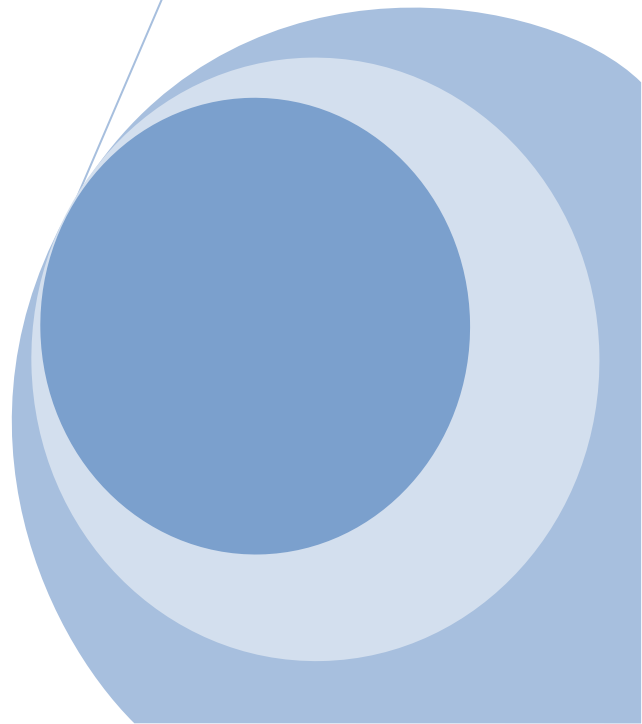
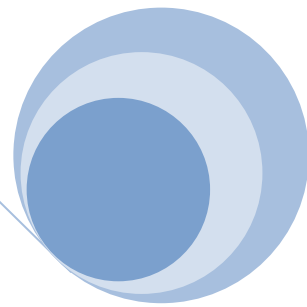
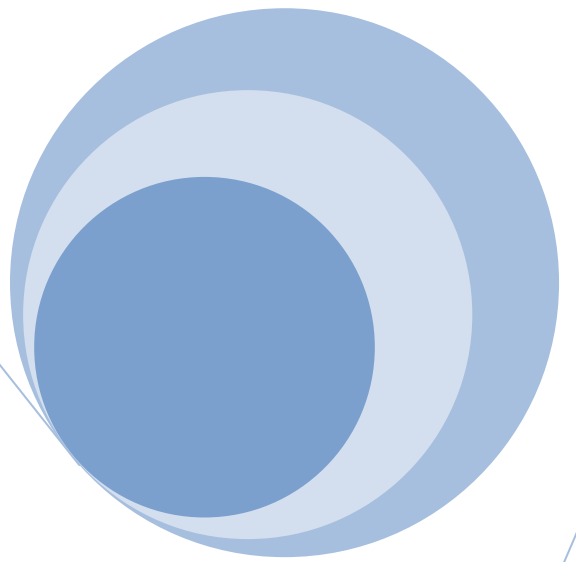


**HENKILÖSTÖRAPORTTI
2009**



HAUKIPUTAAN KUNNAN ARVOT, VISIO 2016 JA STRATEGISET PÄÄMÄÄRÄT

Toimintaa ohjaavat arvot

- Avoimuus ja rehellisyys sekä hallinnon läpinäkyvyys
- Oikeudenmukaisuus ja ihmisen kunnioittaminen
- Toimiva vuorovaikutus ja sitoutuminen
- Luovuus ja kehittäminen

Strategiakarttaan sisältyy visio 2016 ja valtuustokauden strategiset päämäärät strategiassa määriteltujen osa-alueiden mukaan.

Visio 2016



Vetovoimainen yli 20 000 asukkaan Haukipudas tarjoaa turvallisen ja viihtyisän merellisen ympäristön asumiselle, työnteolle ja yrittämiselle.

Strategiset päämäärät

Asiakas ja kuntalainen

- Asiakaslähtöisyys
- Kuntalaisten hyvinvoinnin edistäminen
- Asukasaktiivisuuden tukeminen

Vetovoimaisuus ja elinvoima

- Kunnan hallittu kasvu
- Yritysten toimintaedellytysten turvaaminen ja aktiivinen kehittäminen
- Yhteisöllinen elinympäristö

Henkilöstö ja johtaminen

- Hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö
- Hyvä johtaminen

Rakenteet ja prosessit

- Taloudellinen yhdyskuntarakenne ja palveluverkko
- Toimivat ja asiakaslähtöiset palveluprosessit

Talous

- Tasapainoinen ja kestävä kuntatalous
- Hallitut ja suunnitelmalliset investoinnit
- Toimiva kuntakonserni ja omistajaohjaus

Miten valtuuston henkilöstötyöhön asettamat tavoitteet toteutuivat 2009

KESKUSHALLINNON TULOSKORTIT 2009

Resurssien hallinta

Kriittinen menestystekijä	Kriteeri, mittari, tapa	Tavoitetaso	Toteutuminen
•Henkilöstövoimavarojen ja palvelutarpeiden yhteensovittaminen	•Ennakoiva ja koordinoiva henkilöstösuunnittelu	•Henkilöstömäärä vastaa palvelutarpeita •Määrä-aikaista henkilöstöä vakinaistetaan tehtävissä, joissa pysyvän työvoiman tarve	•Sivistyspalveluissa ja peruspalveluissa on vakinaistettu pitkäaikaisia määräaikaisia palvelussuhteita •Uusi rekrytointiohjeistus hyväksytty 12.10. Kh:ssa
•Henkilöstövoimavarojen tarkoituksenmukainen käyttö	•Henkilöstösuunnittelu	•Henkilöstörakennetta koskeva suunnitelma 2010-2013 valmis ja sen mukaiset toimenpiteet aloitettu	•Henkilöstöohjelma 2010 - 2013 hyväksytty taloussuunnitelman yhteydessä •Täyttölupamenettely käytössä •Valtuusto on tehnyt päätöksen, jonka mukaan työntekijöitä ei irtisanota eikä lomauteta tuotannollisten / taloudellisten syiden takia vuonna 2010

Uudistuminen ja työkyky

Kriittinen menestystekijä	Kriteeri, mittari, tapa	Tavoitetaso	Toteutuminen
•Kannustava, avoin ja vuorovaikutuksellinen johtamiskulttuuri	•Henkilöstön työhyvinvointi •Esimiesten 360-arvointi (vuorovuosiin tyhy-indeksin kanssa)	•Työhyvinvoinnin työkalujen käyttöaste 80 % •360-arviointien käynnistäminen	•Työhyvinvoinnin työkalut painottuneet henkilöstön liikuntatottumusten edistämiseen •Henkilöstöjuhla ”Laidunkauden avajaiset” 15.5.2009. Koko henkilöstön pikkujoulu 11.12. Länsituulen koululla ennätysosanotolla (lähes 500 henkilöä) •Esimiesten 360-arviot jäivät ns. kypsyttelyn tasolle
•Vetovoimainen työnantaja	•Työnantajakuvan kehittyminen •Avoimien vakanssien hakijoiden määrä	•Säännölliseen imago tutkimukseen osallistuminen •Työnantajaimagoa vahvistavan viestinnän ja markkinoinnin tehostaminen	•Siirtyi vuoteen 2010 •Avoimissa olleisiin vakansseihin on ollut riittävästi hakijoita •Laura-rekrytointijärjestelmä on osoittautunut tosi tarpeelliseksi

		•Kilpailukykyiset palvelussuhteen ehdot	•Ns. Tehy-pöytäkirjan aiheuttamat eriarvoisuudet saatiin vuoden 2009 osalta hoidetuksi
•Osaava ja uudistuva sekä motivoitunut henkilöstö	•Tyhy-indeksi •Henkilöstön kehittäminen •Tyhy-raha/henkilö	•Vuorovuosin 360-arvionkanssa. •Koko kunnan koulutusohje 2009 •Henkilöstön kehittämiseen ja koulutukseen vähintään 1 % palkkasummasta •Mentoroinnin käynnistäminen •50€/henkilö	•Tyhy-indeksi seuraavan kerran keväällä 2010 •Koulutusmäärärahan toteuma 0,38 % palkkasummasta •Henkilöstölahjana edellisen vuoden hyvästä tuloksesta koko henkilöstölle teleskooppiset kävelysauvat •Tyhy-rahan toteuma 32€/henkilö
		•Sairauspoissaolot vähenevät	•Sairauspoissaolopäivät 2008 -2009: Kesk.hallinto -161 Hallintopalv. - 95 Petupa -172 Sivpa -188 Tekpa +117 Vesihuolto + 1 Työllistetyt +42

HALLINTOPALVELUIDEN TULOSKORTIT 2009

Prosessit ja rakenteet

Kriittinen menestystekijä	Kriteeri, mittari, tapa	Tavoitetaso	Toteutuminen
•Kehittyvä organisaatio	•Nykyaikaiset tehtäväprosessit, järkevät logistiikkaratkaisut	•Priorisointi ja oleelliseen keskittyminen •Sähköisyyden hyödyntäminen, materiaali palveluiden organisaation kehittäminen	•Priorisointia on tehty mittavasti erityisesti yksiköissä, joissa henkilöstövajetta

Uudistuminen ja työkyky

Kriittinen menestystekijä	Kriteeri, mittari, tapa	Tavoitetaso	Toteutuminen
•Työhyvinvointi ja jaksaminen	<ul style="list-style-type: none"> •Työyhteisön hyvinvointikello pohjana •Työtyytyväisyysindeksi •Sairauslomien määrä 	<ul style="list-style-type: none"> •Sijaisuusjärjestelyt ja hiljainen tieto •Perehdyttäminen Säännölliset yksikköpalaverit •Kehityskeskustelut •Toimivat tiimit •Jaksamisen tukeminen, työilmapiiri parempi kuin ed. mittauksessa 	<ul style="list-style-type: none"> •Sijaisuusjärjestelyt on pyritty järjestämään parityöskentelyn avulla sekä sisäisin hain •Toimistosihteerin jäädessä osa-aikaeläkkeelle tehtävät järjesteltiin sisäisesti niin, että hiljainen tieto voi siirtyä sijaiselle luontevasti •Hiljaisen tiedon siirtymistä kehitetään ja seuraajasuunnitelmia on tehty. •Kehityskeskustelut on käyty •Tiimiytymiseen on panostettu yksiköissä.
•Osaaminen ja kehittyminen	•Koulutus, työssä oppiminen, työn vaativuuden arviointi	<ul style="list-style-type: none"> •Motivoivat ja kehittyvät työtehtävät •Mahdollisuus kouluttautua •Haastellinen ja innostava työnjako 	<ul style="list-style-type: none"> •Työtehtäviä on pyritty järjeistämään ja kehittämään •Rutiiniluonteisista, turhista töistä pyritään pääsemän eroon järjestelmiä hyödyntämällä ja rajapintaongelmia poistamalla •Kouluttautumiseen kannustetaan •Nimetään vastuuhenkilöt kaikille (kaava)projekteille
•Osaaminen ja motivaatio	•Työn tuloksellisuus	<ul style="list-style-type: none"> •Innostava ilmapiiri ja keskinäinen luottamus •Hyvä yhteishenki 	<ul style="list-style-type: none"> •Jory-tyo on jäntevöitynyt = >tieto kulkee paremmin •Osaamisen arvostaminen on näkyvämpää
•Tiimiytyminen	•Moniammatillisuus voimavarana	•Erityisosaamisen kartoitus ja hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none"> •Erityisosaamisen kartoitukseen kiinnitetään huomiota kehityskeskusteluissa. •Tulosalueiden toimivat tiimit, keskustelut ja ideointi

