

Forssan kaupungin

# HENKILÖSTÖ KERTOMUS

2  
0  
1  
0



Kaupunginhallitus 6.6.2011  
Yhteistoimintaryhmä 16.5.2011



## 1. HENKILÖSTÖKERTOMUS ..... 4

### 1.1. HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TIEDOT ..... 4



## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE ..... 4

2.1.	HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ TOIMIALOILLA .....	4
2.2.	VAKANSSIEN LUKUMÄÄRÄ .....	5
2.3.	SJAISET JA MUUT MÄÄRÄAIKAISET .....	5
2.4.	SJAISTEN SJOITUSPAIKAT .....	5
2.5.	ALLE 3 KK SJAISET SEUTUREKRYN KAUTTA .....	5
2.6.	MUIDEN MÄÄRÄAIKAISTEN SJOITUSPAIKAT .....	6
2.7.	KOKO-/ OSA-AIKAISUUS .....	6
2.8.	SUKUPOOLIJAKAUMA .....	6
2.9.	IKÄ .....	6
2.10.	VANHIMMAT AMMATILUOKAT .....	7
2.11.	SUURIN IKÄRYHMÄ .....	7
2.12.	ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN .....	7
2.13.	LÄHTÖVAHTUVUUS .....	7
2.14.	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	8
2.15.	TOIMENPITEET .....	8



## 3. OSAAMINEN JA INNOVATIIVISUUS ..... 9

3.1.	YHTEISET KOULUTUKSET .....	9
3.2.	TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄ KOULUTUS .....	9
3.3.	KEHITTÄMISHANKKEET .....	10



3.4.	PEREHDYTTÄMINEN JA VIESTINTÄ .....	11
3.5.	HENKILÖSTÖTIEDOTTEET .....	11
3.6.	HENKILÖSTÖPALVELUT -VERKKOKANSIO .....	11
3.7.	PEREHDYTTÄMISKANSIO .....	11



3.8.	YHTEISTOIMINTA .....	11
3.9.	TYÖPAIKKAKOKOUKSET .....	11
3.10.	YHTEISTOIMINTARYHMÄ .....	11
3.11.	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	11
3.12.	TOIMENPITEET .....	11



<b>4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI</b>	<b>12</b>
4.1. SAIRASPOISSAOLOT	12
4.2. TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA	13
4.3. SAIRAAHOITO	13
4.4. TYÖTAPATURMAT	13
4.5. KUNTOUTUS	13
4.6. TYÖHYVINVOINTI	14
4.7. TYÖILMAPIIRIMITTAUKSET JA HENKILÖSTÖKYSELYT	14
4.8. JOHTOPÄÄTÖKSET	14
4.9. TOIMENPITEET	14



<b>5. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET</b>	<b>15</b>
5.1. PÄÄTÖSVALTA JA HENKILÖSTÖASIOIDEN VALMISTELU	15
5.2. TEHTÄVIEN VAATIVUUDEN ARVIOINTI	15
5.3. HENKILÖKOHTAISEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI	15
5.4. TULOSPALKKIOT	15
5.5. MUUT PALKITSEMISTAVAT	15
5.6. HENKILÖSTÖKULUT	16
5.7. TYÖTERVEYSHUOLTO	16
5.8. HENKILÖSTÖN KOULUTUS	16
5.9. HENKILÖSTÖN VIRKISTYSTOIMINTA	17
5.10. JOHTOPÄÄTÖKSET	17
5.11. TOIMENPITEET	17



<b>6. HENKILÖSTÖN TILA</b>	<b>18</b>
6.1. TAVOITTEEN MUKAISET SAAVUTUKSET	18
6.2. HENKILÖSTÖTYÖN KEHITTÄMISKOHTEET	18
6.3. HENKILÖSTÖTALOUDEEN YHTEENVETOTAULU	18



<b>7. TIEDOTTAMINEN</b>	<b>19</b>
7.1. YHTEISTOIMINTAMENETTELY	19
7.2. HENKILÖSTÖKERTOMUKSESTA TIEDOTTAMINEN	19
7.3. HENKILÖSTÖKERTOMUS KEHITTÄMISTYÖSSÄ	19



## 1. Henkilöstökertomus

### 1.1. Henkilöstökertomuksen tiedot

Tämän henkilöstökertomuksen tiedot on ilmoitettu 31.12. tilanteen mukaan.

Kertomuksessa esitellään kaupunkiemon henkilöstöä koskevia tietoja. Kaupungin yhtiöt ja liikelaitos antavat omat toimintakertomuksensa.

Tämä henkilöstökertomus kattaa Forssan kaupunkiin työsuhhteessa ja virkasuhhteessa eli päätoimisessa ja sivutoimisessa palvelussuhhteessa sekä koko- ja osa-aikaisessa palvelussuhhteessa olevan henkilöstön.

Omais- ja perhehoitajat sekä palkattomat harjoittelijat ja muut palkattomat työssäoppijat eivät sisälly lukuihin. Henkilövuositietoja on ilmoitettu vuoden 2010 osalta. Aikaisemmilta vuosilta niitä ei ole käytettävissä.



## 2. Henkilöstön määrä ja rakenne

<b>Vakinaiset</b>	<b>Ik</b>	<b>656</b>	<b>68</b>	<b>%</b>
<b>Määräaikaiset</b>	<b>Ik</b>	<b>304</b>	<b>32</b>	<b>%</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>Ik</b>	<b>960</b>	<b>100</b>	<b>%</b>

### 2.1. Henkilöstön lukumäärä toimialoilla

Henkilöstön lukumäärä oli vuoden lopussa 960 henkilöä. Suurimmat muutokset olivat, että kaupungin liikelaitoksista Forssan ammatillinen aikuiskoulutusliikelaitos (Fak) muutettiin Faktia Koulutus Oy:ksi ja Ateria- ja Puhtauspalveluliikelaitos muutettiin Loimijoen Kuntapalvelut Oy:ksi 1.1.2010 lukien. Liikelaitosten henkilöstö siirrettiin yhtiöiden palvelukseen ns. vanhoina työntekijöinä. Yhtiöiden ja vesihuoltoliikelaitoksen henkilöstöluvut eivät ole tämän enempää mukana kaupungin henkilöstökertomuksessa. Yhtiöt ja liikelaitos antavat omat toimintakertomuksensa.

Forssan kaupungin palveluksessa olevan vakinaisen henkilöstön lukumäärä on edellisen vuoden lopun tilanteeseen verrattuna vähentynyt toimialoilla 16 henkilöllä. Toimialojen määräaikainen henkilöstö on puolestaan lisääntynyt 73 henkilöllä.

Liikelaitosten yhtiöittämissä yhteydessä kaupungin palveluksesta siirtyi yhtiöiden palvelukseen 225 vakinaista ja 56 määräaikaista henkilöä eli yhteensä 281 henkilöä.

Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä on poikkeuksellisesti lisääntynyt 73 henkilöllä yhtiöittämisestä huolimatta ja huolimatta siitä, että kaupunki vuokraa työvoimaa Seutukry Oy:ltä alle 3 kk pituisiin hoivatehtäviin.

Vuoden 2009 alusta lukien perusturvasta siirrettiin koko päivähoiton henkilöstö kasvatustoimen alaisuuteen. Henkilöstösiirron seurauksena kasvatustoimen henkilöstömäärä kasvoi merkittävästi ja siitä tuli Forssan kaupungin suurin toimiala.

Vuoden 2009 alusta lukien perustettiin toimistopalveluyksikkö, johon siirrettiin kaupungin toimistosuhteet. Toimistopalveluyksikön hallinnolliseksi sijoituspaikaksi määrättiin keskushallinto, jonka henkilöstömäärä sen johdosta lisääntyi.

