

SYSMÄN KUNTA

Hallintopalvelukeskus



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2011

1. JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
2.1. Henkilöstön määrä	
2.2. Henkilötyövuosi	4
2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain	5
2.4. Määräaikaisen henkilöstön osuus	6
2.5. Henkilöstö sopimusaloittain	7
2.6. Henkilöstön päätoimisuus	8
2.7. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain	9
2.8. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne	10
2.9. Eläkkeelle siirtyminen	11
2.10. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto	13
3. TYÖAIKA	13
3.1. Työaikamuodot	13
4. KOULUTUS	13
4.1. Henkilöstön koulutus	13
5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	14
5.1. Henkilöstön poissaolot	14
5.2. Henkilöstön sairauspoissaolot 2010 - 2011	15
5.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	18
5.4. Työterveydenhuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta	18
5.5. Muu liikunnallinen tyky-toiminta ja virkistystoiminta	19
6. YHTEISTOIMINTA	20
6.1. Yhteistoiminnan perusta	20
6.2. Henkilöstötoimikunta	20
6.3. Työsuojelu	20
6.4. Alueellinen yhteistyö henkilöstöasioissa	21
6.5. Sisäinen tiedottaminen	21
7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	21
7.1. Henkilöstömenot	21

1. JOHDANTO

Sysmän strategiassa 2010–2020 Sysmän kunnan visio on:

Sysmä on monipuolisen kulttuurin ja aktiivisen elinkeinoelämän ihmisläheinen Päijänteen rantakunta, johon laadukkaat palvelut, asuminen ja vapaa-ajan vietto luovat lisääntyvää vetovoimaa.

Sysmän strategiassa 2010–2020 kuntakonsernin strategiset päämäärät on määritelty asiakas, henkilöstö, prosessit ja talous -osioissa.

Strateginen päämäärä henkilöstön osalta:

Sysmän kunnassa ja sille palveluja tuottavissa yhteisöissä on uudistusmyönteinen, osaava ja joustavaan toimintaan sitoutunut henkilöstö. Henkilöstön määrä ja sijoittuminen eri tehtäviin vastaa joustavasti kuntalaisten muuttuvia palvelutarpeita.

Kriittisiä menestystekijöitä henkilöstön ja osaamisen osalta ovat

1. Oikein mitoitettu ja ammattitaitoa ylläpitävä henkilökunta
2. Työilmapiiri ja työssä jaksaminen
3. Johtaminen ja henkilöstön yhteistyö

Sysmän kunnassa henkilöstötilinpäätöksiä/henkilöstöraportteja on koottu vuodesta 2005 alkaen. Henkilöstöraportti 2011 on laadittu soveltuvin osin Kunnallisen työmarkkinailaitoksen henkilöstöraporttisuosituksen (2004) mukaisin tunnusluvuin ja sisältörakentein. Asiakirja on raportti henkilöstön nykytilasta sisältäen mahdollisuuksien mukaan vertailutietoa edellisvuodelta.

Tiedot on kerätty pääosin kunnan palkkahallinnon tietojärjestelmästä. Tietolähteenä on käytetty myös Kevan tilastoja, osin myös muita tietolähteitä.

Raportissa tiedot esitetään koko kunnan tasolla, palvelukeskuksittain tai ammattiluokittain. Keskeiset tunnusluvut esitetään mahdollisuuksien mukaan erikseen miehistä ja naisista tasa-arvolainsäädännön mukaisesti.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2011 oli 276, joista vakinaisia oli 210. (31.12.2009: 301, joista vakinaisia oli 237, 31.12.2010: 296, joista vakinaisia 226). Henkilöstön lukumäärä kuvaa yhden päivän tilannetta eli 31.12.2011 voimassa olleita palvelussuhteita. Luku käsittää sekä kokoaikaisen että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

Työllistettyjä oli vuoden 2011 lopussa kaksi henkilöä. Vuonna 2010 samana ajankohtana työllistettyjä oli yksi henkilö. Oppisopimussuhteisten lukumäärä oli vuonna 2011 kolme henkilöä.

Työllistettyjä on ollut kunnanvirastolla, teknisessä toimessa, kirjastossa ja päiväkodissa.

Henkilöstöä ei ole taloudellistuotannollisin perustein irtisanottu eikä lomautettu.

2.2. Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, jossa huomioidaan kokoaikatyössä, osa-aikatyössä ja sivuvirassa oleva henkilöstö.

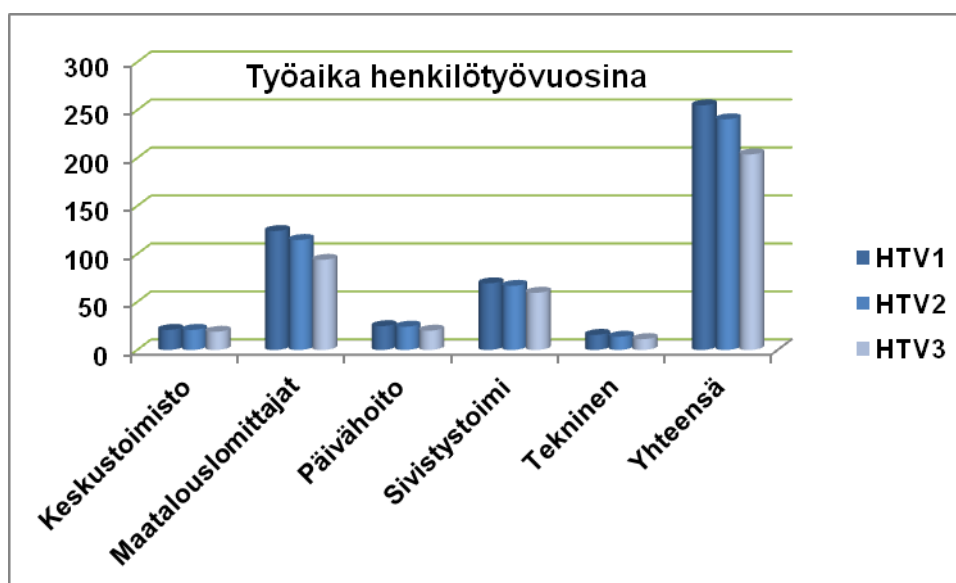
HTV 1 = palveluksessa olopäivät / 365(tai366) x henkilön
osa-aika % /100

HTV 2 = Yllä olevan kaavan mukaan ja lisäksi vähennetään ko. ajalle tallennetut palkattomat poissaolot

HTV 3 = yllä olevan kaavan mukaan ja lisäksi vähennetään ko. ajalle tallennetut palkalliset ja palkattomat poissaolot

Työaika henkilötyövuosina 2011

	HTV1	HTV2	HTV3
Keskustoimisto	20,94	20,91	18,97
Maatalouslomittajat	124,01	114,65	93,93
Päivähoito	24,81	24,26	20,07
Sivistystoimi	69,47	66,80	59,62
Tekninen	15,70	13,79	11,27
Yhteensä	254,93	240,41	203,86



2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain

Alla olevissa taulukoissa esitetään henkilöstön lukumäärä palvelukeskuksittain 31.12.2011 ja 31.12.2010. Lukuihin sisältyy vakinainen ja määräaikainen sekä kokotehtä osa-aikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä.

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ PALVELUKESKUKSITTAIN 31.12.2011

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ PALVELUKESKUKSITTAIN 31.12.2011				
	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
HALLINTO				
1. Vakituinen	2	9	11	79
2. Määräaikainen		3	3	21
	2	12	14	
LOMITUSPALVELU				
1. Vakituinen	45	63	108	72
2. Määräaikainen	13	28	41	28
	58	91	149	
SIVISTYS				
1. Vakituinen	10	44	54	81
2. Määräaikainen	1	12	13	19
	11	56	67	
PÄIVÄHOITO				
1. Vakituinen		19	19	70
2. Määräaikainen		8	8	30
	0	27	27	
TEKNINEN				
1. Vakituinen	11	7	18	95
2. Määräaikainen		1	1	5
	11	8	19	
YHTEENSÄ	82	194	276	

Henkilöstömäärältään suurin yksittäinen yksikkö on lomituspalvelu. Sysmän lomituspalveluyksikkö hoitaa maatalouslomituksen 13 kunnan alueella. Lomituspalveluyksikön kunnat ovat Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Hämeenkoski, Joutsa, Kuhmoinen, Kärkölä, Luhanka, Padasjoki, Pertunmaa, Sysmä ja Toivakka.

