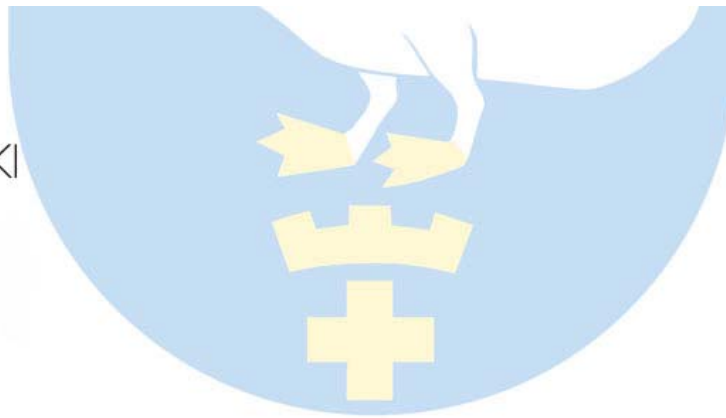




PYHÄJOKI



PYHÄJOEN KUNTA

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2010



Henkilöstötoimikunta 1.6.2011
Kunnanhallitus 6.6.2011
Kunnanvaltuusto 22.6.2011

Sisällys

1. Kunnanjohtajan katsaus	3
2. Palkkaus	4
2.1 Muutokset palkoissa vuonna 2010	4
3. Henkilöstöhallinnon tavoitteet ja toteuma	4
3.1 Henkilöstön osuus talouden ja toiminnan suuntaviivoissa 2009-2011 ja talousarvion 2010 käyttötalousosassa asetetut tavoitteet	4
3.2 Kehityskeskustelut henkilöstön kanssa	5
3.3 Työllistäminen työllisyysmäärärahoilla	5
3.4 Nuorten kesätyöllistäminen.....	5
4. Henkilöstö	6
4.1 Henkilöstön määrä	6
4.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	8
5. Henkilöstön tila	8
5.1 Poissaolot.....	8
5.2 Eläköityminen	10
5.3 Työhyvinvointi	10
6. Henkilöstön kehittäminen	11
6.1 Kehittämisen- ja koulutussuunnitelma	11
6.2 Työntekijöiden täydennyskouluttaminen	11
7. Henkilöstökustannukset.....	12
7.1 Henkilöstökustannukset osastoittain v. 2005-2010.....	12
8. Investoinnit henkilöstöön	12
8.1 Työterveyshuolto.....	12
8.2 Kuntoutus	12
8.3 Tyky-toiminta	13
8.4 Palkitseminen oman kunnan pitkistä työrupeamista.....	13
8.5 Työntekijöiden kiittäminen vuoden työstä	13

1. Kunnanjohtajan katsaus

Kunnan menestykseen eli kunnan toimintojen taloudellisuuteen, tehokkuuteen ja vaikuttavuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä sillä on. Laadukkaan palvelutuotannon ja kunnan kokonaisvaltaisen kilpailukyvyn kehittäminen edellyttää määrällisiä ja laadullisia henkilöstöresursseja. Kehittämisen lähtökohdaksi tarvitaan tietoa henkilöstön rakenteesta, osaamisesta, työpanoksesta, työntekijöiden hyvinvoinnin tilasta ja kehittämistarpeista. Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstöön liittyvien voimavarojen käytöstä ja niiden muutoksista. Se on tärkeä suunnittelun ja johtamisen väline päättäjille, johdolle, esimiehille ja koko henkilöstölle. Raporttia tulee edelleen kehittää.

Henkilöstö on Pyhäjoen kunnan tärkein yksittäinen resurssi ja voimavara. Henkilöstön avulla toteutetaan kunnan strategiaa ja toiminta-ajatusta. Toimiva johto tunnistaa henkilöstön Pyhäjoen kunnan tärkeäksi voimavaraksi ja haluaa kaikilla toimillaan olla viestimässä sitä, että kunnan toiminta on henkilöstön näkökulmasta kannustavaa, ennustettavaa ja johdonmukaista. Samalla toimiva johto odottaa myös henkilöstöltään vahvaa sitoutumista ja työpanosta Pyhäjoen kunnan palvelutuotantoon ja yleiseen kunnan kehittämiseen.

