

# **HENKILÖSTÖKERTOMUS 2019**

**YTK 14.5.2020  
KH 25.5.2020  
KV 8.6.2020**

## Sisällys

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| Johdanto .....                                              | 3  |
| Henkilöstön tila .....                                      | 4  |
| Henkilöstömäärä .....                                       | 4  |
| Osa-aikatyö .....                                           | 6  |
| Henkilötyövuosi .....                                       | 6  |
| Vuokratyövoiman käyttö .....                                | 7  |
| Henkilöstökustannukset ja maksetut palkat .....             | 8  |
| Sopimusalat .....                                           | 10 |
| Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne .....                  | 11 |
| Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika .....                 | 12 |
| Työterveyshuolto .....                                      | 12 |
| Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto .....         | 14 |
| Terveysperusteiset poissaolot .....                         | 14 |
| Muut poissaolot .....                                       | 16 |
| Eläköityminen .....                                         | 17 |
| Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....                          | 18 |
| Investoinnit henkilöstöön .....                             | 19 |
| Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....                    | 19 |
| Henkilöstölähtöinen kehittämistyö .....                     | 20 |
| Rekrytoinnit ja perehdyttäminen .....                       | 20 |
| Esihenkilötyö .....                                         | 21 |
| Yhteistyö oppilaitosten kanssa .....                        | 21 |
| Työhyvinvointia ylläpitävät toimet .....                    | 22 |
| Henkilöstötutkimus .....                                    | 22 |
| Muita toimia .....                                          | 23 |
| Yhteistoiminta .....                                        | 24 |
| Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset ..... | 24 |
| Paikallinen sopiminen .....                                 | 24 |
| Työpaikkademokratia .....                                   | 24 |
| Työsuojaelu .....                                           | 24 |

## Johdanto

Henkilöstökertomus kertoo henkilökuntaan liittyvää tietoa edelliseltä vuodelta ja vertailutietoina aiemmilta vuosilta. Henkilöstökertomuksessa kuvataan mm. erilaisten tunnuslukujen avulla henkilöstön tilaa, henkilöstöön kohdistuneita investointeja sekä yhteistoimintaa. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa niin päättäjille kuin kunnan johdolle, esihenkilöille että henkilöstölle erityisesti kehittämiskohteiden määrittelyn tukemiseksi. Henkilöstökertomuksen sisältö mukailee KT:n suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämisestä. Talousarvion yhteydessä hyväksyttävä henkilöstösuunnitelma sisältää suunnitelman tarvittavasta henkilöstön määrästä, osaamisesta ja kehittämiskohteista tuleville vuosille. Em. toteutum tiedot raportoidaan henkilöstökertomuksessa.

Kertomusvuoden alkuosa oli kunnan oman toiminnan arvioinnin aikaa erityisesti sivistyspalvelujen osalta. Alkuvuodesta 2019 arvioitiin esiopetuksen järjestämistapaa, minkä lisäksi varhaiskasvatuksessa suljettiin Kyröskosken päiväkotia ja ko. yksikön henkilöstö siirtyi muihin varhaiskasvatuksen toimipisteisiin. Kertomusvuoden aikana Kurjenmäkikodin saneeraus valmistui ja yksikköön siirtyi vakansseja terveyskeskuksen muiden toimintojen kehittämisen myötä ja uusia rekrytointia toteutettiin.

Vuoden aikana yhteistoiminnassa käsiteltiin mm. esiopetuksen järjestämisvaihtoehtoja, talous- ja henkilöstöhallinnon palveluselvitystä sekä henkilöstökyselyn 2018 tuloksia ja jatkotoimenpiteitä. Lisäksi alkuvuodesta 2019 käsiteltiin sote- ja maakuntauudistuksen etenemistä, mutta sittemmin uudistuksen eteneminen on hidastanut. Virka- ja työehtosopimukseen sisältyvä kertaerä laitettiin maksuun tammikuussa 2019, minkä lisäksi vuoden aikana vietiin päätöksentekoon kunnallisen lääkärisopimuksen (LS) tehtävän vaatavuuden arviointijärjestelmä sekä valmisteltiin KVTES:n liitteiden 3, 4 ja 5 osalta tehtävän vaatavuuden arviointijärjestelmän uudistusta.

Kertomusvuoden aikana käytiin läpi henkilöstökyselyn tuloksia ja parannettiin tiedotukseen liittyviä käytäntöjä sekä koulutettiin esihenkilöitä. Palkkausjärjestelmän kehittämisen uskotaan tuovan parannusta myös henkilöstökyselyssä esiin nousseeseen palkkatyytymättömyyteen.

Kunnassa jatkettiin henkilöstölähtöistä kehittämistä ja kolmas erikoisammattitutkintoon tähtäävä tuotekehittäjien ryhmästä suurin osa päätti opintonsa. Kehittämistyötä jaettiin toisena vuonna peräkkäin nk. kertapalkkiojärjestelmän mukaiset palkkiot neljälle eri yksikölle. Lisäksi kunnan henkilöstö teki näkyväksi omaa ammattitaitoaan ja kehittämistyötään näkyen laajasti sosiaalisessa mediassa, mm. twitterissä sekä kehittämisfoorumeilla, suurimpana Kunteko2020-hankkeessa.

## Henkilöstön tila

### Henkilöstömäärä

Kunnan palveluksessa oli palvelussuhteessa 31.12.2019 yhteensä 721 työntekijää, joista vakituisia viran- ja toimenhaltijoita sekä tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 597 (582). Henkilöstömäärässä on mukana myös ne viranhaltijat/työntekijät, jotka eivät ole aktiiviyössä, mutta heidän palvelussuhteensa oli voimassa 31.12. Viranhaltijoita oli yhteensä 164 ja työsopimussuhteisia 433 henkilöä. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, sillä lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakituisen henkilöstön poissa ollessa. Suurin osa määräaikaista onkin sijaisia.

Henkilöstömäärä toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden osalta on ollut hienoisessa nousussa. Nousu on kuitenkin ollut suunnitelmallista ja perustuu talousarvion yhteydessä hyväksyttyihin henkilöstösuunnitelmiin. Taustalla ovat esim. Kurjenmäkikodin uudet vakanssit. Vuonna 2019 ei toteutettu liikkeen luovutuksia. Palkkatuella työllistettyjä henkilöitä oli vuoden lopussa yhteensä 14, joista vuoden lopussa viisi oli hallintopalveluissa (velvoitetyöllistetyt, jotka tekevät työtä muilla palvelualueilla). Työvoimahallinnon kuntiin ohjaamien nk. velvoitetyöllistettyjen määrä kasvoi kertomusvuonna odotettua suuremmaksi, mikä näkyy myös palkkamenojen kasvuna erityisesti hallintopalveluiden osalta (asiaa käsitellään tarkemmin palkkamenot-kohdassa).

Vertailuvuosien aikana tehdyt organisaatiomuutokset vaikuttavat taulukoissa esitettyihin palvelualuekohtaisiin lukuihin, joten ne eivät suoraan ole vertailukelpoisia.

*Taulukko 1. Palvelussuhteet 31.12.2019*

| <b>Palvelussuhde 31.12.2019</b> | <b>yhteensä</b> | <b>naiset</b> | <b>miehet</b> | <b>yhteensä 2018</b> | <b>muutos %<br/>ed.vuodesta</b> |
|---------------------------------|-----------------|---------------|---------------|----------------------|---------------------------------|
| Vakituinen                      | 597             | 515           | 82            | 582                  | 2,6                             |
| Määräaikaiset                   | 50              |               |               | 63                   | -20,6                           |
| - joista työllistettyjä         | 14              | 3             | 11            | 9                    |                                 |
| - joista oppisopimuksella       | 5               | 3             | 2             | 8                    |                                 |
| - joista muita työllistettäviä  | 1               | 1             | 0             | 1                    |                                 |
| Sijaiset                        | 74              | 72            | 2             | 96                   | -22,9                           |
| <b>Yhteensä</b>                 | <b>721</b>      | <b>587</b>    | <b>84</b>     | <b>741</b>           | <b>-2,7</b>                     |

*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

Taulukko 2. Vakituinen henkilöstö

| Vakituinen henkilöstö palvelualueittain | 2019       | 2018       | 2017       | 2016       | 2015       |
|-----------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Hallintopalvelut                        | 17         | 18         | 18         | 14         | 15         |
| Perusturvapalvelut                      | 259        | 241        | 245        | 224        | 224        |
| - terveyspalvelut                       | 125        | 122        | 126        | 116        | 108        |
| - sosiaalipalvelut                      | 134        | 119        | 119        | 108        | 116        |
| Sivistyspalvelut                        | 243        | 246        | 239        | 235        | 239        |
| - opettajat                             | 103        | 104        | 100        | 102        | 103        |
| - muu henkilöstö                        | 140        | 142        | 139        | 133        | 136        |
| Tekniset palvelut                       | 78         | 77         | 78         | 90         | 87         |
| - kk-palkkaiset                         | 59         | 58         | 58         | 70         | 63         |
| - tuntipalkkaiset                       | 19         | 19         | 20         | 20         | 24         |
| <b>Yhteensä</b>                         | <b>597</b> | <b>582</b> | <b>580</b> | <b>563</b> | <b>565</b> |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Taulukko 3. Palvelussuhteet palvelualueittain

| Palvelussuhteet palvelualueittain 31.12.2019 | Vakituinen | Määräaikainen | Sijainen  | Työllistetyt | Muut*    | Yht.       |
|----------------------------------------------|------------|---------------|-----------|--------------|----------|------------|
| Hallintopalvelut                             | 17         | 0             | 0         | 5            | 0        | 22         |
| Perusturvapalvelut                           | 259        | 4             | 44        | 5            | 4        | 316        |
| Sivistyspalvelut                             | 243        | 23            | 22        | 2            | 1        | 291        |
| Tekniset palvelut                            | 78         | 3             | 8         | 3            |          | 92         |
| <b>Yhteensä</b>                              | <b>597</b> | <b>30</b>     | <b>74</b> | <b>15</b>    | <b>5</b> | <b>721</b> |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. oppisop.