PERUSTURVAPALVELUIDEN TULOSKORTIT 2009

Prosessit ja rakenteet

Kriittinen menestystekijä	Kriteeri, mittari, tapa	Tavoitetaso	Toteutuminen
•Riittävä ja motivoitunut ammatillinen henkilökunta	•Henkilöstön ammattipätevyys ja määrä	•Virat ja toimet on täytetty ammattitaitoisilla työntekijöillä	<p>•Avoimiin virkoihin ja toimiin on ollut hakijoita hyvin, samoin pidempiaikaisiin sijaisuuksiin</p> <p>•Lyhytaikaisia kelpoisuusehdot täyttäviä sijaisia on ollut vaikea saada ajoittain, erityisesti sairaanhoitajille, lastentarhanopettajille ja sosiaalityöntekijöille</p> <p>•Toteutuneen työpanoksen määrää on seurattu jaksotyöyksiköissä; vuodeosastoilla ja palveluasunnoissa</p> <p>•Pääosin työpanos on toteutunut suunnitellun mukaisena</p> <p>•Sosiaalityössä on työntekijöiden vaihtuminen ollut suurta, kevään ja kesän aikana on siirtynyt kaksi sosiaalityöntekijää toisen työnantajan palvelukseen</p> <p>•Kaksi virkavapaalla ollutta sosiaalityöntekijää (ml. sosiaalijohtaja) on palannut virkavapaalta</p> <p>•Uudessa sosiaaliohjaajan virassa aloitti työntekijä elokuussa, mutta irtisanoutui koeajan kuluessa</p> <p>•Sosiaaliohjaajan virka jäädytettiin ensin v. 2009 loppuun ja myöhemmin myös vuodeksi 2010</p>

Uudistuminen ja työkyky

Kriittinen menestystekijä	Kriteeri, mittari, tapa	Tavoitetaso	Toteutuminen
•Työhyvinvointi	•TYHY-indeksi	•Työtyytyväisyys vähintään normaalitasossa	<p>•Keskitetty TYHY-indeksin mittaus toteutetaan joka toinen vuosi (seuraavan kerran 2010)</p> <p>•Syksyllä tulossa esimiesten 360-arviointi</p>
	•Poissaolovuorokausi	•Sairauspoissaolot kääntyvät laskuun	<p>•Terveyden- ja sairaanhoidon tulosalueella sairauslomat ovat kokonaisuudessaan pysyneet edellisen vuoden tasolla</p> <p>•Koti- ja laitoshoidossa sairauslomat ovat kasvaneet, sosiaalityössä, vammaispalveluissa ja päivähoidossa sairauslomat ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna</p>

SIVISTYSPALVELUIDEN TULOSKORTIT 2009

Resurssien hallinta

Kriittinen menestystekijä	Kriteeri, mittari, tapa	Tavoitetaso	
•Riittävä henkilöstöresurssi	•Opetusryhmän koko	•Yleisopetuksen opetusryhmän keskipöko 1-9 -luokilla sekä lukiossa 21 opp./ryhmä (edellisen vuoden seudullinen keskiarvo tai korkeampi)	•Opetusryhmien keskipöko (suluissa v. 2008)1-6 -luokat 20 (19,9) , 7-9 -luokat 16,3 (16,4), lukio 20,1 (21,3)

Uudistuminen ja työkyky

Kriittinen menestystekijä	Kriteeri, mittari, tapa	Tavoitetaso	
•Hyvinvoiva henkilöstö	•TYHY-indeksi	•Kehityskeskustelut 100 %	•Henkilöstöhallinnon ohjeistuksen mukaan seuraava TYHY- kysely toteutetaan keväällä 2010 •Kehityskeskustelut on yksiköittäin käyty 100 %
•Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	•Henkilöstön kouluttautuminen	•Seudullinen ja kuntatason koulutussuunnittelu •Uuden opetusteknologian käyttöönotto •Esimiesten talouskoulutus	•Sivistyspalvelut osallistuu seudulliseen koulutussuunnitteluun lääninhallituksen, yliopiston ja sivistystiimin kanssa •Osallistuttu seudullisesti Tulevaisuuden koulu - verkko-oppiminen ja KELPO- ja JOPO- koulutuksiin •Hankinta- ja koulutussuunnitelma on tehty (tieto- ja viestintätekniiikan laitehankinnat, henkilöstön kouluttaminen, uutena mm. kodin ja koulun yhteistyön WILMA-työkalu - käyttöönoton valmistelu syyslukukaudella 2009) •Hallinto- ja tukipalveluista on osallistuttu taloustilastokoulutukseen •Esimiehet on koulutettu Economica-talousohjelman käyttöön

TEKNISTEN PALVELUIDEN TULOSKORTIT 2009

Vaikuttavuus ja palvelukyky

Kriittinen menestystekijä	Kriteeri, mittari, tapa	Tavoitetaso	Toteutuminen
•Laadukkaat tukipalvelut peruspalveluille	•Käyttäjäpalautte	•Rakennusten kunnossapitosuunnitelma valmis	•Keskeneräinen, jatkuu v. 2010
•Hyvä julkisuuskuva	•Vuorovaikutus	•Jatketaan asiakaskyselyjen tekemistä	•Ei tehty asiakaskyselyjä

•Viihtyisä asuinympäristö	•Asukastyytyväisyys	•Asuinympäristön kehittämistyö yhteistyössä maankäyttötoimen ja tonttilaitoksen kanssa	•Katselmukset on tehty lähes kokonaan
---------------------------	---------------------	--	---------------------------------------

Uudistuminen ja työkyky

Kriittinen menestystekijä	Kriteeri, mittari, tapa	Tavoitetaso	Toteutuminen
•Osaava ja motivoitunut henkilöstö	•Työtaito •Työtyytyväisyys •TYHY-indeksi	•Otetaan käyttöön uusia työmenetelmiä ja tarkennetaan työhön perehdyttämisohteja •TYHY-indeksin tason säilyttäminen •Kehityskeskustelut käyty 100 %:sti	•Työhön perehdyttäminen tehty uusille työntekijöille •Työhyvinvointiin liittyvä kysely tehdään joka toinen vuosi, seuraavan kerran v. 2010 •Osittain käymättä

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Taulukko 1

Henkilöstön määrä 2007 – 2009 31.12.				
	2007	2008	2009	muutos 2008 - 2009
kokoaikaiset	1004	1017	1074	+ 5,6%
osa-aikaiset	162	181	177	-2,2%
yhteensä	1166	1198	1251	+4,4%
asukkaita/henkilöstö %	15,62	15,33	14,91	

Vuoden 2009 lopulla kunnassa oli työssä 53 henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna. Kokoaikaisia oli 57 enemmän ja osa-aikaisia 4 vähemmän kuin vuosi aikaisemmin.

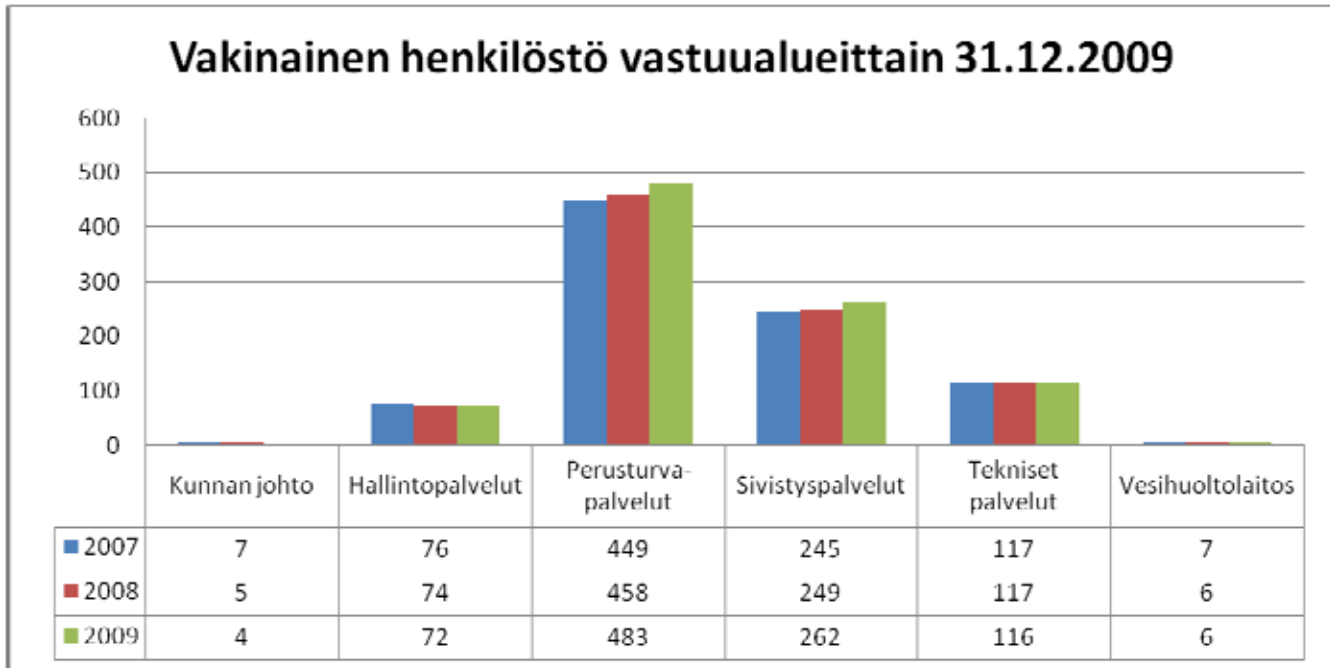
Taulukko 2

Henkilöstön rakenne 31.12.2009				
	mies	nainen	yhteensä	prosenttiosuus
vakinaiset	176	767	943	75,38 %
määräaikaiset	45	263	308	24,62 %
yhteensä	221	1030	1251	100,0 %

Vakinaisessa palvelusuhteessa olevia oli 34 enemmän ja määräaikaisessa palvelusuhteessa 19 enemmän kuin vuonna 2008. Määräaikaisista 171 henkilöä oli vakinaisten sijaisia ja 137 muusta syystä väliaikaisia.

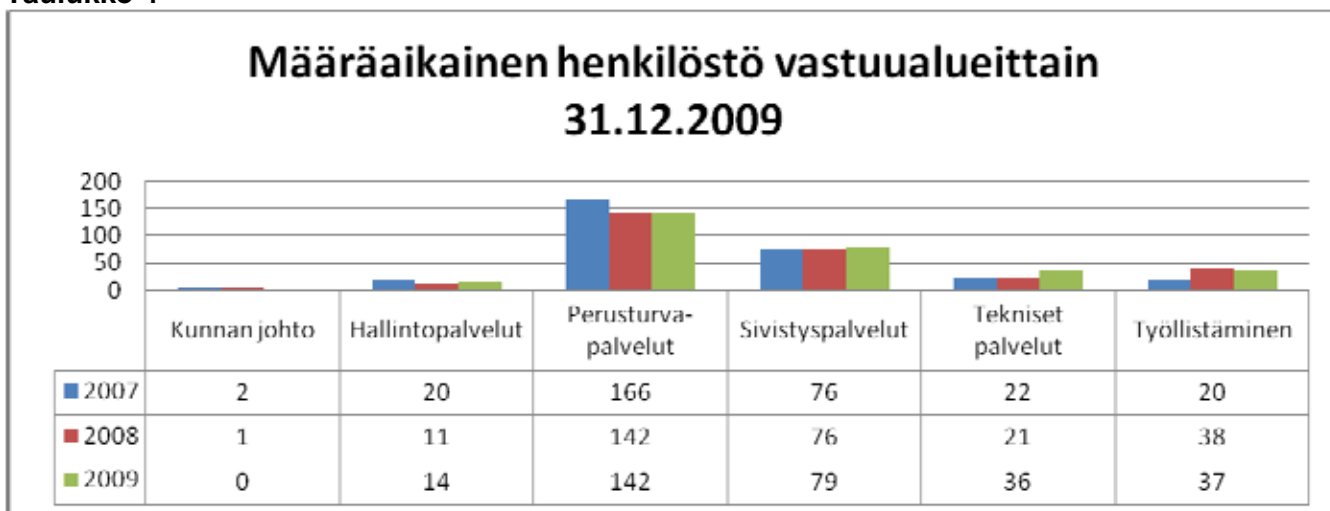
Kunnan henkilöstöstä naisia oli 82,3 ja miehiä 17,7 prosenttia.