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ PALVELUKESKUKSITTAIN 31.12.2010

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ PALVELUKESKUKSITTAIN 31.12.2010				
	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
Hallinto				
1. Vakituinen	3	9	12	92
2. Määräaikainen		1	1	8
	3	10	13	
Lomituspalvelu				
1. Vakituinen	49	69	118	74
2. Määräaikainen	15	27	42	26
	64	96	160	
Sivistystoimi				
1. Vakituinen	11	45	56	81
2. Määräaikainen	2	11	13	19
	13	56	69	
Päivähoito				
1. Vakituinen		21	21	62
2. Määräaikainen		13	13	38
	0	34	34	
Tekninen				
1. Vakituinen	11	8	19	95
2. Määräaikainen		1	1	5
	11	9	20	
YHTEENSÄ	91	205	296	

2.4. Määräaikaisen henkilöstön osuus 31.12.2011

31.12.2011 henkilöstöstä vakituisia oli 210 henkilöä ja määräaikaisia 66 henkilöä

Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 23,9 % vuonna 2011 (23,65 % v.2010).

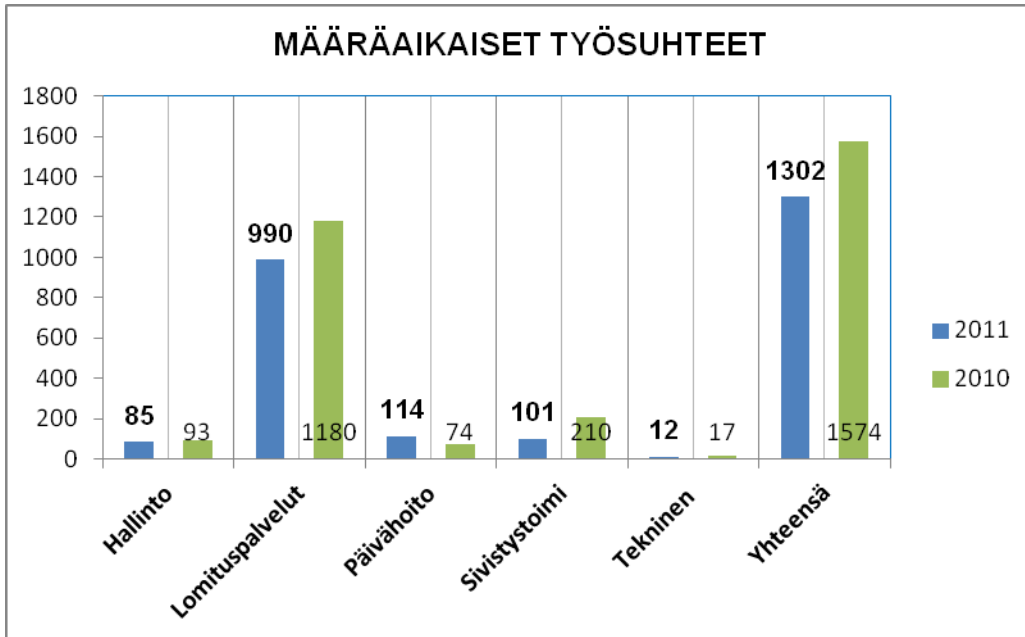
Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteena on pääsääntöisesti sijaisuus.

Määräaikaisuuden perusteena lomituspalvelussa on tilapäinen työvoiman tarve ja maatalouslomittajan oma toivomus.

Määräaikaiset työsuhteet 1.1. - 31.12.2010 ja 1.1.- 31.12.2011

	2011	2010
Hallinto	85	93
Lomituspalvelut	990	1180
Päivähoito	114	74
Sivistystoimi	101	210
Tekninen	12	17
Yhteensä	1302 kpl	1574 kpl

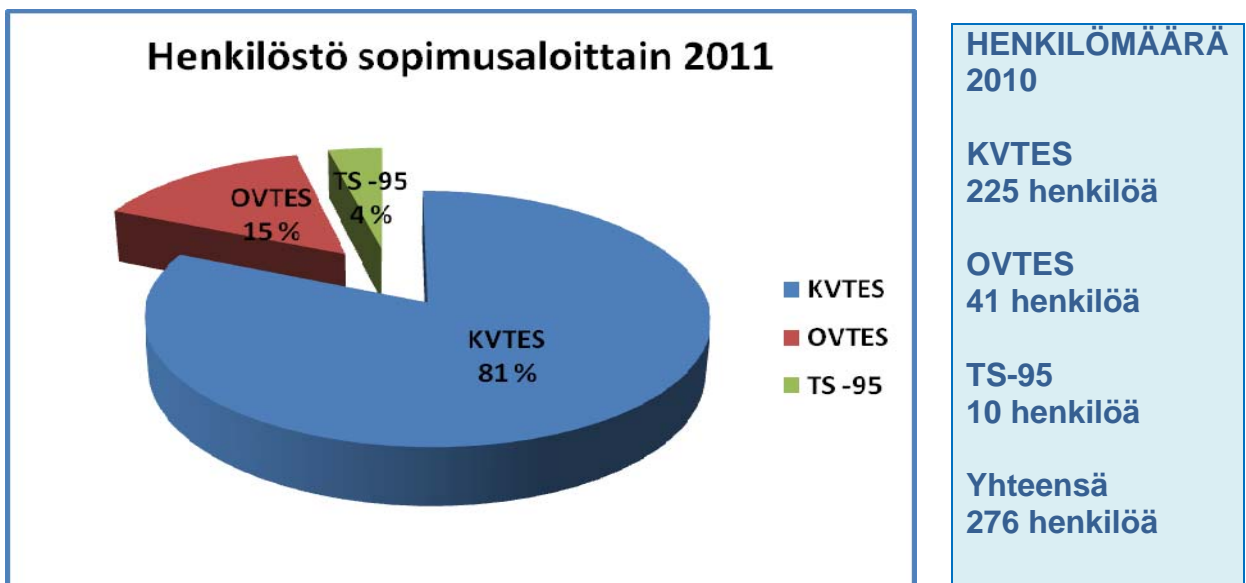
Hallinnon alaisuuteen ovat kuuluneet Nuori TYÖ kesätyöntekijät ja maaseututoimi.

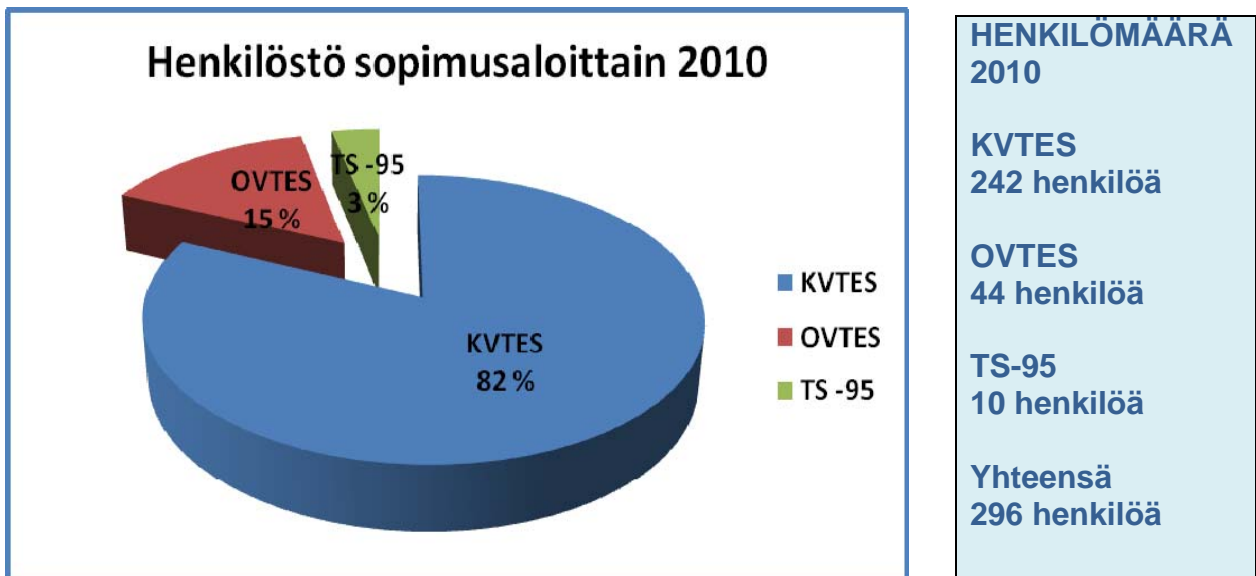


2.5. Henkilöstö sopimusaloittain

Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö, 276 henkilöä jakaantui 31.12.2011 (296 henkilöä jakaantui 31.12.2010) sopimusaloittain oheisten taulukoiden mukaan. Luvut käsittävät sekä koko- että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

Kunnan henkilöstö sijoittuu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen, kunnallisen opetusalan henkilöstön virka ja -työehtosopimuksen ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen soveltamisalalle.