Taulukko 4. Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain

| Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain | 2019       | 2018       | 2017       | 2016       | 2015       |
|--------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Hallintopalvelut                           | 0          | 2          | 3          | 2          | 2          |
| Perusturvapalvelut                         | 57         | 57         | 57         | 54         | 67         |
| Sivistyspalvelut                           | 48         | 48         | 47         | 56         | 66         |
| Tekniset palvelut                          | 14         | 14         | 14         | 12         | 21         |
| <b>Yhteensä</b>                            | <b>119</b> | <b>121</b> | <b>121</b> | <b>124</b> | <b>156</b> |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## Osa-aikatyö

Kunnan 597 toistaiseksi voimassa olevasta palvelussuhteesta on 81 osa-aikaisia. Osa-aikaisuus voi johtua tehtävän osa-aikaisuudesta, osa-aikaisesta hoitovapaasta, osa-aikaeläkkeestä tai työntekijän omasta pyynnöstä.

Taulukko 5. Palvelussuhteen luonne ja osa-aikaisuuden peruste

| Palvelussuhteen luonne<br>(kokoaikainen, osa-aikainen ja syy) |              |                       | Osa-aikaisuuden peruste |                            |                       |                        |               |
|---------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|---------------|
| 31.12.2019                                                    | Kokoaikainen | Osa-aikaiset yhteensä | Osa-aikainen            | Muu osa-aik. tt oma pyyntö | Osittainen hoitovapaa | Osatyökyvyttömyyseläke | osa-aikaeläke |
| <i>vakituinen (N=597)</i>                                     | 516          | 81                    | 36                      | 16                         | 13                    | 11                     | 5             |
| %                                                             | 86,4         | 13,6                  | 6,0                     | 2,7                        | 2,2                   | 1,8                    | 0,8           |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (henkilöstökertomuksessa käytetty ajankohtana 31.12.2019 ja HTV1). Vuonna 2019 tehtyjen henkilötyövuosien kokonaismäärä oli 729,9. Vastaava luku vuonna 2018 717,7.

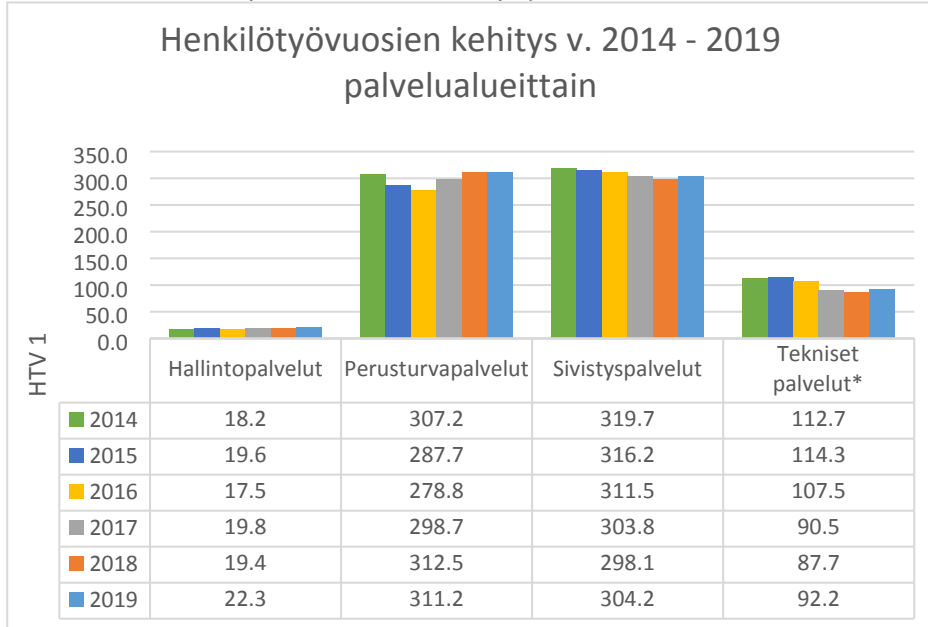
Henkilöstösuunnitelmassa ja henkilöstökertomuksessa on siirrytty seuraamaan henkilöstön työpanosta käyttämällä henkilöstötietojärjestelmästä saatavaa "HTV1", joka on teoreettinen henkilötyövuosi. Teoreettisesta henkilötyövuodesta ei ole vähennetty henkilöstön palkallisia poissaoloja.

Teoreettinen HTV = Palvelussuhteessa

olopäivät kalenteripäivinä / 365 \* osa-aika% / 100

Alla olevassa taulukossa on esitetty henkilötövuosien kehitys palvelualueittain sisältäen vakituiset, määräaikaiset, sijaiset ja palkkatuetun henkilöstön. Kunnan organisaatiossa tapahtuneet muutokset aiheuttavat pieniä epätarkkuuksia palvelualuekohtaisessa tilastoinnissa.

Taulukko 6. Henkilötövuosimäärän kehitys palvelualueittain



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä, \*sis. vesihuoltolaitoksen

## Vuokratyövoiman käyttö

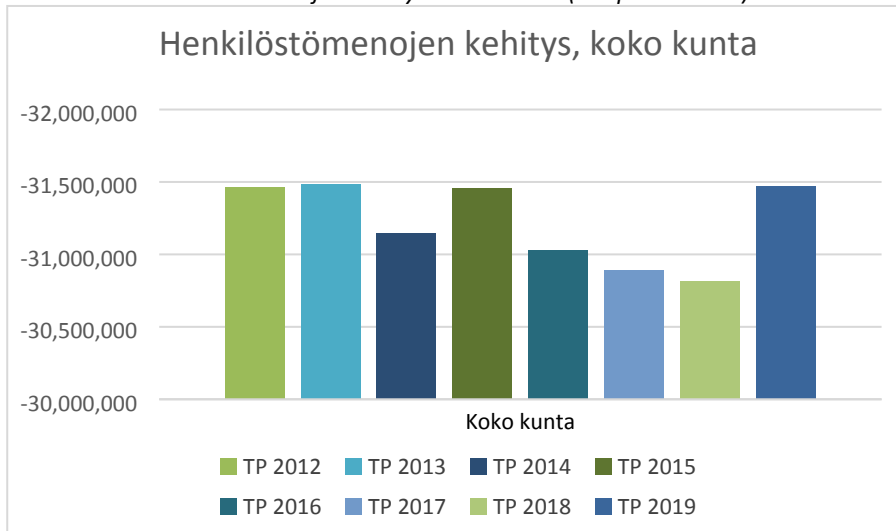
Tavoitteena on ollut pitää vuokratyövoiman käyttö ja sen käyttökustannukset maltillisena.

Vuokratyövoiman käytön kustannukset olivat perusturvapalveluissa 455 724 euroa. Vuokratyövoimaa käytettiin lääkärin työpanoksena avosairaanhoidossa (neuvola, poliklinikka, päivystys) ja kesäaikana myös hammaslääkäriä suun terveydenhuollossa. Muilla palvelualueilla ei käytetty vuokratyövoimaa kertomusvuonna.

## Henkilöstökustannukset ja maksetut palkat

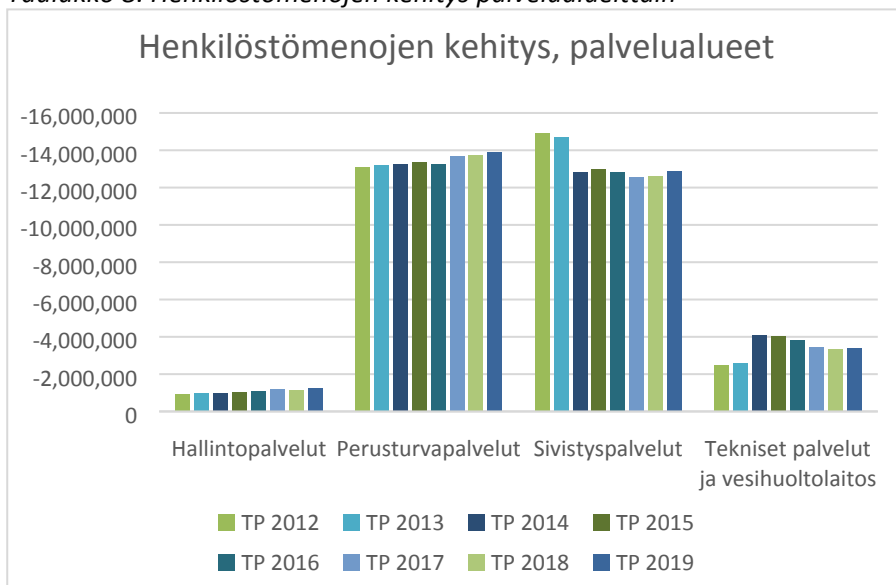
Henkilöstömenot olivat vuonna 2019 yhteensä 31 469 705 euroa. Nousua edelliseen vuoteen oli 656 188 euroa (2,1 %). Henkilöstömenot sisältävät palkkamenojen lisäksi työnantajan lakisääteiset sivukulut.