Taulukko 3



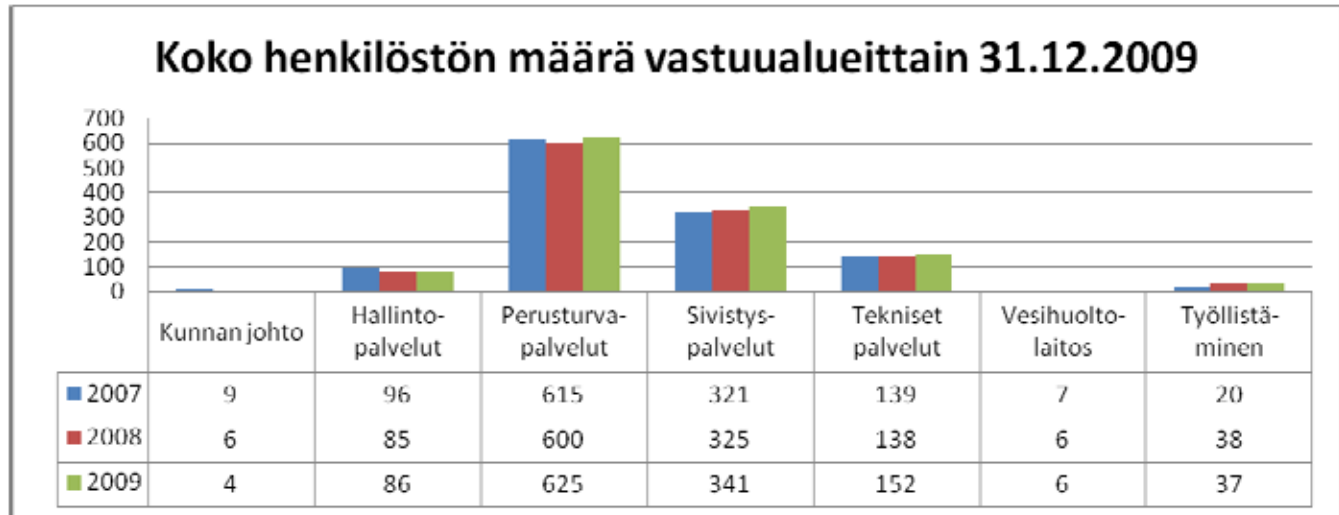
Vakinaisen henkilöstön määrän kasvu on kohdistunut vuosittain perusturva- ja sivistyspalveluihin. Vuodesta 2007 lähtien on perusturvan kasvu ollut 14,7% ja sivistyspalvelujen 9,6%.

Taulukko 4



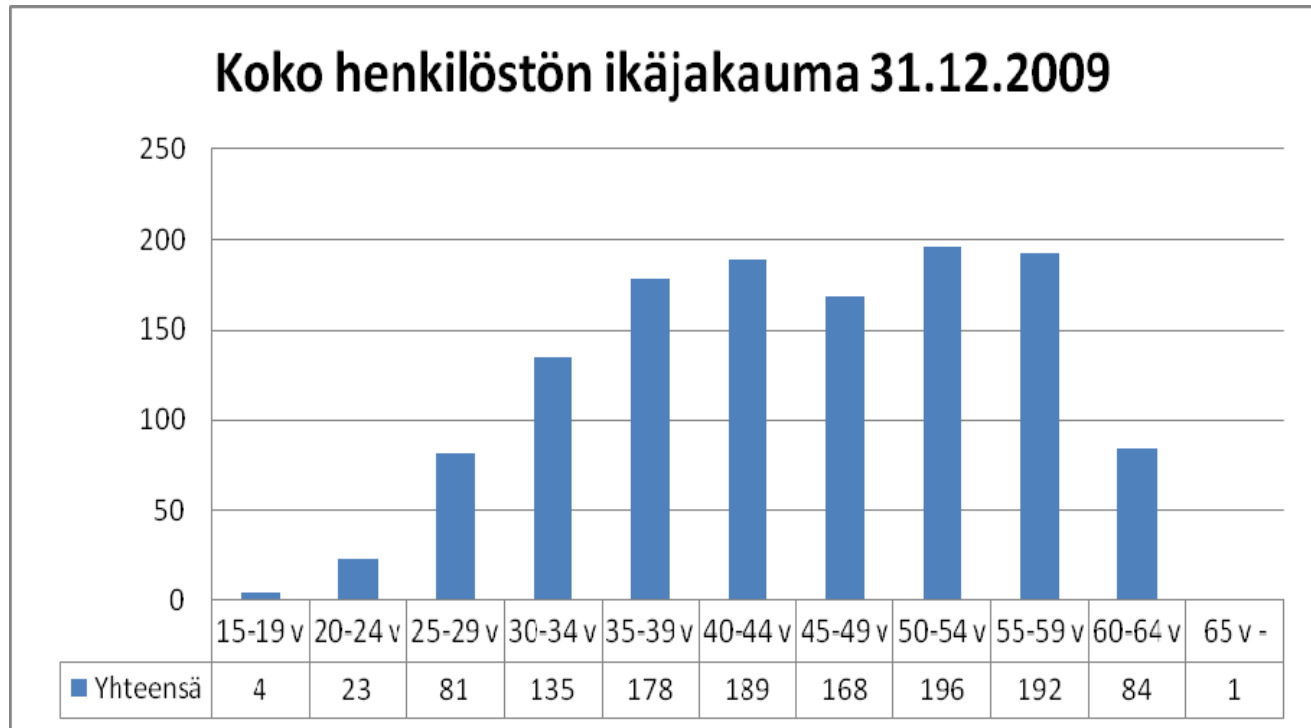
Määräaikaisen henkilöstön määrä on edelliseen vuoteen verrattuna teknisiä palveluja lukuun pysynyt ennallaan. Teknisten palvelujen 71,4 % lisäys johtuu pääosiltaan siitä, ettei laitoshuoltajien avoimia toimia ole täytetty vakinaisesti.

Taulukko 5

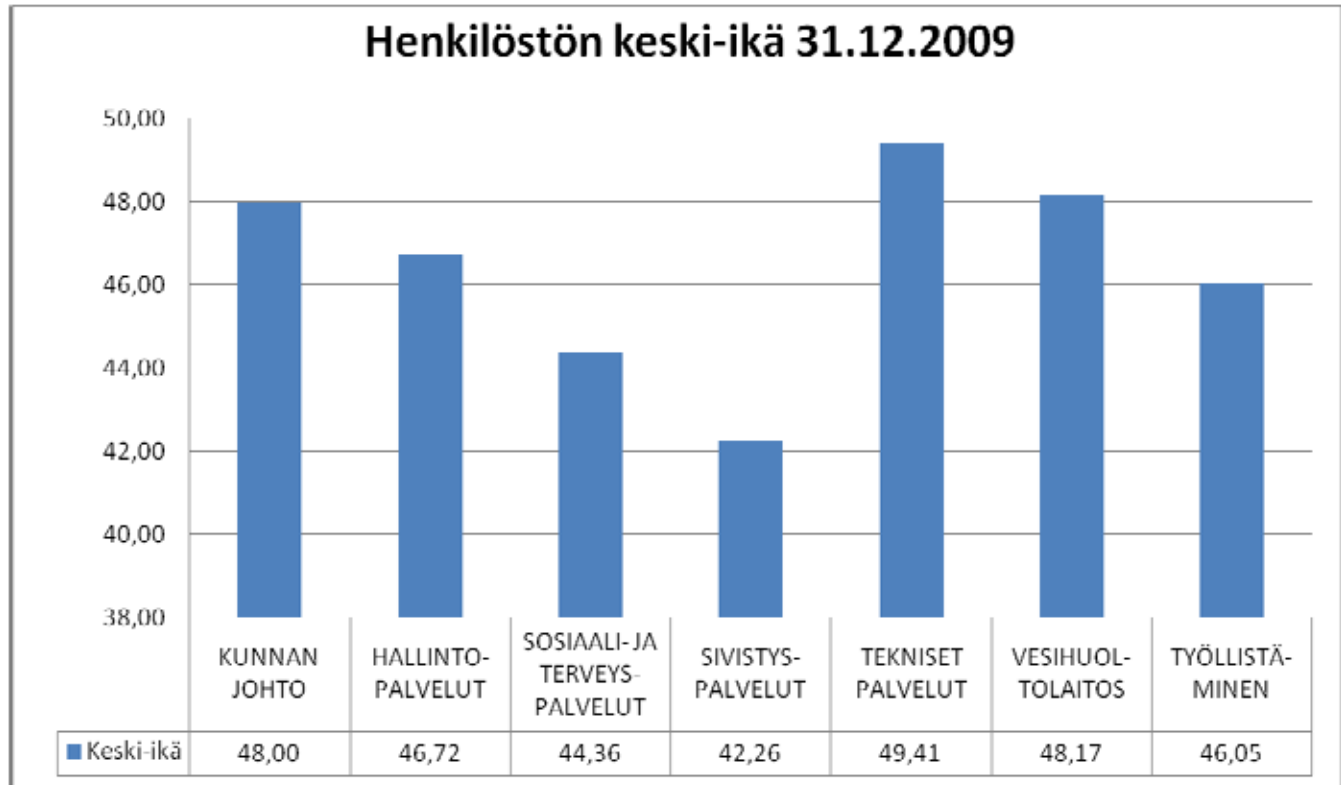


Kun vakinaiset ja määräaikaiset vakanssit lasketaan yhteen, näyttää keskushallinto lukua -2, hallintopalvelut +1, perusturvaturvapalvelut +25, sivistyspalvelut + 16 ja tekniset palvelut +14 sekä työllistetyt -1.

Taulukko 6



Suurimmat ikäluokat ovat 50 – 54 ja 55 – 59 -vuotiaat. Yli 50-vuotiaita on yhteensä 456 henkilöä. 35 – 49 – vuotiaita on yhteensä 535 henkilöä.

Taulukko 7

Henkilöstön keski-ikä on hieman noussut edellisestä 46,17 vuodesta 46,41 vuoteen. Iäkkäimmät henkilöt työskentelevät teknisissä palveluissa ja nuorimmat sivistyspalveluissa, kuten aiemminkin.

ELÄKKEELLE SIIRTUMISET 2009

Kunnallisen eläkelaitoksen eläkkeelle siirtyneet

Taulukko 8

2005	19
2006	23
2007	35
2008	34
2009	28 , joista KuEL –eläkkeelle
	<ul style="list-style-type: none"> * vanhuuseläkkeelle 13 henkilöä * työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilöä * kuntoutustuelle 4 henkilöä * osatyökyvyttömyyseläkkeelle 4 henkilöä * työttömyyseläkkeelle 6 henkilöä
	KuEL = kunnallinen eläke

Vuonna 2009 KuEL - eläkkeelle siirtyneet iän mukaan:

25- 29 v	1 henkilö	60 v	8 henkilöä
35 – 39 v	1 henkilö	61 v	1 henkilö
40-44 v	1 henkilö	63 v	9 henkilöä
50 – 54 v	3 henkilöä	64 v	2 henkilöä
56 v	1 henkilö	66 v -	1 henkilö

Lisäksi KuEL:n osa-aikaeläkkeelle siirtyi yhteensä 10 henkilöä.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä yhteensä ja 2005 – 2009 eläkelajeittain

Taulukko 9

Vuosi	Yht.	Vanhuus- eläke	Työkyvyt- tömyys- eläke	Kuntoutus- tuki	Osatyö- kyvyttö- myyseläke	Työttö- myyseläke
2005	54,7	62,0	56,0	51,4	48,0	60,5
2006	59,0	62,5	59,7	56,7	51,3	60,0
2007	57,3	63,3	57,3	50,8	55,4	60,6
2008	59,7	63,8	60,5	50,7	55,4	60,4
2009	58,4	63,7	61,0	40,8	55,3	60,2

Muiden kuin kuntoutustuelle siirtyneiden osalta keski-ikä on pysynyt suunnilleen ennallaan. Kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä dramaattinen lasku kertoo, että työkyvyn menetys on kohdannut entistä nuorempia henkilöitä. Jos määräaikaisella eläkkeellä olevat ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat jätetään laskematta, niin vanhuuden, työkyvyttömyyden ja työttömyyden vuoksi eläköityneiden keski-ikä nousee 61,6 vuoteen.

