

Eurajoen kunta
Henkilöstöraportti
2009 - 2010



JOHDANTO

Henkilöstösuunnittelu Eurajoen kunnassa

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on kunnan strategia, työelämän laadun kehittämisohjelma ja eri hallintokuntien henkilöstöesitykset taloussuunnitelmassa ja talousarviossa. Henkilöstösuunnittelu on jatkuvaa strategiaperusteista työtä, millä ennakoitaan toiminnan muuttumisen vaikutukset henkilöstön rakenteeseen ja osaamiseen. Kunnan tulee huolehtia siitä, että palvelutuotantoa toteuttamassa on juuri oikeanlainen joukko ihmisiä. Henkilöstötyön tehtävänä on yhtenäistää ja kuvata henkilöstöprosessit, jolloin roolit ja vastuut kirkastuvat. Samalla henkilöstösuunnittelu on osa vuotuista toiminnan suunnitteluprosessia.

Henkilöstösuunnittelussa yhdistyy kunnan ja yksilön näkökulma. Henkilöstön kannalta tavoitteena on varmistaa, että jokainen voi tarjolla olevien mahdollisuuksiensa rajoissa työskennellä omia edellytyksiään ja tavoitteitaan vastaavissa tehtävissä.

Pohjaksi henkilöstösuunnittelulle tarvittavat tiedot kootaan kunnan henkilöstöraporttiin. Henkilöstöraportilla kuvataan ja seurataan henkilöstövoimavarojen tilaa. Sen on tarkoitus luoda kuva siitä, miten vahvalla pohjalla organisaation menestyminen on tulevaisuudessa. Henkilöstöraportti sisältää aikasarjoja tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tunnusluvusta ja analyysin tilanteesta strategiaan peilaten. Kunnan siirryttyä käyttämään Taloustuki Kuntapalvelut Oy:n palkkahallintopalveluja, henkilöstösuunnittelussa tarvittavat tiedot tulevat olemaan paremmin saatavilla.

Kunnanjohtaja Harri Hiitiö



HENKILÖSTÖPOLIITTINEN YLEISLINJAUS

VASTUULLISEN HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KUNTA 2013

Eurajoen kunnanvaltuuston vuoden 2010 talousarviokäsittelyn yhteydessä määrittelmien kunnan strategisten linjausten mukaisesti:

Eurajoen kunnan työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan keskeisiä haasteita ovat palvelustrategiaan perustuva henkilöstövoimavarojen ennakointi, osaavan työvoiman rekrytointi, osaamisen pitkäjännitteinen johtaminen ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen. Hyvä ja vastuullinen henkilöstöpolitiikka on kunnalle keskeinen menestystekijä kiristyvässä työvoimakilpailussa.

Kunnassa on määritelty vastuullisen henkilöstöjohtamisen periaatteet ja laadittu niiden toteuttamisen tueksi hyvät käytännöt kuvaamaan tavoiteltavaa ja suositeltavaa toimintaa kunnassa. Sisältö käsittää johtamisen, työsuhteiden pysyvyyden ja rekrytoinnin, osaamisen ja ammattitaidon, kannustavuuden, työhyvinvoinnin sekä työnantajakuvan.



JOHDANTO**HENKILÖSTÖPOLIITTINEN YLEISLINJAUS**

| | |
|---|----|
| HENKILÖSTÖ LUKUINA | 5 |
| KOULUTUS | 13 |
| HENKILÖSTÖN TYÖKYKY | 13 |
| YHTEISTOIMINTA | 17 |
| HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET | 18 |
| UUTTA PALKKAUS- JA PALKITSEMISJÄRJESTELMISSÄ VUOSINA 2009 – 2010 | 19 |
| YHTEENVETO | 20 |



HENKILÖSTÖ LUKUINA

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan.

Henkilöstön määrä

Henkilöstön kokonaismäärässä ei ole vertailuvuosina 2005 - 2010 tapahtunut suuria muutoksia.

Hallintokuntien osalta muutos vuodesta 2005 vuoteen 2010:

- yleishallinto -5
- maaseutulautakunta -27
- sosiaalilautakunta +23
- koululautakunta +6
- kirjasto-, kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta +5
- tekninen ja ympäristölahtakunta +3

Maaseutulautakunnan osalta muutokseen on vaikuttanut lomituspalveluiden siirtyminen vuoden 2006 alusta Kiukaisten lomituspalveluyksikköön.

Yleishallinnon henkilöstöstä kolme siirtyi vuoden 2010 aikana Taloustuki Kuntapalvelut Oy:n palvelukseen kunnanhallituksen hyväksyttyä Eurajoen kunnan ja Taloustuki Kuntapalvelut Oy:n välisen sopimuksen talous- ja palkkahallinnon palveluista.

Uudet toimet ja virat 2009 – 2010

- päivähoito, ensisijainen sijoituspaikka päiväkotij Majakka, 1.1.2009 alkaen
lastentarhanopettajan virka
5 hoitajan tointa
- päivähoito 1.1.2009 alkaen
päivähoidon johtaja
- atk-palvelut
it-suunnittelija 1.1.2009 alkaen
- Palvelukeskus Jokisimpukka, vuodeosasto, 1.1.2009 alkaen
7 sairaanhoitajan vakinaista tointa
1 määräaikainen sairaanhoitajan toimi
- nuorisotoimi, nuorten työpaja 1.3.2009 alkaen
työ- ja yksilövalmentaja
- siivous- ja ruokahuolto, toimintakeskus 1.1.2010 alkaen
toimitilahuoltaja
- toimintakeskus 1.1.2010 alkaen
hoitaja

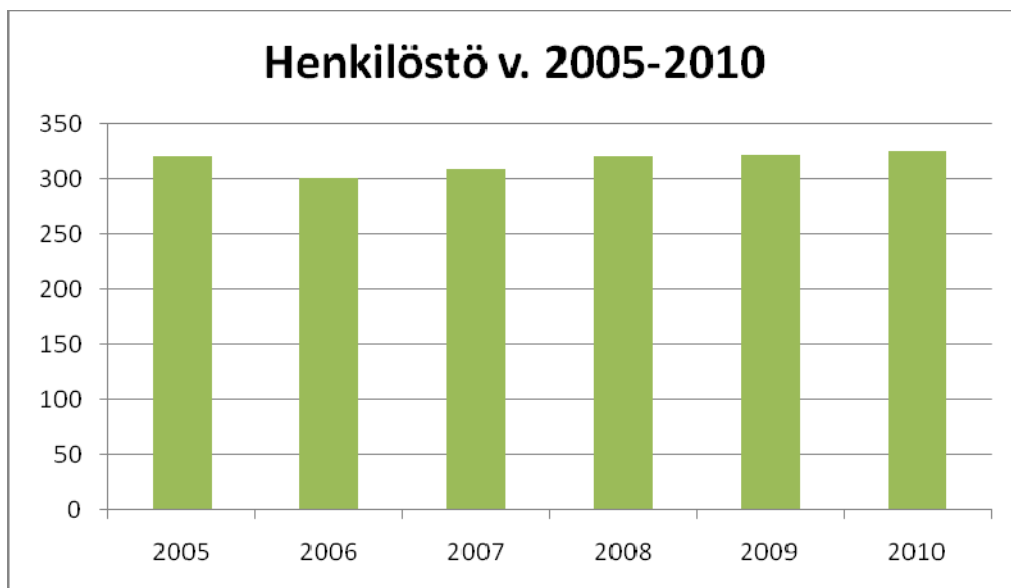


- terveyskeskuksen vuodeosasto 1.1.2010 alkaen sairaanhoitajan toimi
- lapsiperheiden kotipalvelu 1.3.2010 alkaen hoitaja
- peruskoulu 1.8.2010 alkaen erityisluokanopettaja

Lakkautetut toimet ja virat 2009 – 2010

- elinkeinoasiamiehen virka 1.5.2010 alkaen
- kunnankamreerin virka 1.5.2010 alkaen

Eurajoen kunnan palveluksessa oli 31.12.2010 yhteensä 325 henkilöä, kasvua vuoteen 2009 kolme henkilöä.