Taulukko 7. Henkilöstömenojen kehitys 2012 - 2019 (tilinpäätöstieto)



Lähde: Forecast

Taulukko 8. Henkilöstömenojen kehitys palvelualueittain



Lähde: Forecast

Kertomusvuonna koko kunnan palkkamenoja kasvattivat nk. velvoitetyöllistettyjen palkkamenot, joihin oli talousarviossa varattu hallintopalveluihin 30 000 määräraha ja lopullinen toteutuma oli noin 106 000 euroa. Lisäksi työllistämiseen käytettyjä määrärahoja oli perusturvapalveluissa työllisyyspalveluissa, missä vastaavasti jäätiin hiukan alle määrärahavarausten. Näin ollen koko kunnan tasolla palkkamenojen ylitys oli 89 000 euroa.



Velvoitetyöllistettyjen määrän arvioiminen etukäteen on erittäin haastavaa, mikäli te-hallinnon kuntakokeilu toteutuu, tilanne parantunee. Velvoitetyöllistäminen on lakisääteinen palvelu, jossa kunnan velvollisuutena on tietyin ehdoin tarjota työtä yli 57-vuotiaille työttömille työnhakijoille, joiden työttömyyspäiväraha-aika on täyttynyt. TE-toimisto ilmoittaa velvoitetyöoikeudesta asiakkaille ja ohjaa heidät työllisyyspalveluihin. Velvoitetyössä kunta tarjoaa palkkatuetun työsuhteen kuuden kuukauden ajaksi palvelualueelta ja palkkakulu kohdentuu henkilöstöpalvelujen kustannuspaikalle. Työaika ja palkka täyttävät työehtosopimuksen mukaiset vaatimukset eli normaalityöajan ja tehtäväkohtaisen palkan. Velvoitetyösuhteen myötä työssäoloehto täyttyy uudelleen.

Henkilöstökustannuskehityksessä näkyy v. 2018 saakka valtakunnalliset ratkaisut, joilla on kevennetty työntäjän maksamien työntäjämaksujen suuruutta.

Kunta-ala on työvoimaltaan naisvaltainen, Kela korvaa työnantajalle ns. perhevapaakorvausta kustannuksista, jotka aiheutuvat naispuolisen työntekijän vanhemmuudesta, viime vuonna näitä korvauksia saatiin liki 15 000 euroa.

Vuonna 2019 palkkamenot olivat 25 438 289 euroa, mikä oli 550 236 euroa enemmän kuin vuotta aikaisemmin (2,2%). Virka- ja työehtosopimukseen sisältynyt kertaerä laitettiin maksuun tammikuussa 2019 (alla olevassa taulukossa kertaerä sisältyy kuitenkin vuoden 2018 tilinpäätöksen palkkamenoihin, koska kirjanpitolautakunnan ohjeen mukaisesti kertaerä tuli vuodelle 2018), minkä lisäksi huhtikuussa täytäntöön pantiin kunta-alan sopimukseen sisältynyt yleiskorotus (1,0 % tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja 1,0% henkilökohtaisiin lisiin).

*Taulukko 9. Maksetut palkat*

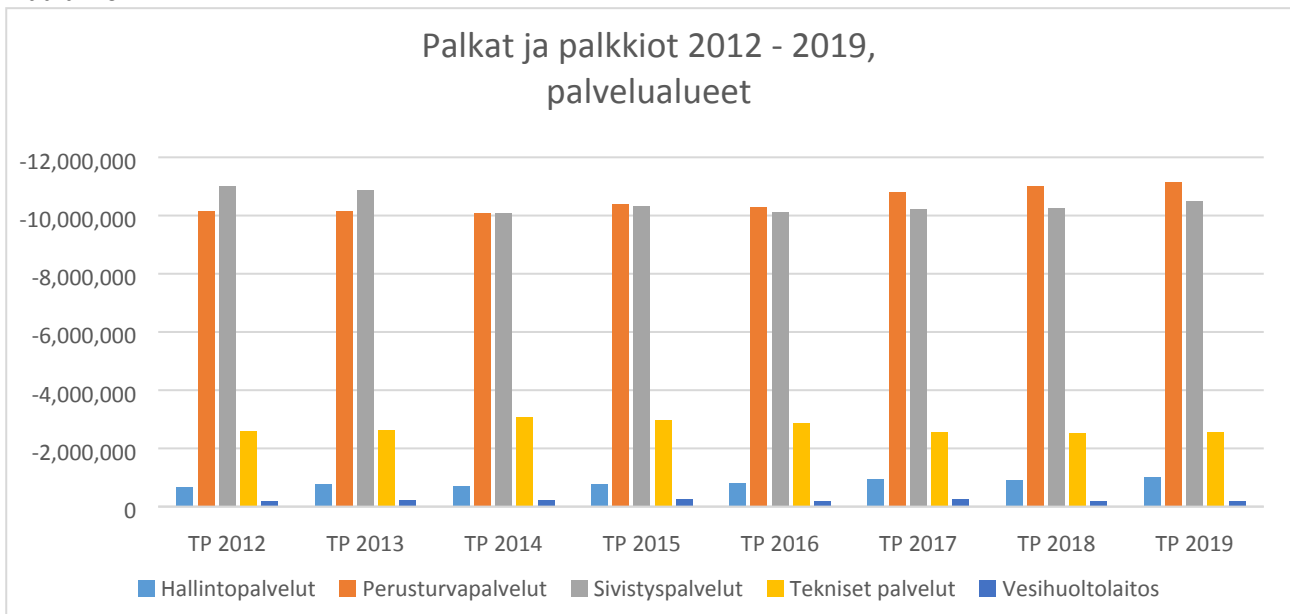
| <b>Maksetut palkat<br/>(1000 €)</b> | <b>2017</b>   | <b>2018</b>   | <b>2019</b>  | <b>Muutos</b> |
|-------------------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| Hallintopalvelut                    | 931           | 895           | 1002         | 107           |
| Perusturvapalvelut                  | 10 803        | 11 011        | 11 156       | 145           |
| Sivistyspalvelut                    | 10 224        | 10 254        | 10 502       | 248           |
| Tekniset palvelut                   | 2 572         | 2 537         | 2574         | 37            |
| Vesilaitos                          | 241           | 191           | 205          | 14            |
| <b>Yhteensä</b>                     | <b>24 771</b> | <b>24 888</b> | <b>25438</b> | <b>550</b>    |

*Taulukko 10. Maksetut palkat ja palkkiot 2012-2019*



Lähde: Forecast

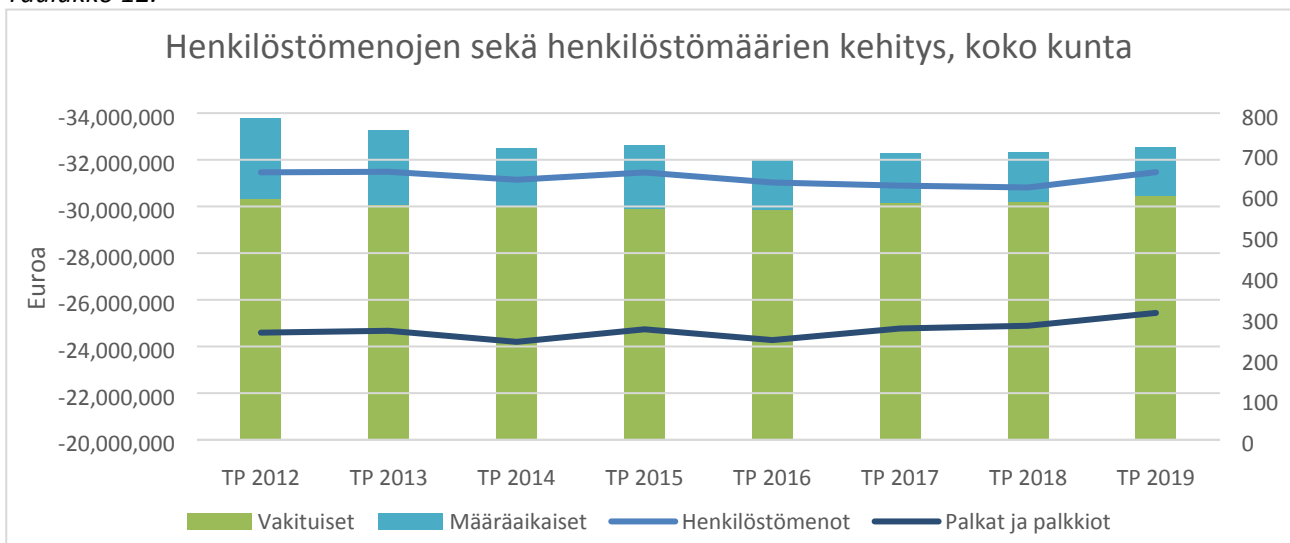
Taulukko 11.