<i>Henkilöstön määrä toimialoittain 2009-2010</i>								
	Vaki-	Määrä-	Vaki-	Määrä-	Vaki-	Määrä-	Vak.	Määrä-
	naiset	aikaiset	Yht.	naiset	aikaiset	Yht.	Kasvu	Kasvu
<i>Toimiala</i>	<i>2009</i>	<i>2009</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2010</i>	<i>2010</i>	<i>09-10</i>	<i>09-10</i>
Keskushallinto	57	3	60	47	4	51	-10	1
Kasvatus	290	70	360	282	101	383	-8	31
Perusturva	202	75	277	203	95	298	1	20
Vapaa-aika	62	79	141	65	100	165	3	21
Tekninen	61	4	65	59	4	63	-2	0
<b>Yht.</b>	<b>672</b>	<b>231</b>	<b>903</b>	<b>656</b>	<b>304</b>	<b>960</b>	<b>-16</b>	<b>73</b>
			htv	635	211	865		
<i>Liikelaitos</i>								
Vesihuolto	19	5	24	19	3	22	0	-2
Ateria- ja puht:	148	22	170			0	-148	-22
Aikuiskoulutus	77	34	111			0	-77	-34
<b>Yht.</b>	<b>244</b>	<b>61</b>	<b>305</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>-225</b>	<b>-58</b>

<b>Vakanssit</b>	<b>708</b>
Täytetyt vakanssit	656
Tilapäisesti täytetyt vakanssit	52
Vakanssit yhteensä	708

<b>Sijaisten osuus määräaikaisista %</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>Ero</b>
	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>09/10</b>
Sijaiset	77	81	4
Muut määräaikaiset	154	223	69
Määräaikaiset yhteensä	231	304	73
	htv	211	

<b>Sijaisten sijoituspaikat</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>Ero</b>
			<b>09/10</b>
Keskushallinto	0	2	2
Kasvatus- ja vapaa-aika	28	34	6
Perusturva	49	45	-4
Tekninen ja ympäristö	0	0	0
Yhteensä	77	81	4
	htv	55	

Seuturekryn vuokratyöntekijät	<b>htv</b>	<b>33</b>
-------------------------------	------------	-----------

<b>Sijaistytunnit ja henkilötyövuodet (1 hlötyövuosi = 1610 tuntia)</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Forssan kaupunki tunteja	31443	52787
Henkilötyövuosia htv	20	33

## 2.2. Vakanssien lukumäärä

Vakanssien lukumäärä vuoden viimeisenä päivänä oli 708. Vakansseista 656 oli täytetty vakinaisella henkilöstöllä ja 52 vakanssia oli täytetty tilapäisesti sijaisilla. Avoimilla hoivapuolen vakansseilla varauduttiin mahdolliseen terveydenhuollon kuntayhtymän hoivahenkilöstön siirtymiseen kaupungin palvelukseen, mikäli heillä ei olisi ollut riittävästi halukkuutta siirtyä Attendo Med Onen palvelukseen.

## 2.3. Sijaiset ja muut määräaikaiset

Sijaisia ovat ne työntekijät, jotka ovat vakinaisen henkilöstön sijaisena. Vakinaisen työntekijän palattua tehtäväänsä sijaisen sijaisuus päättyy. Sijaiset otetaan töihin vakinaisen henkilön työnteon keskeytyksen ajaksi. Muut määräaikaiset työntekijät eivät ole kenenkään sijaisena vaan heidät on otettu tilapäistä tehtävää esim. projektityötä, kurssityötä tai kausityötä varten.

Sijaisia on vuoden viimeisenä päivänä ollut kaupungin palveluksessa 81 henkilöä eli 27 % koko määräaikaisesta henkilöstöstä. Vuokratyövoiman käytöstä huolimatta sijaisten käyttö on samaa luokkaa kuin edellisenä vuonna, vaikka sijaisten määrän olisi tullut vähentyä kun palvelua ostetaan Seuturekry Oy:ltä. Muiden määräaikaisten käyttö on lisääntynyt noin 70 henkilöllä, mitä määrää voidaan pitää suurena.

## 2.4. Sijaisten sijoituspaikat

Kaupungin palveluksessa olevien sijaisten määrä ei ole vähentynyt vaikka Seuturekry Oy:n vuokratyövoimaa on käytetty perusturvan ja kasvatusoimen hoitotyössä vuoden 2010 aikana noin 33 henkilötyövuotta.



## 2.5. Alle 3 kk sijaiset Seuturekryn kautta

Forssan kaupunki vuokraa lyhytaikaiset alle kolmen kuukauden sijaiset hoivatehtäviin Seuturekry Oy:n kautta. Työntekijät ovat tällöin Seuturekry Oy:n palveluksessa. Kaupunki omistaa Seuturekry:stä 12,5 %. Muut omistajat ovat Hämeenlinna, Riihimäki ja FSTKY.

[www.seuturekry.fi](http://www.seuturekry.fi)



<b>Muiden määräaikaisten (ei sijaiset) sijoituspaikat</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>Ero 09/10</b>
Keskushallinto	3	2	-1
Kasvatus- ja vapaa-aika	121	166	45
Perusturva	26	50	24
Tekninen ja ympäristö	4	5	1
<b>Yhteensä</b>	<b>151</b>	<b>223</b>	<b>72</b>
	htv	156	

## 2.6. Muiden määräaikaisten sijoituspaikat

Muiden määräaikaisten (ei sijaiset) lukumäärä on lisääntynyt eniten kasvatus- ja vapaa-aikatoimialalla (45). Myös perusturvan toimialalla määräaikaisten lukumäärä on lisääntynyt (24)

Seuturekry Oy:n vuokratyövoiman käyttö ei ole vähentänyt tilapäisen työvoiman palkkaamista kaupungin palvelukseen.

Muut määräaikaiset ovat tehneet työtä 156 henkilötyövuotta.

**Kokoaikaisia** **78 %**

<b>Koko- ja osa-aikaisuus</b>	<b>lkm</b>	<b>%</b>
Kokoaikaiset	744	78
Osa-aikaiset	216	23
	960	100
<b>Kokoikaisten muutos ed. vuoteen</b>	<b>-143</b>	

## 2.7. Koko-/osa-aikaisuus

Kokoaikaisessa palvelussuhteessa 31.12.2010 oli 774 henkilöä eli 78 % henkilöstöstä. Kokoikaisten määrä on edellisvuodesta vähentynyt 143 henkilöllä yhtiöittämisten vuoksi.

Osa-aikaisena työskenteli 216 henkilöä eli 23 % henkilöstöstä.

**Naiset** **79 %**

<b>Sukupuoli</b>	<b>2010</b>	<b>%</b>
Naiset	758	79
Miehet	202	21
	960	100
<b>Naisten osuuden muutos ed. vuoteen</b>	<b>-133</b>	

## 2.8. Sukupuolijakauma

Henkilöstön osalta naisten osuus henkilöstöstä on 79 % ja miesten osuus on 21 %.

Edelliseen vuoteen verrattuna naisten osuus on vähentynyt 133 henkilöllä kaupungin yhtiöihin siirtymisien vuoksi..



**Keski-ikä** **45,8**

	<b>Kunnat</b>	<b>Forssa</b>
<b>Henkilöstön keski-ikä</b>	<b>45,5</b>	<b>45,8</b>
Naiset	45,3	45,9
Miehet	45,7	45,1
Vakinaiset	47,5	48,0

## 2.9. Ikä

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2010 oli 45,8 vuotta, joka on likimain samaa luokkaa kuin muissa kunnissa keskimäärin.



<b>Vanhimmat ammattiluokat</b>	
<b>Vanhimmat</b>	
Kirjastohenkilöstö	55,0
Kiinteistöhenkilöstö	52,7
Tekninen henkilöstö	52,2
<b>Nuorimmat</b>	
Vapaa-aika henkilöstö	38,8
Sosiaalihenkilöstö	39,6
Kotipalveluhenkilöstö	40,6

<b>Suurin ikäryhmä</b>	<b>50-54 vuotiaat</b>	<b>170</b>
Pienin ikäryhmä	yli 65 vuotiaat	10
Yli 50 -vuotiaita	412 henkilöä	
Alle 25 -vuotiaita	43 henkilöä	

**Eläkepoistumaprosentti** **2,6**

<b>KuEL ja VaEL eläkkeelle siirtyneet</b>			
<b>Vuosi</b>	<b>Eläkkeelle siirtyneet, lkm</b>	<b>Henkilöstö lkm</b>	<b>Eläkepoist.%</b>
2009	21	672	3,1
2010	17	656	2,6

**Lähteneitä** **18**

**Lähtövaihtuvuusprosentti** **2,7**

<b>Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus (ml. kuolleet, mutta ei eläkkeelle siirtyneet)</b>		
	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Lkm, vak.hlöstö	672	656
Päätyneet:	22	18
<b>Lähtövaihtuvuus %</b>	<b>3,3</b>	<b>2,7</b>

## 2.10. Vanhimmat ammattiluokat

Keski-ikältään vanhin henkilöstön ammattiluokka vuonna 2010 on edelleen kirjastohenkilöstö. Heidän keski-ikänsä on 55,0 vuotta.

