 163	238 052
henkilöstömenot	20 664 518	20 602 007	21 257 006	21 472 544	21 922 686	20 883 139	20 176 186	20 694 917	21 499 448
muutos, %	-0,73	-0,30	3,18	1,01	2,10	-4,74	-3,39	2,57	3,89

Taulukko 11 Henkilöstömenot 2011-2019 (palkat, sivukulut, henkilöstökorvaukset)

Palkitsemiskäytännöt

Uvilan kaupunki muistaa henkilöstöään 20-vuotisesta, oman kunnan palveluksesta kello-lahjalla, 30 vuoden kunnallisesta palvelusta Kuntaliiton kultaisella ansiomerkillä, ja 40-vuotisesta, oman kunnan palveluksesta n. 200 €:n arvoisella lahjalla.

Työntekijöitä huomioidaan 50- ja 60vuotispäivänä, eläkkeelle jäämis- 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, tietokone ja/tai nettiyhteys kotona, koulutuksen tukeminen ja henkilöstön virkistystapahtumat.

Yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden 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. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään myös työsuojeluun liittyvät yhteistoiminnalliset asiat. Henkilöstöpäällikkö toimii toimikunnan sihteerinä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2019 viisi kertaa ja käsitteli 22 asiaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita olivat mm. koulutussuunnitelma, työhyvinvointikyselyn tulokset, työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma, toimistoselvitys, tilinpäätös, henkilöstöraportti, vuoden 2019 talousarvio ja – suunnitelma, työterveyshuollon korvaushakemus Kelalle, läheltä piti –tilanteet, sattuneet tapaturmat ja asiakasväkivaltatilanteet.

Henkilöstön edustaja oli läsnä kaupungin johtoryhmän kokouksissa. Pääluottamusmiehet valitsevat edustajansa johtoryhmään. Vuonna 2019 edustajana oli Jyty: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.