Henkilöstöraportti kertoo, että Pyhäjoen kunnan palveluksessa työskenteli vuoden vaihteessa 242 työntekijää, joista vakituisessa työsuhteessa oli 170, määrä-aikaisessa työsuhteessa 53 ja työllistettyjä 19. Kuluvan vuoden ensimmäisenä päivänä työntekijöiden määrä väheni huomattavasti. PARAS- hankkeen seurauksena kaikkiaan noin 106 henkilötyövuotta siirtyi Raahan seudun hyvinvointikuntayhtymän palvelukseen. Kokonaisuudessaan henkilöstön määrä pysyi ennallaan.

Vuoden 2010 aikana toteutettu työhyvinvointikysely kertoo monesta positiivisesta seikasta ja asiasta Pyhäjoen kunnan henkilöstön suhteen. Olen iloinen, että henkilöstö tuntee itsensä virkeäksi, toimeliaaksi ja kykenee nauttimaan työstä. Tulevaisuuden usko ja toiveikkuus työelämän suhteen ovat positiivista luettavaa.

Vuoden 2010 varsinainen tilinpäätös kertoo, että kunnan asiat sekä toiminnallisesti että taloudellisesti ovat ”reilassa”. Talous on tasapainossa ja positiivisia kehityshankkeita on runsaasti näköpiirissä. Kunnan asioiden tilan säilyminen ja edelleen kehittäminen edellyttää kuitenkin toimintojen jatkuvaa arviointia. Myös henkilöstön yhtenä tehtävänä on arvioida toimintoja ja antaa asioista palautetta johdolle ja esimiehille. Kaikilla kunnan toiminnoilla tähdätään siihen, että kunnan jäsenet eli asukkaat olisivat tyytyväisiä ja voisivat hyvin ja että Pyhäjoki olisi mukava ja viihtyisä paikka asua ja elää.

Minulla on mieluisa tehtävä kiittää kunnan henkilöstöä vahvasta sitoutumisesta Pyhäjoen kunnan toimintaan ja toivottaa rentouttavaa ja lämmintä kesää ! Eletään ihmisiksi Pyhäjoen malliin !

Pyhäjoella 19.5.2011

Matti Soronen
kunnanjohtaja

2. Palkkaus

2.1 Muutokset palkoissa vuonna 2010

1.2.2010 järjestelyerä samapalkkaisuuden edistämiseksi

Järjestelyerä samapalkkaisuuden edistämiseksi vaihtelee 0,4 – 0,8 % sopimuslajista riippuen.

- KVTES 0,8 %
- OVTES 0,8 %
- Lääkärit 0,6 %
- Tekniset 0,4 %
- Tuntipalkkaiset 0,4 %
- Muusikot 0,4 %

Erän kustannusvaikutus on koko kunta-alalla keskimäärin 0,75 % palkkasummasta.

(Kuntatyönantaja-lehti 1/2010)

1.9.2010 paikallinen järjestelyerä tuloksellisuuden edistämiseen

Kunnalliset sopimukset sisältävät vuodelle 2010 tuloksellisuuserän, jonka suuruus on 0,7% kokonaispalkkasummasta sopimusaloittain. Tuloksellisuuserän jakamisesta on sovittu paikallisesti keväällä 2010 ja sen jaon periaatteet käyvät ilmi henkilöstötoimikunnan kokouksen 4.10.2010 pöytäkirjasta; työpisteittäin on laadittu tuloksellisuushanke, jonka perusteella erä on jaettu. Tuloksellisuuserä on kohdennettu henkilökohtaiseen lisään.

3. Henkilöstöhallinnon tavoitteet ja toteuma

3.1 Henkilöstön osuus talouden ja toiminnan suuntaviivoissa 2009-2011 ja talousarvion 2010 käyttötalousosassa asetetut tavoitteet

Kunnan organisaatio

- Tarkistetaan hallintosääntöä v. 2010 ja muita toiminnan ohjaussääntöjä tarpeen mukaan. Muutostarve konkretisoituu kun Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän palvelujen laajuudesta on päätetty.
- Henkilöstön muutosvalmennuksella ja koulutuksella kehitetään uusien mahdollisuuksien ja muuttuvien vaatimusten mukaisia menetelmiä.

Henkilöstömitoitus ja henkilöstön kehittämisohjelma

- Ennakoidaan n. 2-3 vuoden aikavälillä tapahtuvat palvelurakenne/ kysyntämuutokset ja henkilöstön poistuma ja suunnitellaan tavoitteellisesti uusia toimintatapoja tuottaa riittävät palvelut optimaalisella henkilöstöllä. Tarkastellaan työprosesseja uudelleen.
- Hyödynnetään ns. luonnollisesta poistumasta mahdollisimman suuri osuus ja rajoitetaan sijaisten käyttöä välttämättömimpään.
- Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia hyödynnetään yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa.