Keski-ikältään nuorin ammattiluokka on edelleen vapaa-aikahenkilöstö. Heidän keski-ikänsä on myös nuorentunut. Vuonna 2009 se oli 40,2 vuotta ja vuonna 2010 se on 38,8, vuotta.

## 2.11. Suurin ikäryhmä

Kaupungin palveluksessa on 412 yli 50 – vuotiasta työntekijää. Alle 50 – vuotiaat ovat enemmistönä, heitä on 548 henkilöä.



## 2.12. Eläkkeelle siirtyminen

Kuntoutustuella olevia määrääjäksi myönnettyjä työkyvyttömyyseläkekeitä, ei lasketa tässä eläkkeelle siirtyneiden lukumääriin mukaan eikä myöskään osa-aika eläkkeellä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevia, jotka ovat kaupunkiin osa-aikaisessa palvelussuhteessa.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta neljällä henkilöllä. Eläkepoistumaprosentti on 2,6.



## 2.13. Lähtövaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön ulkoinen lähtövaihtuvuus on esitetty vuoden aikana palvelukseen palveluksesta eronneiden (ml. kuolleet, mutta ei eläkkeelle siirtyneet) henkilöiden lukumäärinä sekä lähtövaihtuvuusprosenttina, jotka lasketaan suhteuttamalla lähteneiden henkilöiden lukumäärät vuoden lopun vakinaisen henkilöstön lukumäärään. Sisäistä vaihtuvuutta esim. virastosta toiseen, ei tässä lasketa.

- Lähtövaihtuvuus vuonna 2010 oli 2,7 %
- Päätyneitä vakinaisten palvelussuhteita oli 18 kappaletta

## 2.14. Johtopäätökset

Forssan kaupungin palveluksessa olevan määräaikaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt 73 henkilöllä.

Kasvu on kohdistunut kasvatusta- ja vapaa-aika sekä perusturvan toimialaan.

Määräaikaisen henkilöstön määrän olisi pitänyt päinvastoin vähentyä sen johdosta, että Forssan kaupunki käyttää vuokratyövoimaa osittain omistamastaan Seuturekry Oy:stä. Työvoimaa on vuokrattu alle 3 kuukautta kestäviin sijaisuuksiin vanhusien huollossa ja lasten hoitotyössä.

Määräaikaista henkilöstöä on Forssan kaupungin palveluksessa merkittävästi enemmän kuin kunnissa keskimäärin. Forssassa 32 % ja kunnat keskimäärin 22,4 % (vuonna 2009).

Määräaikaisten työsuhteiden ja virkasuhteiden käyttö edellyttää laissa määrättyä perustetta. Määräaikaisuuden peruste tulee kirjata työsopimukseen tai virkamääräykseen. Määräaikaisen henkilöstön käyttöön tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Vuokratyövoiman käyttöön ja seurantaan tulee kiinnittää huomiota.

Muita määräaikaisia (ei sijaisia) on eniten sivistystoimessa ja siellä aikuisopistossa. Aikuisopiston määräaikaiset työntekijät ovat sivutoimisia työntekijöitä, joiden viikkotyöaika on alle 19 tuntia/viikko.

Kokoaikaisessa palvelussuhteessa 81 % henkilöstöstä. Koko-aikaisten määrä on edellisvuodesta lisääntynyt 5 henkilöllä.

Henkilöstöstä 81 % on naisia. Kaupungin palveluksessa olevien naisten lukumäärä on vähentynyt edellisestä vuodesta noin 44 henkilöllä johtuen siitä, että osa naisten tekemästä palvelutyöstä ostetaan Seuturekry Oy:ltä.

Koko henkilöstön keski-ikä on Forssassa noin vuoden korkeampi kuin kunnissa keskimäärin. Kunnissa koko henkilöstön keski-ikä on 45,3 vuotta (2008) ja Forssassa 46,6 vuotta (2009).

Lähtövaihtuvuus on edelleen alhaisella tasolla.

Ikäprofiilin mukaan vanhin ikäryhmä ovat 50–59 -vuotiaat.

Vanhuuseläkkeelle siirtyvien lukumäärät lisääntyvät.

Verotuskuntaselvityksen mukaan Forssan kaupungin työntekijöistä merkittävä osa asuu naapurikunnissa ja maksaa sinne veronsa.

## 2.15. Toimenpiteet

Määräaikaisen henkilöstön käyttöön on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Henkilöstön ikärakenteen korjaamiseksi kaupungin palvelukseen olisi hyvä rekrytoida myös nuorempia työntekijöitä ja organisaation naisvaltaisuuden vuoksi erityisesti pätevyudet täyttäviä miehiä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä tulee hillitä työhön liittyvillä järjestelyillä ja työhyvinvointia lisäävillä toimenpiteillä.

Pidetään lähtövaihtuvuus edelleen alhaisena oikeudenmukaisella ja kilpailukyisellä henkilöstöpolitiikalla.

Varsinkin vakinaiseen palvelussuhteeseen palkattavan henkilöstön siirtymistä Forssan kaupungin asukkaiksi tulee tukea rekrytointivaiheessa huolehtimalla asunto- ja tonttitarjonnan sekä vaihtoehtoisten asumismuotojen tarjoamisesta.





### 3. Osaaminen ja innovatiivisuus

Osaamisen kehittäminen sekä innovatiivisuus ovat osa työilmapiiriä ja työkulttuuria. Työyksiköiden ja työntekijöiden toimintatapoja kehitetään koulutuksella ja erilaisilla kehittämishank-

keilla. Osaamista ja innovatiivisuutta lisätään yhteistoiminnalla ja tarkoituksenmukaisilla viestintä-, perehdyttämis- ja aloitejärjestelmillä.

<i>Henkilöstökoulutus, yhteinen 2010</i>	
Populus ohjelmisto	20.1.2010
Tane raportointikoulutus	10.2. ja 11.2.
Työsuojelukoulutus	24.2.2010
Populus raporointi	22.4.2010
Kunta Jet, Johtamistaidon eak	2010 alkaen
Ensiapukurssit	2010 kevät
KVTES koulutus	31.3.2010
Henkilöstöinfo	2.6. ja 16.6.
NexStaff ohjelmisto	15.6. ja 18.6.
Talousarvion laadinta info	7.9.2010
Ensiapukurssit	2010 syksy
Johtajuuden roolit ja haasteet	4.10.2010
Esimiesillallinen	24.11.2010
Sisäinen valvonta ja riskienhallinta	17.12.2010
Voormannit	18.2., 27.5., 29.9.

#### 3.1. Yhteiset koulutukset

Forssan kaupunki on järjestänyt työntekijöilleen ja esimiehilleen luettelossa mainittuja yhteisiä koulutuksia.

Sen lisäksi toimialat ovat järjestäneet henkilöstölleen ammatillista täydennyskoulutusta.

Henkilöstöhallinnon atk- tietojärjestelmässä ei tällä hetkellä ole saatavissa tietoa henkilöstön koulutustasosta, mutta Forssan kaupungilla on sen sijaan vakinaisen henkilöstön osalta käytössä kansiot, joihin on kerätty henkilöä koskevat tutkintotiedot.

Pääperiaate on, että henkilöstökoulutuksen ja osaamisen kehittämisen tulee perustua kunnan palvelutoiminnan järjestämisen ja työelämän muuttuviin tarpeisiin.

Esimiesten yhteisenä foorumina toimii noin neljä kertaa vuodessa kokoontuva Voormannit, jossa esimiesten kanssa yhdessä käsitellään esimiestyöhön liittyviä asioita.



#### 3.2. Työnantajan järjestämä koulutus

Henkilöstöhallintojärjestelmään kirjatut henkilöstön koulutuspäivien lukumäärät näkyvät oheisesta taulukosta. Koulutuspäivien lukumäärät ovat lisääntyneet 863 koulutuspäivällä.

Koulutuspäiviin on laskettu mukaan työnantajan kustantama palkallinen koulutus sekä ammattiyhdistys- ja yhteistoimintakoulutus.

Mukaan ei ole laskettu työntekijän itsensä kustantamia koulutuksia eikä opintovapaalain mukaisia vapaapäiviä eikä oppisopimuskoulutusta.