Lähde: Forecast

Yhteenvertailu osoittaa henkilöstömenojen, palkkamenoja ja henkilöstömäärän kehityksen vuosina 2012-2019.

Taulukko 12.



Lähde: Forecast ja Populus

## Sopimusalat

Kuntien viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaisiin työntekijöihin sovelletaan kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Muiden sopimusalojen sopimukset pohjautuvat KVTES:n ja niissä on erikseen mainittu missä asioissa KVTES:ä noudatetaan.

Taulukko 13. Vakituinen henkilöstö sopimusaloittain

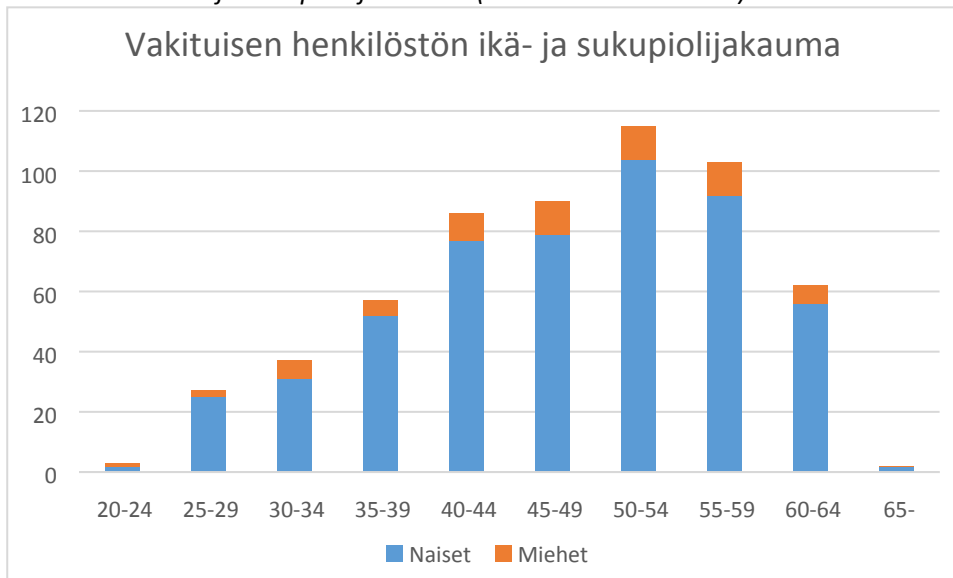
| Sopimusala             | Virkasuhde | Työsopimussuhde | Yht.       |
|------------------------|------------|-----------------|------------|
| KVTES (yleinen)        | 43         | 406             | 449        |
| OVTES (opetusala)      | 103        |                 | 103        |
| TS (tekninen)          | 9          | 2               | 11         |
| TTES (tuntipalkkaiset) |            | 20              | 20         |
| LS (lääkärisopimus)    | 9          | 5               | 14         |
| <b>Yhteensä</b>        | <b>164</b> | <b>433</b>      | <b>597</b> |

lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Kunnan vakituisen henkilökunnan keski-ikä oli 47,7 (vuotta aiemmin 48,1) vuotta. Naisten keski-ikä oli 47,8 vuotta ja miesten 47,1 vuotta. Kunnan henkilöstörakenne on naisvaltaista, vakituisesta henkilöstöstä 89,3 % on naisia.

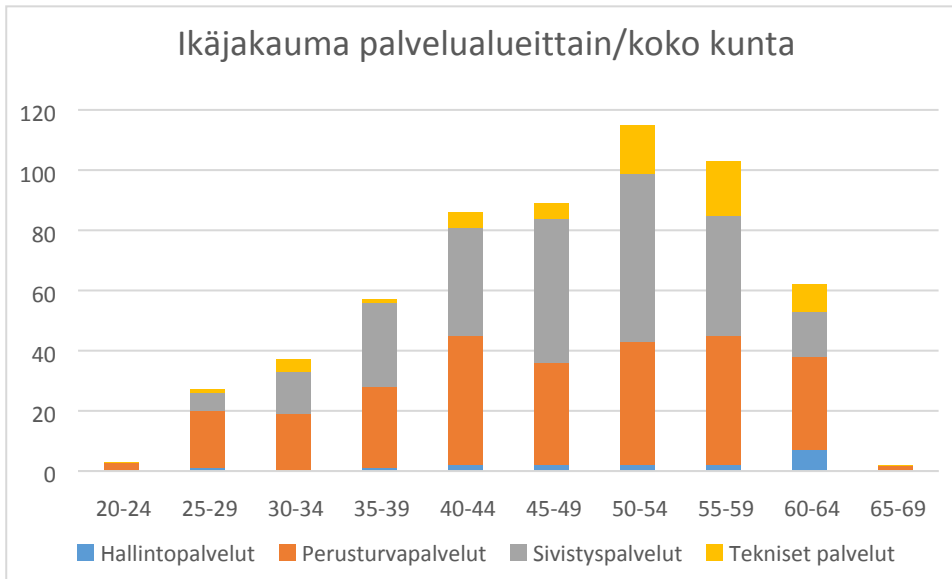
Taulukko 14. Ikä- ja sukupuolijakauma (vakituinen henkilöstö)



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. vesihuoltolaitoksen

Taulukko 15. Ikäjakautuma palvelualueittain (vakituinen henkilöstö)



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. vesihuoltolaitoksen

## Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika

Vuoden 2019 aikana päättyi 40 vakituista palvelussuhdetta: palveluksesta irtisanoutui 20 henkilöä ja 20 henkilöä siirtyi eläkkeelle. Uusia vakituisia palvelussuhteita solmittiin 58. Henkilökunnan määrän ohjaus tapahtuu talousarviovalmistelun yhteydessä henkilöstösuunnitelmassa. Uusien solmittujen palvelussuhteiden määrässä näkyvät mm. jo vuoden 2018 talousarvioon sisältyneet Kurjenmäkikodin vakanssit sekä lääkitilanteen parantuminen.

Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakituisen henkilöstön kokonaismäärään (582).

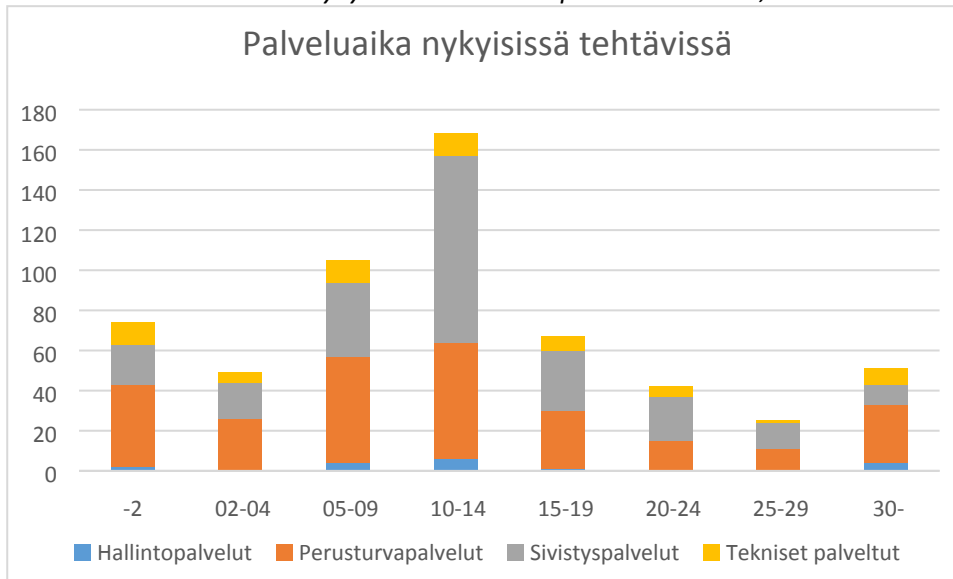
Taulukko 16. Tulo- ja lähtövaihtuvuus (vakituinen henkilöstö)

| Vakituiset                 | Lukumäärä | Vaihtuvuus% |
|----------------------------|-----------|-------------|
| Alkaneet palvelussuhteet   | 58        | 9,9         |
| Päättyneet palvelussuhteet | 40        | 6,8         |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Hämeenkyrön kunnan vakituisen palvelussuhteen kesto on keskimäärin 12,9 vuotta. Taulukko 12. kertoo henkilökunnan palveluajan vakituisena työntekijänä nykyisessä tehtävässään.

Taulukko 17. Palveluaika nykyisissä tehtävissä palvelualueittain, vakituinen henkilöstö



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä  
\*sis. vesihuoltolaitoksen

## Työterveyshuolto

Kunnan henkilökunnan työterveyshuolto on toimintakertomusvuonna hankittu Pihlajalinna Oy:stä. Työterveyshuolto jakaantuu lakisääteiseen ehkäisevään työterveyshuoltoon ja työnantajalle vapaaehtoiseen sairaanhoitoon. Työnantajan tarjotessa molempia palveluja yleisesti tavoitellaan 40 % käyttöä ehkäisevään työterveyshuoltoon ja 60 % sairaanhoidollisiin palveluihin. Työterveyshuollon toiminta ja palvelun sisältö on määritelty tarkemmin toimintasuunnitelmassa ja se sisälsi vuonna 2019 lakisääteisen ennaltaehkäisevän palvelun lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon sekä erikoislääkärien konsultaatiot työkyvyn ja hoitomahdollisuuksien arvioimiseksi.