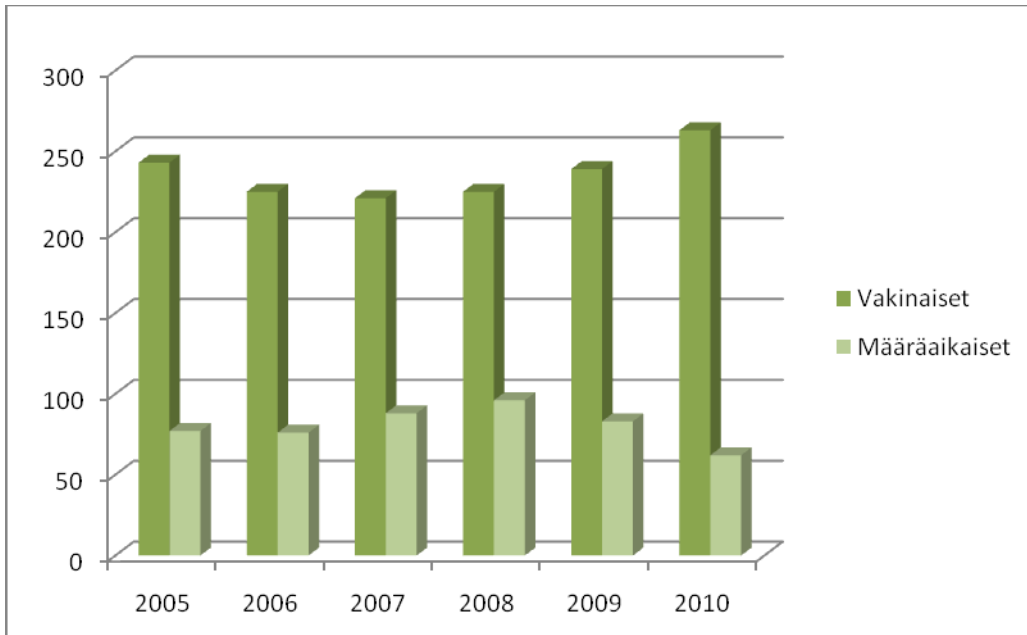
Henkilöstöstä 81 prosenttia oli vakinaisessa palvelussuhteessa 31.12.2010.

Palkkatoimikunta on 20.5.2009 todennut määräaikaisista työsuhteista:

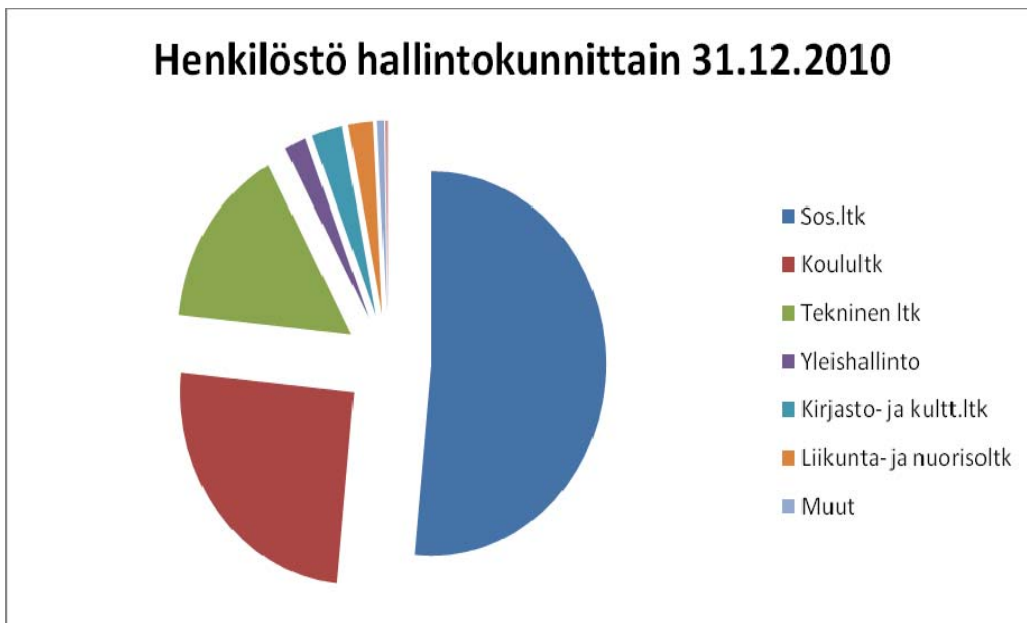
”Palkkatoimikunta suosittelee määräaikaisten työsuhteiden muuttamista toistaiseksi voimassa oleviksi ellei määräajaksi ottamisesta ole erikseen säädetty tai tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevan työsuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä määräaikaista työsuhdetta edellyttävä seikka sitä vaadi.”



Vakinaisten ja määräaikaisten henkilöiden määrä vuosina 2005 - 2010



Määräaikaisten luku sisältää myös vakinaisessa virka- tai työsuhteessa olevien sijaiset, joten yhtä virkaa tai tointa kohden voi olla henkilö sekä vakinaisissa että määräaikaisissa.



Sosiaalilautakunta on henkilöstöltään suurin, 52 % henkilökunnasta vuonna 2010 oli sosiaalilautakunnan alaisuudessa. Toiseksi eniten henkilöstöä on koululautakunnan alaisuudessa, 25 %.



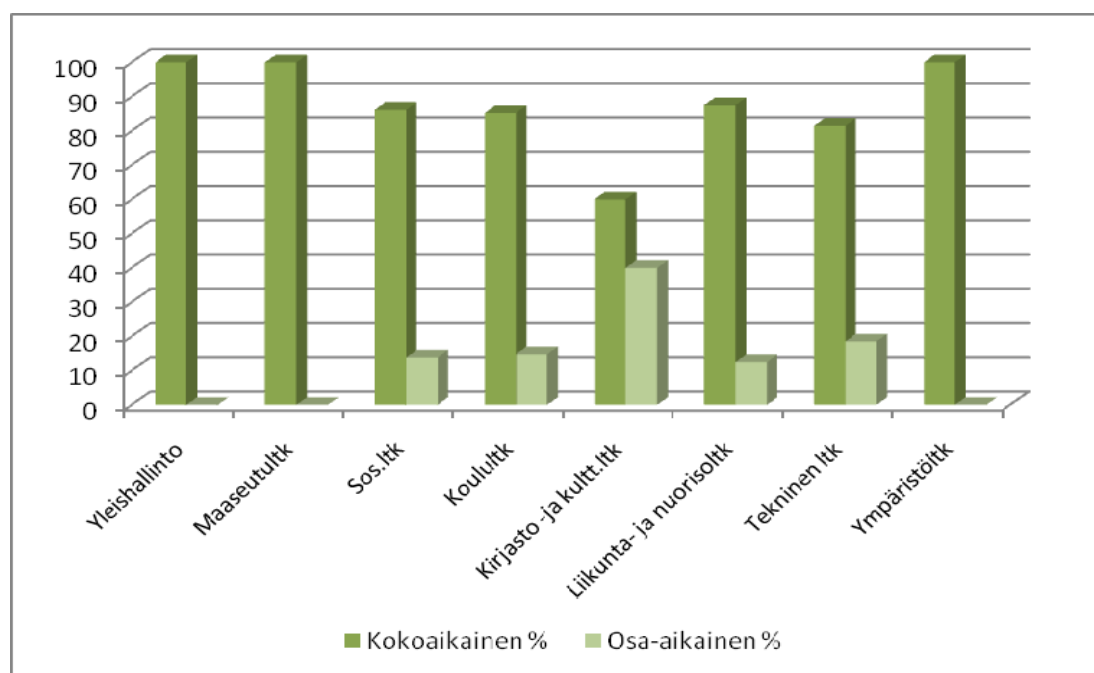
Henkilöstö (%) hallintokunnittain vuosina 2005–2010