Haukiputaan kunnan arvioitu eläkepoistuma vuosina 2009 – 2030

(mukana myös opettajat)

Taulukko 10

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
39	36	40	41	46	37	46	44	39	44	29	45	31
2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030					
36	28	25	25	31	28	34	37					

Edellä oleva taulukko perustuu siihen oletukseen, että henkilöt jäävät eläkkeelle oman henkilökohtaisen eläkeikänsä mukaisesti (63 – 65v). Nyt voimassa olevien määräysten mukaan henkilö voi niin halutessaan olla töissä aina 68-ikävuoteen saakka ja sen jälkeenkin vielä kaksi vuotta neuvoteltuaan asiasta erikseen työnantajansa kanssa. Mikäli työnantaja syystä tai toisesta katsoisi, että henkilön olisi tarkoituksenmukaisinta siirtyä eläkkeelle ennen 68-ikävuottaan, tulee työnantajalla olla siihen irtisanomisperusteet. Taulukossa on oletettu myös tietty määrä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisiä. Em. oletusten perusteella Haukiputaan kunnassa jäisi vuosina 2010 – 2030 eläkkeelle yhteensä 761 henkilöä eli keskimäärin 36 henkilöä/vuosi, jolloin vuosittainen eläkepoistuma on keskimäärin 3 %.

Haukiputaan kunnan KuEL – maksut 2007 – 2009

Taulukko 11

Vuosi	Palkkasumma	Palkka- perust. maksu	Eläkemeno	Eläke- perust. maksu	Varhemaksu
2007	24 592 514	5 183 826	4 546 609	1 426 309	242 084
2008	26 904 033	5 485 157	4 839 191	1 554 634	362 538
2009	29 852 525	4 746 552	5 289 171	1 631 917	342 933

Palkkaperusteista eläkemaksua peritään kaikesta työstä, josta kertyy eläkettä. Työnantajan palkkaperusteinen eläkemaksu vuonna 2009 oli 15,9 %. Eläkemenoperusteista maksua maksetaan niistä henkilöistä, jotka ennen vuotta 2005 ovat olleet kunnan palveluksessa ja joille on maksettu eläkettä vuoden 2009 aikana.

VARHE-MAKSU

Varhaiseläkemenoperusteiseen maksuun eli Varhe -maksuun vaikuttavat työntekijät, jotka jäävät ensimmäistä kertaa

- työkyvyttömyyseläkkeelle
- yksilölliselle varhaiseläkkeelle
- työttömyyseläkkeelle
- kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle

Haukiputaan kunnan Varhe -maksu v.2006 - 2009

2006	160 207 €
2007	242 084 €
2008	362 540 €
2009	342 933 €

Kun kuntatyönantaja pitää työntekijänsä työssä vanhuuseläkkeelle saakka aina kun se on mahdollista, se säästää eläkemaksuissa. Varhaiseläkkeistä aiheutuvia maksuja voi estää varhaisella puuttumisella tukemalla työntekijöiden työssä jatkamista ja tarjoamalla vaihtoehtoja varhaiseläkkeille.

Työnantajan kannattaa kohdistaa työhyvinvointitoimenpiteitä sinne, missä ilmenee heikentynyttä työkykyä ja sitä kautta Varhe - maksuja. Varhe -maksua voidaan usein välttää, jos työntekijän työkyvyn menetyksen uhkaan kiinnitetään huomiota hyvissä ajoin. Työtä keventämällä tai työtehtäviä muuttamalla työntekijän työkykyä voidaan ylläpitää, ja hän jatkaa työssä pitempään.

Ammatillinen kuntoutus on aina ensisijainen vaihtoehto eläkkeeseen nähden silloin, jos henkilö ei enää suoriudu omasta työstään, mutta hänellä on edellytykset siirtyä sairaudestaan huolimatta uusiin, toimintakykynsä kannalta sopivampiin tehtäviin esim. työkokeilun tai uudelleen koulutuksen avulla. Jos työntekijä työkyky on heikentynyt vähintään 2/5, hän voi hakea osatyökyvyttömyyseläkettä ja jatkaa työssä osa-aikaisena. Osatyökyvyttömyyseläke on työnantajan kannalta edullinen, koska siitä ei aiheudu Varhe -maksua.

Kunnan vastuu- ja tulosalueita sekä tulosyksiköjä on ohjeistettu antamalla välineitä, malleja ja tietoa varhaiseen puuttumiseen/tukeen niissä tapauksissa, jolloin työntekijällä tai viranhaltijalla alkaa esiintyä työkyvyn ja työssä jaksamisen ongelmia, työkykyä uhkaavaa kuormittuneisuutta tai viitteitä siitä, että jokin työperäinen tai muu tekijä on johtamassa vajaatyökyisyyteen. Vajaatyökyisyyskehityksen varhainen katkaiseminen on erittäin tärkeää, koska hoidon ja muiden toimenpiteiden vaikeusaste yleensä lisääntyy ongelmien pitkittyessä. Myös tuloksellisuusmenetykset ja kustannukset muodostuvat sitä suuremmiksi, mitä kauemmin ongelmien annetaan jatkua.

Varhaisen tuen periaatteet ja käytännöt työkyvyn säilyttämiseksi - ohjeistuksen sisäistämisessä ja normaaliin esimieskäytäntöön ottamisessa on edelleen parantamisen varaa.

TYÖPANOS

Työpanos laskennallisina vakansseina henkilöstöryhmittäin

Laskennallinen työpanos saadaan vähentämällä palvelussuhdepäivistä kaikki poissaolopäivät, kuten vuosilomat, sairaus poissaolot, koulutus poissaolot ja muut lakisääteiset ja harkinnanvaraiset palkalliset ja palkattomat poissaolot paitsi palkalliset virka-/työmatkat. Alla olevassa taulukossa on esitetty työpanos ammattiryhmittäin jaoteltuna.

Taulukko 12

vuosi 2009	vakinaiset			sijaiset			Yhteensä	
	palvelu- jaksot	poissaolot	työpanos	palvelu- jaksot	poissaolot	työpanos	työpanos yhteensä	muutos ed. vuoteen
toimistohenkilöstö	60,0	13,7	46,3	10,9	2,1	8,8	55,1	1,3
hoitohenkilöstö	132,6	41	91,6	50,4	5,5	44,9	136,5	5,8
lääkärit	15,5	7,8	7,7	10,8	2,7	8,1	15,8	0,5
kotipalveluhenkilöstö	43,1	12,3	30,8	9,3	1,5	7,8	38,6	2,1
päivähoitohenkilöstö	204,9	60,1	144,8	55,0	6,7	48,3	193,1	10,7
sosiaalityön henkilöstö	11,3	3,8	7,5	3,30	0,4	2,9	10,4	-0,6
vammaispalv.henkilöst	18,0	7,3	10,7	10,6	1,0	9,6	20,3	1,6
kirjastohenkilöstö	11,0	2,7	8,3	1,1	0,1	1,0	9,3	0
opetushenkilöstö	182,7	29,8	152,9	56,6	2,1	54,5	207,4	7,8
muu sivpan henkilöstö	45,1	11,1	34,0	27,1	2,2	24,9	58,9	5,2
tekniikan esimiehet	17,4	2,8	14,6	1,0	0,1	0,9	15,5	0,8
ammattimiehet	31,3	6,6	24,7	8,3	0,9	7,4	32,1	0,7
tuntipalkkaiset	33,5	9,5	24,0	4,2	0,5	3,7	27,7	1,4
keittiöhenkilöstö	33,1	7,8	25,3	10,1	0,8	9,3	34,6	-0,7
siivoushenkilöstö	51,1	18,3	32,8	35,9	4,0	31,9	64,7	7,8
muu henkilöstö	1,0	0,1	0,9	4,07	0,2	3,8	4,7	1,8
yhteensä v. 2009	891,6	234,7	656,9	298,8	30,8	268	924,9	46,3
yhteensä v. 2008	864,2	232,9	631,3	275,8	28,5	247,3	878,6	23,0
yhteensä 2007	848,7	220,2	628,5	256,4	29,3	227,1	855,6	

Kokonaisuudessa henkilöstön työpanos on kasvanut vuoden aikana 46,3 vakanssin verran. Eniten työpanostaan ovat kasvattaneet päivähoito-, opetus- ja siivoushenkilöstö. Päivähoidossa työpanostaan on lisännyt vakinainen henkilöstö ja opetuksessa sekä siivouksessa määräaikainen henkilöstö.

Työpanos vastuualueittain

Taulukko 13

	Palvelujaksot	Poissaolot	Työpanos	Vert.ajan palvelujaksot	Vert.ajan poissaolot	Vert. ajan työpanos	Työpanoksen muutos
Vakituiset	891,4	234,5	656,9	864,0	232,9	631,1	25,
Keskushallinto	4,6	1,2	3,4	6,0	2,3	3,7	-0,3
Hallintopalvelut	70,7	17,2	53,5	71,5	17,4	54,1	-0,6
Perusturvapalvelut	454,0	139,4	314,6	433,2	138,1	295,1	19,5
Sivistyspalvelut	250,3	45,6	204,9	243,6	43,8	199,8	5,1
Tekniset palvelut	105,8	30,4	75,4	103,5	30,4	73,1	2,3
Vesihuoltolaitos	6,0	0,7	5,3	6,2	0,9	5,3	0,0
Määräaikaiset	298,9	30,9	268,0	276,1	28,7	247,4	20,6
Keskushallinto	0,6	0,2	0,4	0,2	0,0	0,2	0,2
Hallintopalvelut	12,5	1,6	10,9	14,1	2,0	12,1	2,0
Perusturvapalvelut	138,9	17,8	121,1	133,3	15,6	117,7	3,4
Sivistyspalvelut	82,8	4,3	78,5	75,7	5,1	70,6	7,9
Tekniset palvelut	32,4	3,4	29,0	23,3	2,9	20,4	8,6
Vesihuoltolaitos	0,2	0	0,2	0,1	0	0,1	0,1
Työllistetyt	31,5	3,6	27,9	29,4	3,1	26,3	1,6
Yhteensä	1190,3	265,4	924,9	1140,1	261,6	878,5	46,4

Vastuualueittain tarkasteltuna vakinaisen henkilöstön työpanos on eniten kasvanut perusturvapalveluissa, jonne suunnattiin myös suurimmat henkilöstölisäykset. Määräaikaisen henkilöstön työpanos on lisääntynyt eniten teknisissä palveluissa aiemmin todetun siivoushenkilöstön toimesta. Poissaolojen osalta suurin

suhteellinen muutos on tapahtunut keskushallinnossa, jossa poissaolot ovat puolittuneet edelliseen vuoteen verrattuna.