Henkilöstön kehittämismäärärahan jakamisen periaatteet hyväksyttiin vuoden 2009 alussa, jonka jälkeen kaupunkiorganisaatiossa käynnistettiin useita kehittämishankkeita, joihin sisältyi myös henkilöstön koulutusta ja valmennusta.

Koulutuspäivät	2067
<i>Henkilöstön koulutus</i>	
Vuosi	Kal.pvää
2005	1253
2006	1255
2007	912
2008	827
2009	1204
2010	2067
<b>Muutos edelliseen vuoteen</b>	<b>+ 863</b>

### *Kehittämishankkeet 2010*

Henkilöstöstrategia 2010-2017
Henkilöstöstrategian toimintaohjelma 2010-2013
Henkilöstösopimus 2011-2012
Innovaatiosäännön laatiminen
Sosiaalityön ja työllisyyden palvelujen yhdistäminen
Seudullinen palvelurakenneselvitys käynnistettiin
Perhepäivähoitoon laatu, Lape hanke
Kasvatus- ja vapaa-aikatoimen esimiesvalmennus
Kehitysvammahuollon henkilöstön terveys ja työssä jaksaminen
Wahren opiston kehittämishanke
Uuden sukupolven johtaminen ja organisaatiot, Uso -hanke
Henkilöstökysely 2010
Tuoksellisuushankkeet ja järjestelyt 1.9.2010
Vanhus- ja vammaispalvelut kuntayhtymän toteutettavaksi



### 3.3. Kehittämishankkeet

Luettelossa on mainittu henkilöstöön vaikuttavia vuonna 2010 käynnissä olevia seudullisia ja Forssan kaupungin omia kehittämishankkeita.

Henkilöstöstrategia hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 8.11.2010. Henkilöstöstrategian toimintaohjelma hyväksyttiin hallituksessa 1.11.2010. Toimintaohjelmassa on vuoteen 2013 mennessä vuosittain toteutettava noin 4 hanketta/vuosi.

Henkilöstöjärjestöjen ja kaupungin välinen henkilöstösopimus 2011–2012 hyväksyttiin valtuustossa 13.12.2010. Henkilöstösopimuksen uusia tavoitteita ovat seudullisten hyvien käytäntöjen edistäminen henkilöstötyössä, kunta-alan rakenteellisten muutosten hyödyntäminen, kaupunkikonsernin yhtenäisyyden vahvistaminen ja tasapainoista taloutta edistävät toimintatavat.

Innovaatiosääntö valmisteltiin vuoden 2010 lopussa. Innovaatiosäännön perusteella palkitaan kaupungin työntekijöitä ja ryhmiä organisaatiota hyödyttävistä uudistuksista ja parannuksista.

Sosiaalityön ja työllisyyden palvelut yhdistettiin yhdeksi palvelualueeksi, jolla on oma vastuullinen johtaja. Työllisyyden edistäminen nostettiin uuden palvelualueen keskeiseksi tehtäväksi.

Seudun kuntien ja terveydenhuollon kuntayhtymän yhteistyönä käynnistettiin seudullinen palvelurakenneselvitys. Tavoitteen on palvelutoiminnan kehittäminen seudullisesti Paras puitelain mukaisessa hengessä. Seudullinen omistajapoliittinen ohjausryhmä, jolla on apuna seutuselvittäjä, vastaavat työn edistymisestä tavoiteaikataulun puitteissa.

Talous- ja palkkahallintopalveluita tuottava Loimijoen Kuntapalvelut Oy aloitti toimintansa 1.1.2010 lukien. Aikuiskoulutuspalveluita tuottava Faktia Koulutus Oy aloitti toimintansa 1.1.2010 lukien.

Talous- ja palkkahallinnon uudet ohjelmistot otettiin käyttöön 1.1.2010 lukien.



### 3.4. Perehdyttäminen ja viestintä

### 3.5. Henkilöstötiedotteet

Kaupunkiorganisaatiossa on käytössä sisäinen henkilöstötiedote, jonka lähettämisestä palveluyksiköihin huolehtii keskushallinnon henkilöstöpalveluyksikkö. Tiedote lähetetään sähköpostilla ja paperisena versiona. Alla on linkki tiedotteisiin. Sen lisäksi muita erillisiä tiedotteita lähetetään kirjallisena ja sähköpostina tarpeen mukaan

[Henkilöstötiedotteet](#)

### 3.6. Henkilöstöpalvelut -verkkokansio

Henkilöstöasioista saa tietoa sisäisen hallintoverkon kautta. Hallintoverkkoon on avattu "Henkilöstöpalvelut" – kansio. Henkilöstöpalvelut – kansioon tallennetaan henkilöstön ja esimiesten käyttöön henkilöstöasioita koskevaa materiaalia sähköisessä muodossa. Alla on linkki kansioon:

[Henkilöstöpalvelut](#)

### 3.7. Perehdyttämiskansio

Forssan kaupungin hallintoverkkoon on avattu "Perehdyttämiskansio", josta työntekijät, viranhaltijat ja esimiehet saavat organisaation ja henkilöstötyöhön liittyvää tietoa perehdyttämisen toteuttamiseksi. Kansiossa on kootusti keskeisiä henkilöstöön vaikuttavia säädöksiä, määräyksiä, suunnitelmia ja ohjeita. Alla on linkki kansioon:

[Perehdyttämiskansio](#)



### 3.8. Yhteistoiminta

### 3.9. Työpaikkakokoukset

Työpaikkakokouksia koskevien ohjeiden mukaan työpaikkakokouksia on pidettävä vähintään 3 kertaa vuodessa. Työpaikkakokouksissa käsiteltävistä asioista on työyksiköihin lähetetty suositus. Suositus avautuu alla olevasta linkistä:

[Työpaikkakokousten vuosikello](#)

Työpaikkakokousten muistiot toimitetaan yhteistoimintaryhmälle, mikäli niissä on työsuojeluun liittyviä tai yhteistoimintaryhmän toimialaan liittyviä muita asioita, joihin halutaan yhteistoimintaryhmän kannanottoja asian eteenpäin viemiseksi päättyviin toimieliimiin.

Keskeisiin henkilöstöä koskeviin hankkeisiin perustetaan ohjausryhmät, joissa on henkilöstön edustajat.

### 3.10. Yhteistoimintaryhmä

Yhteistoimintaryhmän (YTR) kokouksia on ollut vuoden 2010 aikana 8 kappaletta ja pykälää käsitellyssä yhteensä 85.

Yhteistoimintaryhmä toimii myös kaupungin työsuojelutoimikuntana. Yhteistoimintaryhmässä on seitsemän pääluottamusmiehtä (JHL-90, JHL- 73, Super, Tehy, JUKO, Jyty ja KTN) ja seitsemän työnantajan edustajaa, joista kaksi on kaupunginhallituksen jäsentä. Varsinaisia työsuojeluvaltuutettuja on 1.1.2010 lukien kaksi. Toisen valtuutetun vastuualueena on opetushenkilöstö jolloin toinen vastuualueeseen muun henkilöstön lisäksi työnantajan edustajana on työsuojelupäällikkö.

### 3.11. Johtopäätökset

Sisäistä tiedottamista henkilöstöä koskevista asioista on parannettu hallintoverkon verkkokansioiden ja laajan sähköpostija kirjekävelun avulla sekä järjestämällä erillisiä tiedotus-, informaatio- ja keskustelutilaisuuksia tarpeen mukaan.

Forssan kaupungin omia kehittämishankkeita on laajasti käynnissä. Kehittämistä on edesauttanut käytettävissä oleva kehittämismääräraha ja siihen liittyvät periaatteet.

Esimiesinfot eli Voormannit ovat vakiinnuttaneet paikkansa esimiesten informaatiokanavana. Esimiehet saavat tiedotustilaisuuksien kautta tietoa kaupunkiorganisaatiossa käynnissä olevista ajankohtaisista asioista.

Johtamisen erikoisammattitutkinnon suorittaminen on ollut yksi esimiesten osaamisen lisäämisen tapa.

Esimiehille järjestetään noin kerran vuodessa ns. esimiesillalliset, jossa on koulutusosuuden lisäksi virkistysosuus.

### 3.12. Toimenpiteet

Kehittämishankelistaa päivitetään vuosittain uusien hankkeiden myötä. Kehittämishankkeiden etenemistä ja tavoitteiden toteutumista seurataan yhteistoimintaryhmässä vuosittain.