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Sosiaaliltk | 42,1 | 48,7 | 49,5 | 50,2 | 53,5 | 51,6 |
| Koulultk | 26,0 | 27,4 | 27,7 | 28,4 | 26,0 | 25,1 |
| Tekninen Itk | 15,8 | 14,8 | 13,4 | 13,4 | 12,0 | 15,4 |
| KH/Yleishall. | 3,8 | 4,2 | 4,1 | 3,0 | 2,9 | 2,0 |
| Kirjasto- ja kulttuuriltk | 1,4 | 1,9 | 2,8 | 2,1 | 2,9 | 2,8 |
| Liikunta- ja nuorisoltk | 1,4 | 1,9 | 1,6 | 2,1 | 1,8 | 2,3 |
| Ympäristöltk | 0,7 | 0,7 | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 0,6 |
| Maaseutultk | 8,9 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |

Henkilöstön työaika

Henkilöstöstä kokoaikaisia oli vuoden 2010 lopussa 85 prosenttia. Eniten osa-aikaisia työntekijöitä on sosiaali- ja koulutoimessa, molemmissa noin 14 prosenttia työntekijöistä on osa-aikaisia.

Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön osuus hallintokunnittain 31.12.2010

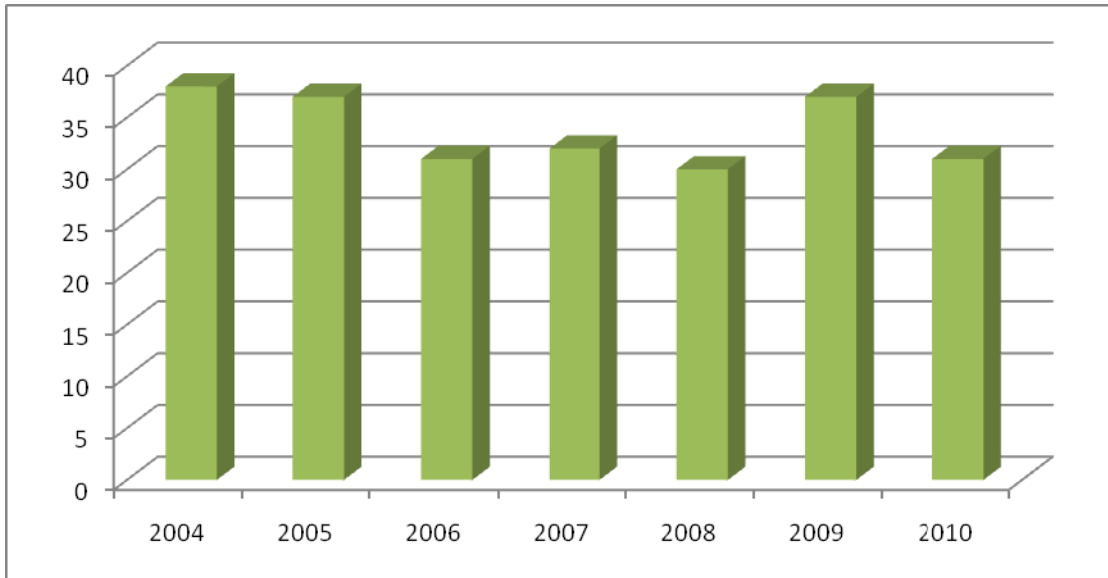


Työllistetyt

Vuonna 2009 työllistetyt tekivät 18,5. henkilötyövuotta joka vastaa 37 henkilöä ja vuonna 2010 15,5. henkilötyövuotta eli 31 henkilöä



Työllistettyjen määrä vertailujaksolla 2005 - 2010



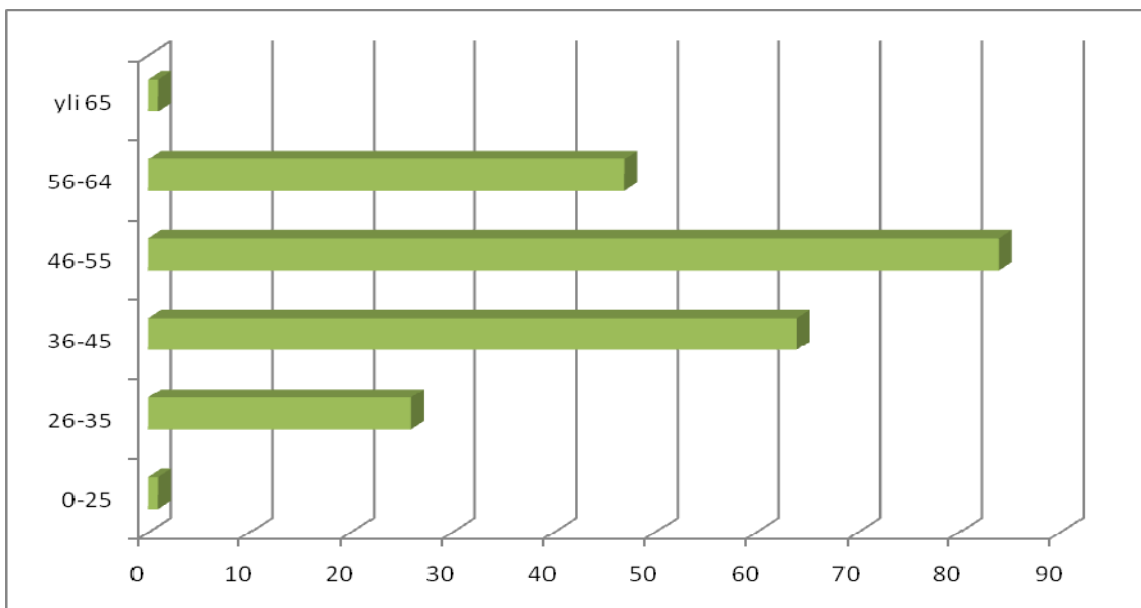
Henkilöstön sukupuolijakauma

Eurajoen kunnan palveluksessa (31.12.2010) olevista 12 %, on miehiä. Miesten määrässä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vertailujakson aikana.

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2010 oli 44 vuotta 7 kk 13 päivää. Suurimman ikäryhmän, eli 46-55 –vuotiaiden, osuus koko vakinaisen henkilöstön määrästä oli n. 38 %. Alle 35-vuotiaiden osuus oli vastaavasti 11 % vakinaisen henkilöstön määrästä.