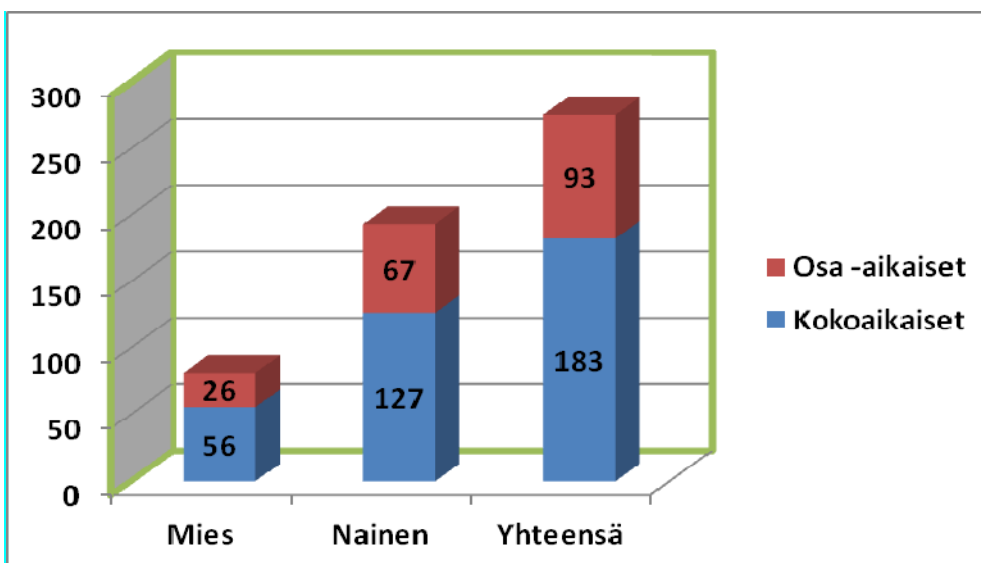




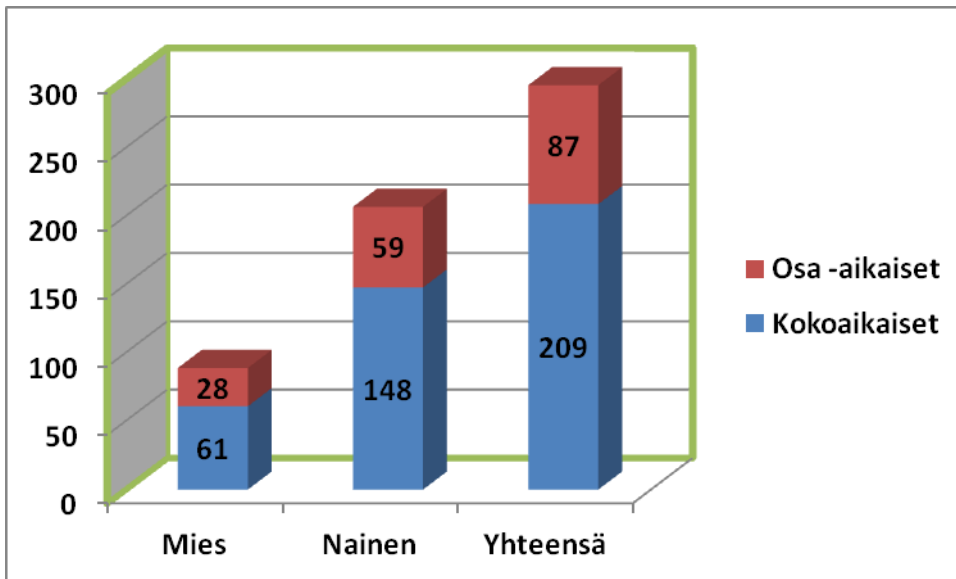
2.6. Henkilöstön päätoimisuus

Tarkastelussa on mukana sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä on noussut vähän edelliseen vuoteen verrattuna. Lomituspalveluissa on ollut tarjolla määräaikaiselle henkilöstölle edelliseen vuoteen verrattuna enemmän osa-aikatyötä. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä oli vuoden viimeisenä päivänä 33,7 %. Vuosina 2009 ja 2010 osuus oli 29 %.

Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2011

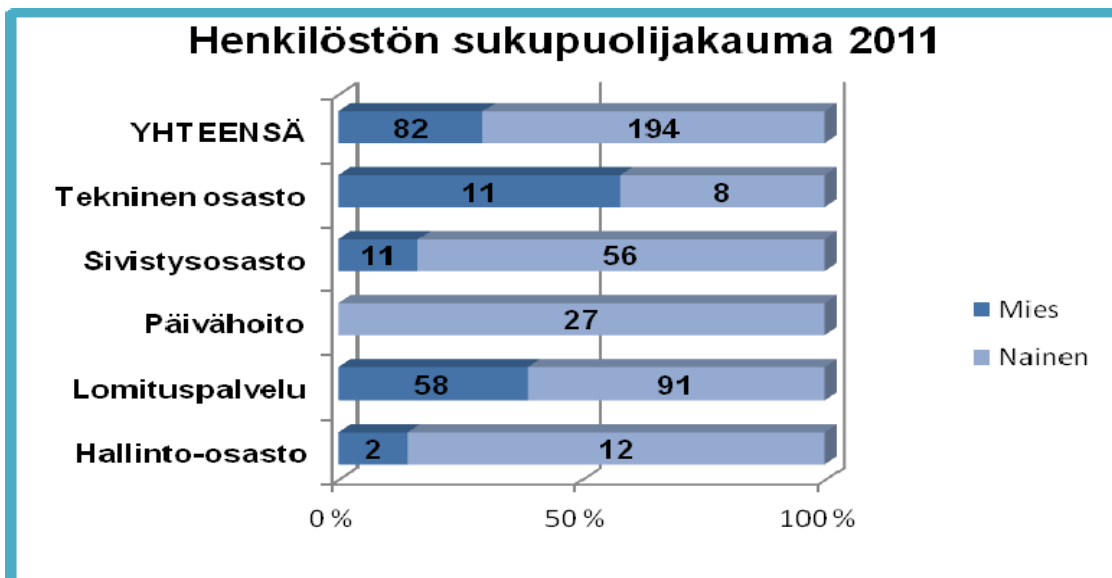


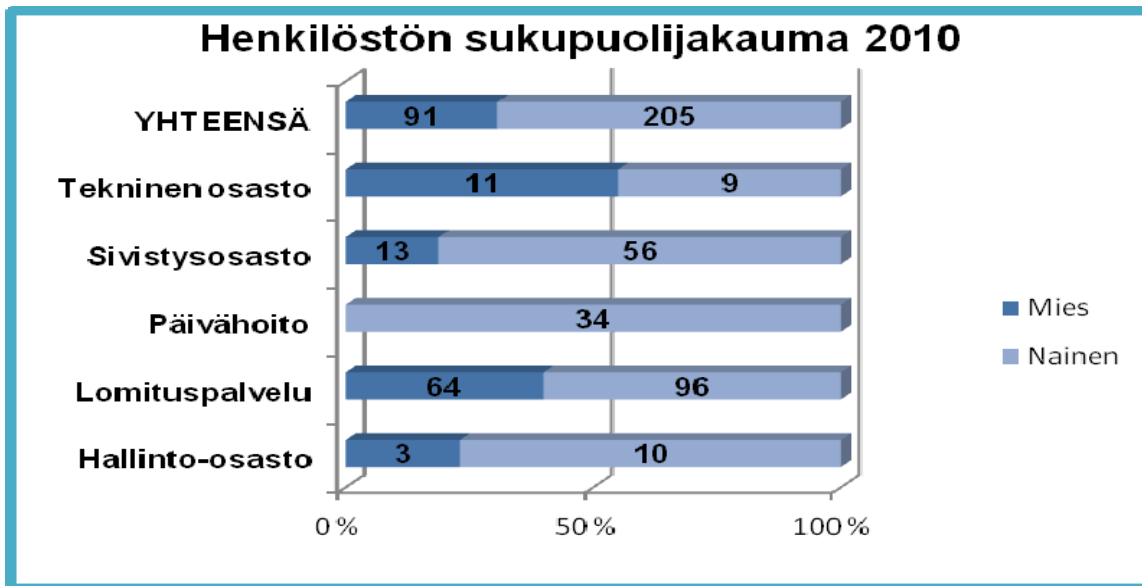
Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2010



