

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2019

HUMPPILAN KUNTA



Sisällysluettelo

1.	HUMPPILAN KUNNAN VISIO JA PAINOPISTEALUEET	2
1.1.	Humppilan kunnan väestönkehitys ja -ennusteet	2
1.2.	Yleistä tämän raportin tiedoista.....	2
2.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
2.1.	Henkilöstön määrä	3
2.2.	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	4
3.	PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET VUONNA 2019	6
3.1	Palkkasumman kehitys	6
4.	TYÖAIKA JA TYÖPANOS.....	7
4.1	Työpäivät ja poissaolot.....	7
4.2	Poissaolojen kustannukset.....	8
5.	ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	8
6.	HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS.....	9
7.	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	9
8.	TYÖKYVYN YLLÄPITO.....	10
8.1	Työterveyshuolto.....	10
8.2	Työpaikkaselvitys	10
8.3	Työterveyshuollon kustannukset.....	10
8.4	Työsuojelu.....	11
8.5	Virkistäytyminen.....	11
9.	ASIOIDEN KÄSITTELY.....	11

1. HUMPPILAN KUNNAN VISIO JA PAINOPISTEALUEET

Humppilan kunnan strategia on voimassa 2016 – 2020 ja sitä päivitetään aina tarpeen vaatiessa. Uuden strategian valmistelu on aloitettu vuoden 2019 lopussa.

Humppilan kunnan visio vuoteen 2025 on olla elinvoimainen ja yrittäjämyönteinen eteenpäin katsova kunta, joka on aktiivinen toimija kuntalaisten ja yrittäjien hyväksi ja yhteistyössä heidän ja muiden toimijoiden kanssa. Hyvät palvelut ja eri kulttuurimuodot tukevat toisiaan tarjoten asukkaille turvallisen elämisen laatua.

Kunnan painopistealueet ovat:

1. Talouden tasapaino (yhteisö, konsernitoiminnan tasapainoinen toiminta)
2. Lähipalvelut säilyvät Humppilassa
3. Kuntalaisten osallisuuden lisääminen

Forssan seudun elinkeinostrategiassa on viisi painopistettä:

1. Talouden kasvukeskus
2. Hyvinvointi
3. Elinkeinopalvelut
4. Teknologia
5. Yrittäminen ja sijainti

Järkivihreän Forssan seudun tavoitteena on, että lähitulevaisuudessa seutumme tuottaa entistä monipuolisemmin ekologisia tuotteita ja palveluja.

Hyvinvointiteeman alle kuuluvat perinteisten hyvinvointipalvelujen lisäksi luovien alojen kehittäminen.

1.1. Humppilan kunnan väestönkehitys ja -ennusteet

Vuoden 2019 lopussa Humppilan kunnan väkiluku oli 2182. Edelliseen vuoteen laskua oli 59 henkeä. Väestömuutokset tulevat pitkällä aikavälillä vaikuttamaan kunnan palvelutuotantoon sekä työvoiman saatavuuden suhteen että palveluiden kysynnän painotuksina. Yli 75 -vuotiaiden osuus tulee kasvamaan merkittävästi luoden paineita uudenlaisten palveluratkaisujen kehittämiseksi.

1.2. Yleistä tämän raportin tiedoista

Tässä raportissa esitetyt tiedot koskevat tilannetta 31.12. tai koko vuoden ajalta kerättyjä tietoja, mikäli toisin ei mainita. Joidenkin henkilöstöryhmien osalta tietoja on yhdistelty, koska työntekijämäärät ovat olleet liian pieniä esitettäväksi tilastoina. Seuraavaan raporttiin voidaan kerätä lisää tarkentavia tietoja.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1. Henkilöstön määrä