Vuonna 2019 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 373 687,41 euroa, mistä Kelalta korvasi 166 987,50 euroa.

Taulukko 18. Työterveyshuollon kustannukset

|                                                     |                          |
|-----------------------------------------------------|--------------------------|
| Työterveyshuollon kustannukset yhteensä             | 373 687,41 euroa         |
| Korvausluokka I kustannukset                        | 173 924,09 euroa         |
| Korvausluokka II kustannukset                       | 199 763,32 euroa         |
| Kelakorvaus yhteensä                                | 166 987,50 euroa         |
| Kelakorvaus luokassa I yhteensä/<br>per työntekijä  | 74 241 / 101,70 euroa    |
| Kelakorvaus luokassa II yhteensä/<br>per työntekijä | 92 746,50 / 127,05 euroa |

Henkilökunnan käyntimäärät laskivat hieman ennaltaehkäisevien yleislääkärikäyntien osalta, mikä johtuneee ainakin osittain vaikeudesta tarjota nopealla aikataululla lääkäriaikoja ja vastaavasta työtä ja toimintakykyä ylläpitävien käyntien osalta pysyttiin edellisen vuoden tasolla. Terveystarkastusten osalta hyödynnettiin uusia toimintamalleja, kuten sähköisiä ikäkausitarkastuskyselyjä, minkä lisäksi käytettiin etälääkäriin konsultaatiota työterveysasemalta käsin. Palveluiden saatavuus säilyi tavanomaisella tasolla, vaikkakin

palveluntuottajalla oli vaikeuksia tarjota nimetyn työterveyslääkärin resurssia sovitun mukaisesti. Tilannetta korjattiin edellä kuvatusti hyödyntämällä etälääkäripalvelua palveluntuottajan toisesta toimipisteestä. Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuraamiseksi tehtyjen terveystarkastuskäyntien ja tutkimusten sekä sairaanhoitokäyntien ja tutkimusten lukumäärien tarkempi erittely on tehty Työterveyshuollon toimintatilasto -taulukossa.

Työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti tekivät tarkastuskäyntejä työpaikoille ja antoivat ohjeita ja lausuntoja työympäristöön liittyvissä asioissa. Työpsykologin palveluita käytettiin harkinnanvaraisesti mm. haastavissa työyhteisötilanteissa ja työnohjauksessa. Palveluiden sisältöä kehitettiin yhteistyössä palveluntuottajan kanssa. Työterveyshoitaja osallistui yhteistyötoimikunnan ja sisäilmatyöryhmien kokouksiin. Henkilöstöpalvelut osallistui aikaisempia vuosia enemmän osatyökykyisten seurantaan työterveyshuollon tukena, käytännössä tämä näkyi mm. osallistumisena yhteisiin kolmikantaneuvotteluihin työterveyshuollon, työnantajan ja esihenkilön kanssa. Terveysperusteisten pidempien (yli 60/90 pv) poissaolojen tilannetta käytiin aktiivisesti läpi henkilöstöpalvelujen ja työterveyshuollon yhteistyönä. Tavoitteena on ollut varmistaa, että kaikki pidemmän poissaolon tilanteet ovat hoidossa ja asianmukaisten tukitoimien kohteena.

*Taulukko 19. Työterveyshuollon toimintatilasto 2019 - 2015*

| <b>TERVEYSTARKASTUKSET</b> | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015  |
|----------------------------|------|------|------|------|-------|
| Yleislääkäri               | 541  | 637  | 560  | 30   | 45    |
| Terveystarkastaja          | 932  | 980  | 1172 | 562  | 693   |
| Fysioterapeutti            | 1    | 175  | 181  | 124  | 181   |
| Psykologi                  | 5    | 119  | 103  |      |       |
| Erikoislääkäri             | 5    | 18   | 19   | 1    | 3     |
| Laboratoriotutkimukset     | 673  | 372  | 368  | 81   | 151   |
| <b>SAIRAANHOITO</b>        |      |      |      |      |       |
| Yleislääkäri               | 1536 | 1549 | 1597 | 2106 | 2 177 |
| Terveystarkastaja          | 190  | 175  | 165  | 1074 | 1 032 |
| Erikoislääkäri             | 124  | 126  | 94   | 117  | 128   |
| Laboratoriotutkimukset     | 1783 | 2597 | 2367 | 2043 | 1 994 |
| Radiologiatutkimukset      | 230  | 313  | 331  | 280  | 466   |

Lähde: työterveyshuolto

## Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto

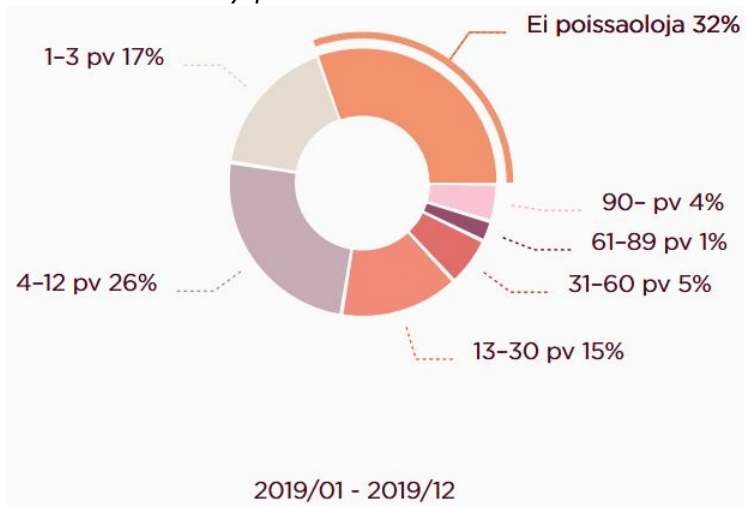
Uudelleensijoittaminen on pysyvä siirto uuteen työhön. Uudelleensijoittamistarve johtuu joko terveydellisistä syistä tai tehtävien uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä ja mahdollisuus koskee vakituisessa palvelussuhteessa olevia henkilöitä. Kertomusvuonna pysyviä uudelleensijoittamisia oli yksi. Määräaikaisia sijoituksia toteutettiin useampia, usein taustalla on tarve hakea määräajaksi esim. kevennettyä työtä ja siten mahdollistaa henkilön työskentely joko osa-aikaisesti tai tehtävänkuvan tai työyksikön väliaikaisella muutoksella.

Työkierto on yksi henkilöstön ja organisaation kehittämisen menetelmää. Työkierrolla tarkoitetaan työntekijöiden siirtymistä määräajaksi työpisteestä toiseen tavoitteena uuden oppiminen, vertaiskokemusten ja osaamisen jakaminen. Uudelleen sijoittamisen ja työkierron prosessien arviointi ja kehittäminen ei edennyt kertomusvuonna, eikä siihen ole mahdollista tällä hetkellä käyttää valmisteluresurssia. Asiaan palataan, mikäli se katsotaan tarpeelliseksi ja siihen on käytettävissä resurssia.

## Terveysperusteiset poissaolot

Työterveyshuollon tilastoportaalin tietojen mukaan kunnan henkilöstöstä kolmasosalla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2019. Kun tarkastelu laajennetaan 1-3 päivän poissaoloihin, käy ilmi, että liki puolella henkilöstöllä ei ollut lainkaan tai oli hyvin vähäinen määrä poissaoloja. Työterveyshuollon ja henkilöstöpalvelujen yhteistyön painopiste on erityisesti 4-12 päivän ja 13-30 päivän poissaoloissa ja joiden vähentämisellä pystytään sekä lisäämään työntekijöiden ja työyhteisön työssäjaksamista ja hyvinvointia sekä saamaan aikaan kustannussäästöjä. Lisäksi yhteistyönä seurataan tarkasti yli 60 pv poissaoloja, jotta pitkän poissaolon jälkeen sujuva työhön paluu voidaan varmistaa.

Taulukko 20. Terveysprosentti v. 2019



Lähde: Työterveyshuollon tilastoportaali

Kunnan koko henkilökunnalla oli sairauspoissaoloja yhteensä 12 294 kalenteripäivää (v. 2018 12 076). Näistä päivistä työpäiviä oli 9402 (9264). Kun kalenteripäivinä lasketut sairauslomapäivät jaetaan palveluksessa olevien määrällä, saadaan työntekijää kohti 17,0 sairauslomapäivää vuoden aikana. Vuonna 2018 sairauslomapäivien lukumäärä työntekijää kohden oli 16,3.

Sairauspoissaolojen määrä kasvoi erityisesti teknisellä palvelualueella, erityisesti poissaolot kohdentuivat ruoka- ja siivouspalvelujen vastuualueelle. Vastaavasti perusturvapalveluissa onnistuttiin erinomaisesti vähentämään sairauspoissaolojen määrää, 1500 poissaolopäivän vähentyminen on merkittävä saavutus isolla palvelualueella.