3.2 Kehityskeskustelut henkilöstön kanssa

Pyhäjoen kunnan talousarvion 2010 käyttötalousosiossa henkilöstötoimikunnan tavoitteeksi on kirjattu, että kehityskeskusteluja käydään vuosittain koko henkilöstön kanssa yhtenäisen lomakkeen pohjalta.

Kehityskeskusteluja on käyty vuonna 2010 seuraavasti:

- Hallinto-osastolla ei ole käyty
- Sivistysosastolla on käyty keskustelut lähes kaikkien kanssa
- Sosiaaliosastolla on käyty Jokikartanon, Niittykodin ja Koivulan henkilöstön kanssa
- Teknisellä osastolla on käyty keskustelut Ruoka- ja puhdistuspalveluyksikön osalta.

3.3 Työllistäminen työllisyysmäärärahoilla

Vuonna 2010 Pyhäjoen kunta työllisti työttömiä keskimäärin 17 työllistämistyöpaikkaan.

Vajaakuntoisille kohdennetulla palkkatuella työllistettiin vuonna 2010 neljä työntekijää. Korkeimmalla korotetulla palkkatuella jatkettiin työsopimusta toinen vuosi kolmelle vaikeasti työllistyvälle henkilölle.

Työllistettyjen osuus ammatissa toimivasta väestöstä oli 1,18 %.

Työllistetyt sijoittuivat osastoittain keskimäärin seuraavasti: sosiaaliosasto 10, sivistysosasto 3, ja tekninen osasto 4 työntekijää.

3.4 Nuorten kesätyöllistäminen

Nuoret (1992 – 1993 syntyneet), jotka hakivat kesätyötä, työllistyivät kaikki.

Kesätyöpaikat jakaantuivat seuraavasti: Hakijoita yht. 77, näistä 42 nuorta sijoittui yrityksiin. Kunnan omiin töihin työllistyi 33 nuorta. Itse työpaikan saaneita oli kaksi.

Lisäksi kunta työllisti yli 18-vuotiaita leikkikenttätoimintaan.

Pyhäjoen kunnan kesätyöpaikan kesto 2 vko/nuori, palkka 5,40 €/h. Yrityksille myönnettiin tukea max. 3 vko, tuki 85,00 €/vko.

4. Henkilöstö

4.1 Henkilöstön määrä

Pyhäjoen kunnan henkilöstö osastoittain vuosina 2005–2010 (31.12.)

Toimintayks.	Vakituiset						Määräaikaiset					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hall.- ja elink.	10	9	9	9	6	6	0	0	0	1	1	0
Sos.- ja terv.	81	81	76	77	77	78	27	30	38	37	27	30
Sivistys	78	74	63	60	60	56	8	13	10	17	15	14
Tekninen	12	12	32	31	28	30	0	0	3	7	7	9
Yhteensä	181	176	180	177	171	170	35	43	51	62	50	53

Toimintayks.	Työllistetyt						Yhteensä					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hall.- ja elink.	0	0	0	0	1	1	10	9	9	10	8	7
Sos.- ja terv.	15	11	8	11	11	11	123	122	122	125	115	119
Sivistys	3	3	2	2	2	3	89	90	75	79	77	73
Tekninen	3	4	1	4	3	4	15	16	36	42	38	43
Yhteensä	21	18	11	17	17	19	237	237	242	256	238	242

Toimintayks.	Yhteensä ilman työllistettyjä					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hall.- ja elink.	10	9	9	10	7	6
Sos.- ja terv.	108	111	114	114	104	108
Sivistys	86	87	73	77	75	70
Tekninen	12	12	35	38	35	39
Yhteensä	216	219	231	239	221	223

Taulukossa on tarkastelupäivän henkilöstö (työ- tai virkasuhteessa Pyhäjoen kuntaan 31.12.) sisältäen sekä vakituisen työntekijän että mahdollisen sairausloman tms. sijaisen. Sisältää myös muut tilapäiset työntekijät. Määräaikaisiin sisältyvät kaikki työntekijät, jotka eivät ole vakituisia tai työllistettyjä.

Näissä luvuissa ei ole mukana luottamushenkilöt, omaishoitajat eikä ennakoperintärekisteriin kuulumattomat työpalvelut.