2.7. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain

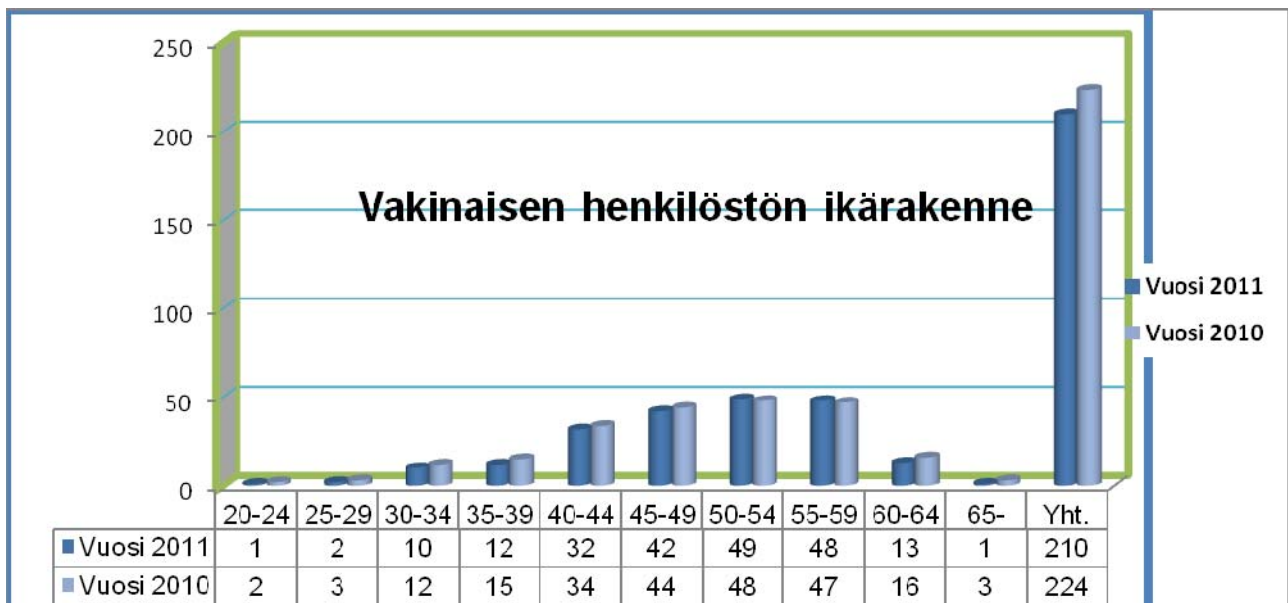
Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 31.12.2011 (31.12.2010). Lukuihin sisältyy sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä. Prosentuaalisesti kunnan henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt lähes ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstöstä 31.12.2011 miehiä oli 29,7 % ja naisia 70,3 % (31.12.2010 miehiä oli 31 % ja naisia 69 %).





2.8. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

Taulukossa esitetään kunnan vakinaisen henkilöstön jakautuminen eri ikäryhmiin 31.12. vuosina 2010 ja 2011.



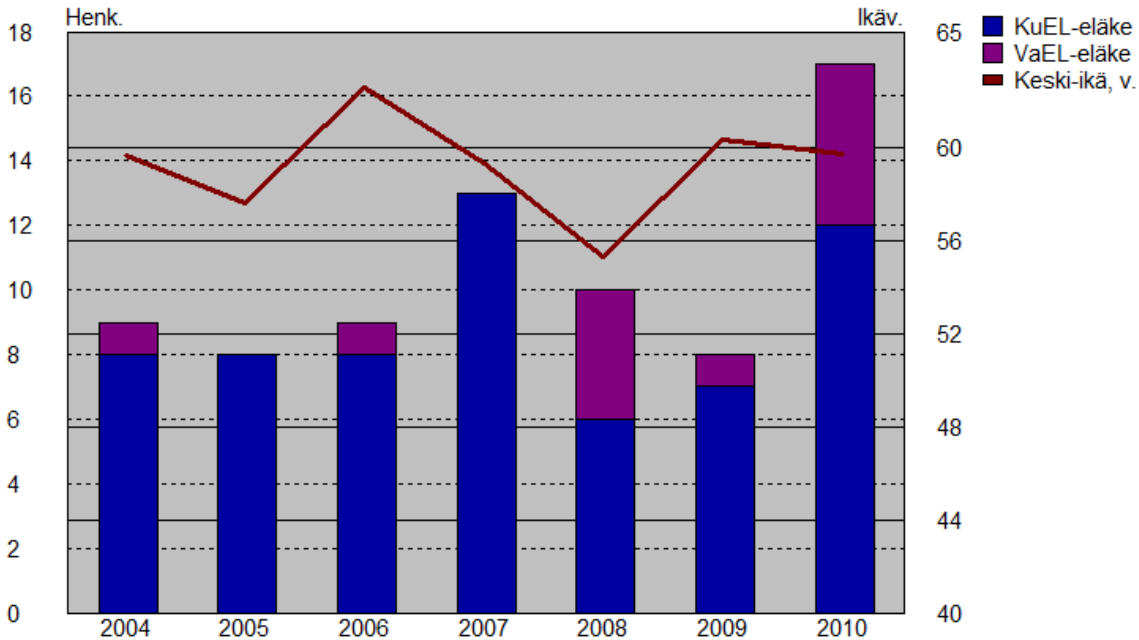
Ikärakenne vastaa kunta-alan yleistä tilannetta. Vuoden 2011 lopussa 81 % vakinaisesta henkilöstöstä sijoittui 40 - 59 ikävuoden välille. Edelliseen vuoteen verrattuna tässä ikäluokassa oli kasvua 4 %.

Henkilöstön ikärakenne asettaa tulevana vuosina paitsi Sysmässä myös koko kunta-alalla erityisiä haasteita paitsi työkyvyn ylläpitämiselle ja edistämiseksi myös osaamisen varmistamiselle tulevaisuudessa.

2.9 Eläkkeelle siirtyminen

KuEL- ja VaEL-eläkkeelle siirtyneet

Sysmän kunta
2004-2010
Henk. ja keski-ikä, v.



KuEl = Kunnallinen eläkelaki

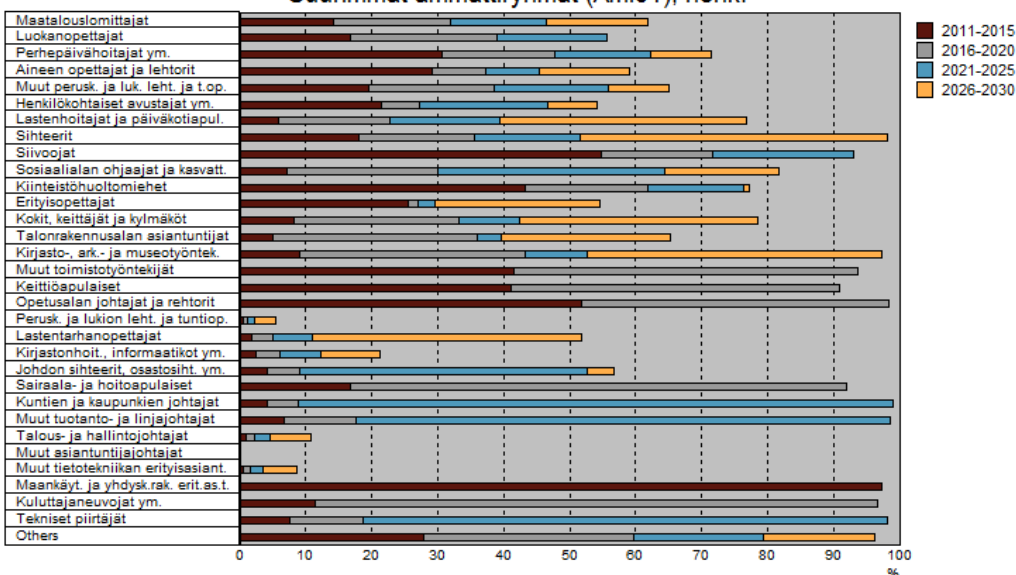
VaEl = Valtiollinen eläkelaki

Työvoiman tarjonnan niukentumisen ja myös eläkemaksujen hallinnan kannalta eläkkeliikemaksuista pyritään koko kunta-alalla nostamaan. Työyhteisöjen kehittämiseksi ja yleisesti työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi tämä asettaa erityisiä haasteita tulevina vuosina.

Kunta-alan eläkepoistuma

Sysmän kunta
2011-2030

Suurimmat ammattiryhmät (Aml01), henk.