Sisäistä tiedottamista kehitetään vuoden 2011 aikana hankkimalla kaupungille selainpohjainen sisäinen intranet järjestelmä.

Henkilöstökoulutuksia ja valmennuksia järjestetään kaupungin strategisten ja henkilöstöstrategisten painopisteiden ja työhyvinvointiohjelman tavoitteiden mukaisesti.

Kehityskeskustelujen yhteydessä kiinnitetään huomiota osaamisen ja koulutustarpeiden selvittämiseen, määrittelyyn ja henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien laatimiseen.

Palveluyksiköiden tulee kirjata ulkoisten koulutusten lisäksi sisäiset kehittämissäivät ja koulutukset sekä määrärahojensa puitteissa järjestämä koulutus 1.1.2010 käyttöön otettuun Populus henkilöstöhallintojärjestelmään.



## 4. Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

### 4.1. Sairauspoissaolot

	2008	2009	2010
<b>Sairauspoissaolot, kal.pvä/hlö/v</b>	<b>15,6</b>	<b>13,2</b>	<b>13,7</b>
<b>Sairauspoissaolo prosentti</b>	4,3	3,6	4,0
<b>Sairauspoissolot henkilötyövuosina</b>	71	58	53
<b>Henkilömäärä</b>	1145	1097	960
<b>Sairauspoissaolopäivien lukumäärä</b>	17878	14514	13295
<b>KESKUSHALLINTO</b>	<b>12,6</b>	<b>10,4</b>	<b>14,6</b>
Keskusjohto, hallinto, talous, henkilöstö	18,4	10,1	6,8
Toimistopalvelut		11,9	17,2
Talouksyksikkö ja henkilöstöyksikkö	4,9	5,7	
<b>KASVATUS- JA VAPAA-AIKATOIMI</b>	<b>11,3</b>	<b>9,1</b>	<b>10,4</b>
Talvilan ala-aste	11,8	12,2	8,2
Tölnön koulu	15,4	7,9	15,7
Kuhalan peruskoulu	6,6	8,9	9,3
Linikkalan peruskoulu	5,7	5,1	5,8
Forssan Yhteislyseo	5,3	3,3	2,6
Vieremän ala-aste			8,1
Heikan ala-aste			5,8
Sivistysvirasto, hallinto, Matku ja Kojo	12,6	9,0	2,7
Perhepäivähoito	13,6	15,4	24,5
Pihakoivun päiväkotia	16,6	13,0	12,0
Taikatulen päiväkotia	10,3	8,1	13,7
Keskustan päiväkotia	14,0	20,0	21,4
Kurjenpesän päiväkotia	22,1	21,6	28,7
Vasikkahaan päiväkotia			8,7
Varhaiserytyiskasvatus	32,1	12,8	13,6
Kuvataide, nuorisio, työpaja, liikunta, vesiheln	10,9	9,2	6,7
Kaupunginkirjasto	11,9	7,8	9,8
Musiikkipisto	5,9	4,0	5,9
Wahren-opisto	0,8	1,1	2,0
<b>PERUSTURVAN TOIMIALA</b>	<b>20,4</b>	<b>20,9</b>	<b>19,7</b>
Hallinto, talous/velka, sosiaalio	14,2	2,4	11,8
Lastenkoti Kaarisilta	11,5	5,1	11,9
Heikanrinteen palvelukeskus	18,8	18,1	16,7
Kotihoitoyksikkö	22,5	16,7	14,9
Tyykitalot -palvelukeskus	19,9	31,9	33,4
Kehitysvammahuolto; Niittyvilla/Päiväniity	32,4	37,4	17,7
Työvalmennuskeskus Aktiivi	18,7	16,9	10,5
Työllisyyspalvelut (työv.palvelupiste, työllistäminen)			21,5
<b>TEKNINEN TOIMIALA</b>	<b>13,8</b>	<b>6,3</b>	<b>16,8</b>
Hallinto, maaseutu, rak.valv./ymp., kaupunkis	16,7	0,3	6,1
ja maankäyttö ja maankäytönsuunnittelu	6,9		
Katu- ja Viherlaitos	17,5	7,7	23,9
Tilapalvelu	12,1	9,7	19,3
<b>KUNNALLISET LIIKELAITOKSET</b>	<b>20,9</b>	<b>16,1</b>	<b>6,1</b>
Forssan vesihuoltoliikelaitos	19,2	15,9	6,1
Ateria- ja puhtauspalveluliikelaitos	21,1	16,1	
<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>	<b>15,6</b>	<b>13,2</b>	<b>13,7</b>
joista oma ilmoitus poissaolot	1,4	1,4	1,4

Tässä esitetään kaupungin henkilöstölle vuoden aikana kertyneet palkalliset, osapalkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot.

Sairauspoissaolot ovat koko kaupungin osalta hieman lisääntyneet.

Sairauspoissaolopäiviä henkilöstölle kertyi vuonna 2010 keskimäärin 13,7 kalenteripäivää/henkilö/vuosi. Henkilöstön määrä on 31.12.2010 päivän mukainen.

Sairauspoissaolo prosentti on vuonna 2010 tasan 4,0 % kun se edellisenä vuonna oli 3,6 %

Vuoden 2009 alusta lukien on otettu käyttöön aktiivisen aikaisen tuen toimintamalli, [Terveenä työssä](#)

Terveenä työssä mallin tavoitteena on lisätä pitkäaikaisterveyttä Forssan kaupunkioorganisaatiossa ja työkykyä tukemalla vähentää sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolopäivien lukumäärä 2010 = 13 295 kalenteripäivää

**Työpanos htv** kalenteripäivinä lasketaan: organisaation henkilöstön määrä kerrotaan vuoden kalenteripäivien lukumäärällä (38 x 365). 960 henkilöä x 365 kal.pvä/v = 350 400 htv

**Poissaolo prosentti** Organisaation sairauspoissaolopäivien lukumäärä jaetaan organisaation työpanoksella (htv) ja kerrotaan sadalla. 13 295 kal.pv / 350 400 htv x 100 = 4,00 %

Sairauspäivät ja tapaturmapäivät muutetaan henkilötyövuosiksi jakamalla työpaikalla kertyneiden sairauspoissaolopäivien määrä vuoden työpäivien määrällä ( x /252) ja tapaturmapäivien määrä vuoden työpäivien määrällä ( y/252).

Vuosi 2010 Forssa, 13 295 sair.polo.pvä / 252 = 53 htv.



**Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta**

	2009	2010	Muutos
Työpaikkaselvitykset (h)	193	302	109
Tietojen antaminen ja ohjaus (h)	6	26	20
Terveystarkastukset (kpl)	294	190	-104

**Työterveyshuollon toiminta**

	Lääkäri	Terv.h.
Käynnit 2009	1526	694
Käynnit 2010	1676	882
Muutos ed.vuoteen	150	188

**Työtaturmat**

Muutos edelliseen vuoteen	-3
---------------------------	----

**Kunt.tuelle siirt. keski-ikä 47,8****Kuntoutustuella siirtyneet 2004-2010**

Vuosi	Lkm	Keski-ikä	
		Forssa	Kunnat
2004	1	59,0	49,0
2005	9	52,2	49,5
2006	6	54,8	49,3
2007	7	52,9	49,9
2008	5	53,6	49,5
2009	7	49,1	49,1
2010	4	47,8	49,2

**4.2. Työterveyshuollon toiminta**

Ennalta ehkäisevän toiminnan osalta työpaikkaselvityksiin käytetyt tunnit ovat lisääntyneet 109 tunnilla. Tietojen antamiseen ja ohjaukseen käytetyt tunnit ovat lisääntyneet 20 tunnilla. Terveystarkastuksiin käytetyt tunnit ovat vähentyneet 104 tunnilla. Käytäntöä on muutettu siten, että kutsun tarkastukseen saavat 50 ja 60 – vuotiaat, mutta 45 ja 55 – vuotiaat voivat halutessaan varata ajan terveystarkastukseen.

**4.3. Sairaanhoito**

Sairaanhoidon puolella lääkärillä ja terveydenhoitajalla käynnit ovat lisääntyneet. Työterveyshuollon sairaanhoidon piirissä 1.1.2009 alkaen oli koko henkilöstö (myös määräaikaiset ja sijaiset), tästä johtuen työterveyshuollon palvelujen oikeutettujen määrät ovat lisääntyneet.