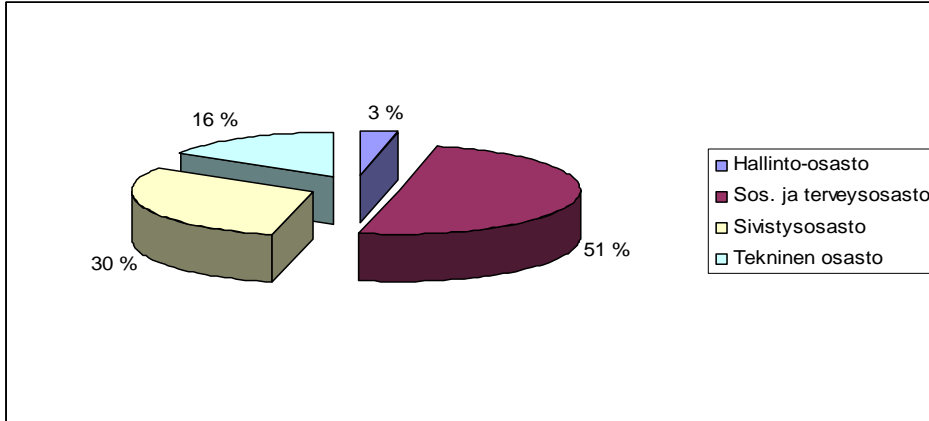
Henkilötyövuodet osastoittain vuosina 2005–2010

Vuosi	Hallinto- osasto	Sos. ja terveysosasto	Sivistys- osasto	Tekninen osasto	Yhteensä
2005	9,7	103,8	80,0	16,7	210,2
2006	8,5	107,9	80,5	15,3	212,2
2007	8,2	99,0	66,3	34,7	208,2
2008	8,0	98,2	65,5	33,4	205,1
2009	8,5	102,9	65,3	35,5	212,2
2010	7,1	105,9	63,9	34,0	210,9

Henkilötyövuosien laskennan perustana on käytetty Status-palkanlaskentaohjelman tuottamia tietoja. Ohjelma laskee henkilötyövuosiin kaikki palvelusuhteet. Taulukkoon sisältyy myös tuntipalkkana maksetut lyhyet työsuhteet. Palkattomat päivät on vähennetty.

Henkilötyövuosien lukumäärän kasvu vuodesta 2008 vuoteen 2009 sellaisen kuin esittäytyy yllä olevassa taulukossa, johtuu tilastojen teknisestä tarkistuksesta, josta johtuen luvut eivät ole suoraan vertailukelpoisia.

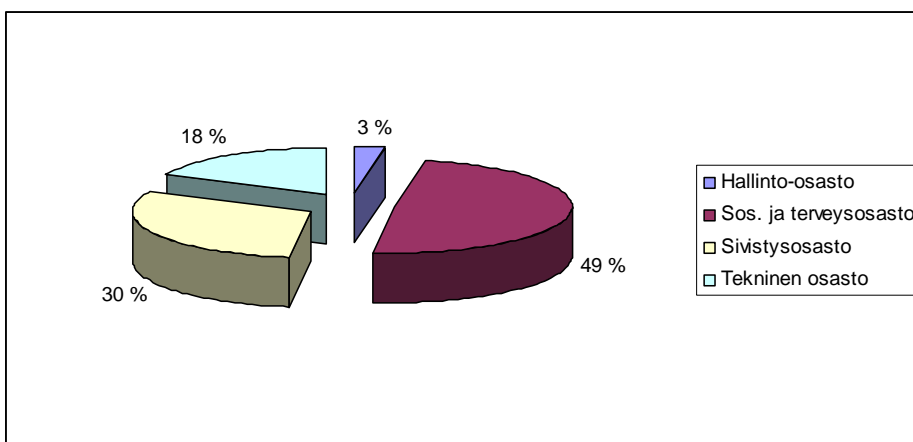
Henkilötyövuosien subteellinen jakautuminen osastoittain 2010



Henkilöstömäärä osastoittain vuosina 2005–2010 (31.12.)