Henkilöstö 31.12.2010 ikäryhmittäin

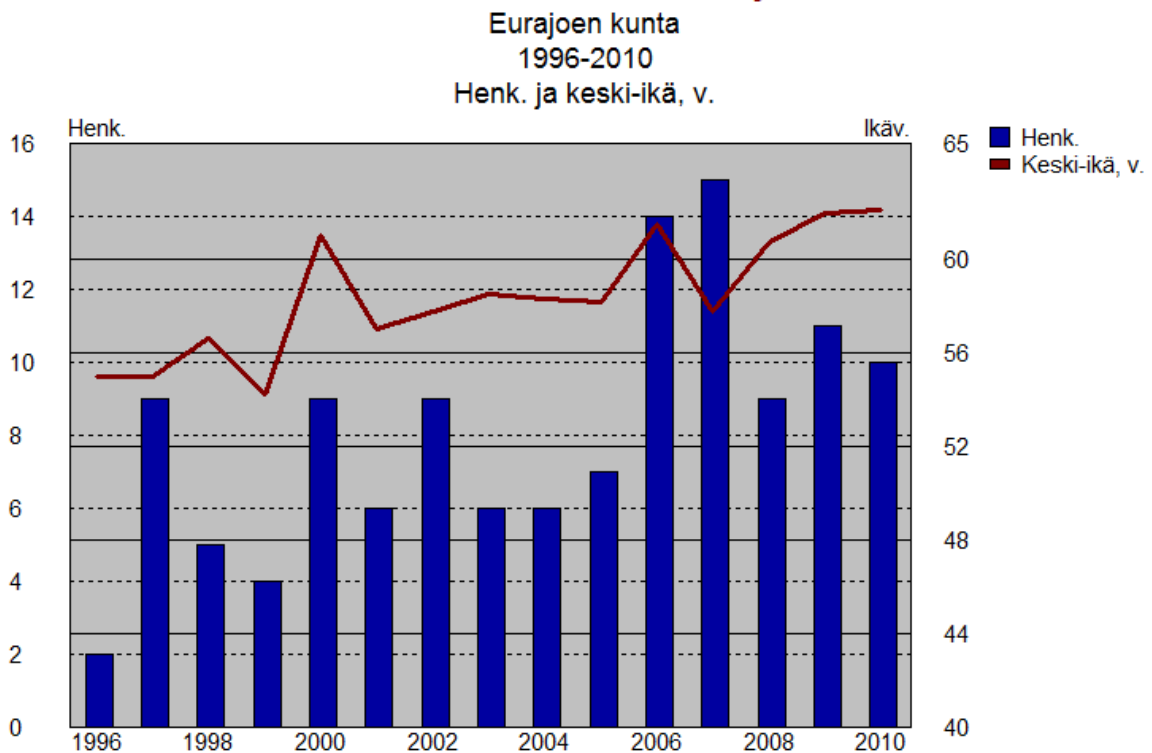


Vanhuuseläkeiän täyttyminen KVTEL:n mukaan vuosina 2012 - 2021

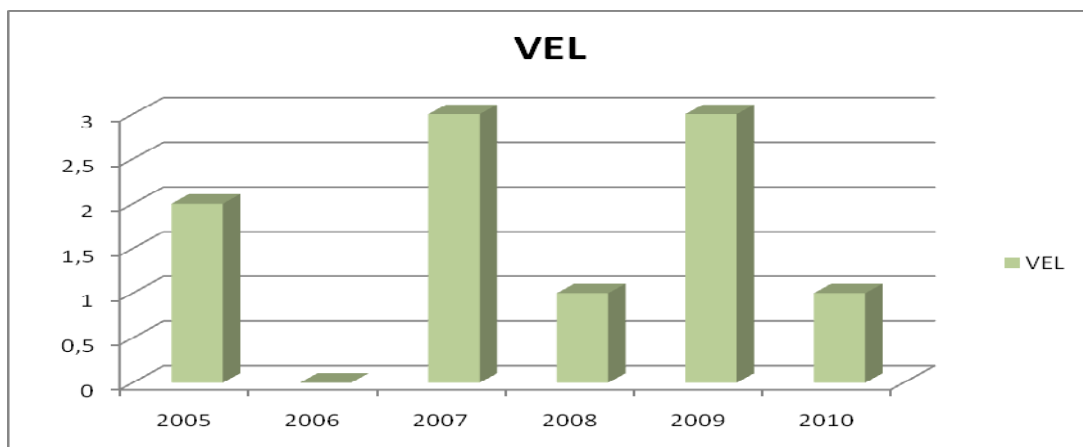
KVTEL:n alaisesta henkilöstöstä eläkeiän saavuttaa seuraavan viisivuotiskauden aikana 28 KVTEL:n alaisista henkilöistä.

1.1.2005 voimaan tulleen eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle voi edelleen siirtyä nykyisten säännösten mukaisessa henkilökohtaisessa eläkeiässä. Vanhuuseläkkeen voi kuitenkin saada myös ennen henkilökohtaista eläkeikänsä, mutta aikaisintaan 63-vuotiaana. Tällöin eläke on pienempi. Eläkettä voi kartuttaa merkittävästi jatkamalla työssä 68-vuotiaaksi saakka.

KuEL-eläkkeelle siirtyneet

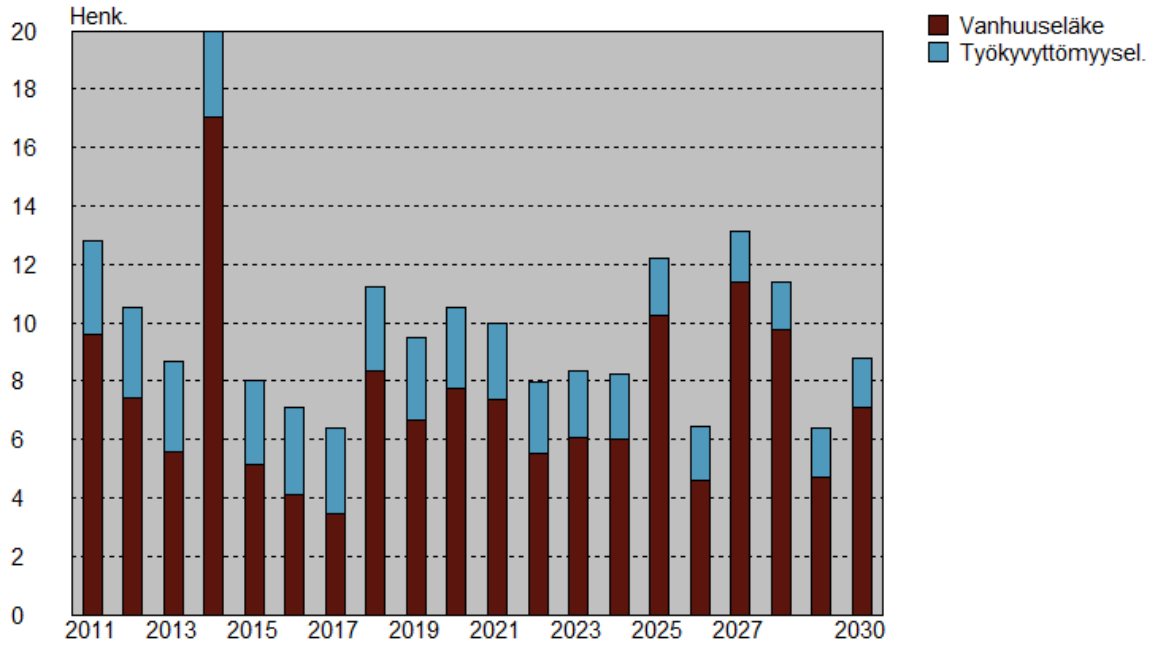


Vel-eläkkeelle siirtyneet



Kunta-alan eläkepoistuma (KuEL ja VaEL)

Eurajoen kunta
2011-2030
Henk.