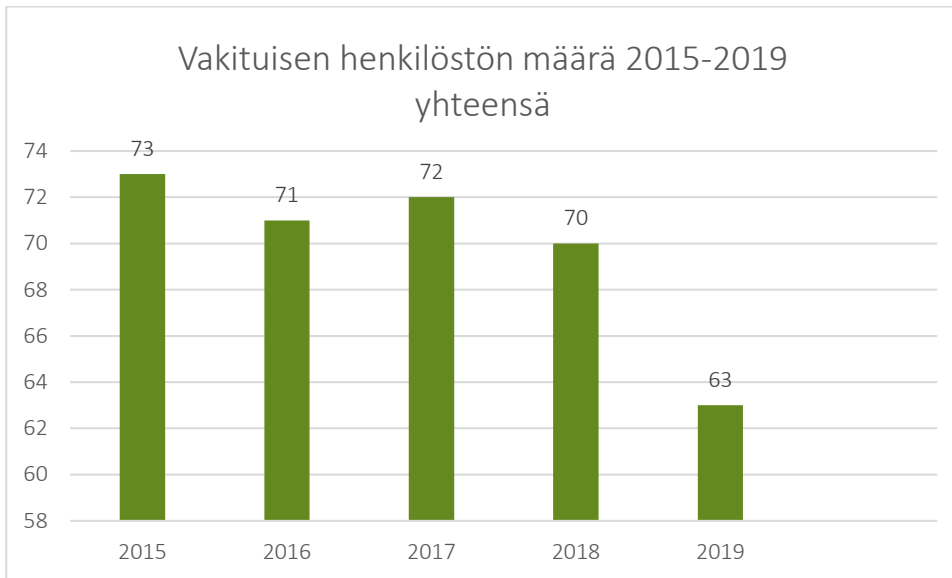
Vuonna 2019 kokonaishenkilömäärä oli yhteensä 74. Vakituksia palvelussuhteita oli 63. Määräaikaisissa palvelusuhteissa työskenteli 11 henkilöä, joista yksi oli työllistetty työntekijä.

Kokonaishenkilöstömäärä on laskenut vuodesta 2018, jolloin henkilöstöä oli kaikkiaan 93. Kokonaishenkilöstömäärään on laskettu mukaan vakituiset ja määräaikaiset palvelussuhteet. Henkilöstömäärän vähenemiseen vaikutti vuoden 2019 toukokuun lopussa loppuneen keskuskeittiön toiminta ja henkilöstön siirtyminen Loimijoen kuntapalvelut Oy:n palvelukseen.

Taulukossa 1. on esitetty vakituisen henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä vuosina 2015–2019. Vuoden 2019 lopussa kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 63 vakituista henkilöä. Kokonaismäärä on laskenut 10 vakituisella henkilöllä vuodesta 2015. Huomioitavaa on, että vuodesta 2015 lähtien vakituisten henkilöiden määrä on noussut eniten osiossa muut, jossa on yhdistettynä kirjasto, työpaja, nuorisotyö ja tekninen hallinto sekä laskenut kahdella henkilöllä hallinnossa ja varhaiskasvatuksessa. Ammattiryhmittäin tarkasteluna suurimmat henkilöstömäärät ovat kouluilla ja päivähoidossa.

Työyksikkö	2015	2016	2017	2018	2019
Hallinto	9	6	6	7	7
Varhaiskasvatus	24	24	24	21	19
Koulut	26	24	24	22	22
Keskuskeittiö	7	7	7	6	0
Kiinteistöhenkilöstö	5	5	5	8	7
Muut	2	5	6	6	8
Yhteensä	73	71	72	70	63

Taulukko 1. Vakituisen henkilöstön jakautuminen 2015-2019. Keskuskeittiö siirtyi kesällä Loimijoen kuntapalvelut Oy:n alaiseksi. (Muut sisältää kirjaston, työpajan, nuorisotoimen ja teknisen hallinnon.)



Kuvio 1. Vakituinen henkilöstömäärä vuosina 2015–2019

Erilaisia osa-aikaisia palvelussuhteita oli tilikaudella viidellä vakituisella henkilöllä vuonna 2019. Osa-aikaisuuden syitä olivat osa-aikainen virka tai toimi, osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa. Määräaikaisten palvelussuhteiden osalta osa-aikaisia tehtäviä oli vuoden viimeisenä päivänä 3 henkilöllä.

Kesäisin kunnalle on palkattu nuoria kahden viikon jaksoissa. Vuonna 2019 palkattiin 20 nuorta, jotka olivat syntyneet vuosina 2001–2004. Palkkaa nuorille maksettiin 250€/2vkoa. Nuoret työskentelivät kunnan eri toimipisteissä.

Opiskelijoita oli vuoden 2019 aikana 8. He opiskelivat lähihoitajaksi, lastenohjaajaksi ja sosionomiksi sekä yksi luontoalan ammattitutkinnon opiskelija. Lisäksi työkokeilussa oli kaksi henkilöä ja työelämään tutustumassa (TET-jakso) oli 20 yläasteikäistä nuorta.