Vuosi	Hallinto-osasto	Sos. ja terveysosasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto	Yhteensä
2005	10	123	89	15	237
2006	9	122	90	16	237
2007	9	122	75	36	242
2008	10	125	79	42	256
2009	8	115	77	38	238
2010	7	119	73	43	242

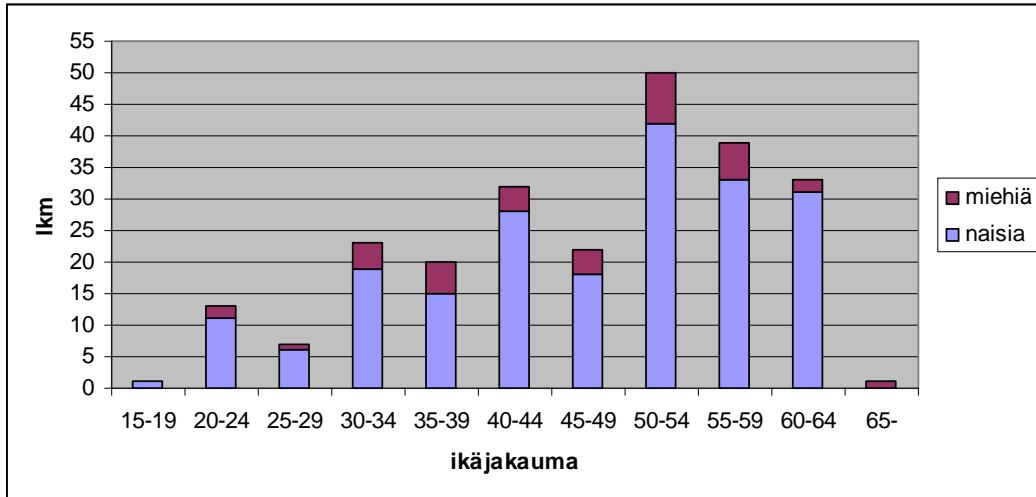
Henkilöstön subteellinen jakautuminen osastoittain 2010



4.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön määrästä naisia oli 85 % ja miehiä 15 %.

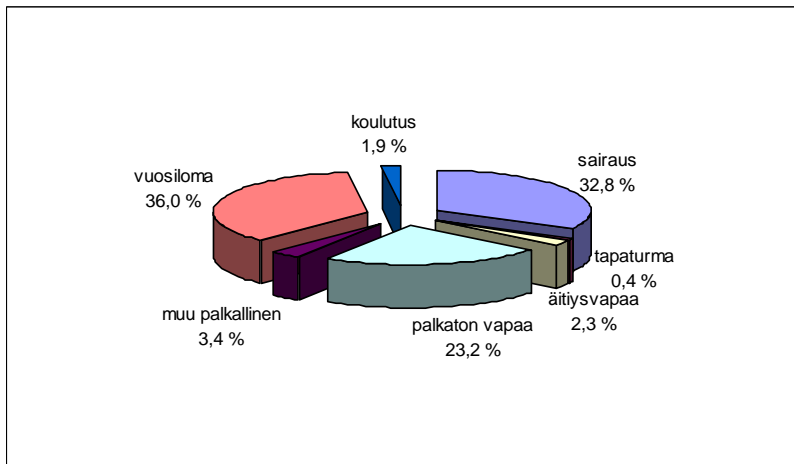
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2010



5. Henkilöstön tila

5.1 Poissaolot

Poissaolojen syyt



Vuosilomista puuttuvat työllistettyjen vuosilomat, koska niitä ei kirjata.

Tapaturmiin luetaan työtapaturmat ja työmatkatapaturmat. Yksityistapaturmat luetaan tässä tilastoinnissa sairauksiin, koska ne eivät ole lakisääteisen tapaturmavakuutuksen korvauspiirissä.

Palkattomat vapaat sisältävät yksityisasiat, opintovapaat, vuorotteluvapaat, lomautukset, hoitovapaat, vanhempainlomat ja toisen viran hoidot omassa kunnassa tai muualla.

Muu palkallinen vapaa on merkkipäiviä tms., kuntoutuspäiviä, alle 10v. lapsen sairauden vuoksi poissaoloa, ammattiyhdistyskoulutusta tai lomarahavapaata.