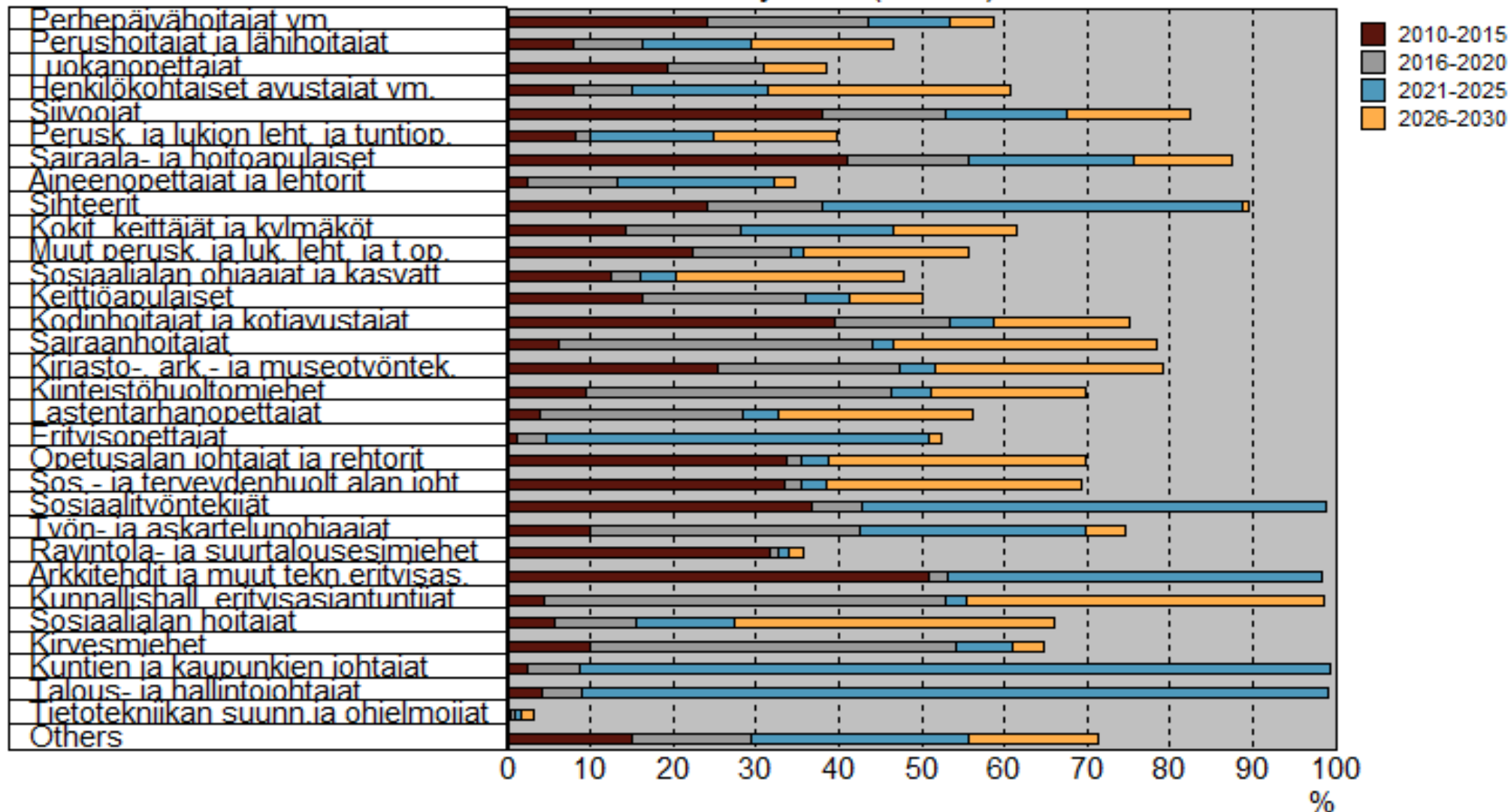


Kunta-alan eläkepoistuma

Eurajoen kunta

2010-2030

Suurimmat ammattiryhmät (Aml01), henk.



KOULUTUS

Työnantajan omana toimintana järjestämä koulutus tai muuten hankkima sisäinen ja ulkoinen koulutus työpäivinä

Eurajoen kunnan järjestämä

- osallistujia 175

- työpäiviä 174

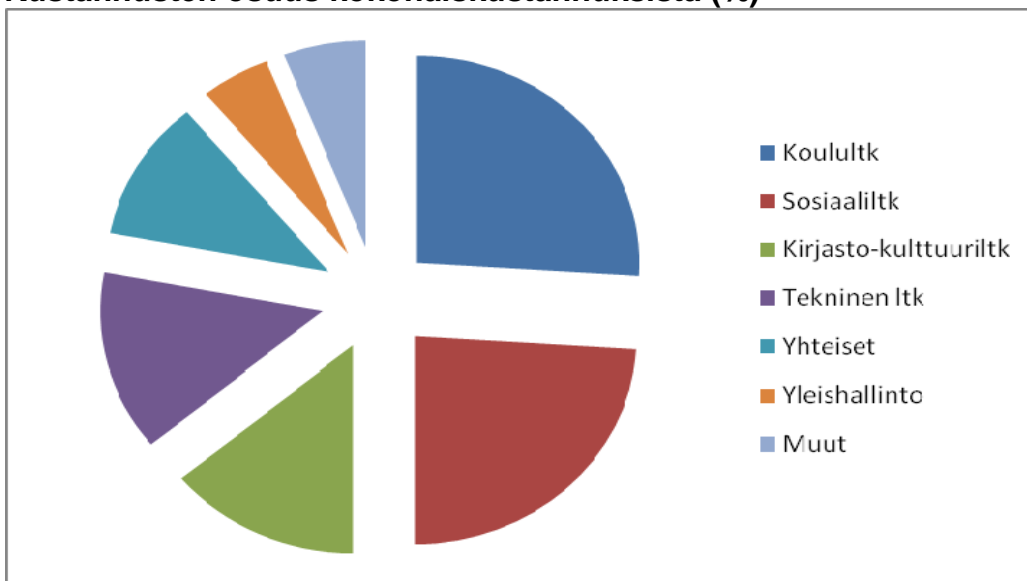
Työnantajan maksama ammatillinen henkilöstökoulutus työpäivinä

Työnantajan maksama ammatillinen henkilöstökoulutus:

- osallistujia 186

- työpäiviä 441

Kustannusten osuus kokonaiskustannuksista (%)



Kunnan panostusta henkilöstönsä kouluttamiseen on arvioitu tarkastelemalla talousarviolille "opetuspalvelujen ostot" kirjattuja menoja. Koulutus on lisäksi saattanut olla maksutonta.