Taulukko 21. Sairauspoissaolot palvelualueittain, kalenteripäivinä

| Sairauspoissaolot kalenteripäivinä palvelualueittain | Esihenkilön luvalla | Lääkärin, hoitajan tod. | 2/3 palkka  | Palkaton   | Työtapaturma | Sairauspoissaolopäivät yhteensä |              |              |              |
|------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|-------------|------------|--------------|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|
|                                                      |                     |                         |             |            |              | 2019                            | 2018         | 2017         | 2016         |
| Hallintopalvelut                                     | 18                  | 212                     | 148         | 90         | 0            | 468                             | 202          | 94           | 60           |
| Perusturvapalvelut                                   | 740                 | 3141                    | 537         | 64         | 271          | 4482                            | 6002         | 4619         | 4983         |
| Sivistyspalvelut                                     | 737                 | 2657                    | 838         | 463        | 106          | 4695                            | 4448         | 5614         | 4340         |
| Tekniset palvelut*                                   | 158                 | 1312                    | 925         | 254        | 7            | 2649                            | 1424         | 1440         | 1320         |
| <b>Yhteensä</b>                                      | <b>1653</b>         | <b>7322</b>             | <b>2448</b> | <b>871</b> | <b>384</b>   | <b>12294</b>                    | <b>12076</b> | <b>11767</b> | <b>10703</b> |
| <b>Sairauslomapäivät HTV (HTV = 365 pv)</b>          | 4,53                | 20,06                   | 6,71        | 2,39       | 1,05         | 33,68                           | 33,08        | 32,24        | 29,32        |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. vesihuoltolaitoksen

Tarkasteltaessa sairauspoissaoloja palvelualuekohtaisesta voidaan havaita, että lukuun ottamatta perusturvapalveluja sairauspoissaolopäivät työntekijää kohden nousivat. Nousu oli kuitenkin maltillista ja nousun taustalla oli ennen kaikkea yli 60 päivän sairauspoissaolojen määrän kasvu. Myös yli 90 päivän poissaolot kasvoivat hiukan edelliseen vuoteen verrattuna. Yleensä näissä tilanteissa taustalla on vakava sairastuminen tai esim. tuki- ja liikuntaelinten leikkaushoitoa vaativat toimenpiteet. Lähteenä on käytetty työterveyshuollon portaalin ja Populuksen tietoja yhdistämällä.

Taulukko 22. Sairauslomat palvelualueittain, työpäivinä

| Sairauslomat palvelualueittain | SI-päivät työpäivinä | Palv.suht 31.12. | SI-päivät/työntekijä | SI-päivät/työntekijä/muutos% |
|--------------------------------|----------------------|------------------|----------------------|------------------------------|
| Hallintopalvelut               | 333                  | 22               | 15,1                 | 1,10                         |
| Perusturvapalvelut             | 3504                 | 316              | 11,1                 | -0,18                        |
| Sivistyspalvelut               | 3650                 | 291              | 12,5                 | 0,07                         |
| Tekniset palvelut*             | 1915                 | 92               | 20,8                 | 0,72                         |
| <b>Yhteensä</b>                | <b>9402</b>          | <b>721</b>       | <b>13,0</b>          | <b>0,04</b>                  |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. vesihuoltolaitoksen

Sairauspoissaolojen kolme suurinta aiheuttajaa olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, hengitystie-elinten sairaudet (mm. flunssa) sekä mielenterveyteen liittyvät sairaudet. Erityisesti työterveyspsykologin palvelujen käyttö lisääntyi kertomusvuoden aikana. Terveysperusteisten poissaolojen määrät poikkeavat palveluysiköittäin ja ammateittain.



## Muut poissaolot

Taulukko 23. Muut poissaolot

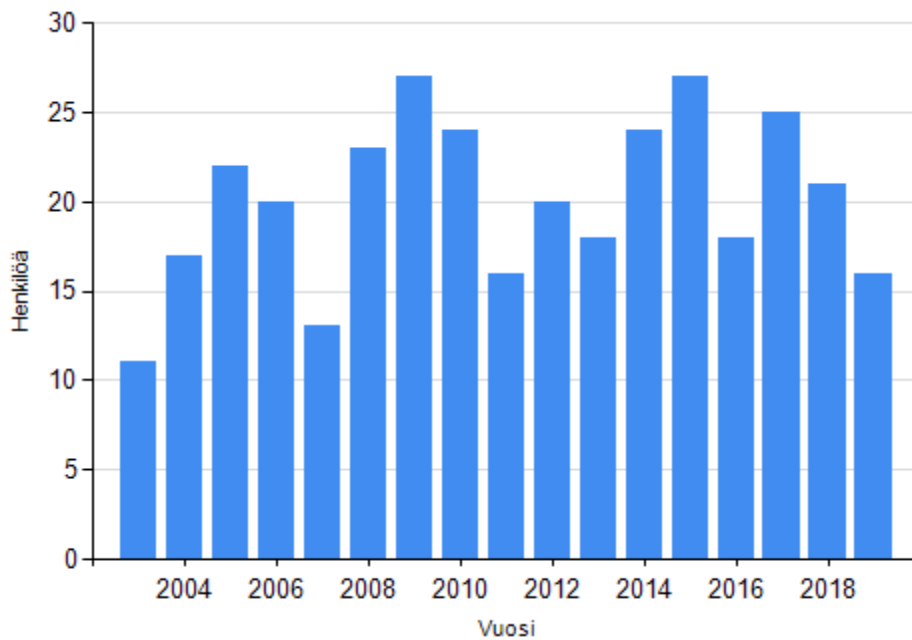
| Poissaolon peruste                 | 2019        |     | 2018        |      | 2017        |      |
|------------------------------------|-------------|-----|-------------|------|-------------|------|
|                                    | kalenteripv | Hlö | kalenteripv | Hlöä | kalenteripv | Hlöä |
| Hoitovapaa, palkaton               | 2929        | 20  | 2895        | 21   | 2859        | 16   |
| Vanhempainvapaa, palkaton          | 1533        | 12  | 1963        | 17   | 3187        | 23   |
| Yksityisasiat, palkaton            | 2902        | 255 | 2645        | 230  | 1927        | 202  |
| Äitiysvapaa, palkallinen           | 690         | 11  | 1089        | 15   | 1254        | 19   |
| Äitiysvapaa, palkaton              | 306         | 9   | 450         | 15   | 587         | 16   |
| Isyyysvapaa, palkallinen           | 28          | 2   | 45          | 4    | 13          | 2    |
| Isyyysvapaa, palkaton              | 110         | 4   | 55          | 6    | 48          | 3    |
| Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen | 405         | 129 | 472         | 132  | 447         | 128  |
| Tilapäinen hoitovapaa, palkaton    | 131         | 9   | 17          | 15   | 13          | 11   |
| Ostettu palkkavapaa                | 872         | 67  | 453         | 40   | 464         | 45   |
| Säästövapaa                        | 359         | 40  | 411         | 46   | 398         | 55   |
| Loppuloma                          | 239         | 34  | 254         | 20   | 131         | 16   |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## Eläköityminen

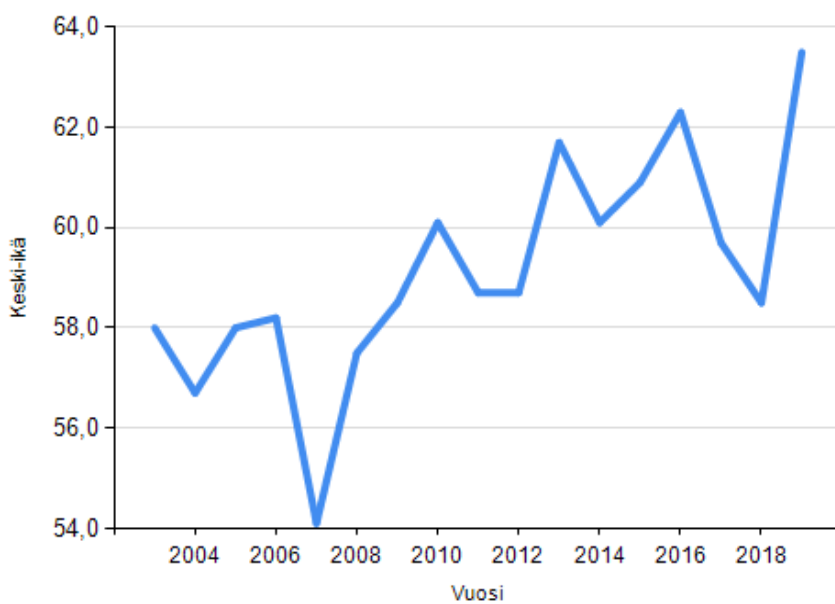
Vuonna 2019 Hämeenkyrön kunnan palveluksesta siirtyi Kevan tilastotiedon mukaan vanhuuseläkkeelle 13 henkilöä, joiden keski-ikä oli 63,5 vuotta (v. 2018 62,9 vuotta). Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä ei ole kertomuksen valmistumisajankohtana saatavilla Kevan tilastopalvelussa. Populuksen tietojen mukaan eläkkeelle jääneiden lukumäärä oli 20 henkilöä (koko- ja osa-aikainen).