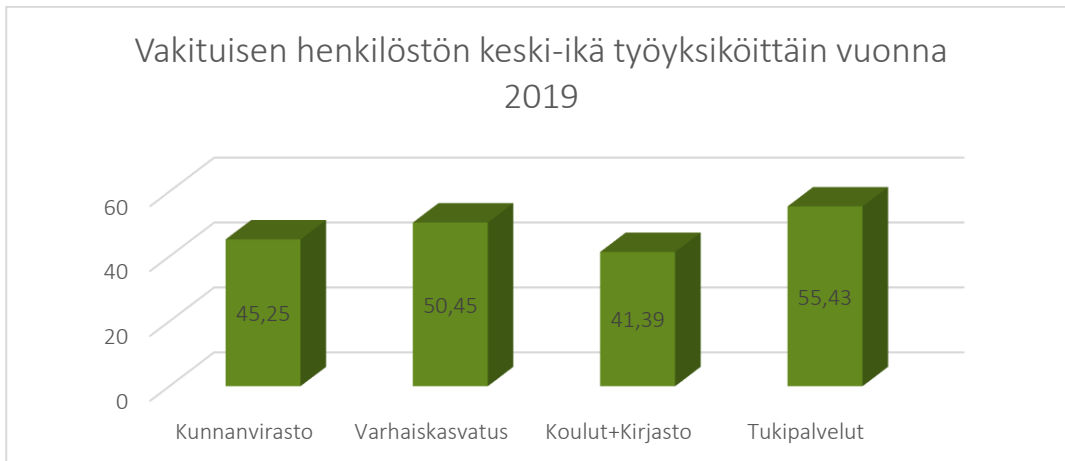
Palkkatuella palkattuja oli 4 henkilöä. Palkkatuella palkatut henkilöt sijoittuvat keskuskeittiölle ja kiinteistöhenkilöstöön. Palkkatukityöllistämisen palkkakustannukset olivat yhteensä 45 238,44€ (sisältää henkilöstösivukulut). Kunnalle maksettiin työllistämistukea 12 863,23€ eli 28,43 % palkkakustannuksista.

2.2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Kunnan vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 48,13 vuotta. Keski-ikä pysyi lähes edellisen vuoden tasolla, jolloin se oli 48,26 vuotta. Yksiköittäin vertailtuna korkein keski-ikä oli kiinteistöhenkilöstön keskuudessa (55,43). Kunnanviraston henkilöstön keski-ikä laski kolmella vuodella vuodesta 2018.

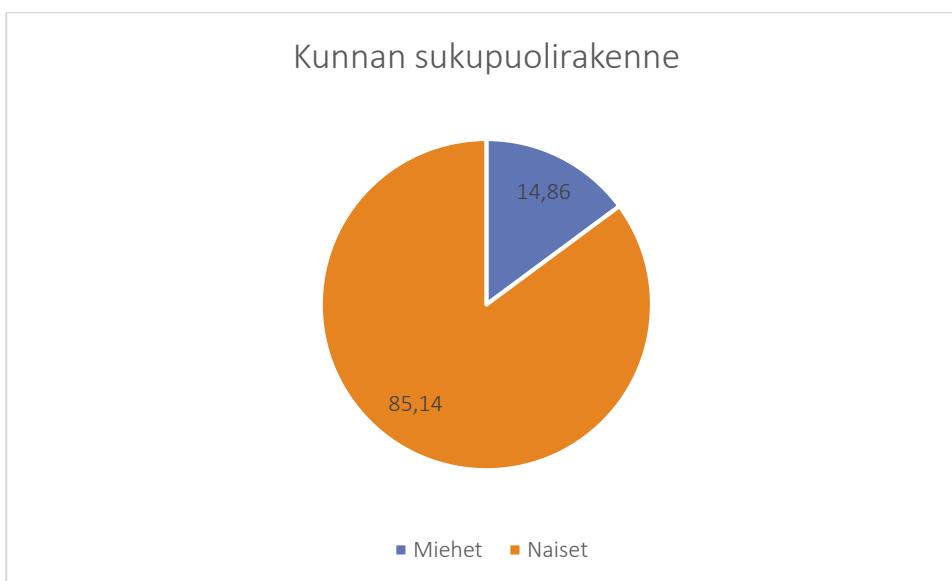
Työyksikkö	Keski-ikä 2018	Keski-ikä 2019
Kunnanvirasto	48,29	45,25
Varhaiskasvatus	49,28	50,45
Koulut + kirjasto	39,71	41,39
Keskuskeittiö	49,86	-
Kiinteistöhenkilöstö	54,17	55,43

Taulukko 2. Kunnan vakituisten työntekijöiden keski-iat vuosina 2018 – 2019. (Kunnanvirasto = hallinto, työpaja ja tekninen toimi. Koulut + Kirjasto= koulut, kirjasto ja nuorisio.)