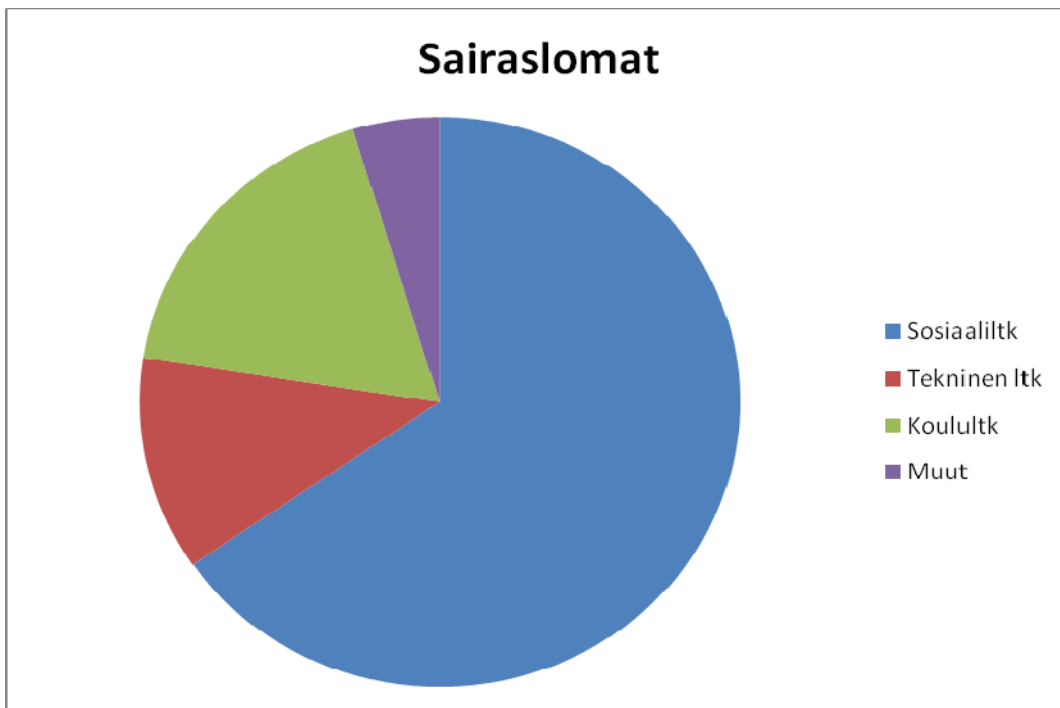
Koulutukseen on käytetty vuonna 2010 n. 213 euroa vakinaista työntekijää kohden

HENKILÖSTÖN TYÖKYKY

Vuonna 2010 sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 3105 työpäivää.

Sairaspoissaolot vuonna 2010 olivat noin 14 prosenttia pienemmät kuin vuonna 2009.

Sairauspoissaolot hallintokunnittain vuonna 2010



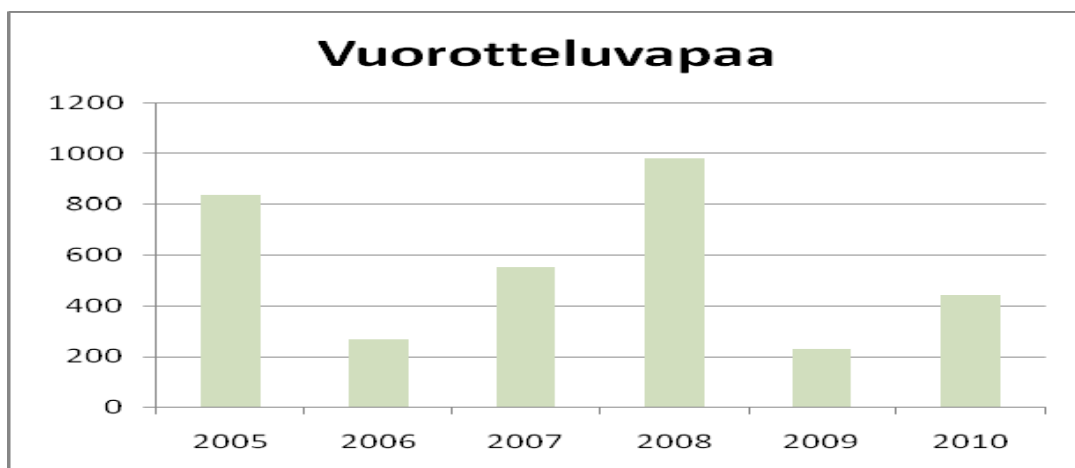
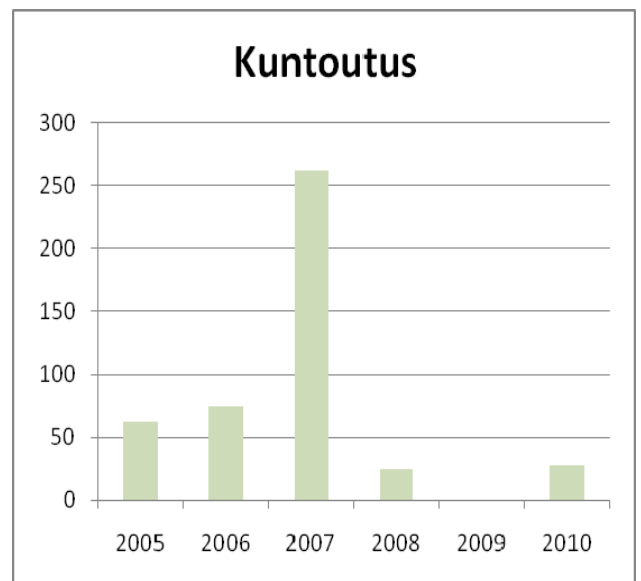
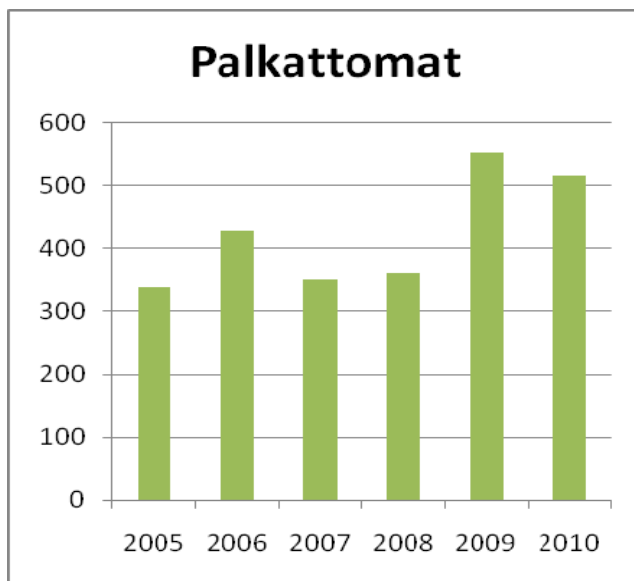
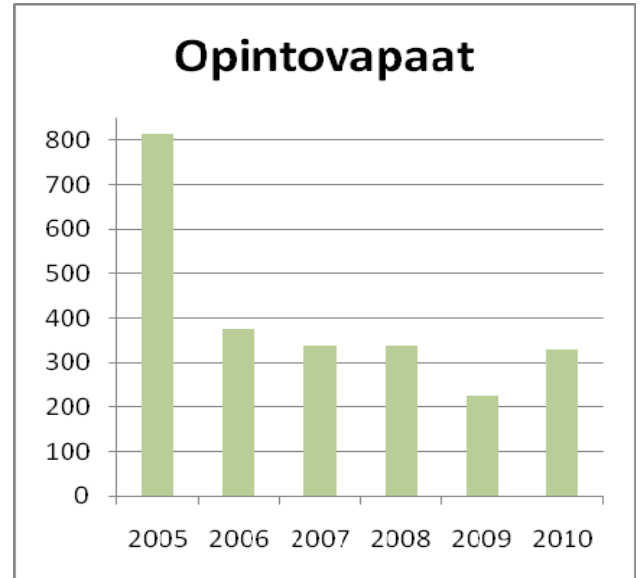
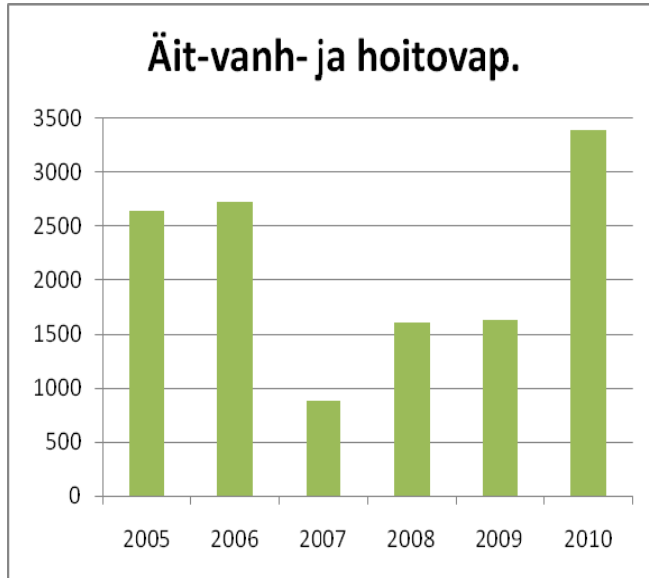
Muut: Yleishallinto, maaseutultk, kirjasto- ja kultt.ltk, liikunta- ja nuorisoltk sekä ympäristötoimi.