KOKONAISTYÖAIKA 2009

Säännöllinen työaika

Taulukko 14

vuosi	2007	2008	2009
Tehty työaika %	74,68	74,24	74,99

Työajan rakenne prosentteina 2007 – 2009

Taulukko 15

Vuosi	2007	2008	2009
Säännöllinen työaika	74,68	74,24	74,99
Lisä/ylityö	1,15	1,23	1,19
Vuosilomat	9,17	8,91	9,11
Sairauspoissaolot	5,34	5,42	5,11
Lakisääteiset poissaolot	6,62	7,19	6,06
Muut poissaolot	3,05	3,01	3,54

Säännöllisen työajan suurin muutos on lakisääteisten poissaolojen vähentyminen 1,13 prosenttiyksikköä.

TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

Poissaolopäivät ja -kustannukset 2007, 2008 ja 2009

Taulukko 16

Poissaolopäivät ja -kustannukset 2006, 2007 ja 2008	2007		2008		2009		muutos % euroissa	muutos % päivissä
	euroa	päivää	euroa	päivää	euroa	päivää		
Vuosilomat	2 297 214	33 251	2 432 279	33 145	2 678 245	35 285	+10,1	+6,5
Sairauspoissaolot	1 085 110	19 635	1 237 251	20 600	1 248 501	20 237	+0,9	-1,8
Lakisääteiset	230 081	26 062	280 534	29 431	272 925	26 081	-2,7	-11,4
Muut poissaolot	133 299	11 286	156 629	11 819	245 777	15 261	+56,9	+29,1
Poissaolot yhteensä	3 745 704	90 234	4 106 693	94 995	4 445 448	96 864	+8,24	+1,97

Lakisääteisissä poissaoloissa ovat mukana eri perhevapaat sekä osa-aikatyöhön siirtyneiden vähentynyt työaika, joka tässä tilastossa näkyy poissaolona. Muihin poissaoloihin luetaan muun muassa lomarahavapaat, oppisopimus-koulutus, ”pekkaspäivät”, kuntoutus ja koulutusvapaat ja harkinnanvaraiset palkattomat virkavapaat ja työlomat. Em. muut poissaolot ovat kasvaneet suhteellisesti eniten, lähes 30 %, kun kaikkien poissaolojen kasvu on ollut vajaat 2 %.

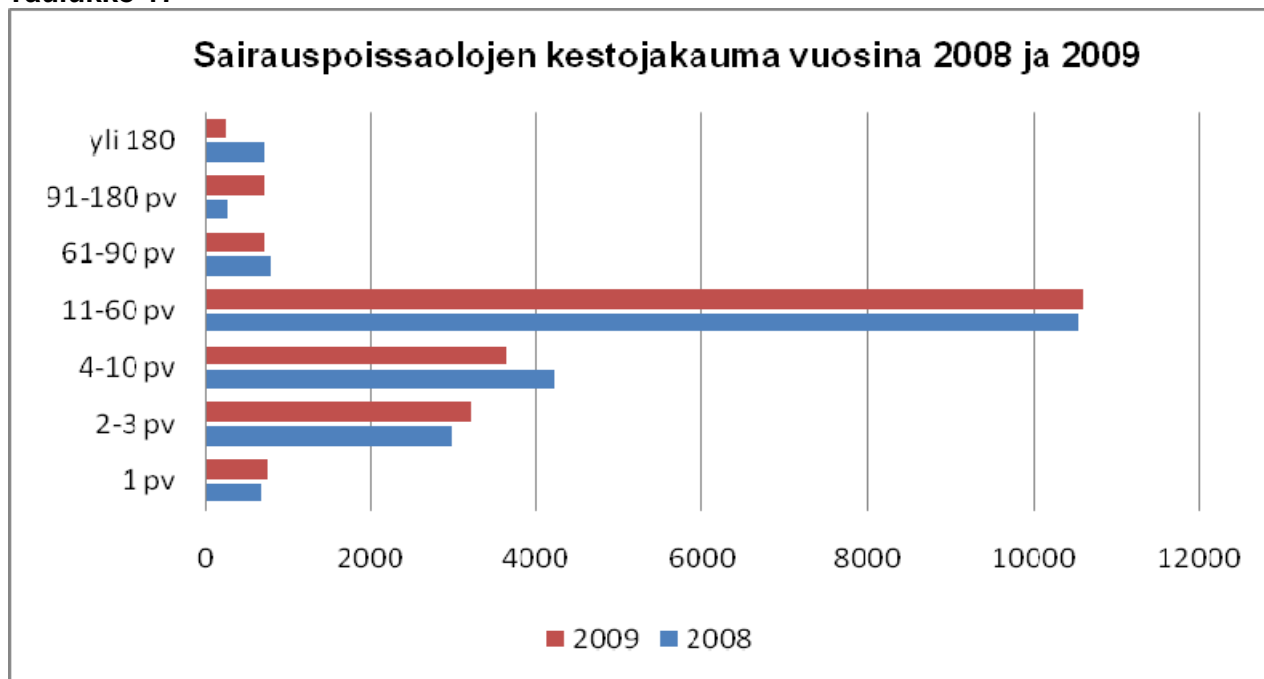
Työnantajalla ei ole juurikaan mahdollisuuksia vaikuttaa vuosilomien ja lakisääteisiin poissaolojen määrään: nuorten rekrytointi vaikuttaa perhevapaiden määrään ja vanhempien rekrytointi puolestaan vuosilomien määrään. Muiden poissaolojen kustannuksissa voidaan saada aikaan säästöjä palkattomia poissaoloja suosimalla.

Sairauspoissaolojen vähenemiseen työnantajalla on parhaimmat mahdollisuudet vaikuttaa. Se edellyttäisi mm. panostamista hyvän työpaikan elementteihin, kuten:

- **uskottavuuteen**
 - kommunikaatio on avointa ja vaivatonta
 - inhimillisiä ja aineellisia voimavaroja koordinoidaan tehokkaasti
 - visiota toteutetaan rehellisesti ja johdonmukaisesti
- **kunnioitukseen**
 - ammatillista kehittymistä tuetaan ja työntekijää arvostetaan
 - työntekijät päättävät asioistaan yhteistyössä
 - työntekijöitä kohdellaan yksilöinä, joilla on myös yksityiselämä
- **oikeudenmukaisuuteen**
 - yhdenvertaisuus – samat mahdollisuudet tunnustukseen ja palkitsemiseen
 - tasapuolisuus – ei suosintaa rekrytoinneissa eikä työurissa
 - tasa-arvo – ei syrjintää, mahdollisuus valittaa päätöksistä
- **ylpeyteen**
 - omasta työstä ja saavutuksista
 - tiimin ja työryhmän saavutuksista
 - vastuu- ja tulosalueen sekä tulosyksikön palveluista ja yhteiskunnallisesta asemasta
- **yhteishenkeen**
 - mahdollisuus olla oma itsensä
 - ystävällinen ja tervetulleeksi toivottava ilmapiiri
 - tunne ”joukkueesta”

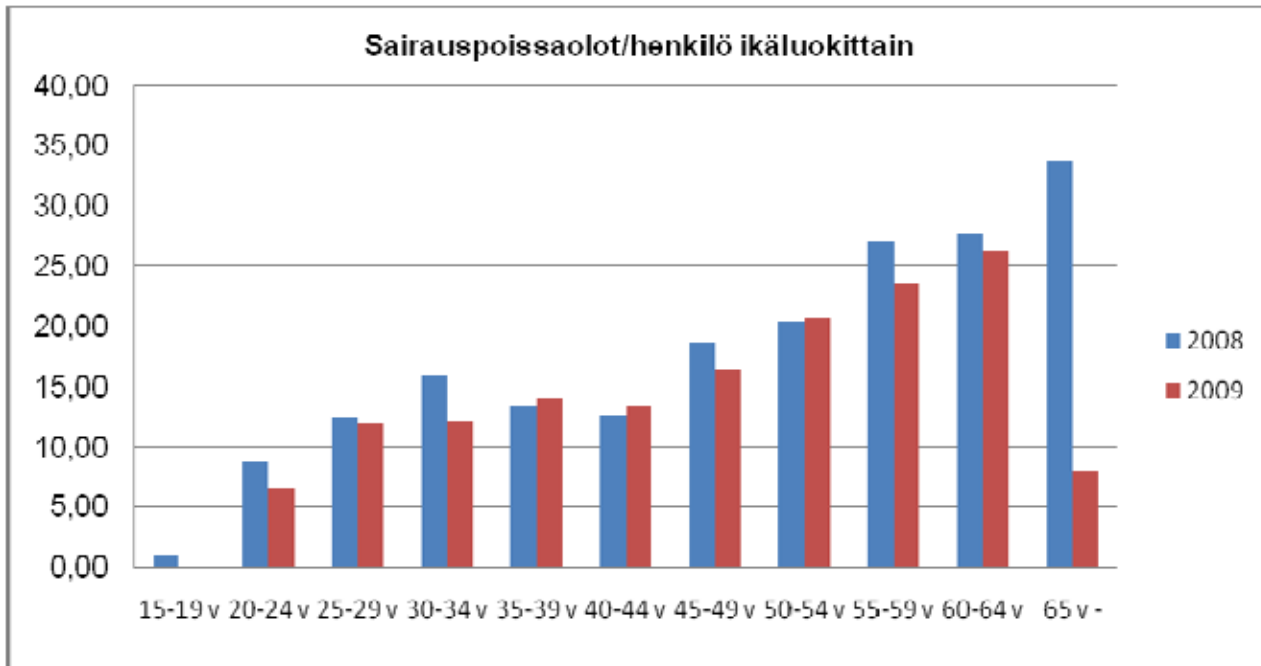
Sairaslomien kestojakautuminen koko kunnan tasolla

Taulukko 17

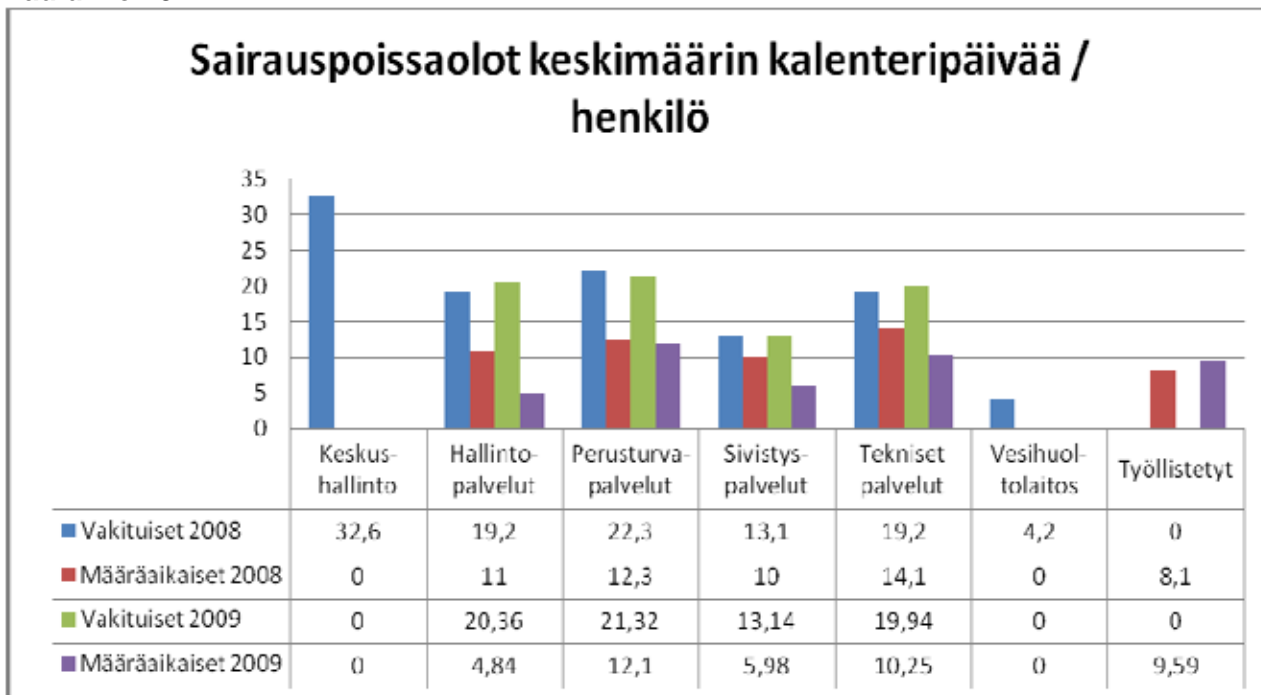


Edelliseen vuoteen verrattuna yhden päivän sairauspoissaolot ovat kasvaneet 104 päivällä, 2-3 päivän poissaolot 241 päivällä, 11-60 päivän poissaolot 73 päivällä ja 91-180 päivän poissaolot 434 päivällä. 4-10 päivän poissaolot ovat vähentyneet 566 päivällä ja yli 180 päivän poissaolot 465 päivällä. Palkkauksellisesti täyttä palkkaa on maksettu 148 päivän verran vähemmän kuin edellisenä vuonna, mutta 2/3 palkkaa 364 päivää enemmän, joka täydeksi palkaksi muutettuna tarkoittaa 240 päivää.