**4.4. Työtaturmat**

Työtaturmien lukumäärä on lievästi vähentynyt (-3) edelliseen vuoteen verrattuna.

**4.5. Kuntoutus**

Ammatillinen kuntoutus on eläkelaitoksen tukea työssä jatkamiseen tai työhön palaamiseen silloin, kun työntekijän työkyky on uhattuna sairauden tai vamman aiheuttamien työkyvyn rajoitteiden takia.

Ammatillisen kuntoutuksen keinoja ovat:

- työpaikalla toteutettava työkokeilu tai työhönvalmennus
- uuden työtehtävän edellyttämä koulutus tai kurssitus
- uuden ammatin hankkiminen koulutuksen avulla

Eläkelaitos korvaa hyväksymänsä ammatillisen kuntoutuksen kustannuksia ja huolehtii toteutuksen aikaisesta toimeentuloturvasta.

Kuntoutustuella siirtyneiden keski-ikä on Forssan osalta alentunut. Kuntoutustuella on vuoden 2010 aikana siirtynyt neljä henkilöä ja heidän keski-ikänsä on 47,8 vuotta. Koko kunta-alalla kuntoutustuella siirtyneiden keski-ikä on 49,2 vuotta.



## 4.6. Työhyvinvointi

### Vaarojen arviointi ja riskien hallinta

Työhön liittyvien riskien ja vaarojen arviointityössä käytetään apuna sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston ”Riskien arviointi työpaikalla” – työkirjaa sekä RiskiArvi 2.1 atk ohjelmaa. Työsuojelupäällikkö koordinoi riskien ja vaarojen arviointityötä organisaatiossa.

Keskushallinnossa toimiva riskienhallintatyöryhmä kehittää riskienhallintatyötä keskitetysti. Riskienhallintatyöryhmässä ovat mukana myös kaupungin yhtiöt. Riskienhallintatyöryhmälle valmistelee mm. riskienhallintapolitiikka-asiakirjan kaupunginhallituksen hyväksyttäväksi. Riskienhallintaan kuuluvat mm. vakuutuspolitiikka, sisäinen ja ulkoinen valvonta ja konserniohjauksen kehittäminen.

### Työhyvinvointiohjelma

Forssan kaupungin työhyvinvointiohjelma antaa painopisteitä työhyvinvoinnin lisäämiseksi organisaatiossa. Työhyvinvointiohjelma on hyväksytty maaliskuussa 2005. Työhyvinvointiohjelma on voimassa vuoden 2010 loppuun ja se tulee uudistaa vuoden 2011 aikana.

Työhyvinvointiohjelma on luettavissa mm. Forssan kaupungin kotisivuilla osoitteessa [www.forssa.fi](http://www.forssa.fi)

Työhyvinvoinnin lisäämiseksi esimiehille on annettu ohje toteuttaa työyksikössä tarkoituksenmukaisia työhyvinvointiohjelmissa esitettyjä toimenpiteitä. Samalla on annettu ohje sopia tehtävänjaosta, vastuista ja aikataulusta, jotta työhyvinvointi toiminta aktivoituu.

### Työsuojelutyö

Työsuojeluyhteistyötä ja yhteisiä käytäntöjä ja toimintatapoja lisättiin kaupungin ja kaupungin yhtiöiden ja Forssan seudun terveydenhuollon kuntayhtymän kesken rekrytoimalla sopimuskumppaneiden käytettäväksi yhteinen työsuojelupäällikkö, joka päätoimisesti vastaa työsuojeluyhteistyöstä. Työsuojelupäällikkö on FSTKY:n palveluksessa, jolta kaupunki ja kaupungin yhtiöt ostavat työsuojelupäällikön palvelut sopimuksen perusteella. Hän aloittaa virassaan 1.1.2011 lukien.

### Koulutusvalmennuskansiot

Esimiesten työvälineiksi työhyvinvoinnin lisäämiseksi on hankittu Suomen videokeskuksesta opetuselokuvia ja koulutusvalmennuskansioita seuraavilta aihealueilta: Vuorovaikutus, palautteen antaminen, kehityskeskustelut, osaamisen lisääminen, valmentava esimiestyö.

## 4.7. Työilmapiirimittaukset ja henkilöstökyselyt

Vuonna 2010 toteutettiin mm. seuraavia kyselyitä:

- Henkilöstökysely
- Kuntapalvelukysely

Forssan kaupungin henkilöstökysely jakaantui kolmeen osaan:

1. Työtyytyväisyyskysely
2. Voimassa olevan henkilöstöstrategian toteuttamisessa onnistuminen
3. Uuden henkilöstöstrategian painopisteet

### Henkilöstökysely

Henkilöstökyselyn tuloksia hyödynnettiin erityisesti uuden henkilöstöstrategian ja sen toimintaohjelman valmistelussa. Uusi henkilöstöstrategia on laadittu henkilöstön ja työnantajan yhteisten näkemysten pohjalta.

Henkilöstökyselyä hyödynnetään työyhteisöjen työhyvinvointitoiminnassa ja sitä käsitellään työpaikkakokouksessa. Myös työterveyshuolto on saanut tiedon työhyvinvointikyselyn tuloksista koko kaupunkitasolla. Työterveyshuolto tarkastelee työyksikkökohtaisia tuloksia myös työpaikkakäyntien yhteydessä.

### Kuntapalvelukysely

Kuntapalvelukyselyssä Forssan kokonaisarvosanojen keskiarvo oli 7,3, kun se vertailuryhmässä on keskimäärin 7,1. Vertailuryhmän muodostavat tässä Kempele, Lahti, Lappeenranta, Mikkeli ja Pietarsaari.

## 4.8. Johtopäätökset

Sairauspoissaolot ovat likimain samaa luokkaa kuin edellisenä vuonna. Sairauspoissaolopäiviä on keskimäärin 13,7 kalenteripäivää / henkilö / vuosi. Ne ovat hieman lisääntyneet.

Käynnit työterveyshoitajan ja lääkärin luona ovat lisääntyneet koska myös yli kolmen kuukauden määräaikaiset työntekijät ovat sairausvapaanoton piirissä.

## 4.9. Toimenpiteet

Riskien ja vaarojen arviointityötä jatketaan toimialoilla. Työsuojelutyötä vahvistetaan päätoimisella työsuojelupäälliköllä, jonka kustannuksista vastaavat kuntayhtymä, kaupunki ja kaupungin yhtiöt.

Esimiesten informaatio- ja valmennustilaisuuksia ja teemailtoja toteutetaan myös tulevina vuosina.

Esimiehiä aktivoidaan toteuttamaan työhyvinvointia ja tuloksellisuutta lisääviä toimenpiteitä palveluyskikoissa. Toimintaa tuetaan henkilöstön kehittämismäärärahoista. Aktiivisen aikaisen tuen mallin käyttöä tehostetaan.

Innovaatiotoimintaan kiinnitetään huomiota tulevina vuosina. Käyttöön otetaan innovaatio-ohjeet.

Työhyvinvointiohjelma uudistetaan vuoden 2011 aikana.



## 5. Henkilöstökustannukset

### 5.1. Päätösvalta ja henkilöstöasioiden valmistelu

Kaupunginhallituksen palkkajaosto lakkautettiin vuoden 2008 lopussa. Vuoden 2009 alusta lukien palkan on vahvistanut pääsääntöisesti se toimielin tai viranhaltija, joka ottaa työntekijän työsuhteeseen tai viranhaltijan virkasuhteeseen.

Kaupunginhallitus vahvistaa edelleen ottamiensa ja valtuuston ottamien vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkat. Toimialajohtajat vahvistavat ottamansa vakinaisen määräaikaisen henkilöstön palkat.

Palvelualueen ja yksikön johtajat vahvistavat ottamansa määräaikaisen henkilöstön palkat. Palkan vahvistamisen osalta kaupunginhallitus on antanut erilliset kirjalliset toimintaohjeet.

Populus henkilöstöhallinto-ohjelma mahdollistaa työntekijöiden osallistumisen heidän omia henkilöstöasioita koskevaan valmisteluun. Työntekijät laativat itse suoraan tietokoneen kautta itseään koskevat vuosiloma-, matkakorvaus-, työloma-, koulutusvapaa-, äitiysloma-, hoitovapaa-, ym. keskeytyksiä koskevat hakemuksensa esimiehen hyväksyttäväksi.