Vuoden 2010 sairaslomat jaettuna hallintokunnan henkilöiden (31.12.) lukumäärällä

| | 2010 Sairaslomat | 2009 Sairaslomapvt/hlö | |
|--------------|------------------|------------------------|----|
| Sosiaaliltk | 2029 | 2390 | 12 |
| Tekninen Itk | 377 | 666 | 8 |
| Koulultk | 554 | 503 | 7 |
| Muut | 145 | 68 | 6 |

Muita poissaolopäiviä ajalle 1.1.-31.12.2010 kertyi yhteensä 5602 päivää. Vuodesta 2005 alkaen on seurattu erikseen:

- äitiys-, isyys-, vanh- ja hoitovapaita
- opintovapaita
- yksityisyyhin perustuvia palkattomia vapaita
- kuntoutusta ja
- vuorotteluvapaiden käyttöä

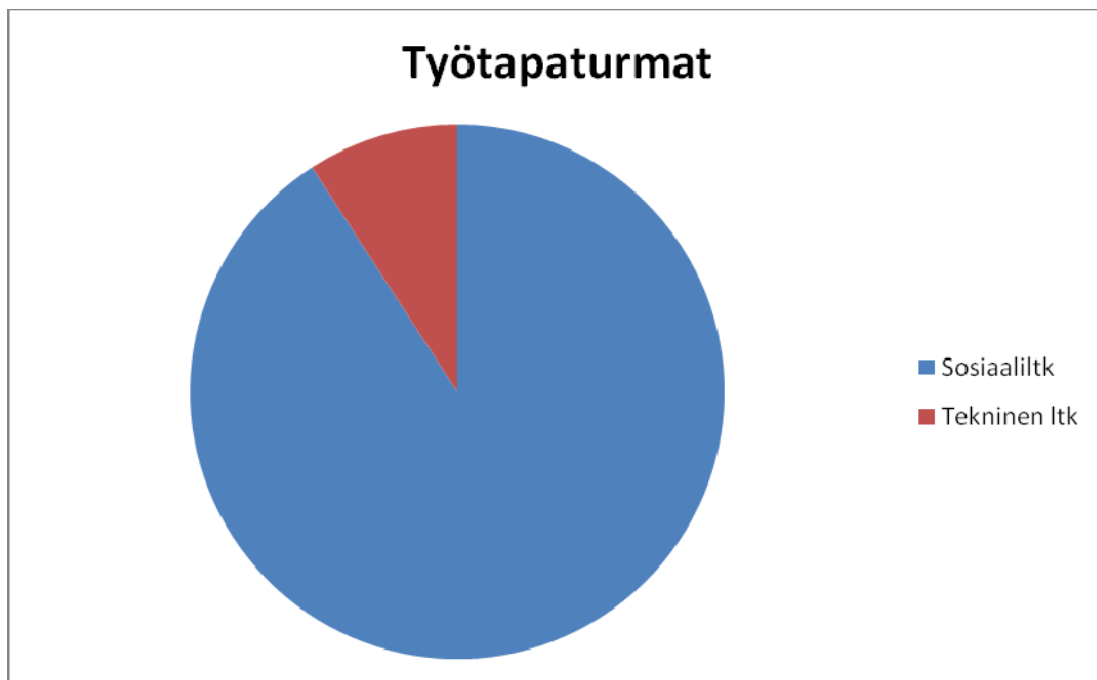


Työtaturmat

Tapaturmien vuoksi poissaolopäiviä kertyi 13 työtaturmasta yhteensä 175 päivää. Työtaturmien aiheuttamat poissaolot olivat pituudeltaan yhdestä päivästä viiteenkymmeneenkuuteen päivään.

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|
| Työtaturmia | 7 | 9 | 10 | 10 | 14 | 13 |
| Kesto työpvnä | 240 | 385 | 353 | 124 | 173 | 175 |

Työtaturmat hallintokunnittain vuonna 2010



Kuntoutukseen osallistuneet vuonna 2010

Eurajoen kunnan henkilöstöstä 3 osallistui vuoden 2010 aikana kuntoutukseen. Kuntoutukseen käytettiin yhteensä 28 työpäivää.

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Henkilöt lkm | 9 | 5 | 6 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Kesto työpvnä | 136 | 41 | 75 | 112 | 25 | 23 | 28 |



YHTEISTOIMINTA

Eurajoen kunnan yhteistyötoimintasopimuksen mukaan yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja parantaa työelämän laatua antamalla henkilökunnalle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmistelussa. Yhteistoiminta tulee nähdä johtamisen välineenä, jonka avulla kunnan käytettävissä olevat voimavarat voidaan saada mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön.

Vuosien 2009 ja 2010 aikana yhteistyötoimikunta on esittänyt ja kunnanhallitus päättänyt mm. seuraavat asiat:

- toimintamalli ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen
 - toimintamallin avulla pyritään siihen, että työntekijät:
 - 1.jatkavat työssään eläkeikään asti
 - 2.jaksavat työssään eläkeikään asti
 - 3.kokevat kaikissa ikäryhmissä tulevansa nähdyksi ja
 - 4 .eläkkeelle siirryttyään jakavat positiivista kuvaa entisestä työnantajastaan
- Eurajoen kunta työnantajana pyrkii savuttomaksi työyhteisöksi vuoden 2012 alusta lukien
- toimintamalli kosteus-, home- ja sisäilmaongelmien hallitsemiseksi
- Eurajoen varhaisen tuen malli

Lisäksi kunnassa sovelletaan seuraavia yhteisiä, aikaisemmin hyväksytyjä, ohjeistuksia ja toimintamalleja:

- henkinen jaksaminen
- toimintamalli häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaan
- toimintamalli työn aiheuttamien haitallisten henkisten kuormitustekijöiden tunnistamiseksi ja hallitsemiseksi
- työsuojelun toimintaohjelma
- omaehtoinen koulutus
- tasa-arvosuunnitelma

Tyky-toiminta

Henkilökunnan työkykyä ylläpitävää toimintana on seurantavuosina tarjouttu tarjoamalla eri liikuntamuotoja, uimahallikäyntien tukemisella ja kuntotempauksiin osallistumisen tukemisella (Flikkate Vitonen ja Uuden Vuoden juoksu)

Henkilöstöruokailu

Työnantaja on järjestänyt työpaikkaruokailun Eurajoen Lounas- Padassa, Eurajoen kristillisellä opistolla, Eurajoen Portissa, Kaffe-Kellarissa ja Poisassa. Ateriasta peritään kulloinkin voimassa oleva verohallituksen vahvistama korvaus.