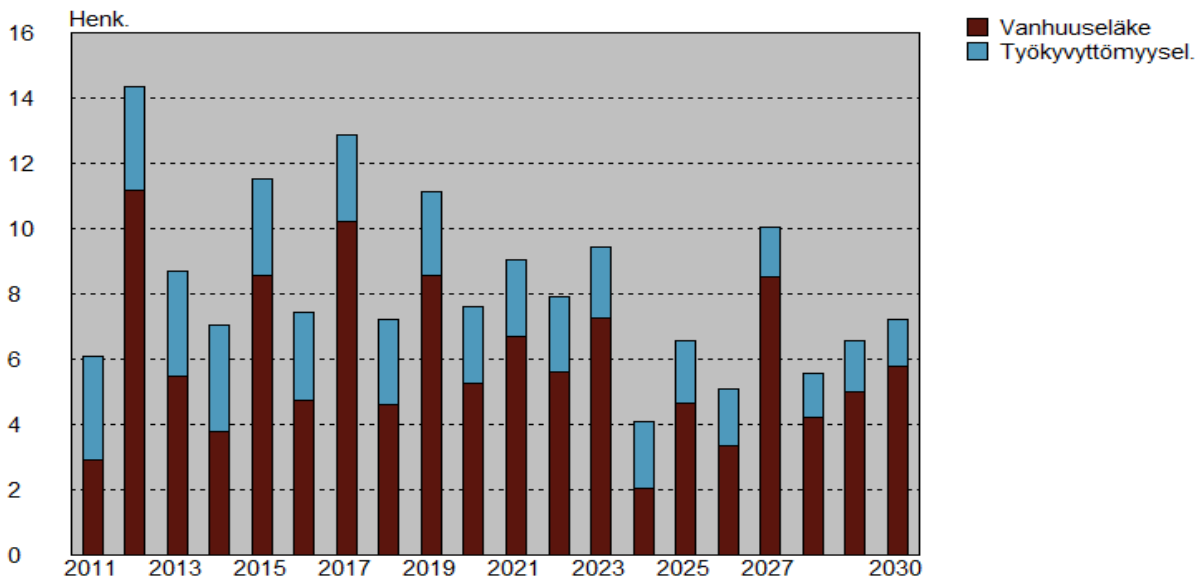
Kunta-alan eläkepoistuma

Sysmän kunta
2011-2030
%

%	Eläkepoistuma yht.	Eläkepoistuma, %	Koko kunta-ala, %
2011	6	2,5	3,2
2012	14	5,8	3,2
2013	9	3,5	3,3
2014	7	2,9	3,3
2015	12	4,7	3,4
2016	7	3,0	3,3
2017	13	5,2	3,3
2018	7	2,9	3,2
2019	11	4,5	3,2
2020	8	3,1	3,2
2021	9	3,7	3,2
2022	8	3,2	3,0
2023	9	3,8	2,9
2024	4	1,6	2,4
2025	7	2,7	2,8
2026	5	2,1	2,8
2027	10	4,1	2,7
2028	6	2,3	2,7
2029	7	2,7	2,6
2030	7	2,9	2,5

Kunta-alan eläkepoistuma

Sysmän kunta
2011-2030
Henk.



Eläkepoistumaennusteet kuvaavat vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille lähivuosina siirtyviä. Eläkelaitosten ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- ja VaEL -vakuutettuina.

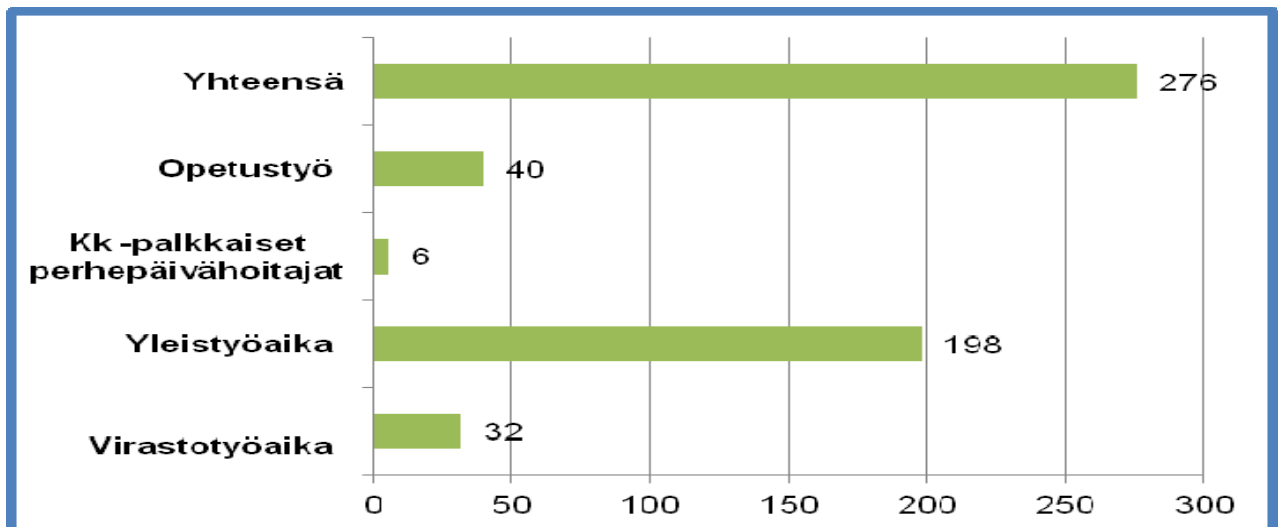
2.10. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto

Hallintokunta	Paikkoja avoinna		Hakijoita	Valinta	
				Vakituisia	Määräaikaisia
Päivähoito	Vakituisia	1	Yhteensä 4	1	1
	Määräaikaisia	1			
Lomituspalvelut	Lomittajia määräaikaisia	4	6	0	23
	Lomituspalveluohjaajan sijaisuus	1	10	0	1
Sivistystoimi		4	29	1	3
Tekninen toimi	Puutarhatyöntekijöitä				11
Kunnanhallitus	Hanketyöntekijöitä/ Projektipäällikkö	1	13		1
	Projektikoordinaattori	1	10		1

3. TYÖAIKA

3.1. Työaikamuodot

Kunnassa noudatetaan monia eri työaikajärjestelmiä, joista yleisin on yleistyöaika 38 ¼ tuntia viikossa. Toimistotyöaika on 36 ¼ tuntia viikossa. Opettajilla ei ole määriteltyä työaikaa. Taulukossa näkyy eri työaikamuotojen henkilöstömäärät.



4. KOULUTUS

4.1 Henkilöstön koulutus

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2011 yhteensä 87556,04 euroa, keskimäärin 625,40 euroa/työntekijä. Lomituksen kustannuserästä puuttuu matkakorvaukset. Koulutuskustannukset koostuvat palkoista koulutuksen ajalta, maksullisesta koulutuksesta, sekä matka- ja päivärahoista. Puolen päivän koulutuksia ei näy henkilömäärässä eikä koulutuspäivissä.

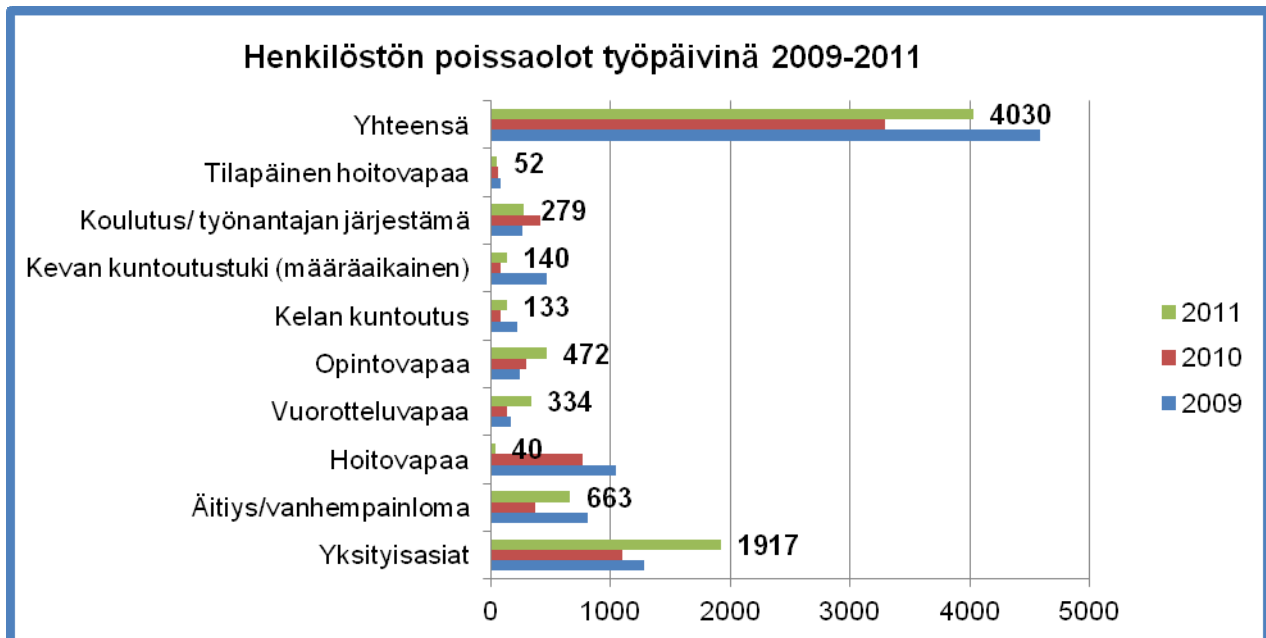
	Henkilömäärä	Koulutuspäivät	€	euroa/henkilö
Yleishallinto	7	10	7 754,95	1 107,85
Lomatoimi	82	146	33 167,85	404,49
Sivistystoimi	27	100	34 965,40	1 295,01
Päivähoito	20	36	4 681,15	234,06
Tekninen toimi	4	19	6 987,08	1 746,77
Yhteensä	140	311	87 556,43	625,40

Luottamushenkilöiden koulutukseen käytettiin 133,45 euroa v. 2011, koulutuskustannukset eivät sisälly henkilöstön koulutusmenoihin.