Taulukko 18



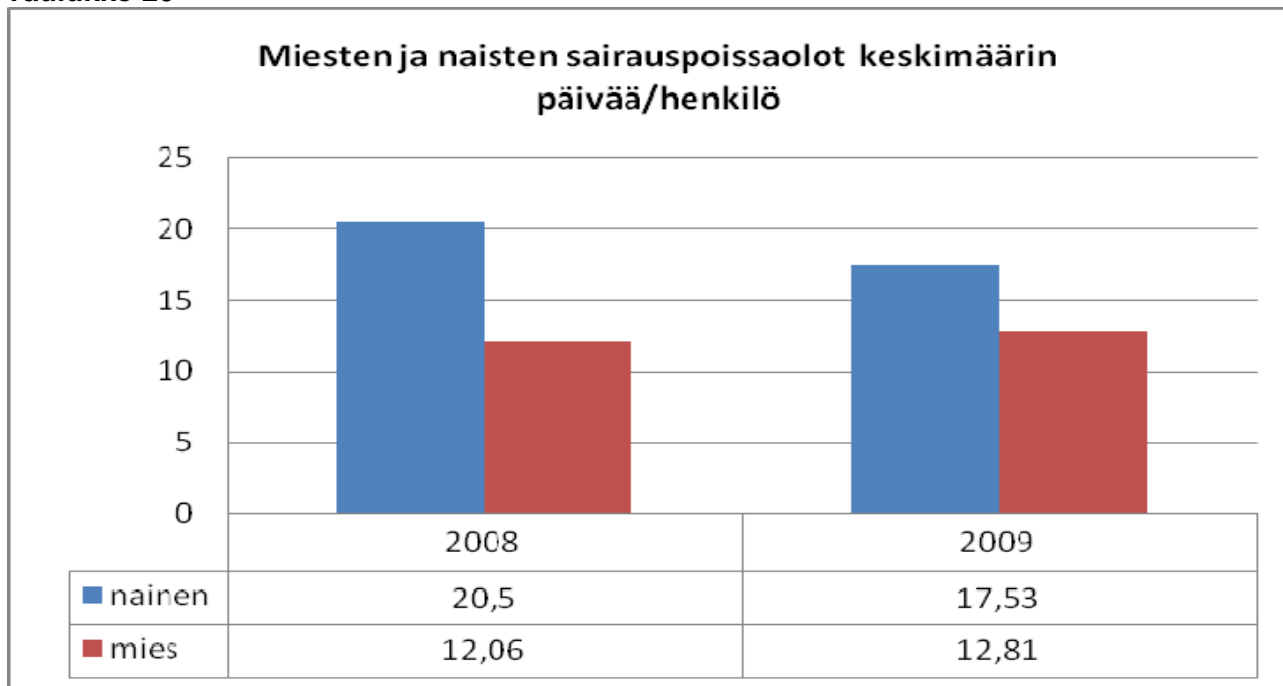
Taulukko 19



Olenaisiin muutos vakinaisen henkilöstön osalta tapahtui keskushallinnossa. Määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot henkilöä kohti alenivat kautta linjan työllistettyjä lukuun ottamatta.

Miesten ja naisten sairauspoissaolot keskimäärin päivää/henkilö

Taulukko 20



Koko henkilöstön poissaolot hallintokunnittain 2006–2008

Taulukossa ei ole mukana vuosilomia.

Taulukko 21

Keskimäärin pv/hlö vuosina 2006, 2007 ja 2008		sairaus- poissaolot	lakisääteiset poissaolot	muut poissaolot
		pv/hlö	pv/hlö	pv/hlö
Keskushallinto	2007	9,7	52	0,7
	2008	27,1	49,8	9,2
	2009	0,4	48	4,6
Hallintopalvelut	2007	14,3	13	6,7
	2008	18,2	16	8,4
	2009	16,93	10,12	13,84
Perusturvapalvelut	2007	20	27,5	13,1
	2008	20	27,6	12,2
	2009	18,94	23,68	13,48
Sivistyspalvelut	2007	9,1	18,6	6,9
	2008	12,4	23,5	9,5
	2009	11,38	21,80	10,66
Tekniset palvelut	2007	21,9	15,5	4,1
	2008	18,4	25,4	4,2
	2009	17,64	17,90	6,29
Vesihuoltolaitos	2007	2,3	19,6	0,4
	2008	4,2	6,3	0,5
	2009	4,0	0	0,16
Työllistetyt	2007	20,9	2,75	4,95
	2008	7	0,5	1,75
	2009	9,59	0,54	1,76

Omailmoitus

Taulukko 22

Omailmoitus- sairauspoissaolojen kehitys	2007	2008	2009	+ -
	pv	pv	pv	pv
	keskushallinto	3	4	2
hallintopalvelut	92	137	107	-30
perusturvapalvelut	978	1232	1224	-8
sivistyspalvelut	499	543	669	+126
tekniset palvelut	123	115	156	+41
vesihuoltolaitos	3	4	14	+10
työllistetyt	41	60	51	-9
yhteensä	1739	2095	2223	

Omailmoitus – sairauslomat (äkilliset hengitystie- ja suolistoinfektiot sekä migreeni) ovat kokonaisuudessaan lisääntyneet jatkuvasti vuosittain. Omailmoitus poissaolot lisääntyivät 128 päivällä edelliseen vuoteen verrattuna. Omailmoitusajan palkkamenot olivat 173 522 euroa.

Omailmoitusten seuraamisesta on esimiehiä ohjeistettu siten, että toistuvat lyhyet sairaus poissaolot, esim. kolme 1 – 3 päivän sairauspoissaoloa 4 kuukauden aikana tai kolme viikonloppuun rajoittuva yhden päivän poissaoloa kuuden kuukauden aikana ovat varhaisen puuttumisen tunnusmerkkejä.

Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivinä työtapaturmien perusteella

Taulukko 23

	2007		2008		2009	
	tapauksia	sl-päiviä	tapauksia	sl-päiviä	tapauksia	sl-päiviä
keskushallinto	0	0	1	3	0	0
hallintopalvelut	2	9	5	20	0	0
perusturvapalvelut	29	363	35	409	19	101
sivistyspalvelut	11	153	19	187	5	46
tekniset palvelut	12	79	18	96	17	177
työllistetyt	2	15	2	13	3	16
Yhteensä	56	619	80	728	44	340

Vakuutusyhtiö Tapiolan tilastojen mukaan Haukiputaan kunnan tapaturmat v. 2004–2009

Taulukko 24

vuosi	vahingot	korvaukset euroa	sairauspäivät	keskivahinko euroa
2004	68	70 020	1 470	1 476
2005	61	51 279	532	841
2006	46	82 865	801	1 801
2007	60	78 574	804	1 310
2008	75	41 184	448	549
2009	52	26 162	290	503

Sekä työtapaturmista aiheutuvien palkallisten sairaus poissaolojen että vakuutusyhtiön korvaamien vahinkotapausten mukaan vuonna 2009 tapahtui työtapaturmien suhteen dramaattinen käänne parempaan suuntaan. Palkalliset sairaus poissaolot vähenivät yli 50 % ja vakuutusyhtiön korvaamat vahinkotapaukset yli 30 prosenttia.

Vuoden 2009 tapaturmista 42 (54) sattui työssä ja 9 (20) työmatkalla. Lisäksi oli 1 (1) ammattitautiepäily.

Vahingot vamman laadun mukaan

Taulukko 25

	2008	2009
Vamman laatu	tapaukset	tapaukset
haavat, pintavammat	29	21
luunmurtumat	2	2
sijoiltaan menot, venähdykset	36	24
muut	7	4
puuttuva tieto	1	1

Edelleen sijoiltaan menot ja venähdykset ja haavat ja pintavammat olivat yleisimpiä tapaturmien aiheuttamia vammoja.

Vahingot aiheuttajan mukaan

Taulukko 26

Vahingon aiheuttajat	Tapauksia
Aineen valuminen, purkautuminen	4
Aiheuttajan putoaminen/törmäys	3
Työvälineen hallinnan menettäminen	6
Henkilön kaatuminen, putoaminen	1
Terävään esineeseen satuttaminen	6
Fyysinen kuormittuminen	9
väkivalta, järkytt., poikk.tila	2
Puuttuva tieto	10

Työtapaturmat eivät ole kohtalonomaisia tapahtumia, vaan valtaosaltaan seurauksia erilaisista laiminlyönneistä. vaaratilanteiden määrää ei tiedetä, mutta tutkimusten mukaan jokaista lievää työtapaturmaa kohtaan on monikymmenkertainen määrä vaaratilanteita. Tapaturma- ja vaaratilanteiden tutkimisen kautta saadaan selville ne tapaturmatekijät, jotka olivat mukana suoranaisesti ja/tai välillisesti tapahtumassa. ”Työpaikkatapaturmien ja vaaratilanteiden tutkimus” –ohjeistuksen (23.1.2006) käytön tehostamisella päästään kohti ns. nollatoleranssia.

TYÖMERKKIPÄIVÄT 2008-2009

Taulukko 27

	2008		2009	
	Hlö	Pv	Hlö	Pv
Keskushallinto	2	5	-	-
Hallintopalvelut	9	20	8	29
Perusturvapalvelut	27	81	42	102
Sivistyspalvelut	14	36	17	37
Tekniset palvelut	11	27	14	44
Vesihuoltolaitos	1	3	1	5
	64	172	82	217

Vuonna 2009 82 henkilöä sai yhteensä 217 työmerkkipäivävapaata, joita oli 45 enemmän kuin edellisenä vuonna. Kustannukset olivat vuonna 2008 yhteensä 12 512 euroa ja vuonna 2009 yhteensä 16 292 euroa.

Työmerkkivapaita annetaan kunnanhallituksen 15.12.2003 tekemän päätöksen mukaisesti:

10 työvuotta Haukiputaan kunnassa	→ 1 palkallinen vapaapäivä
20 ”	→ 3 palkallista vapaapäivää
30 ”	→ 5 ”
40 ”	→ 7 ”

OSAAMINEN

Koulutukseen osallistuminen ja niistä aiheutuneet palkkakustannukset v. 2007–2009

Taulukko 28

	2007		2008		2009	
	päivää	euroa	päivää	euroa	päivää	euroa
Keskushallinto	3	160	8	1184	16	1966
Hallintopalvelut	90	8 723	64	4832	63	5581
Perusturvapalvelut	455	47 668	527	43700	663	60627
Sivistyspalvelut	301	38 952	367	37671	588	62870
Tekniset palvelut	38	4 291	50	4645	62	4683
Työllistetyt	2	126	2	123	1	55
Yhteensä	891	99 214	1020	92391	1393	135 782

Yllä olevat koulutusmenot ja – päivät perustuvat kirjattuihin koulutuksesta aiheutuneisiin poissaoloihin. Koulutusmenot olivat 0,38 % palkkasummasta eli ollaan edelleen kaukana tulokorttien tavoitteesta = 1 % palkkasummasta (352 949 €).