*Taulukko 24. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003-2019*



*Lähde: Kevan tilastopalvelu*

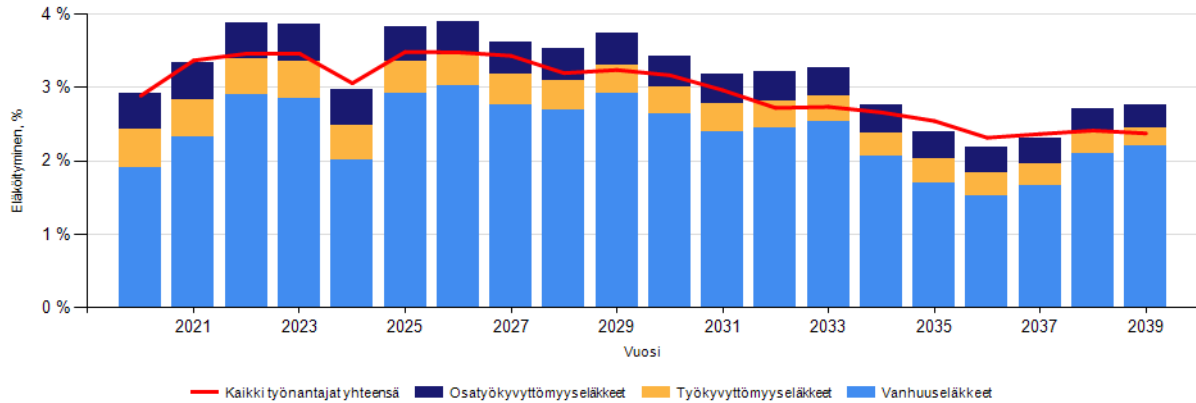
*Taulukko 25. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä v. 2003-2019*



*Lähde: Kevan tilastopalvelu*

Keva on myös tehnyt eläköitymisennusteen, joka perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vuoden 2018 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Taulukko 26. Eläköitymisennuste 2020 - 2039



Lähde: Kevan tilastopalvelu

## Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kunnanhallitus, johtoryhmä, yhteistyötoimikunta ja työsuojeluvaltuutetut seuraavat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden toteutumista kunnassa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kysyttiin henkilöstöltä syksyn 2018 henkilöstökyselyssä. Kyselyn tulosten perusteella tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset saivat hyvät tulokset.

## Investoinnit henkilöstöön

### Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Taulukko 27. Koulutuspäivien jakautuminen (työpäivinä)

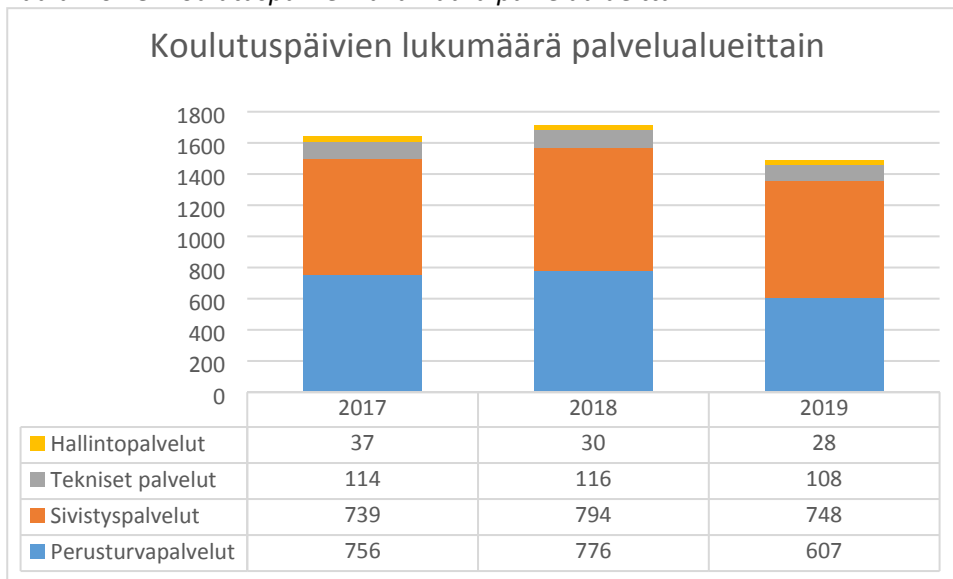
|                                  | 2019        | 2018        | 2017        | 2016        | 2015        |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Palkallinen koulutus             | 747         | 638         | 617         | 618         | 864         |
| Lakisääteinen koulutus           | 367         | 380         | 449         | 553         | 306         |
| Veso – koulutus OVTES            | 222         | 246         | 242         | 233         | 339         |
| Oppisopimuskoulutus, palkallinen | 51          | 158         | 176         | 214         | 349         |
| Oppisopimuskoulutus, palkaton    | 0           | 173         | 3           | 43          | 252         |
| Palkaton koulutus                | 85          | 74          | 62          | 105         | 48          |
| Osapäiväkoulutus, ulkoinen       | 36          | 23          | 25          | 17          |             |
| Luottamusmieskoulutus            | 43          | 48          | 42          | 73          | 36          |
| <b>Yhteensä</b>                  | <b>1551</b> | <b>1751</b> | <b>1646</b> | <b>1893</b> | <b>2282</b> |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Henkilöstön koulutusten osalta koulutuspäivien määrä on pysynyt melko vakaana. Vuonna 2019 käytettiin selvästi enemmän panostuksia palkallisiin koulutuksiin ja käytettyjen työmäärien määrä on kertomusvuonna noussut yli 100 päivällä. Suurin muutos on vertailuvuosina 2018–2019 tapahtunut oppisopimuskoulutuksiin (erityisesti palkaton) osallistumisessa.

Työmarkkinaosapuolten (työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen) koulutusrahasto tukee aikuisopiskelijoiden omaehtoista koulutusta.

Taulukko 28. Koulutuspäivien lukumäärä palvelualueittain



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## Henkilöstölähtöinen kehittäminen

Vuoden aikana jatkettiin pääosin jo perustoimintatavaksi muodostunutta henkilöstölähtöisen kehittämistyön eli Fiksun kuntatyön tekemistä. Käytännössä tällä tarkoitetaan henkilöstölähtöistä oman työn ja toiminnan kehittämistä, jolla on vaikutusta pitkällä aikavälillä toimintaan, talouteen ja työhyvinvointiin. Kehittämistoiminnan tuloksista raportoititiin mm. Survey Monkey -työkalun avulla.

Vuoden 2019 aikana tehdyt kehittämisteot arvioitiin ja palkkiot jaettiin kolmelle yksikölle: Terveyskeskuksen keittiö/ruokapalvelut, Pähkinäpolun päivätoiminta/vammaispalvelut, Päiväkeskus Aurinkorinne/kotihoito sekä Siivous- ja ruokapalvelut/usean toimintayksikön yhteinen kehittämishakemus. Toimintakertomus vuonna liki kaikki nk. kolmannen tuotekehittäjien aallon tuotekehittäjät valmistuivat erikoisammattitutkintoon, joka suoritettiin oppisopimuskoulutuksena.

## Rekrytoinnit ja perehdyttäminen

Työvoiman saatavuus säilyi yleisesti hyvänä ja avoinna olleet tehtävät saatiin täytettyä pääosin tehokkaasti. Toisaalta perusturvapalveluissa ja teknisissä palveluissa ilmeni haasteita joidenkin ammattiryhmien osalta sekä sijaisten saatavuudessa ja vastaava tilanne on ollut myös joissakin teknisten palvelujen asiantuntija- ja suunnittelutehtävissä. Toimintakertomusvuonna rekrytoinnit toteutettiin keskitetysti Kuntarekry.fi -palvelun kautta. Avoimista työpaikoista ilmoitettiin lisäksi kunnan virallisella ilmoitustaululla, paikallislehdessä, työvoimahallinnon mol.fi -sivuilla ja internet-sivujen lisäksi tapauskohtaisesti aina kyseisen alan ammattilehdissä. Toimintakertomusvuonna avoinna olleista tehtävistä ilmoitettiin myös sosiaalisessa mediassa, kunnan Facebook- ja Twitter-sivuilla.

Kesätyöllä on merkitystä nuorten koulutus- ja uravalintoihin, minkä lisäksi se tukee nuorten työelämätaitoja. Hämeenkyrön kunta tarjosi kesätyöpaikan 57 nuorelle. Työpaikat oli hoitoalalla perusturvapalveluiden vanhusten tehostetun palveluasumisen yksikössä Kurjenmäkikodissa ja Siljankodissa sekä kotihoidossa ja sivistyspalveluissa varhaiskasvatuksen yksiköissä.

Tehtävään perehdyttämisen tarkoituksena on taata työntekijälle riittävä opastus työn suorittamiseen. Perehdyttämisestä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana toimisikin työkaveri. Perehdyttämistä tarvitaan uuden työntekijän lisäksi silloin, kun työtehtävä muuttuu. Uusien työntekijöiden perehdytystä varten on koko kuntaa koskevat ohjeet (koottu intraan) sekä palvelualuekohtaisia yksityiskohtaisempia ohjeita.

## Esihenkilötyö

Esihenkilötehtävissä työskentelee 52 henkilöä. Esihenkilöt kokoontuvat noin kuusi kertaa vuodessa esihenkilöpalaverissa, missä käsitellään kulloinkin ajankohtaisia teemoja esihenkilöiden työn tueksi.