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

5.1. Henkilöstön poissaolot

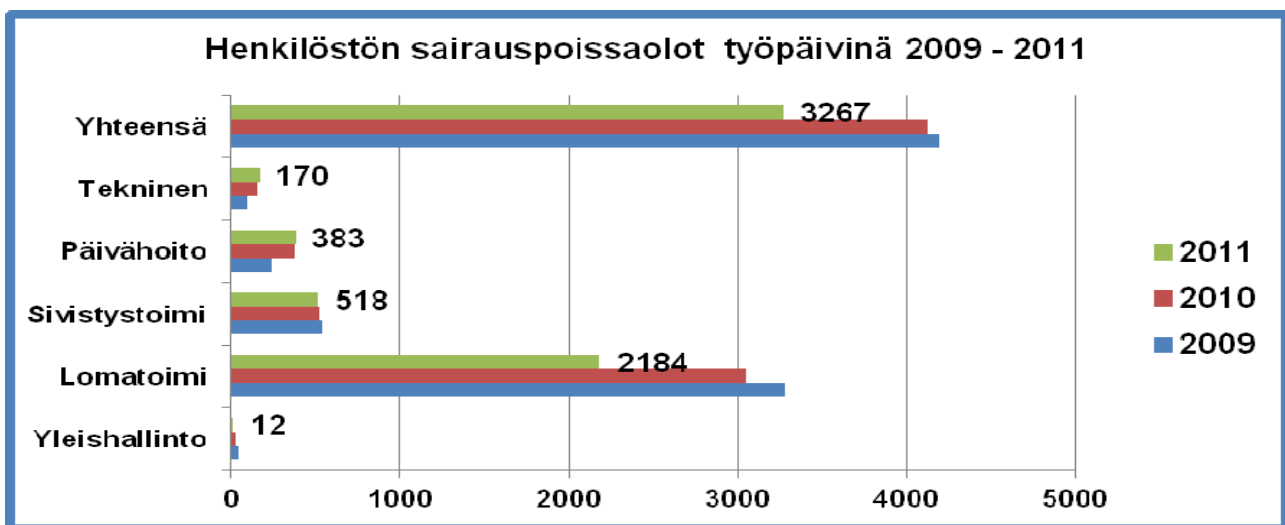
Lakisääteisiä poissaoloja ovat esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainlomat, hoitovapaat ja tilapäinen hoitovapaa, opintovapaa, vuorotteluvapaa sekä osaaikaeläkkeellä olo jne.



5.2. Henkilöstön sairauspoissaolot 2010 ja 2011

1)	Kalenteripäivät 2010	Työpäivät 2010	2) %	Kalenteripäivät 2011	Työpäivät 2011	2) %
Yleishallinto	28	26	0,63	17	12	0,37
Lomatoimi	4357	3046	73,75	3130	2184	66,85
Sivistystoimi	710	526	12,74	695	518	15,86
Päivähoito	513	375	9,08	510	383	11,72
Tekninen toimi	216	157	3,80	232	170	5,20
Yhteensä	5824	4130		4584	3267	

- 1) Sisältää myös tapaturmista johtuvat poissaolot
 2) Prosenttiluku kuvaa osaston osuutta kokonaispoissaolomäärästä työpäivinä



Koko henkilöstön sairauspoissaolosten palkkakustannukset kalenteripäivinä 1.1. - 31.12.2011

	Kalenteripäivät	Kalenteripäivät	Palkat	Palkat	Kelalta ja vakuutuksista saadut korvaukset
	Sairauspäivät	Tapaturmapäivät	Sairauspäivät	Tapaturma	
Yleishallinto	17		1 923,76		
Lomatoimi	2168	962	187 614,62	82 912,65	87 671,40
Sivistystoimi	684	72	80 361,39	1 446,56	38 665,54
Päivähoito	438	11	32 627,00	6612,47	13 785,48
Tekninen toimi	232		14 010,04		4 686,33
Yhteensä	3539	1045	316 536,81	90 971,68	144 808,75

Palkkakustannukset sisältävät laskennalliset sivukulut 21,37 %.

Vuoden 2011 sairauspoissaolopäiviin sisältyy kalenteripäivinä 1045 ja työpäivinä 722 tapaturman vuoksi myönnettyä poissaolopäivää. Vastaavat luvut vuonna 2010 olivat 1313 ja 915.

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 1.1. - 31.12.2011

Sairaus-poissaolot	2010	2011	Muutos 2010 - 2011	Muutos 2009 - 2010
1-3 päivää	411	364	- 47	157
Osuus kaikista	9,11 %	10,29 %		
4-7 päivää	568	444	- 124	- 230
Osuus kaikista	12,59 %	12,55 %		
8 -14 päivää	655	574	- 81	- 140
Osuus kaikista	14,52 %	16,22 %		
15-30 päivää	1075	1116	41	- 164
Osuus kaikista	23,83 %	31,53 %		
yli 30 päivää	1802	1041	- 761	- 390
Osuus kaikista	39,95 %	29,42 %		
YHTEENSÄ	4511	3539	- 972	- 767

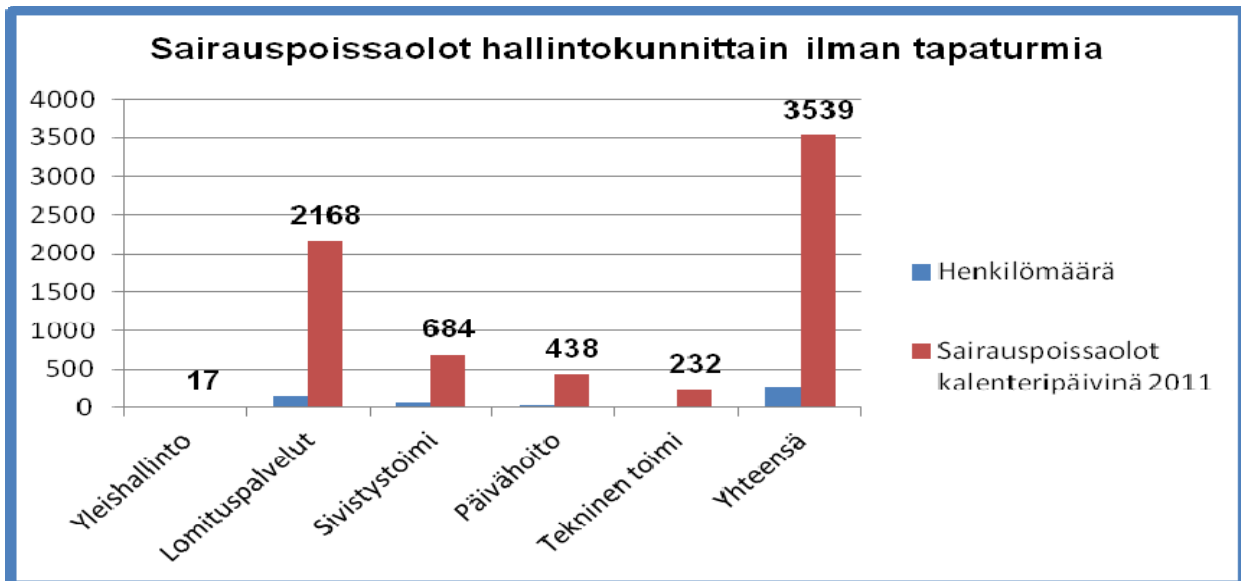
Sairauspoissaolot yksittäisinä sairauslomina 2011

(Ei sisällä tapaturmia)

1 - 3 kalenteri- päivää	4 - 7 kalenteri- päivää	8 - 14 kalenteri- päivää	15 - 30 kalenteri- päivää	Yli 30 kalenteri- päivää	Yhteensä kpl
209 kpl	80 kpl	53 kpl	53 kpl	21kpl	416 kpl

Sairauspoissaolot ilman tapaturmia hallintokunnittain 2011

	Henkilömäärä 2011	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot/ henkilömäärä
Yleishallinto	15	17	1,13
Lomituspalvelut	149	2168	14,55
Sivistystoimi	67	684	10,21
Päivähoito	27	438	16,22
Tekninen toimi	19	232	12,21
Yhteensä	277	3539	12,78



Koko henkilöstön osalta tarkasteltuna 1-3 työpäivän mittaiset sairauspoissaolot kuvastavat lähinnä flunssa- yms. epidemioiden kulkua ja yli 30 työpäivän mittaiset sairauspoissaolot kuvastavat lähinnä henkilöstön ikärakenteen kehitystä ja sen vaikutusta terveydentilaan.

Lomituspalveluun perustettiin v. 2010 työsuojelutyöryhmä parantamaan maatalouslomituksen työturvallisuutta ja sitä kautta yleistä hyvinvointia. Vuonna 2011 työsuojelutyöryhmä alkoi tehdä maatalouslomituksen riskien arviointityötä työturvallisuuden lisäämiseksi.

Sysmän kunnan koko henkilöstön sairauspoissaoloista oli lomatoimessa 73,75 % vuonna 2010 ja 66,85 % vuonna 2011.