HENKILÖKUSTANNUKSET 2008 - 2009

Taulukko 29

	2008	2009
KUNNAN TOIMINTAKULUT	93 013 003	100 649 039
HENKILÖSTÖKULUT	43 488 377	46 353 163
josta		
* palkat	32 062 741	35 294 909
* eläkekulut	7 286 781	7 510 133
* muut henkilöstösivukulut	3 690 235	2 957 293
* koulutuskustannukset	92 391	135 782
* työterveyshuolto	333 049	414 999
*tyhy-menot	23 180	40 047
Henkilöstömenot toimintakuluista:	46,76 %	46,05 %

YHTEISTOIMINTA 2009

Yhteistoimintaryhmä

Haukiputaan kunnan ja kunnan palveluksessa olevan henkilöstön yhteistoiminta järjestetään yhteistoimintamenettelyä koskevan yleissopimuksen, sen soveltamisohjeiden ja yhteistoimintaa koskevan paikallisen sopimuksen puitteissa.

Yhteistoiminnan edustukselliset elementit olivat seuraavat:

- YTR = yhteistoimintaryhmä, jonka muodostivat kunnanjohtaja, henkilöstöpäällikkö ja pääluottamusmiehet
- IYTR = laajennettu yhteistoimintaryhmä, johon kuuluivat myös vastuualueen johtajat ja työterveyshuollon edustaja
- 1.10. alkaen TSTMK = työsuojelutoimikunta jossa työnantajaa edustivat kunnanjohtaja ja henkilöstöpäällikkö sekä työntekijöitä neljä työsuojeluvaltuutettua.

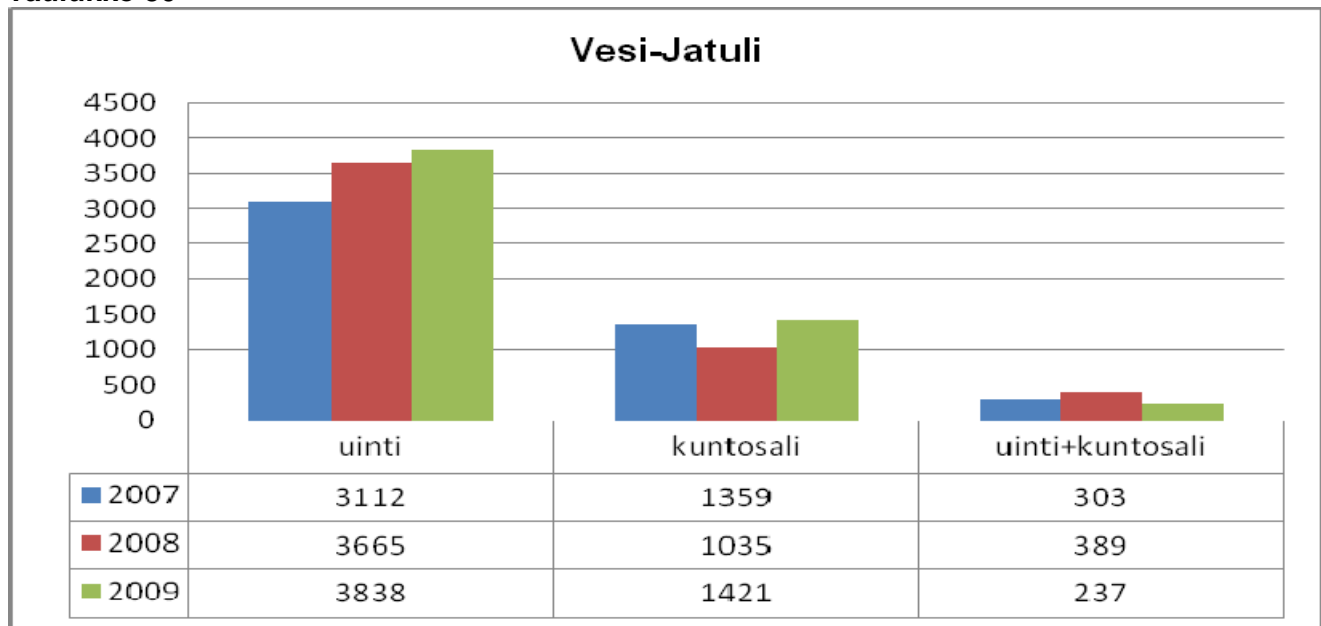
Yhteistoimintaryhmä kokoontui kuusi kertaa, laajennettu yhteistoimintaryhmä yhden kerran ja työsuojelutoimikunta kaksi kertaa.

Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltiin mm. seuraavia asioita:

- yhteistoiminnan menettelytapaohje
- tilinpäätös ja toimintakertomus 2008
- henkilöstöraportti 2008
- Haukiputaan kunnan rekrytointiohje
- ”Ilmianna hyvä esimies”-kilpailu
- työsuojeluvaalit 2010 – 2013
- Aslak- ja Tyk-kuntousten palkallisuus
- henkilöstö-ohjelma ja –suunnitelma 2010 – 2013
- merkkipäiväsäännön tarkistaminen
- kuntastrategia 2016
- kuuden kunnan kuntajakoselvitys

TYÖHYVINVOINTI

Taulukko 30



Kunnan henkilöstö sai käydä uimassa ja/tai kuntosalilla uimahalli Vesi-Jatulissa yhden (1) euron maksulla. Vuona 2009 henkilöstön uintikerrat lisääntyivät 4,7 % ja kuntosalikäynnit 37,5 %.

Henkilöstöllä oli mahdollisuus edelleen osallistua Aseman ja Takkurannan koulujen viikoittaisiin jumppiin sekä Jatulissa järjestettyihin sählyyn, spinningiin ja latino tansseihin sekä seudulla järjestettyihin erilaisiin hiihto- ja juoksutapahtumiin.

In Body mittauksessa kävi 300 työntekijää.

Laidunkauden avajaisissa luovutettiin koko henkilöstölle kävelysauvat.

Koljun majaa käytettiin seuraavasti:

	Työntekijä	Muu
Tammikuu:	5 vrk/ 4 eri hlöä	0
Helmikuu:	8 vrk/ 7 eri hlöä	0
Maaliskuu:	8 vrk/ 6 eri hlöä	1 vrk
Huhtikuu:	8 vrk/ 4 eri hlöä	2 vrk/ 2 eri hlöä
Toukokuu:	13 vrk/ 10 eri hlöä	4 vrk/ 4 eri hlöä
Kesäkuu:	8 vrk/ 5 eri hlöä	2 vrk/ 2 eri hlöä
Heinäkuu:	15 vrk/ 7 eri hlöä	1 vrk
Elokuu:	3 vrk/ 3 eri hlöä	4 vrk/ 3 eri hlöä
Syyskuu:	9 vrk/ 3 eri hlöä	0
Lokakuu:	5 vrk/ 4 eri hlöä	2 vrk/ 2 eri hlöä
Marraskuu:	4 vrk/ 2 eri hlöä	3 vrk/ 2 eri hlöä
Joulukuu:	10 vrk/ 7 eri hlöä	0

yht.	96 vrk/ 63 eri hlöä	19vrk/15 eri hlöä

Työntekijät maksoivat käytöstä 25 euroa/vuorokausi ja ulkopuoliset 75 euroa/vuorokausi

TYÖTERVEYSHUOLTO

Haukiputaan kunnanhallituksen 16.10.2006 § 326 päätöksen mukaan työterveyshuollon palvelut on tuottanut 1.2.2007 alkaen Attendo MedOne Oy. Vuonna 2009 Haukiputaan kunta käytti työterveyshuoltoon yhteensä 414 999 euroa, mikä jakaantui seuraavasti:

Ehkäisevä työterveyshuolto = **168 416 €** (2008= 132 609 €)

sis. mm. terveystarkastuksia seuraavasti:

* lääkärit	269 kpl (287 kpl)
* terv.hoitajat	279 kpl (327 kpl)
* fysioterapeutit	- (84 kpl) vuoden 2009 tietoa ei saatavilla
* psykologit	- (137 kpl) vuoden 2009 tietoa ei saatavilla
sekä tutkimuksia:	
* laboratorio	2532 kpl (2111 kpl)
* radiologia	35 kpl (17 kpl)

Sairaanhoito = **246 583 €** (2008 = 200 440 €)

sis. mm. sairaanhoitokäyntejä seuraavasti:

* lääkärit	2539 kpl (2594 kpl)
* terveydenhoitajat	878 kpl (788 kpl)
sekä tutkimuksia:	
* laboratorio	3385 kpl (2948 kpl)
* radiologia	273 kpl (269 kpl)

Yhteensä työterveyshuollon kustannukset vuonna 2009 olivat 414 999 € (333 049€) eli + 24,6 %.

Työntekijää kohden laskettuna työterveyshuollon kustannukset kasvoivat 289,86 eurosta 361,18 euroon.

Seudullinen työntekijäkohtainen vertailu on ollut saatavissa ajalta 1.1. – 30.11.2009:

Haukipudas	341,09
Lumijoki	319,09
Liminka	303,82
Hailuoto	275,91
Tyrnävä	274,85
Oulunsalo	263,16
Kempele	262,55
Keskimäärin	291,55

Haukiputaan kunnan työntekijäkohtaisia työterveyshuoltomenoja voidaan selittää toisaalta palvelutarjonnan parantumisella – Haukiputaan työterveyspisteelle ainoana myönnetty sertifikaatti – toisaalta ”hanakalla hakeutumisen” kulttuurilla. Tämä tilanne haastaa esimiehet ja työyhteisöt entistä pontevammin toimimaan ”Varhaisen tuen periaatteet ja käytännöt työkyvyn säilyttämiseksi” –ohjeistuksen mukaisesti.

Myönteistä työterveyshuollon kehityksessä oli se, että ennalta ehkäisevän toiminnan kustannukset kasvoivat 40,58 prosenttiin aiemmasta 39,8 prosentista. Tulevien vuosien tavoitteena on ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuuden lisääminen 50 prosenttiin. KELA korvaa kunnalle ennalta ehkäisevän työterveyshuollon menoista 60 % ja sairaanhoidosta 50 %.