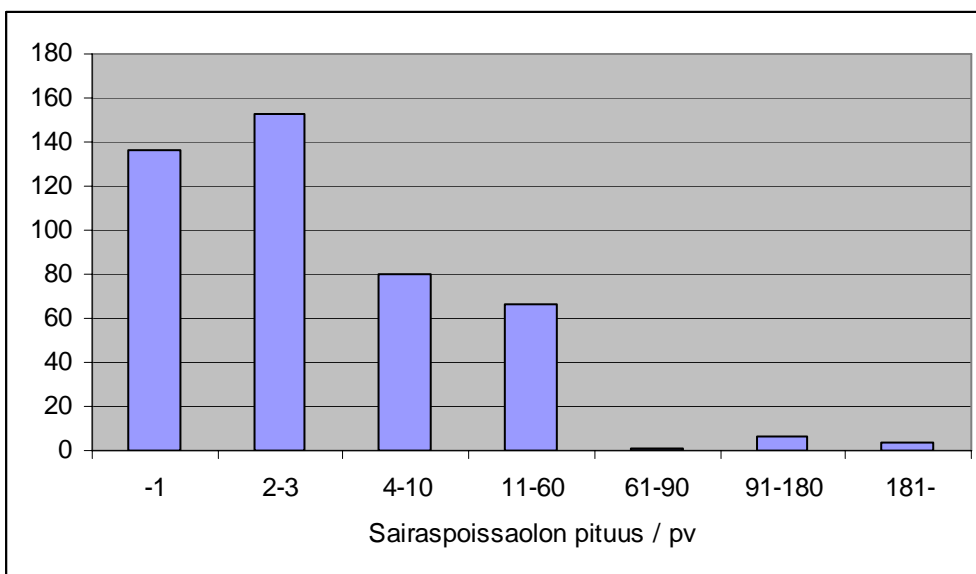
Sairauspoissaolopäivät osastoittain 2005-2010

Vuosi	Hallinto- osasto	Sos. ja terveysosasto	Sivistys- osasto	Tekninen osasto	Yhteensä
2005	11	2 185	1 047	73	3 316
2006	15	2 086	1 088	140	3 329
2007	37	2 291	732	357	3 417
2008	368	1 763	610	426	3 167
2009	59	2084	393	1016	3552
2010	8	3141	463	818	4430

Sairauspoissaolopäivät/henkilötyövuosi osastoittain 2005-2010

Vuosi	Hallinto- osasto	Sos. ja terveysosasto	Sivistys- osasto	Tekninen osasto	Kaikki
2005	1,1	21,1	13,1	4,4	15,8
2006	1,8	19,3	13,5	9,2	15,7
2007	4,5	23,1	11,0	10,3	16,4
2008	46,0	18,0	9,3	12,8	15,4
2009	6,9	20,3	6,0	28,6	16,7
2010	1,1	29,7	7,2	24,1	21,0

Sairauspoissaolotapaukset piteuden mukaan yksittäisinä sairauslomatapauksina vuonna 2010



5.2 Eläköityminen

Vuoden 2005 alusta tuli voimaan eläkeuudistus, jolla pyritään nostamaan eläkkeelle jäämisikä, työvoiman riittävyyden ja työeläkejärjestelmän rahoituspohjan turvaamiseksi. Henkilökohtaisen eläkeiän saavuttavien on mahdollista irtisanoutua ja jäädä eläkkeelle 63-65 ikävuosien välillä. Osa-aikaeläke voidaan myöntää henkilölle, joka siirtyy kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön. Vuonna 1953 ja sen jälkeen syntyneet voivat jäädä osa-aikaeläkkeelle kuitenkin vasta täytettyään 60 vuotta.

Pyhäjoen kunnan palveluksesta on jäänyt kokoaikaiselle eläkkeelle:

v. 2005	3 henkilöä
v. 2006	3 henkilöä
v. 2007	5 henkilöä
v. 2008	6 henkilöä
v. 2009	4 henkilöä
v. 2010	7 henkilöä



Mauno Peltokedon läksiäiset 31.8.2010

5.3 Työhyvinvointi

Vuoden 2008 keväällä toteutettiin ensimmäisen kerran työsuojelutoimikunnan toimesta työhyvinvointikysely. Sama kysely tehtiin uudelleen vuonna 2010.

Alla on yhteenveto kyselyn tuloksista, kutakin vastausta koskeva %-osuus tarkoittaa osuutta 100 %, joka olisi optimaalinen tulos. Prosenttiosuus on saatu siten, että kun vastauksen on annettu 5-portaisella asteikolla negatiivisesta arvioista positiiviseen niin huonoin arvio vastaa 20 %: toiseksi huonoin 40 %, neutraali vastus 60 % toiseksi paras 80 % ja paras 100 %, alla oleva luku on vastausten keskiarvo. Muutamissa kysymyksissä, joissa on vain kaksi, kolme tai neljä vaihtoehtoa, periaate on sama. Poikkeuksen edelliseen muodostaa koulutustarvekysely, jossa suuri %-osuus tarkoittaa suurta tarvetta sekä arvio omasta työkyvystä -kysely, joka on tehty asteikolla 1–10.