### 5.2. Tehtävien vaativuuden arviointi

Kaikilla kunta-alan sopimusalueilla toteutettiin kevään 2010 aikana tuloksellisuuden ja tuottavuuden edistämiseen liittyviä tuloksellisuushankkeita. Forssan kaupunginhallitus hyväksyi työyksiköille yhteensä 20 tuloksellisuushanketta. Tuloksellisuushankkeissa työntekijöille asetettiin konkreettisia tavoitteita oman työn ja sitä kautta työyhteisön työn kehittämiseen.

Syksyllä maksettiin tuloksellisuuden edistämiseen tarkoitettua järjestelyerää työntekijöiden tehtäväkohtaisiin palkkoihin niille, jotka olivat 1.9.2010 kaupungin palveluksessa.

### 5.3. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi

Henkilökohtaisen työsuorituksen perusteella ei jaettu Forssan kaupungissa järjestelyvaraerää vuonna 2010. Järjestelyerä kohdennettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Forssan kaupungilla on henkilökohtaisen lisän arviointiperusteet, joiden pääotsikot ovat:

1. Työn tuloksellisuus suhteessa tavoitteisiin
2. Osaaminen ja ammatin hallinta
3. Kehittämisote työssä
4. Vastuuntunto
5. Yhteistyökyky



### 5.4. Tulospalkkiot

Kaupunginvaltuusto hyväksyi 15.6.2009 Heikanrinteen palveluyksikön talousarvion nettositovaksi. Samassa yhteydessä hyväksyttiin, että säästötavoite toimintakatteesta on 30.000 euroa ja että toteutuneesta säästöstä jaetaan tulospalkkauksena henkilöstölle enintään kolmannes eli 10.000 euroa. Kaupunginhallitus hyväksyi tarkemmat tulospalkkiojärjestelmän periaatteet yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. Vuoden lopussa todettiin että tulospalkkion tavoitteet on saavutettu ja henkilöstölle maksettiin periaatteiden mukaisesti tulospalkkiot vuoden 2010 helmikuussa.

Heikanrinteen tulospalkkiojärjestelmää kehitettiin edelleen vuonna 2010 siten, että mukaan otettiin taloudellisen mittarin (35.000 euron säästötavoite) lisäksi laadullisia mittareita eli sairauspoissaolojen vähentämistavoite 1 tpv/henkilö/vuosi sekä asiakastytyväisyyskyselyssä tulos 3,7 asteikolla 1-5. Taloudellista tavoitetta ei saavutettu. Sairauspoissaolotavoitteen saavuttaminen oli melko lähellä. Asiakastytyväisyystavoite saavutettiin. Tulospalkkiota ei tullut maksettavaksi.

### 5.5. Muut palkitsemistavat

Forssan kaupungissa on pyritty pitämään esillä rahalla palkitsemisen lisäksi myös muun tyyppisiä palkitsemismuotoja.

Uralla etenemismahdollisuuksia on tuettu mm. siten, että työssään hyvin suoriutuneita määräaikaisia työntekijöitä on valittu vakinaisiin työsuhteisiin ilman julkista hakumenettelyä. Kelpoisuudet täyttäviä vakinaisia työntekijöitä on voitu valita ilman hakumenettelyä myös vaativimpiin tehtäviin.

Työntekijöillä on ollut mahdollisuus osallistua organisaatiomuutosten valmisteluun ja omaa työtään koskevien prosessien kehittämiseen työryhmissä.

Suurin osa näistä aineettoman palkitsemisen muodoista ovat myös sellaisia joita lähiesimiehet voivat työssään käyttää.

Aineettoman palkitsemisen muotoja ovat mm. seuraavat tekijät:

- Kehittymismahdollisuuksien luominen
- Uralla etenemismahdollisuuksien tukeminen
- Vaikutus- ja osallistumismahdollisuus kehittämiseen, päätöksentekoon ja tavoitteen asettamiseen
- Palvelussuhteen pysyvyyden takaaminen
- Myönteinen/kielteinen palaute työstä
- Työntekijöille joustavat työajan järjestelyt

**Henkilöstökulujen nousu 1,3 %**

<i>Henkilöstökulut 2009-2010</i>					
	2009	2010	09-10 Ero	09-10 %	
Palkat ja palkkiot	25 727 865	26 222 641	494 776	1,9	
Henkilösivukulut	8 741 356	8 711 521	-29 835	-0,3	
Eläkekulut	7 095 911	7 315 056	219 145	3,1	
Muut sivukulut	1 645 446	1 396 465	-248 981	-15,1	
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>34 469 221</b>	<b>34 934 162</b>	<b>464 941</b>	<b>1,3</b>	

**5.6. Henkilöstökulut**

Seuraavassa taulukossa on ilmoitettu vuoden 2009 ja vuoden 2010 aikana maksetut palkat ja palkkiot henkilösivukuluineen.

Henkilöstökulut ovat maltillisesti nousseet 1,3 %. Eläkekulut ovat nousseet 3,1 % mutta muut sivukulut laskeneet 15,1 %.

**Työterveyshuollon kust. nousu % 12,7**

<i>Työterveyshuollon kustannukset</i>			
	2009	2010	Kasvu %
Ennalta ehkäisevä, lk1	99 467	113 569	12,4
Sairaanhoito, lk2	171 245	196 387	12,8
<b>Brutto</b>	<b>270 712</b>	<b>309 956</b>	<b>12,7</b>
<b>Netto</b>	<b>135 356</b>	<b>154 978</b>	<b>19622,0</b>

**5.7. Työterveyshuolto**

Työterveyshuollon palvelut on ostettu Forssan seudun terveydenhuollon kuntayhtymältä. Palveluihin sisältyy lakisääteinen toiminta ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito.

Työterveyshuoltopalveluihin käytettiin vuonna 2010 nettomääräisesti noin 154.978 euroa. Työterveyshuollon kustannukset ovat lisääntyneet 19.622 euroa eli 12,7 % edelliseen vuoteen verrattuna.

**Koulutuspäivien kasvu % 42**

<i>Koulutusostot, palkat ja päivät</i>			
Vuosi	Ostot tili		Koulutus- päivät
	4440	Palkat	
2010	225 774	148 295	2 067
2009	181 000	119 293	1 204
2008	140 589	77 742	936
2007	166 600	85 418	1 003
2006	131 400	116 473	1 463
2005	168 200	117 046	1 389

**5.8. Henkilöstön koulutus**

Työn edellyttämiä vakinaisen henkilöstön palkallisia koulutuspäiviä oli palkanlaskentaan kirjattu vuonna 2010 yhteensä 2067 päivää, joista aiheutui 148.295 euron palkkakustannus.

Koulutuspäivät ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna 863 päivällä Ulkoisten koulutuspalvelujen ostoihin (tili 4440) on vuonna 2010 käytetty n. 40.700 euroa enemmän rahaa kuin edellisessä vuonna.

Kehittämismäärärahan myöntäminen tuloksellisuutta lisääviin kehittämishankkeisiin on lisännyt koulutusmäärärahojen käyttöä.

**Setelien käyttö, ka./seteliä/hlö/vuosi 16,2**

<b>Virkistysmäärärahan käyttö 2008-2010</b>			
	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Virkistykseen käytetyt määrärahat</b>	30050	32753	28990
Seteleitä käytetty, kappaletta	4429	5285	4712
Henkilöä hakenut seteleitä/lkm	298	362	290
<b>Keskiarvo, seteliä/henkilö</b>	14,86	14,60	16,25
<b>Määrärahan käyttö liik.seteleihin</b>	8858	15891	14136
<b>Koko virkistysmäärärahasta %</b>	29,48	48,52	48,76
<b>Liikuntaseteleiden yhteistyötahot:</b>			
Vanhan Kutomon fysioterapia	2429	2627	2740
Yleisjumppa Päivi Salminen	312	237	150
KKI/Vesihelmen kuntosali	330	550	376
KuntoForssa	303	622	427
Tanssikerho Fortus	74	82	107
L-H Rasti, suunnistus	39	32	37
Forssan naisvoimistelijat	20	29	15
Wahren opisto, eri ryhmät	80	90	20
Tyky-ryhmät, kevät ja syksy	0	0	280
Keilaus	83	127	70
Paavolan perusjumppa	29	116	20
Miian liikuntapalvelut	344	365	134
Forssan Alku ry, jumppat	29	36	0
Tanssikoulu 1 st Step	66	30	30
Rentoutuskeskus Kehrä	258	205	107
Katin MP Pilates	33	124	175
Mirja Luuppala, jooga	0	13	24
<b>Yhteensä</b>	<b>4429</b>	<b>5285</b>	<b>4712</b>
<b>Muuta virkistystoimintaa:</b>			
<b>Vesihelmen uinnit (3 €), käyntiä/vuo:</b>	3003	2507	1394
<b>Elokuvalipun tukeminen 3 €/hlö/kk</b>	470	486	483
<b>Suvi-iltatapahtuma, osallistujat</b>	59	59	40
<b>TYKY-ryhmät, hlöitä yht.</b>	0	36	36
<b>Henkilökuntajuhla osallistujat</b>	210	160	148
<b>Forssan Teatteri+ Idea Teatteri</b>	196	180	142
<b>Konsertit, lippuja/hlöitä</b>	0	36	0
<b>Nice Run, osallistujat (23 joukkuetta,</b>	138	138	138

**5.10. Johtopäätökset**

Henkilöstökustannukset ovat nousseet maltillisesti noin 1,3 % edelliseen vuoteen verrattuna..