Kuvio 2. Vakituisen henkilöstön keski-ikä työyksiköittäin vuonna 2019

Kuntasektorin tarjoamat työtehtävät ovat perinteisesti naisvaltaisilla aloilla. Tästä johtuen myös Humppilan kunnan työntekijöistä on suurin osa naisia. Vuonna 2018 miesten prosentuaalinen osuus kaikista 93 työntekijästä oli 15,31 %. Vuonna 2019 henkilöstön määrä on laskenut 74 henkilöön, josta miehiä on ollut 11 henkilö eli 14,86 %.



Kuvio 3. Kunnan sukupuolirakenne

Työhönottotilanteissa on pyritty toimimaan siten, että molemmilla sukupuolilla on ollut samanlaiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimiin tehtäviin. Silti useimmiten eri tehtäviin ei ole ollut yhtään tai hyvin vähän miespuolisia hakijoita. 2000-luvulla sukupuolten määrissä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Tämä johtunee kunnan tehtävien pysymisenä samankaltaisina vuodesta toiseen.

3. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET VUONNA 2019

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2018–2019 on voimassa 1.2.2018–31.3.2020. Sopimuskauden aikana palkkoja korotettiin kahdella yleiskorotuksella, joista toinen osui vuodelle 2019. Palkkoja korotettiin 1.4.2019 yleiskorotuksella, jonka suuruus oli KVTES:ssä ja TS:ssä 1 % ja OVTES:ssä 0,99 %.

3.1 Palkkasumman kehitys

Vuoden 2019 henkilöstökulut sivukuluineen oli 3 460 987 euroa. Henkilöstökuluihin oli budjetoitu 3 560 380 euroa eli henkilöstökulut jäivät 100 000 euroa alle budjetoidun määrän. Vuoteen 2018 verrattuna henkilöstökulut olivat 135 000 euroa alhaisemmat. Yksi syy henkilöstökulujen alenemiseen oli keskuskeittiön työntekijöiden siirto Loimijoen kuntapalveluiden palvelukseen vuoden 2019 kesäkuun alusta alkaen.

Vakituisten kuukausipalkat olivat 2 147 688 euroa. Sijaisten palkat, tilapäiset kuukausipalkat ja tuntipalkat olivat yhteensä noin 400 000 euroa, joka oli yli 70 000 euroa vähemmän kuin vuonna 2018. Työllistämistukipalkkoja maksettiin 37 853 euroa, joka oli puolet vähemmän kuin vuonna 2018.

Yhteensä kunnan maksama palkkasumma sivu- ja eläkekuluineen on muuttunut seuraavasti:

2015	3 805 870 €
2016	3 740 197 €
2017	3 562 065 €
2018	3 595 877 €
2019	3 460 987 €

Palkkakulut ovat laskeneet vuodesta 2015 lähes 345 000 €. Henkilöstökulut muodostavat kunnan toimintakuluista noin 23 %.

Tulospalkkausta ei ole otettu käyttöön, mutta sopimusten mukaisia henkilökohtaisia lisiä on maksettu erilaisten suoritumisten perusteella.

Niitä maksettiin vuonna 2019 sopimusaloittain seuraavasti:

- Opettajien sopimus (OVTES) 2,13 % tehtäväkohtaisten palkkojen summasta
- Yleinen työ- ja virkaehtosopimus (KVTES) 1,31 % palkkasummasta
- Teknisen sopimus (TS) 0 % palkkasummasta

Palkan rakenne muodostuuakin pääsääntöisesti tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemuslisästä ja henkilökohtaisesta lisästä. Edellä mainittujen lisäksi maksetaan sopimuksen mukaiset vuoro-, iltä, yö- ja viikonlopputyölisät sekä ylityökorvaukset. Silloin kun on mahdollista, yli- ja lisätyöt annetaan vastaavana vapaana.