	v.2010	v.2008
Millainen on työyhteisösi työilmapiiri?	77,6	76,9
Millaista on tiedon kulku työyhteisössäsi?	67,6	65,6
Voitko vaikuttaa työtäsi koskeviin asioihisi?	72,6	74,3
Saatko tarvittaessa apua ja tukea esimieheltäsi?	77,4	74,4
Koetko esimiehesi toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi?	75,1	73,3
Käsitelläänkö työyhteisön asioita riittävästi yhteisissä kokouksissa?	64,0	67,9
Pystytäänkö työyhteisössänne ratkaisemaan ristiriitoja?	69,0	70,2
Saatko tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltasi?	81,0	84,8
Suvaitaanko työpaikallasi erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta	73,8	73,3
Käytkö vuosittain esimiehesi kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun		61,2
Vastaako esimiehesi kanssa käymäsi kehityskeskustelu odotuksiasi		66,7
Miten osaamisesi vastaa työn tavoitteita ja tehtäviä	80,0	81,1
Tarjoaako työsi Sinulle mahdollisuuden henkilökohtaiseen kehittymiseen	69,2	72,5
Tunnetko tarvitsevasi koulutusta koskien:		
-Työsi hallinnollisia ja juridisia puitteita (esim. julkisuuslaki	55,7	61,1
- Ammatillista minäkuvaasi (esim. esimies- alaistaidot)	57,4	58,5
-Käytännön työtehtäviä ja sen muutoksia (esim. työvälineet	68,3	68,9
Millaiseksi koet käytössäsi olevat työmenetelmät ja välineet?	74,0	75,0

Kuinka ergonomiset tekijät on huomioitu työpaikallasi?	70,4	70,0
Kuinka terveydelliset tekijät on huomioitu työpaikallasi?	69,5	69,7
Kuinka turvallisuuteen liittyvät tekijät on huomioitu työpaikallasi?	70,7	74,9
Miten työpaikallasi suhtaudutaan työtä koskeviin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin?	70,6	71,8
Millainen on työkykyysi työsi fyysisten vaatimusten kannalta?	78,0	80,0
Millainen on työkykyysi työsi henkisten vaatimusten kannalta?	75,5	79,6
Millainen on työtyytyväisyytesi?	74,1	75,7
Onko työhyvinvoinnin näkökulma otettu huomioon toteutettaessa Sinua koskevia työn tai toimintatapojen muutoksia	69,6	69,6
Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi asteikolla 1-10?	8,1	8,2
Onko Sinulla sairauksia tai vamma, josta on haittaa nykyisessä työssäsi?/ei ole	100,0	88,8
Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissasi ja työtehtävissäsi kahden vuoden kuluttua?	99,0	92,9
Oletko viime aikoina ollut toimekäs ja vireä?	82,0	81,1
Oletko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistasi?	82,3	81,0
Oletko viime aikoina tuntenut itsesi toiveikkaaksi tulevaisuuden suhteen?	80,9	79,8

6. Henkilöstön kehittäminen

6.1 Kehittämisen- ja koulutussuunnitelma

Vuoden 2010 aikana on laadittu henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelma, jossa määritellään henkilöstön ammatillisen täydennys-, jatko- ja muun koulutuksen määrälliset ja sisällölliset tavoitteet sekä sovitaan kouluttautumisen yhtenäiset puitteet. Henkilöstötoimikunta valitsi alkuvuodesta tehtävää varten koulutustyöryhmän, johon tulivat nimetyiksi Kari Sarja, Eija Sarpola, Antero Tervonen, Tuula Tirilä ja Helena Widnäs.

6.2 Työntekijöiden täydennyskouluttaminen

Koulutuspäivät	2010
Hallinto	3
Sos.- ja terveys	83
Sivistys	130
Tekninen	35
Yhteensä	251

7. Henkilöstökustannukset

7.1 Henkilöstökustannukset osastoittain v. 2005-2010

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hallinto- ja elink.	422 974	381 738	400 274	446 971	498 965	498 132
Sos.- ja terveys	3 393 682	3 606 563	3 437 382	3 696 446	3 870 615	3 991 878
Sivistys	3 233 483	3 336 515	3 037 302	3 072 671	3 141 934	3 226 122
Tekninen	441 848	460 473	1 050 735	1 011 404	1 000 301	1 104 729
Keskusvaali- ja tark.ltk	1 201	8 026	3 420	4 332	5 293	1 746
Yhteensä €	7 493 188	7 793 315	7 929 114	8 231 824	8 517 108	8 822 608
Investointipalkat	19 799	1 788	26 430	61 016	109 906	106 536

Henkilöstökulut ovat tuloslaskelman mukaan. Kustannukset sisältävät palkat ja palkkiot sivukuluineen, vähennettynä sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvauksilla.