HAUKIPUTAAN KUNNAN VAKANSSIT 2009

KESKUSHALLINTO

2009

KUNNAN JOHTO		
	kunnanjohtaja	1
	kunnansihteeri	1
	henkilöstöpäällikkö	1
	johdon sihteeri	1
	selvityshenkilö (31.7.2009 asti)	1
	KESKUSHALLINTO YHTEENSÄ	5

HALLINTOPALVELUT

2009

HALLINTO		
	kunnankamreeri	1
	toimistos sihteeri	1
TIETOPALVELU	tietohallintopäällikkö	1
	mikrotukihenkilö	1
	toimistos sihteeri	1
	painatussihteeri	1
	palvelusihteeri	5
LASKENTAPALVELUT	toimistopäällikkö	1
	palkkasihteeri	6
	kirjanpitäjä	1
	palvelusihteeri	2
MATERIAALIPALVELUT	materiaalisihteeri	1
	varastonhoitaja	1
	varastomies	2
	vahtimestari	5
RUOKAPALVELU	ruokapalvelupäällikkö	1
	<u>Terveyskeskuksen keittiö</u>	
	ravitsemispäällikkö	1
	suurtaloukokki	3
	ravitsemistyöntekijä	7
	<u>Koulujen ruokapalvelu</u>	
	ruokapalveluesimies	3
	suurtaloukokki	2
	keittiöesimies	3
	ravitsemistyöntekijä	16,7
	ravitsemistyöntekijä (30.6.2009 asti)	1
MAANKÄYTTÖ	kaavoituspäällikkö	1
	kaavoitusteknikko	1

TONTTILAITOS	kaavasuunnittelija	1
	toimistosihteeri	1
	kaavasihteeri	1
	maanmittausinsinööri	1
	kiinteistösihteeri	1
	paikkatietokäsittelijä	1
	kartoittaja	1
	<u>Tuntipalkkaiset</u>	
	mittaustyönjohtaja	1
	mittamies	3
HALLINTOPALVELUT YHTEENSÄ	80,7	

PERUSTURVAPALVELUT

2009

HALLINTO- JA TIETOPALVELUT

perusturvajohtaja	1
hallintopäällikkö	1
toimistosihteeri	1
atk-suunnittelija	1
mikrotukihenkilö	0,5

SOSIAALITYÖ JA VAMMAISPALVELUT

Yleinen sosiaalityö

sosiaalityöntekijä	1
sosiaalityöntekijä	7
toimistosihteeri	2
sosiaaliohjaaja	1
palvelusihteeri	1
kodinhoitaja	2
hoitaja/perhetyöntekijä	2

Kehitysvammahuolto

avohuollon ohjaaja	1
vastaava hoitaja	1
hoitaja	12

Työtoiminta, pajat, työllistäminen

kehittämispäällikkö	1
ohjaaja (työkeskus)	5
sosiaaliohjaaja	1
työpajaohjaaja	4
toimintaterapeutti	1

KOTIHOITO- JA VANHUSPALVELUT

Hallinto

vanhustyönjohtaja	1
palvelusihteeri	1

Avohoito

osastonhoitaja	2
osastosihteeri	0,5
kotipalveluohjaaja	1
terveydenhoitaja	2
sairaanhoitaja	10
kotiavustaja	3
hoitaja	62
sairaala-apulainen	2
fysioterapeutti	1

TERVEYSPALVELUT

Hallinto

johtava lääkäri	1
johtava hoitaja	1

palvelusihteri	1
<u>Lääkärien ja hoitajien vastaanotot</u>	
osastonhoitaja	1
terveyskeskuslääkäri	10
terveydenhoitaja	1
sairaanhoitaja	4
hoitaja	1
terveyskeskusavustaja	4
palvelusihteri	2
<u>Neuvolatoiminta</u>	
terveydenhoitaja	8
terveyskeskuspsykologi	1
<u>Kouluterveydenhuolto</u>	
terveydenhoitaja	5
<u>Varahenkilöstö</u>	
sairaanhoitaja	2
hoitaja	6
terveyskeskusavustaja	1
<u>Osastohoito</u>	
terveyskeskuslääkäri	1
osastonhoitaja	2
osastosihteri	1,5
sairaanhoitaja	14
perushoitaja/hoitaja	23
sairaala-apulainen	1
fysioterapeutti	0,5
<u>Röntgen</u>	
röntgenhoitaja	2
terveyskeskusavustaja	1
<u>Fysioterapia</u>	
fysioterapeutti	4
kuntohoitaja	1
<u>Lääkekeskus</u>	
farmaseutti	1
<u>Välinehuolto</u>	
välinehuoltaja	2
<u>Mielenterveystyö</u>	
terveyskeskuslääkäri (psykiatri)	1
terveyskeskuspsykologi	1
erikoissairaanhoitaja	1
sairaanhoitaja	2
hoitaja	1
sosiaalityöntekijä	1
<u>Puheterapia</u>	
puheterapeutti	2
<u>Suun terveydenhuolto</u>	
johtava hammaslääkäri	1
erikoishammaslääkäri	1
terveyskeskushammaslääkäri	6
suuhygienisti	3
hammashoitaja	8
terveyskeskusavustaja	1
<u>Road</u>	
hoitaja	1
sosiaalityöntekijä	1
<u>Hallinto</u>	
päivähoidonjohtaja	1

PÄIVÄHOITOPALVELUT

päivähoitosihteeri	2
varhaiskasvatuksen erityisopettaja	3
<u>Päiväkodit ja perhepäivähoito</u>	
päivähoidon ohjaaja	7
varhaiskasvatuksen erityisopettaja	2
lastentarhanopettaja	77
päivä-/lastenhoitaja	79
emäntä-keittäjä	1
ravitsemustyöntekijä	5
laitoshuoltaja	5
laitosapulainen	2
avustaja	9
perhepäivähoitaja	
-kotona	27
-päiväkodeissa	9
-ryhmäperhepäiväkodeissa	24
PERUSTURVAPALVELUT YHTEENSÄ	519

SIVISTYSPALVELUT

2009

TUKIPALVELUT		
	sivistysjohtaja	1
	talous- ja suunnittelupäällikkö	1
	koulukuraattori	1
	koulupsykologi	1
	toimistos sihteeri	1
	palvelusihteeri	1
	atk-suunnittelija	1
	mikrotukihenkilö	0,5
	kalustonhuoltaja	1
	koordinaattori (ma)	1
	ohjaaja (ma)	14,5
OPETUSTOIMI	<u>Perusopetus</u>	
	rehtori (vuosiluokat 1-6)	4
	rehtori (vuosiluokat 7-9)	2
	rehtori (vuosiluokat 1-9)	1
	lehtori (vuosiluokat 1-6)	7
	lehtori (vuosiluokat 7-9)	64
	luokanopettaja	84
	erityisluokanopettaja	11
	erityisopettaja	8
	koulusihteeri	5
	koulunkäynninohjaaja (78-91 %)	27
	tuntiopettaja (ma)	8,5
	erityisopetuksen tuntiopettaja (ma)	3
	erityisluokanopettaja (ma)	3
	koulunkäyntiavustaja (78-91 %) (ma)	
	koulunkäynninohjaaja (78-91 %) (ma)	14
	<u>Keskiasteen koulutus (lukio)</u>	
	rehtori	1
	lehtori	19
	koulusihteeri	1
	tuntiopettaja (ma)	1
VAPAA-AIKATOIMI	<u>Kirjasto</u>	
	kirjastotoimenjohtaja	1
	osastonjohtaja	1

kirjastonhoitaja	3
kirjastosihteeri	6
Muu vapaa-aikatoimi	
<u>Liikuntatoimi</u>	
vapaa-aikatoimenpäällikkö	1
liikunta- ja nuorisonohjaaja	1
erityisliikunnanohjaaja	0,5
<u>Nuorisotoimi</u>	
nuoriso-ohjaaja-raittiusihteeri	1
nuoriso-ohjaaja	1
erityisnuoriso-ohjaaja	1
nuorisotilan valvoja (31.5.2009 asti)	1
<u>Jatuli</u>	
vahtimestari	4
<u>Uimahalli</u>	
uimahallivastaava	1
uimaopettaja/ -valvoja	6
palvelupisteinhoitaja	1
SIVISTYSPALVELUT YHTEENSÄ	317

TEKNISET PALVELUT

2009

RAKENNUSTOIMI	
<u>Tekninen palvelu</u>	
tekninen johtaja	1
maanrakennusmestari	0,5
tekninen sihteeri	1
tiemestari	1
puistotyöntekijä	0,5
verkostomestari	1
toimistos sihteeri	0,5
<u>Tuntipalkkaiset</u>	
maanrakennusammattimies	11
korjausmies	2
metsätyömies	1
etumies	1
tuntikirjuri	1
konemies	1
kuljettaja	3
työkaluvarastonhoitaja	1
TILAPALVELU	
<u>Kiinteistöhoito</u>	
kiinteistöpäällikkö	1
kiinteistötyönjohtaja	1
kiinteistöhoitaja	11
erikoisammattimies	3
palvelusihteeri	1
<u>Siivoustyö</u>	
siivouspäällikkö	1
laitoshuoltaja	48
laitoshuoltaja (osa-aikaiset)	6
sairaala-apulainen	1
<u>Talonrakennus ja kunnossapito</u>	
talonrakennusmestari	1
rakennuttajainsinööri	1
lvi-insinööri	1
sähköteknikko	1

VALVONTA	sähköasentaja	1
	lvi-asentaja	1
	monitoimiammattitimies	1
	<u>Tuntipalkkaiset</u>	
	maalari	4
	kirvesmies	3
	asentaja	3
	<u>Yleiset alueet</u>	
	ulkoilualueiden esimies	1
	puistotyöntekijä	1,5
	liikuntapaikkojenhoitaja	7
	<u>Rakennusvalvonta</u>	
	rakennustarkastaja	2
	palvelusihteeri	1
<u>Ympäristönsuojelu</u>		
ympäristösihteeri	1	
TEKNISET PALVELUT YHTEENSÄ	130	

VESIHUOLTOLAITOS

2009

Liikelaitos Haukiputaan Vesi		
	vesihuoltojohtaja	1
	toimistosihiteeri	1
	puhdistamonhoitaja	1
	vesilaitoksenhoitaja	1
	laitosmies	2
	VESIHUOLTOLAITOS YHTEENSÄ	6

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA, YHTEENVETO

Virat ja toimen vastuualueittain

	2008	2009
Keskushallinto	5,6	5
Hallintopalvelut	81,55	80,7
Perusturvapalvelut	511	519
Sivistyspalvelut	302	317
Tekniset palvelut	129,5	130
Vesihuoltolaitos	6	6
Vakanssit yhteensä	1035,65	1057,77

Vuonna 2009 muodostui 22,12 uutta laskennallista vakanssia, joista 8 perusturvapalveluihin ja 15 sivistyspalveluihin. Sen sijaan keskushallinnosta ja hallintopalveluista väheni yhteensä 1,45 vakanssia.

KUNTAJAKOSELVITYKSEN HENKILÖSTÖTYÖRYHMÄ TYÖSKENTELEY 2009



I. YT-toiminnalla tulee olla resurssit vastata sekä siirtymävaiheen että toteuttamisvaiheen laajentuviin tarpeisiin	B. Kaikki tärkeät henkilöstöä koskevat linjaukset kirjataan selkeästi yhdistymissopimukseen	C. Yhdistymissopimuksen lisäksi laaditaan erillinen henkilöstösopimus asioiden selkiyttämiseksi ja tiedotuksen parantamiseksi
H. Esimiestoiminnan kehittäminen nostetaan yhdeksi tärkeäksi uuden kunnan henkilöstöhallinnon painopistealueeksi	A. Siirtymävaihe (2,5 v.) hyödynnetään erittäin suunnitelmallisesti ja tehokkaasti, jotta välttyään "1.1.2013-oireyhtymältä"	D. Jo siirtymävaiheen aikana ryhdytään laatimaan yhteistä henkilöstöohjelmaa, josta tulee yksi tärkeä osa uuden kunnan strategiaa
G. Henkilöstön muutostukeen, sisäiseen tiedottamiseen ja osaamisen kehittämiseen laaditaan selkeä toiminta- ja taloussuunnitelma	F. Henkilöstön rekrytointi tehdään yhteisten pelisääntöjen mukaiseksi heti yhdistymissopimuksen hyväksymisen jälkeen	E. Henkilöstön palkkojen ja muiden etuuksien harmonisoimisen periaatteet kirjataan selkeästi sopimukseen

Kuuden kunnan kuntajakoselvityksen henkilöstötyöryhmä, joka koostui ao. kuntien henkilöstöasiantuntijoista ja pääluottamusmiehistä, kokoontui syksyn 2009 aikana viisi kertaa. Työryhmän näkemyksen mukaan uuden kunnan henkilöstön suhteen tulisi toimia yllä oleva tiekartan A – I kohtien mukaisesti.