Tehtäväkohtaisen palkan suuruuteen vaikuttavat tehtävän vaativuus, osaaminen ja vastuu sekä tehtävässä vaadittava koulutustaso. Kunnassa on tehty TVA-järjestelmä, jonka mukaan palkkoja tarkastellaan. Pyrkimys on siihen, että samasta työstä maksetaan samaa palkkaa.

4. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

4.1 Työpäivät ja poissaolot

Työntekijöitä koskevat työaikamuodot määräytyvät noudatettavista sopimuksista. Humppilan kunnassa käytetään yleistyöaikaa ja toimistotyöaikaa. Opettajia koskevat määräykset tulevat opettajien sopimuksesta, jossa on määritelty esimerkiksi opetusvelvollisuus ja suunnitteluun käytettävä viikoittainen työaika.

Vuonna 2019 poissaolopäiviä oli yhteensä 3881 päivää. Poissaolopäivien määrä laski vuodesta 2018, jolloin poissaolopäiviä oli 4297.

	sair.	tap.	perh	koul	loma	muu	kunt	laps	opin	vuor.	lomau	yht.
2019	632	4	817	51	1741	363	0	11	178	0	84	3881
2018	564	0	1029	72	1742	138	0	37	472	123	120	4297
2017	753	0	213	45	1574	0	212	37	476	163	86	3559
2016	975	39	866	146	1780	302	20	58	408	178	101	4873
2015	690	6	407	44	1964	192	67	65	76	0	82	3593
2014	1035	9	359	132	1913	218	308	47	1	0	0	4022
2013	2117	24	1224	32	3286	528	150	68	144	268	0	7841
2012	2223	10	695	24	3529	472	39	110	92	444	55	7693
2011	1909	15	1131	32	3445	448	89	116	76	336	24	7621

Taulukko 3. Poissaolot syittäin vuosina 2011-2019.

Lyhenteiden selitykset: sair.=työntekijän oma sairaus, tap.=työtapaturma, perh=perhevapaa, koul=koulutus, loma=vuosiloma, muu=muut syyt+lomar, kunt=kuntoutus, laps=lapsen sairaus, opin=opintovapaa, vuor=vuorotteluvapaa, lomau=lomautus, yht=yhteensä työpäiviä

Poissaolojen keskiarvo sairauden vuoksi työntekijää kohden oli 6 työpäivää vuonna 2018 ja määrä nousi vuonna 2019, jolloin se oli 8,5 työpäivää. 41 henkilöllä ei ollut

lainkaan sairauspoissaoloja. Luvut sisältävät kaikki kunnan työntekijät. Kunnan henkilöstömäärä on sen verran pieni, että yksittäiset pitkät sairauslomat vaikuttavat merkittävästi kokonaisuuteen. Sen vuoksi vuosien välillä saattaa olla merkittäviä eroja.

Vuosilomien jälkeen (1741pv) seuraavat kaksi suurinta syytä ovat työntekijän oma sairaus (632pv) ja perhevapaat (817pv). Sairauspoissaoloista lyhyitä alle 10 päivän poissaoloja oli 102 päivää. Perhevapaiden määrissä tapahtuu vaihteluita vuosittain ja työyksiköittäin ja yhden henkilön kohdalla näistä voi kertyä työstä poissaoloa 200 työpäivää vuodessa.

4.2 Poissaolojen kustannukset

Sairauspoissaolojen kustannukset menetettyinä työpäivinä palkkamenoissa laskettuna olivat koko kunnan osalta 57 820,53 € vuonna 2018 ja 61 049,20€ vuonna 2019. Summa sisältää vain sairauspoissaolojen ajalta maksetun palkan.

Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoitava yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Vuonna 2019 perhevapaisiin kohdistui 13 533,32€. Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat ovat pysyneet alhaisella tasolla, vuonna 2016 työtapaturman vuoksi poissaolopäiviä oli 39 eli runsaasti enemmän kuin vuosina 2017 ja 2018, jolloin niitä ei ollut lainkaan. Vuonna 2019 poissaoloja työtapaturman vuoksi oli 4 päivää.

Suurin poissaolojen kustannus muodostui edelleen vuosilomista, joihin kului poissaolopäivien mukaan laskettuna 179 056,60€ vuonna 2018 ja 192 460,95 € vuonna 2019.

5. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Nykyinen lainsäädäntö mahdollistaa työntekijän jatkamisen työssään 68-vuotiaaksi asti. Toisaalta työssä jaksamista pyritään tukemaan erilaisin ratkaisuin työkyvyn heiketessä, siksi erilaisia osa-aikaisia ratkaisuja tehdään melko paljon. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna eläkkeelle jäädään luonnollisestikin eniten niistä ryhmistä, joissa on eniten työntekijöitä.

Humppilan kunnan henkilöstöstä 2 sai eläkepäätöksen vuonna 2019. Vuosien 2019–2022 aikana Humppilan kunnan henkilöstöstä 63 vuoden iän saavuttaa 7 henkilöä. Näillä henkilöillä on kuitenkin mahdollisuus jatkaa työskentelyä 68-vuotiaaksi asti.

Eläkkeiden kustannukset lankeavat kunnan maksettavaksi kaikista Humppilan kunnassa parhaillaan ja joskus aiemmin työskennelleistä sekä niistä kuntayhtymistä, joissa kunta on osallisena. Eläkemaksut muodostavat merkittävän osan kunnan maksamien henkilöstömenojen kokonaisuudesta.

6. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vuonna 2016 kuntaan palkattiin kaksi, vuonna 2017 viisi, vuonna 2018 seitsemän ja vuonna 2019 kaksi uutta vakituista työntekijää. Neljän vuoden aikana kuntaan on siis palkattu yhteensä 16 uutta työntekijää. Lähtövaihtuvuuden syitä olisi hyvä tarkastella paremmin ja pohtia syitä siihen.

Henkilöstön pysyvyys tuo toimintaan toisaalta tehokkuutta ja toisaalta kankeutta vastaamaan uusiin haasteisiin. Vanhat toimintatavat eivät ole aina parhaita mahdollisia. Toisaalta joihinkin tehtäviin perehtymiseen kuluu paljonkin aikaa.

Pieni organisaatio luo haasteensa työntekijöille sitä kautta, että osaamisalueen tulee olla laajempi kuin isoissa organisaatioissa. Vakituisiin tehtäviin on saatu hyvin uusia päteviä työntekijöitä.

7. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilökunnan kouluttamiseen käytettiin vuonna 2017 noin 14 663 €, vuonna 2018 12 587€ ja 2019 18 310 € koko organisaatiossa. Kokonaisuudessaan tarkasteltuna Humppilan kunnan ostamat koulutukset noudattavat säästäväistä linjaa. Koulutukset valitaan tarkalla seulalla, eikä niihin mennä turhaan. Tähän liittyy myös se seikka, että koulutukseen osallistuvan tilalle pitää koulu- ja hoitotyössä saada palkattua sijainen.

Kurssikustannusten lisäksi koulutuskustannuksiin kuuluvat henkilöstön palkkauskustannukset sekä matkakustannukset. Poissaololuvussa on todettu maksettavan palkan kurssipäiviltä olleen noin 6 905 € vuonna 2017, 6 786 € vuonna 2018 ja 7 372 € vuonna 2019.

Henkilöstön koulutuksissa pyritään käyttämään hyödyksi seudullisia yhteisiä koulutuksia. Näiden kustannukset jäävät huomattavasti alhaisemmiksi kuin yksittäisiin koulutuksiin osallistuttaessa. Jonkin verran on tarjolla myös ilmaisia koulutuksia.

Ammattiin johtavia oppisopimuksia ei ollut vuoden 2019 lopussa yhdelläkään henkilöllä. Henkilöstö on lisäksi opiskellut oman työn ohessa ammattitaitoja täydentäviä opintoja. Opintovapaalla on ollut kolme henkilöä.

8. TYÖKYVYN YLLÄPITO

8.1 Työterveyshuolto

Vuodesta 2016 lähtien työterveyshuollonpalvelut on hankittu Terveystalolta. Työterveyshuollon toiminta perustuu työterveyshuollon perusselvitykseen, sen perusteella tehdään työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työnantaja vastaa työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tehtävässä tarvitaan yhteistyötä työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa.