Työnantaja maksaa kahvirahaa 25 euroa/ vakituinen työntekijä vuoden aikana, lisäksi kunta on tarjonnut työntekijöilleen yhteisen jouluaaterian.



Työterveyshuolto

Työterveyshuollon järjestäjänä toimii MedOne Oy. Työterveyshuolto järjestetään hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto sisältää sekä lakisääteistä ehkäisevää ja työkykyä ylläpitävää toimintaa että sairaanhoitoa.

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on:

- terveellinen ja turvallinen työympäristö
- terveyttä ja työkykyä tukeva, muutoksissa jaksamiseen kannustava työyhteisö sekä
- yksilön hyvän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja sairauksien ehkäisy

Vuoden 2010 aikana suoritettiin terveystarkastuksia yhteensä 109 kappaletta. Työkyvyn kartoittamiseksi järjestettiin syksyllä 2010 UKK-Instituutin 2 km:n kävelytesti. Työkyvykartoituksia pidettiin kolme kertaa.

HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Henkilöstömenot

| Vuosi 2010 | |
|--------------------------|----------|
| Palkat ja palkkiot | 11182664 |
| Eläkekulu | 2988177 |
| Muut henkilösivukulut | 679655 |
| Henkilöstökulut yhteensä | 14850496 |

Henkilöstökulujen vertailu 2005 – 2010



Henkilöstökulut kasvoivat vuodesta 2009 vuoteen 2010 7,6 prosenttia.

UUTTA PALKKAUS- JA PALKITSEMISJÄRJESTELMISSÄ VUOSINA 2009 - .2010

Työn vaativuuden arviointi

Palkkatoimikunnan esityksestä kunnanhallitus hyväksyi KVTES:n sopimuslalla keväällä 2009 suoritettujen työn vaativuuden arvioinnit, edellisen kerran työn vaativuuden arviointi oli suoritettu vuonna 2001. Työn vaativuuden arvioinnin perusteella kunnanhallitus korjasi, palkkatoimikunnan esityksestä, 26 henkilön palkkausta.

Henkilökohtainen lisä

Kunnanhallitus hyväksyi vuonna 2009, palkkatoimikunnan esityksestä, henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmän.

Henkilökohtaisen lisän perusteina ovat työtulosten ja tavanomaisten työtehtävien hallinnan lisäksi monitaitoisuus sekä erityistiedot ja -taidot, mikäli näitä voidaan käyttää omaa pääasiallista vastuualuetta laajemmin hyväksi työyhteisössä, taikka muut työn onnistumisen kannalta tärkeät tekijät.

Palkkatoimikunta on ohjeistuksissaan esimiehille korostanut, että henkilökohtaista työsuorituksen arviointia tulisi käyttää johtamisen välineenä jonka avulla työntekijää kannustetaan hyviin työtuloksiin.

Vuoden 2009 aikana kunnanhallitus hyväksyi työsuoritusten arviointien perusteella henkilökohtaisen lisän maksamisen kahdelle henkilölle ja vuoden 2010 aikana kahdeksalle henkilölle.

Kehityskeskustelut

Palkkatoimikunta on vuodesta 2009 alkaen seurannut eri hallintokunnissa tehtyjen kehityskeskustelujen määrää. Vuoden 2009 aikana kehityskeskustelujen toteumaprosentti oli 62,7 prosenttia, vuonna 2010 vastaava luku oli 86 %.

Palkkatoimikunta pitää kehityskeskusteluja ja siihen liittyvää suoritusarviointia yhtenä palkanosan määrittämisen perusteena. Näin on tärkeää, että kaikkien kunnan työntekijöiden kanssa käydään kehityskeskustelut. Erityisen tärkeää vuosittaiset keskustelut ovat uusien työntekijöiden kanssa, niiden työntekijöiden kanssa, joiden tehtävänkuva on muuttunut sekä ehdottomasti kaikkien alaisten kanssa, joilla on kunnan taloudellisia resursseja käytössään.

Kannustuslisä

Kunnanhallitus hyväksyi vuonna 2010, palkkatoimikunnan esityksestä, kannustuslisän käyttöönoton.

Periaatteet kannustuslisän maksamiseen:



- kannustuslisää maksetaan Eurajoen kunnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen perustuvien päätösten pohjalta
- päätöksen kannustuslisästä tekee kunnanhallitus palkkatoimikunnan esityksen perusteella
- kannustuslisä suoritetaan kertaluonteisena korvauksena
- päätöstä kannustuslisän maksamisesta sovelletaan kaikilla sopimusaloilla
- kannustuslisään voidaan käyttää enintään 0.4 % kunnan kuukausipalkkaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkojen yhteismäärästä ja se voi olla enintään 5 % viranhaltijan/työntekijän vuotuisesta tehtäväkohtaisesta palkasta

Kannustuslisää maksettiin vuonna 2010 kolmelle henkilölle.

Tulospalkkio

Kunnanhallituksen vuonna 2008 tekemän tulospalkkiojärjestelmää koskevan päätöksen perusteella maksettiin tulospalkkiota ensimmäisen kerran vuonna 2009 vuoden 2008 tulosten perusteella.

Tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti palkkiot sijoitetaan vuosittain OP-Henkivakuutuksen ryhmäeläkevakuutukseen. Palkkiot ovat toimintokohtaisia ryhmäpalkkioita ja tulospalkkion maksimi on 1000 euroa per henkilö. Palkkiota saavan henkilön on oltava vähintään kuusi kuukautta työ- tai virkasuhteessa kuntaan, jotta olisi palkkioon oikeutettu. Koko kuntaa koskevien tavoitteiden painoarvo on 15% ja toimintokohtaisten 10%. Palkkiota ei makseta ollenkaan ellei vähintään kaksi kuntakohtaista ja kaksi toimintokohtaista tavoitetta ole saavutettu.

Tulospalkkioita on maksettu lisäksi vuonna 2010 vuoden 2009 tulosten perusteella.

YHTEENVETO

Henkilöstön määrässä ei tapahtunut merkittäviä muutoksia. Kasvua vuoteen 2009 oli 3 henkilöä. Eurajoen kunnan palveluksessa oli 31.12.2010 yhteensä 325 henkilöä. Henkilöstöstä 81 prosenttia oli vakituudessa palvelussuhteessa. Vakinaisen henkilöstön osuus on palkkatoimikunnan suosituksen mukaisesti kasvanut.

Henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2010 44 vuotta. Suurimman ikäryhmän eli 46-55 -vuotiaiden osuus oli 38 prosenttia kun taas alle 35-vuotiaiden osuus oli 11 prosenttia.

Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on noussut ja oli 2010 62 vuotta. Sairaspoissaolot olivat vuonna 2010 14 prosenttia pienemmät kuin edellisellä vuonna. Työtapaturmien vuoksi poissaolopäiviä kertyi 13 työtapaturmasta 175 päivää, kun vastaavat luvut vuonna 2009 olivat 14/173. Koulutukseen on käytetty vuonna 2010 213 euroa vakinaista työntekijää kohden.

Kunnan henkilöstökulut kasvoivat vuodesta 2009 vuoteen 2010 7,6 prosenttia. Kunnan palkkausjärjestelmää on kehitetty kolmen viimeisen vuoden aikana mm. työn vaatavuuden- ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmällä sekä kannustuslisän käyttöön otolla.