Sysmän kunnan henkilöstön sairauslomapäivät (kalenteripäivät) olivat vuonna 2010 keskimäärin 19,60/henkilö ja vuonna 2011 keskimäärin 16,48/henkilö.

Sysmän lomituspalveluyksikkö hoitaa maatalouslomituksen 13 kunnan alueella. Muissa Päijät-Hämeen kunnissa asuvat lomittajat eivät ole muiden kuntien työntekijöitä, vaan he ovat työsuhteessa joko Sysmään tai Kouvolaan. Sysmän kunnan henkilöstön sairauslomapäivät (kalenteripäivät) ilman lomatoimintaa olivat vuonna 2010 keskimäärin 10,70/henkilö ja vuonna 2011 keskimäärin 11,27/henkilö.

Varhaisen puuttumisen mallin käytön tehostamisella tuetaan sairauspoissaolojen seuranta varsinkin niissä tapauksissa, joissa poissaolot ovat erityisen pitkiä tai poissaoloja on erityisen paljon.

Vuoden 2011 aikana oli 30 kpl pitkiä sairauslomia (sairausloma kestää yli 30 vrk:tta yhtäjaksoisesti vuoden aikana tai mikäli lyhyistä sairauslomista kertyy vuoden aikana yli 30 vrk:n poissaolo). Yhtäjaksoisesti yli 30 vrk sairauslomia oli 21 kpl. Nämä sisältyvät pitkien sairauslomien määrään.

Työtapaturmista johtuvia poissaoloja vuoden 2011 aikana oli yhteensä 1045 kalenteripäivää, josta vähennystä edellisvuoteen 268 päivää (vuoden 2010 poissaolot 1313 kalenteripäivää). Työtapaturmia sattui yhteensä 43 kappaletta 32:lle eri henkilölle.

Edellisenä vuonna tapaturmia sattui 33 kappaletta 30:lle eri henkilölle. Enemmistö henkilöistä oli maatalouslomittajia.

Yleisesti ottaen jokainen sairauspoissaolopäivä on sellainen, että sen estämiseksi tulee tehdä kaikki voitava ja kehittää työkykyä ylläpitävän toiminnan muotoja.

5.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle.

5.4. Työterveydenhuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Henkilöstön työterveydenhuoltoon kunta käytti vuonna 2011 yhteensä 53 453,03 euroa ja vuonna 2010 yhteensä 65 042,64 euroa. Korvattavista työterveyshuollon kustannuksista Kela korvaa korvausluokassa I 60 % ja korvausluokassa II 50 %. Laajassa työterveys-huollossa on myös työterveydellinen sairaanhoito sopimuksin mukaisin ehdoin. Työterveyshuollon palvelujen järjestämisvastuun Sysmän kunta on siirtänyt Työterveys Wellamo Oy:lle.

Sairaanhoidon ja työterveyshuollon toimintatiedot 2010 ja 2011

Sairaanhoidokäynnit kpl	2010	2011
Hallintopalvelut	13	10
Lomituspalvelut	232	166
Sivistystoimi	51	48
Päivähoito	39	33
Tekninen toimi	15	20
Yhteensä	350 kpl	277 kpl

Terveystarkastukset kpl	2010	2011
Hallintopalvelut	15	6
Lomituspalvelut	103	66
Sivistystoimi	101	25
Päivähoito	14	27
Tekninen toimi	7	14
Yhteensä	240 kpl	138 kpl

Terveystarkastuksilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa.

Työterveyshuollon asiantuntemusta tulee hyödyntää paremmin uusien toimitilojen suunnittelussa, vanhojen työtilojen korjaamisessa ja muutostöissä sekä kalustehankinnoissa – erityisesti atk-kalusteiden hankinnoissa.

Kelan järjestämiin kuntoutuksiin myönnetään virkavapaus tai työloma palkallisena ja kunta saa kuntoutusrahan. Kelan kuntoutuksissa on käynyt maatalouslomituksen, päivähoidon, teknisen palvelukeskuksen ja koulutoimen henkilöstöä.

5.5. Muu liikunnallinen tyky- toiminta ja virkistystoiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta on osa työterveyshuoltoa. Sysmän kunta tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua erilaisiin liikuntaryhmiin.

Palvelutalon uimahallissa toimivat viikoittain seuraavat ryhmät:

- 2 vesivoimisteluryhmää (käyntikertoja 133)
- 1 vesijuoksuryhmä (käyntikertoja 79)
- 1 kuntomixryhmä (kuntopiiri + vesijuoksu, käyntikertoja 115)
- 1 venyttely-kehon huoltoryhmä (käyntikertoja 83)

Ryhmät kokoontuvat kevätkaudella tammi-toukokuussa ja syyskaudella syys-joulukuussa.

Kunnan työntekijät saavat ryhmiin alennusta osanottomaksusta 50 %. Palvelutalon kuntosalimaksuihin alennus on 25 %. Kuntosalilla oli yksittäisiä kävijöitä noin 10. Käyntikerroista ei ole tietoja, koska useimmat kävijät ostavat kuntosalikortteja, joilla voi käydä niin usein kuin haluaa.

Työntekijä voi varata itselleen sulkapallovuoron, jonka kulut maksetaan hänelle kuittia vastaan tyky-toimintaan varatusta määrärahasta.

Helmi-huhtikuussa järjestettiin palvelutalon fysioterapeutin ohjaama aamuryhmä toimistotyöntekijöille. Ryhmään osallistui keskimäärin 10 työntekijää ja se kokoontui 10 kertaa.

Maatalouslomittajien poikkeavista työajoista ja laajasta lomitusalueesta johtuen tuetaan lomittajien uimahalli- ja kuntosalikäyntejä yksi käyntikerta/viikko lomittajan kotipaikkakunnan uimahalliin ja/tai kuntosaliin.

Huhtikuussa (19.4) järjestettiin Olavin toimintakeskuksessa yhteistyössä Päijät-Hämeen Liikunnan ja Urheilun sekä sosiaali- ja terveysyhtymän kanssa ”Liikuttaako kuntosi” – tapahtuma, johon kunnan työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua työaikana. Osallistujille tehtiin kehon koostumus-, puristusvoima- ja Polar – kuntotestit sekä täytettiin diabeteksen riskitietolomake. Kaikki saivat tuloksistaan palautteen terveydenhuollon ammattilaisilta sekä neuvoja ja ohjausta.

Tyky-toiminnan määrärahoista tuetaan mahdollisuuksien mukaan eri toimipisteiden järjestämiä työntekijöiden virkistys- ja liikuntapäiviä. Lähes kaikki kunnan toimipisteet ovat vuoden aikana järjestäneet virkistys- ja liikuntapäiviä henkilöstölle.

6. YHTEISTOIMINTA

6.1. Yhteistoiminnan perusta

Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta kunta-alalla on perustunut yleissopimukseen yhteistoiminnasta ja sen perusteella paikallisesti tehtyihin yhteistoimintasopimuksiin. 1.9.2007 tuli voimaan yhteistoimintalaki, joka määrittelee kuntatyöpaikkojen yhteistoiminnan. Laki ei tuonut kunta-alalla olennaisia muutoksia aiempaan sopimukseen perustuvaan käytäntöön.

Yhteistoiminta on johtamisen väline, jonka avulla edistetään toiminnan tuloksellisuutta ja parannetaan henkilöstön työelämän laatua, kun henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien asioiden suunnitteluun, valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan.

Työpaikkatason yhteistoiminta on tärkein ja vaikuttavin yhteistoiminnan muoto. Kehityskeskustelu- ja työpaikkapalaverikäytäntöjen voidaan katsoa vakiintuneen työpaikkojen toimintamuodoiksi.

6.2. Henkilöstötoimikunta

Henkilöstön ja työnantajan edustajien muodostama henkilöstötoimikunta kokoontui v. 2011 kaksi kertaa käsittelemään ja valmistelemaan yhteisiä henkilöstöä koskevia asioita. Henkilöstötoimikunnan käsittelemiä asioita olivat mm. henkilöstöraportti 2010 ja tuloksellisuuskampanjan kyselyyn vastaaminen.

Valtuustoseminaareissa on henkilöstöjärjestöjen edustus.

Vuonna 2011 henkilöstötoimikuntaan kuuluivat Marketta Kitkiöjoki (puheenjohtaja), Tuula Saarinen (sihteeri), Katri Ahvenainen, Jari Häkkinen (JUKO), Tuija Pessa (JYTY), Hannele Ruuth (JHL), Matti Kurvinen (KTK), Lea Heinänen (TEHY), Raili Koskinen 11/2011 saakka ja Laura Lind 12/2011 (SUPER) alkaen. Lisäksi asiantuntijana toimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikkö Urho Papinniemi.

Henkilöstötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi.