8.2 Työpaikkaselvitys

Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvia terveysvaaroja, haittoja, kuormitustekijöitä sekä voimavaroja. Arviointi keskittyy erityisesti siihen, mikä merkitys näillä tekijöillä on terveydelle ja työkyvylle. Työterveyshuollon ammattihenkilöt käyvät työpaikalla tekemässä perusselvityksen ja laativat selvityksestä kirjallisen raportin. He kirjaavat raporttiin arvion työn vaikutuksista työntekijän terveyteen ja työkykyyn. Lisäksi raporttiin merkitään toimenpide-ehdotukset työolosuhteiden kehittämiseksi. Työntekijöille on työn luonteesta riippuen tarjottu myös työnohjausta, minkä on toteuttanut työterveys.

Lähes kaikki uudet toistaiseksi palkatut työntekijät ohjataan työhöntuloterveystarkastukseen työterveyshuoltoon. Ikäryhmätarkastukset on tehty säännöllisin väliajoin alkaen 35-vuoden iästä 65-vuotiaaksi. Pölyn, melun tai biologisten tekijöiden kanssa työskenteleville tehdään tarkastukset joka kolmas vuosi.

8.3 Työterveyshuollon kustannukset

Vuonna 2017 Kansaneläkelaitokselle ilmoitetut työterveyshuollon kustannukset olivat 44 900€. Kela korvasi ensimmäisessä ja toisessa maksuluokassa yhteensä n. 17 200€. Vuoden 2018 kustannuksia on ilmoitettu noin 45 800€, josta saatiin korvausta n. 15 600 €. Vuonna 2019 työterveyden kustannukset olivat n. 48 000 € ja tästä kustannuksesta arvioidaan saatavan n. 16 700€ kelalta.

8.4 Työsuojelu

Vuonna 2019 työsuojeluvaltuutettuna toimi Saija Saarikko ja varavaltuutettu Airi Rosenberg. Työsuojelupäällikkönä toimi rakennusmestari Matti Saarenmaa. Työsuojelutoimikunnan kokoukset on yhdistetty yhteistoimintalain mukaisiin säännöllisiin palavereihin. Toimikunta kokoontuu neljännesvuosittain tai tarpeen mukaan.

Kunnassa on käytössä jokaisessa työyksikössä aktiivisen aikaisen tuen malli, jonka avulla pyritään tukemaan työntekijää erilaisissa elämäntilanteissa, mikäli työpaikalla havaitaan muutoksia työntekijän käyttäytymisessä tai työssä suoriutumisessa. Lisäksi on päihteiden osalta hoitonojhausmalli. Säännölliset henkilöstöpalaverit pidetään työyksiköittäin ja johtoryhmä kokoontuu kuukausittain.

8.5 Virkistäytyminen

Koko kunnan henkilöstölle järjestettiin yhteinen pikkujoulujuhla, johon osallistui n. 36 henkilöä. Lisäksi työyksiköt ovat järjestäneet omia pienimuotoisia virkistystilaisuuksia. Työkykyä on saanut ylläpitää osallistumalla kunnan järjestämiin ohjattuihin liikuntaryhmiin ja kuntosalille. Vuonna 2019 työhyvinvointirahaa varattiin 40 euroa/työntekijä, jonka käytöstä päätettiin työyksiköittäin.

Vuonna 2017 lippuja jaettiin 305 kappaletta 15 henkilölle, vuonna 2018 lippuja jaettiin 300 kpl 12 henkilölle ja 2019 vuonna 10 henkilölle 192 kpl. Seteleiden käyttö on vähentynyt vuosittain. Kuntaan palkattiin vuonna 2019 määräaikainen liikunnanohjaaja, joka ohjasi taukojumppaa myös kunnan henkilöstölle.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan ideointi on annettu työsuojelutoimikunnan ja yhteistoimintalain mukaisen toimikunnan mietittäväksi.

9. ASIOIDEN KÄSITTELY

Tätä raporttia käsitellään kunnan yhteistyötoimikunnassa, tarkastuslautakunnassa, kunnanhallituksessa ja valtuustossa. Lisäksi esimiehet voivat käsitellä raporttia haluamallaan tavalla yhdessä henkilöstön kanssa. Raportin tavoitteena on tukea kunnan strategista johtamista antamalla perustietoja henkilöstövoimavaroista. Raportin pohjalta voidaan keskustella henkilöstöasioiden tilasta ja tavoitteista. Päättävät elimet ja yhteistyötoimikunta antavat tarvittaessa ohjeistusta viranhaltijoille henkilöstöpoliittisista linjauksista.