Hallinto-osaston henkilöstökustannuksiin sisältyvät kaikki ns. yhteisvastuulliset Varhe-maksut (vuonna 2010 96 014,53 €), kesätyöllistäminen sekä luottamushenkilöistä aiheutuvat henkilöstökulut kunnanvaltuuston sekä kunnanhallituksen sekä sen alaisten toimielimien osalta.

Työntekijöiden matkakustannuksia ei näy yllä olevissa luvuissa, ne on maksettu vielä henkilöstökustannusten lisäksi.

8. Investoinnit henkilöstöön

8.1 Työterveyshuolto

Kunta on järjestänyt työntekijöilleen kokonaisvaltaisen työterveyshuollon palvelut sisältäen lakisääteisen työterveyshuollon sekä sairaanhoidon. Sairaanhoidotpalvelut on 1.6.2008 alkaen hoidettu työterveyshuollon toimipisteessä Raahessa. Työterveyshoitaja ja lääkäri ovat käyneet Pyhäjoen terveysasemalla tekemässä terveystarkastuksia, työkyky- ja kuntoutusarvioita. Fysioterapeutin palvelut on saatu Jokikartanon fysioterapeutilta.

Lakisääteisen työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisyssä, kuten työtilojen terveellisyydestä huolehtimisessa, uupumissairauksien ja tulehdussairauksien ehkäisemisessä.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2010 olivat kustannukset 57 946 € ja vuonna 2009 ne olivat 55 053 €. (Vastaavasti kustannusten KELA-korvaus 26 789 € vuonna 2010 ja 29 997 € vuonna 2009)

Kunnan työntekijöiden työterveyshoitajana on toiminut Mervi Turpeinen, työterveyslääkärinä Helena Ristolainen ja psykologina Satu Hautala.

8.2 Kuntoutus

1.1.2004 alkaen on tullut voimaan kunnanhallituksen päätös kunnan vakituisten työntekijöiden kuntoutuksen palkallisuudesta. Pyhäjoen kunta myöntää palkallista virka-/työvapaata 6 päivää kuntoutusta varten, kun

edellisestä kuntoutuksesta on aikaa vähintään 3 vuotta. Kuntoutuksen tulee olla kelan tai työterveyshuollon järjestämää. Edulla pyritään henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen.

8.3 Tyky-toiminta

- Ilmainen uimahallikäynti kerran viikossa Raahessa tai Oulaisissa tai vaihtoehtoisesti SaniFanissa kylpyläkäynti (SaniFanissa työnantaja maksaa puolet lipun hinnasta ja ammattiliitto toisen puolen).
- Monitoimitalon kuntosalimaksusta myönnetään 50% alennus.
- Lisäksi kunnan henkilöstö voi hakea avustusta työryhmien virkistystoimintaan, edun saaminen edellyttää etukäteistä työsuojelupäällikön hyväksyntää. Virkistysavustus on suuruudeltaan 10 euroa henkilöä kohden ja enimmillään 500 euroa ryhmää kohden.

8.4 Palkitseminen oman kunnan pitkästä työrupeamasta

Pyhäjoen kunta palkitsi 20, 30 ja 40 vuotta yhtäjaksoisesti palvelleita työntekijöitään lahjakortilla. Lahjakortin sai käyttää terveyttä ja kuntoa ylläpitävään toimintaan Pyhäjoella sijaitsevissa hoito- ja hoivapalveluyrityksissä tai SaniFanissa Kalajoella. Vuonna 2010 lahjakortin saivat 5 pitkän työrupeaman tehnyttä työntekijää.

8.5 Työntekijöiden kiittäminen vuoden työstä

Pyhäjoen kunnalla on ollut tapana muistaa ja kiittää sekä työntekijöitään että luottamushenkilöitään joulun alla pienellä joululahjalla. Jouluna 2010 kunnan palveluksessa olleille annettiin lahjaksi joko kinkku tai juustosalkku.



Työntekijöiden virkistyspäivä syksyllä 2010