6.3. Työsuojelu

Henkilöstön ja työnantajan välisenä yhteistoimintaelimenä Sysmän kunnassa toimii nelijäseninen työsuojelutoimikunta joka kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Toimikunnan jäsenet ovat: työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Juha Koli, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Eila Harmaala, työsuojeluasiamies Hannu Koskeniemi sekä työsuojelupäällikkö Urho Papinniemi. Lisäksi työsuojelutoimikunnan kokouksissa työterveyshuollon asiantuntemusta edustaa työterveyshoitaja.

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on edistää molemminpuolista vuorovaikutusta. Se käsittelee kunnan organisaatioon ja henkilöstön toimintaan liittyviä henkilöstölle merkityksellisiä asioita ja vastaa työsuojelutoiminnasta. Työsuojelupäällikkö on toimikunnassa työnantajan edustajana ja työsuojeluun liittyvien asioiden esittelijänä. Työsuojeluviranomaisena toimivat Etelä-Suomen aluehallintovirasto sekä Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto. Lisäksi kunnassa toimii kolme työsuojeluasiamiestä.

Vuonna 2011 työsuojelun painopistealueena on ollut sivistyspalvelukeskuksen riskien arviointityö ja työpaikkakäynnit. Aluehallintoviranomainen teki työsuojelutarkastuksia hallinto-, lomitus- sekä teknisen palvelukeskuksen vastuualueilla. Psykososiaalisen kuormittumisen hallintaan laadittiin toimintaohje. Vuoden aikana työterveyshoitaja ja työsuojelupäällikkö ovat kouluttaneet henkilöstöä eri tilaisuuksissa.

6.4. Alueellinen yhteistyö henkilöstöasioissa

Yhteistyötä on tehty myös laajemmalla seudun tai alueen kuntien henkilöstöasioista vastaavien joukolla, joka on nimetty SeutuHenki -ryhmäksi. Yhteistyönä on viime vuosina mm. toteutettu esimieskoulutusta. Vuonna 2010 tämä yhteistyömuoto on organisoitu uudelleen kaikkien Päijät-Hämeen kuntien sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ja koulutuksen kuntayhtymien henkilöstöasioista vastaavien viranhaltijoiden Päijät-Häme HR-ryhmäksi ja sille asioita valmistelevaksi Päijät-Häme HR -tiimiksi, jonka muodostavat Heinolan, Hollolan, Lahden, Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ja Päijät-Hämeen koulutuskuntayhtymän henkilöstöasioista vastaavat viranhaltijat.

6.5. Sisäinen tiedottaminen

Kunnassa on käytössä intranet, sähköposti ja ilmoitustaulut sisäistä tiedottamista varten.

Henkilökunta- ja talousarvion laadinta, työpaikkapalavereilla ja kehityskeskusteluilla on osallistumis- ja vaikuttamistehtävien lisäksi myös tärkeä tiedotuksellinen tehtävä.

7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

7.1. Henkilöstömenot

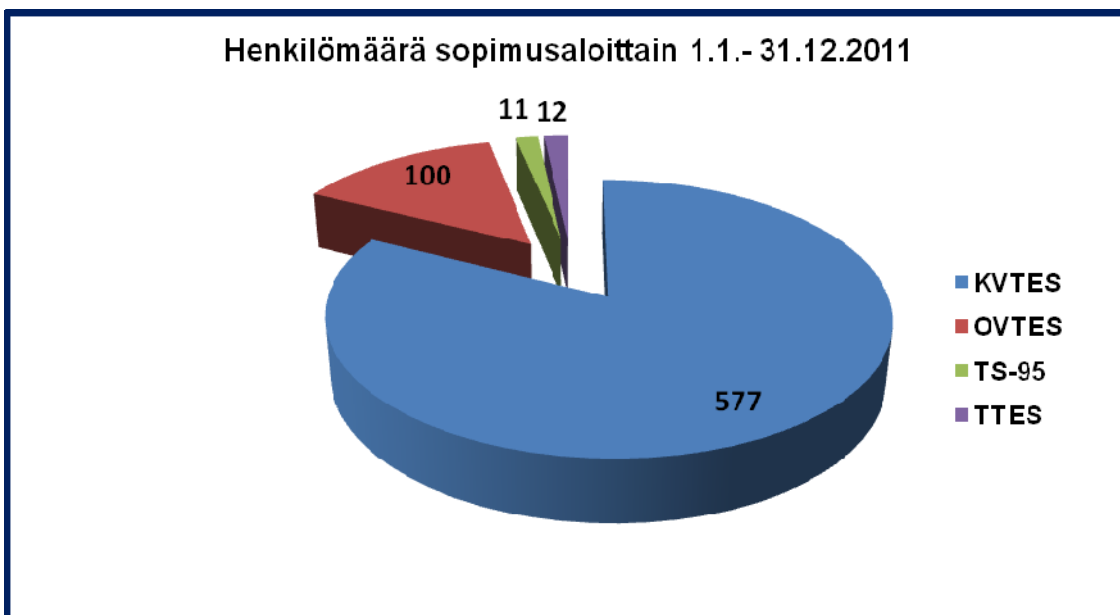
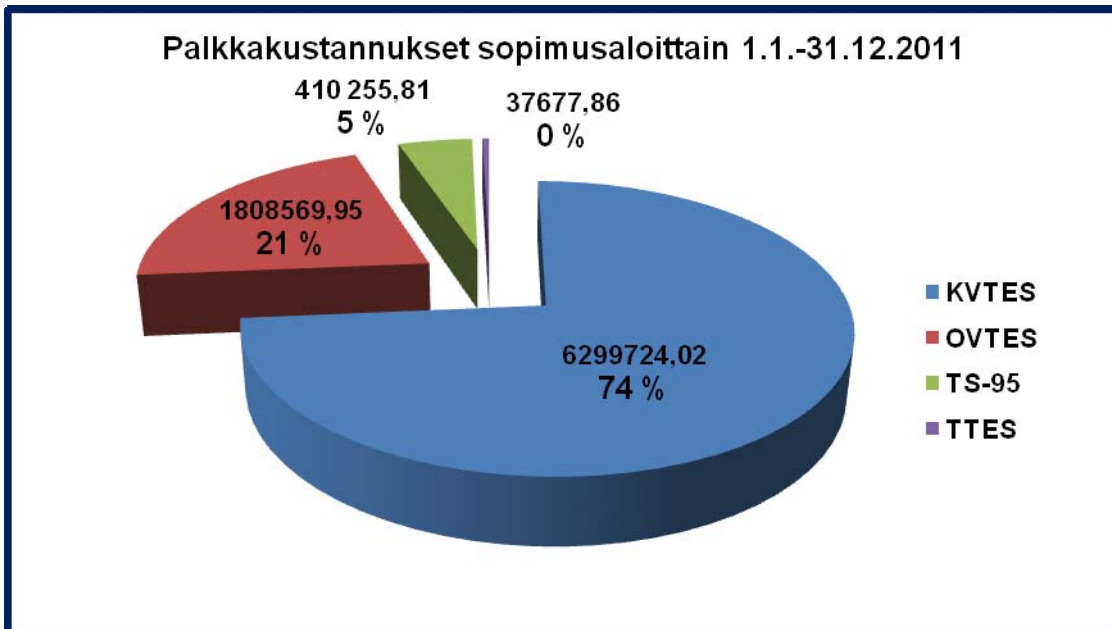
Palkkamenot 2011		
Palkat	8 602 096,70	73,15 %
Eläkekulut	2 656 752,83	22,59 %
Muut sivukulut	501 299,30	4,26 %
Yhteensä	11 760 148,83	

Palkkamenot 2010		
Palkat	8 666 581,06	71,66 %
Eläkekulut	2 868 408,44	23,72 %
Muut sivukulut	558 799,57	4,62 %
Yhteensä	12 093 789,07	

Käyttötalousmenot 2011		Käyttötalousmenot 2010	
Henkilöstömenot	38,39 %	Henkilöstömenot	38 %
Palvelut	53,71 %	Palvelut	52,92 %
Tarvike yms. ostot	4,96 %	Tarvike yms. ostot	5,95 %
Avustukset	1,65 %	Avustukset	1,75 %
Muut toimintakulut	1,29 %	Muut toimintakulut	1,39 %

Henkilöstön palkkakustannukset sopimusaloittain ilman sivukuluja vuonna 2011 olivat KVTES 6 299 724,02 euroa, OVTES 1 808 569,95 euroa, TS-95 410 255,81 euroa, TTES 37 677,86 euroa. Luottamuspalkat vuonna 2011 olivat 91830,78 euroa. Työkorvaukset olivat 36 585,14 ja lähdeveronalainen palkka 7 326,73.

KVTES:n ja OVTES:n keskinäisiä eroja voi olla, koska ei ole poimintajärjestelmää.



Henkilömäärä sisältää vuoden aikana palvelusuhteessa olleet vakituiset ja määräaikaiset henkilöt.

Samalla henkilöllä voi olla useita palvelujaksoja (työsopimuksia) vuoden aikana.