Henkilöstökoulutus on lisääntynyt koulutuspäivien lukumäärällä ja koulutuspäivien palkkakustannuksilla mitattuna. Ulkoisiin koulutusostoihin on myös käytetty merkittävästi enemmän rahaa kuin aikaisempina vuosina.

Työterveyshuollon kustannukset ovat lisääntyneet, koska vähintään kolmen kuukauden pituisessa palvelussuhteessa olevilla on oikeus kaupungin työterveyspalveluihin. Aiemmin raja oli yksi vuosi.

**5.11. Toimenpiteet**

Palkkaus-, palkitsemis- ja arviointijärjestelmien kehittämistyötä jatketaan. Tulospalkkiojärjestelmän käyttöä ja muitakin kuin rahalla palkitsemisen muotoja pyritään lisäämään.

**5.9. Henkilöstön virkistystoiminta**

Henkilöstön virkistystoimintaan käytettiin vuonna 2010 yhteensä noin 29.000 euroa.

Liikuntasetelin arvo nostettiin 1.1.2009 alkaen 2 eurosta 3 euroon. Liikuntasetelien käyttömäärät ovat vähentyneet noin 570 setelin verran ja samoin Vesihelmen käytön tukemiseen liittyvät kustannukset ovat vähentyneet. Setelien käytön väheneminen selittynee lisääntyneellä vuokratyövoiman käytöllä. Vuokratyöntekijät eivät saa liikuntaseteleitä.

Vesihelmen käyntejä työnantaja tukee 3 eurolla per käynti ja työntekijät maksavat itse 4 euroa käyntimaksusta.

Liikuntaseteleitä käytetään eniten Vanhan Kutomon fysioterapian järjestämiin liikuntatoimintoihin. Seuraavaksi eniten seteleitä käytetään Kunto Forssan liikuntapalveluihin ja KKI/Vesihelmen kuntosalitoimintaan.



Työn tuloksellisuuden lisäämisestä ja palvelutuotannon tehostamistoimenpiteistä palkitaan niitä työntekijöitä, jotka osallistuvat tuloksellisuuden lisäämis- ja palvelutuotannon tehostamisjärjestelyihin.

Uralla etenemismahdollisuuksia tuetaan edelleen siten, että työssään hyvin suoriutuneita työntekijöitä voidaan valita perustellusta syystä kaupunginhallituksen luvalla suoraan ilman hakumenettelyä vakinaisiin tehtäviin tai vaativampiin tehtäviin, joihin heillä on kelpoisuus.

Henkilöstön koulutus- ja kehittämismäärärahat pidetään kohtuullisella tasolla, jotta kyetään vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön tuomiin haasteisiin ja turvataan riittävä tuottavuuden kehitys henkilöstön osaamista kehittämällä.

Työterveyshuollon kustannuksia pyritään vähentämään työhyvinvointia ja työssä viihtymistä lisäämällä.



## 6. Henkilöstön tila

### 6.1. Tavoitteen mukaiset saavutukset

- + Kehittämishankkeita on toteutettu, niitä on käynnissä ja hankeseuranta järjestetty
- + Vakinaisen henkilöstön palvelussuhdeturva on taattu
- + Henkilöstökoulutus on lisääntynyt
- + Eläkepoistuma ei ole lisääntynyt
- + Lähtövaihtuvuus on vähentynyt
- + Henkilöstöstrategia on laadittu ja käytössä
- + Tulospalkkiojärjestelmiä on kokeiltu
- + Henkilöstöhallintajärjestelmä on uusittu
- + Henkilöstösopimus hyväksyttiin vuosille 2011–2012

<i>Henkilöstötalous</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>Muutos</i>
Henkilöstön määrä yhteensä	903	960	57
Joista naisia, %	81	79	-2
Joista miehiä, %	19	21	2
Vakinainen henkilöstö	672	656	-16
Määräaikainen henkilöstö	231	304	73
Keskushallinto	60	51	-9
Perusturva	277	298	21
Kasvatus	501	548	47
Tekninen toimi	65	63	-2
Eläkkeellepoistumaprosentti	3,1	2,6	-0,5
Lähtövaihtuvuus %	3,3	2,7	-0,6
Henkilöstön keski-ikä (v)	46,6	45,8	-0,8
Sairauspoissaolo prosentti	3,6	4	0,4
Palkat ja palkkiot (M€)	25,7	26,2	0,5

### 6.2. Henkilöstötyön kehittämiskohteet

- Määräaikaisen henkilöstön käyttö ja kustannukset ovat lisääntyneet, niitä tulee seurata
- Vuokratyövoiman käyttöä ja kustannuksia tulee seurata
- Työterveyshuollon kustannukset ovat hieman nousussa
- Sairauspoissaolot eivät ole alentuneet

### 6.3. Henkilöstötalouden yhteenvetotaulu

Yhteenvetotaulukossa esitetään Forssan kaupungin henkilöstöä koskevat keskeiset luvut, kuten henkilöstömäärä, palvelussuhteen luonne, sukupuolijakauma, eläkepoistumaprosentti, lähtövaihtuvuus, keski-ikä, sairauspoissaolot ja henkilöstökustannukset.

Taulukosta voi seurata henkilöstötalouden kehittymistä edelliseen vuoteen verrattuna.





## 7. Tiedottaminen

### 7.1. Yhteistoimintamenettely

Henkilöstökertomuksen tiedot käsitellään Forssan kaupungin yhteistoimintaryhmässä.

Henkilöstökertomus käsitellään myös kaupunginhallituksessa ja lähetetään valtuustolle tiedoksi.

Yhteistoimintaryhmä antaa kannanottonsa toimenpiteistä, joihin henkilöstökertomuksen johdosta on syytä ryhtyä.

Yhteistoimintaryhmässä keskustellaan siitä, mitä henkilöstökertomus kertoo henkilöstöasioiden tilasta Forssan kaupungissa tällä hetkellä, miten asioiden pitäisi olla ja miten siihen päästään.

Yhteistoimintaryhmässä pohditaan, miten vahvistetaan henkilöstökertomuksen osoittamia vahvuuksia ja kehitetään tai käännetään parempaan kehityssuuntaan ne asiat, joissa henkilöstökertomuksen mukaan on ongelmia tai kehittämisen varaa.

### 7.2. Henkilöstökertomuksesta tiedottaminen

Henkilöstökertomus 2010 on nähtävissä kaupungin internet sivuilla osoitteessa [www.forssa.fi](http://www.forssa.fi)

Henkilöstökertomuksen viestinnässä käytetään tiedotuskokouksia ja työpaikkakokouksia, sekä henkilöstötiedotetta ja työyksiköihin jaettavaa henkilöstökertomusta.

Keskeistä on, että esimiehet ottavat vastuun henkilöstökertomuksen käsittelystä yhdessä oman henkilöstönsä kanssa.

### 7.3. Henkilöstökertomus kehittämistyössä

Henkilöstökertomuksen tietoja käytetään kaupungin strategisen johtamisen, ohjauksen ja kehittämisen tukena.

Henkilöstökertomuksen hyödyntämisen tavoitteena on ennen kaikkea tarjota organisaation johdolle riittävän kattava ja selkeä tietopohja päätöksenteon tueksi. Toinen tavoite on kuntatyönantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoimintamenettelyssä yhteinen arvio henkilöstöasioiden tilasta kunnassa.