Kertomusvuonna esihenkilöt osallistuivat yhteistyössä Tampereen kesäyliopiston kanssa toteutettuun valmennusohjelmaan, jossa käsiteltiin seuraavia teemoja:

- Arvostava esihenkilö: esihenkilön tehtävät ja rooli työyhteisössä, vuorovaikutustaidot ja erilaiset ihmistyytit, työyhteisön haastavat tilanteet ja ratkaisukeskeiset menetelmät
- Työoikeutta esihenkilöille
- Ulkoinen ja sisäinen viestintä, muutos- ja kriisiviestintä
- Henkilökohtainen tehokkuus: tehtävien priorisointi, oman toiminnan analyysi, aikataulujen ja stressin hallinta

Kehittämiskeskustelut ovat tärkeä osa toiminnan suunnittelua ja johtamista. Jokaisella työntekijällä on oikeus ja mahdollisuus vuosittain käytävään kehittämiskeskusteluun joko yksilötasolla tai ryhmänä. Kehittämiskeskustelujen käyntiastetta seurataan vuosittain. Kertomusvuonna Populus-henkilötietojärjestelmän mukaan esihenkilöt olivat käyneet 42,7 % kehityskeskusteluista. Tarkastelussa on huomioitu vain ne esihenkilöt, jotka ovat toimineet tehtävässään koko kertomusvuoden. Tässä yhteydessä tulee huomata, että henkilötietojärjestelmään ei välttämättä kuitata valmiiksi kaikkia kehittämis- ja ryhmäkeskusteluina käytyjä kehittämiskeskusteluja, joten käytännössä käytyjä keskusteluja on kirjattua enemmän. Samoin on huomattava, että työntekijöiden lukumäärän laskennassa huomioidaan vain vakituiset työntekijät, jolloin työntekijä näkyy esihenkilön tiedoissa henkilöstölukumäärässä, vaikka hän olisi esimerkiksi työvapaalla (perhe, sairauslomat) eikä keskustelua käytännössä olisi edes ollut mahdollista toteuttaa. Sijaisia ei ole huomioitu.

## Yhteistyö oppilaitosten kanssa

Opiskelijoiden ohjaukseen ja oppilaitosyhteistyöhön panostaminen on merkittävä ennakointi tulevaisuuden rekrytoinneissa. Hyvin sujunut oppilasohjaus parantaa myös kunnan työnantajakuva. Ohjattavia opiskelijoita oli vuonna 2018 esim. perusturva- ja teknisissä palveluissa eri yksiköissä erimittaisissa jaksoissa. Keskustelua toimintakertomusvuoden aikana käytiin myös laajemman oppilaitosyhteistyön hyödyntämisestä ja tiettyjä ammattialoja koskevan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi.

## Työhyvinvointia ylläpitävät toimet

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on henkilöstön toimintakyvyn ylläpitäminen läpi koko työelämän. Henkilöstön ikääntymisen, työurien pidentymisen ja kasvavien vaatimusten johdosta työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen on kiinnitetty enemmän huomiota. Työhyvinvointisuunnitelma hyväksytään vuosittain henkilöstösuunnitelman yhteydessä.

## Henkilöstötutkimus

Henkilöstötutkimus toteutettiin marraskuussa 2018 sähköpostikyselyn ja kirjekyselyn yhdistelmänä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kunnan henkilöstön tyytyväisyyttä työnantajansa ja työhönsä sekä kartoittaa kehittämistä vaativia kohteita. Tutkimustulos perustuu 440 vastaukseen (lähteneet: 687 kpl) ja tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 64 %.

Henkilöstötyytyväisyys on pääosin melko hyvällä tasolla, sillä 82 % vastaajista katsoi olevansa melko tai erittäin tyytyväisiä Hämeenkyröön työpaikkana. Työilmapiiriin arvioi parantuneen kahden viimeisen vuoden aikana liki kolmannes. Huomattava kuitenkin on, että vastaavasti samaan aikaan sen arvioi heikentyneen hiukan yli kolmannes. Tutkimuksen mukaan parhaiten olemme onnistuneet tutkimuksessa arvioiduista osa-alueista tasa-arvossa ja kohtelussa sekä esihenkilötoiminnassa kokonaisuutena. Selkeästi kriittisimpänä tekijänä nähtiin tiedonkulku työpaikalla sekä henkilöstön hyvinvointiin panostaminen. Palvelualueiden väliset vastauuserot olivat kokonaistasolla pieniä.

Kyselyn tuloksen perusteella henkilökunta kokee tekevänsä mielekästä ja merkityksellistä työtä sekä tulee mielellään töihin. Tulosten perusteella työntuoja on myös onnistunut tukemaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tehtävien ja toimenkuvien selkeässä määrittelyssä. Myös esihenkilötyön laatu oli pääosin hyvällä tasolla. Eniten parantamisen varaa on tiedonkulussa sekä yli yksiköiden, että palvelualueiden, minkä lisäksi vastauksissa ei pidetty ammattikuntaan verrattuna palkkatasoa oikeudenmukaisena.

Henkilöstötutkimuksen tuloksia käsiteltiin johtoryhmässä, palvelualueiden johtoryhmissä sekä esihenkilöpalaverissa ja -työpajassa, minkä lisäksi esihenkilöt kävivät tuloksia läpi omassa yksikössään. Näissä palaverissa käsiteltiin yhdessä henkilöstön kanssa tutkimuksen esille nostamia teemoja ja esihenkilöt välittävät keskustelujen tulokset edelleen henkilöstöpalveluille.

Tutkimuksen tulosten perusteella valmisteltiin toimenpidekokonaisuus ja toteutettiin seuraavat parannustoimenpiteet teemoittain:

### Tiedonkulku ja viestintä

Nykyiset tiedonvälitystavat esim. palvelualueiden välillä ja palvelualueiden sisällä on analysoitu ja arvioitu niiden toimivuutta. Tämä on tehty yhdessä esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa. Tulokset on käsitelty esihenkilöpalaverissa ja johtoryhmässä pääpiirteissään.

- kunnan viestintäohjeen päivitetään
- eri tiedonvälityskanavien roolia selkeytetään, minkä lisäksi ict-palvelut toteuttaa yksikkökohtaiset opastuksia eri työvälineiden käytöstä

## Esihenkilötyö

Henkilöstökyselyn tuloksia käsiteltiin esihenkilöiden työpajassa, jossa keskusteltiin hyvästä esihenkilötyöstä ja jaettiin hyviä käytäntöjä. Lisäksi esihenkilöille kohdennetaan sisäistä koulutusta yhteensä 6 päivän verran syksyllä 2019 ja keväällä 2020.

## Muut työhyvinvointia edistävät toimet

Työantaja nostaa ePassin euromäärän 50 euroon työntekijä (v. 2020 alusta), minkä lisäksi suunnitteilla on ennaltaehkäisevää temaattista ryhmätoimintaa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Samaan aikaan toimintakertomusvuonna jatkettiin kunnan palkkausjärjestelmän kehittämistä, millä voi arvioida olevan myönteisen vaikutuksen palkkatason kokemiseksi oikeudenmukaisemmaksi suhteessa omaan ammattikuntaan.

## Muita toimia

Vuonna 2019 työhyvinvointimääräraha, 20 000 euroa, käytettiin liikunta- ja kulttuurisetelien hankintaan (30 euroa/hlö) e-passi-palvelun kautta, kuten aiempinakin vuosina. Lisäksi marraskuussa Monitoimikeskus Sillassa pidettyyn henkilökuntailtaan osallistui yli 200 kunnan työntekijää. Lisäksi yksiköt järjestivät omaa pienimuotoista työhyvinvointitoimintaa.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ennaltaehkäiseviä sekä turvaavia toimia tehtiin kattavilla ja toimivilla työterveyspalveluilla. Työterveyshuollon tuella järjestettiin yksikkökohtaisia opastuksia esim. tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ennalta ehkäisyyn liittyen ja työnohjausta työyhteisön ristiriitatilanteiden selvittämiseen.



## Yhteistoiminta

### Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset

Kertomusvuonna tehtiin virka- ja työehtosopimusten mukainen yleiskorotus 1.4.2019 lukien. Lisäksi tammikuussa 2019 maksettiin paikalliseen tuloksellisuutteen perustunut kertaerä koko henkilöstölle. Kertaerän suuruus oli noin 151 000 euroa.

Kertomusvuonna kunnanhallituksen henkilöstöjaosto käsitteli vaativuuden arviointijärjestelmien päivityksiä ja valmistelutilannetta, päivitti KVTES:n alaisen henkilöstön henkilökohtaisen lisän myöntämisen ohjeita ja valitsi palkittavat kehittämisteot vuodelta 2019.

Erillisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti toteutettiin lomarahaleikkaus (-30%).

### Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijäjärjestöjen ja työnantajan välillä solmittavia sopimuksia palvelussuhteiden ehdoista voimassa olevista virka- ja työehtosopimuksista poiketen tai niitä täydentäen. Kertomusvuonna kunnassa solmittiin yksi paikallinen sopimus koskien ns. ylipitkien työvuorojen käyttöä terveyskeskuksen vuodeosastoilla ja poliklinikalla.

### Työpaikkademokratia

Kunnan työpaikkademokratiasta on määräykset laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa. Yhteistyötoimikunnassa on kolme työnantajan edustajaa, kuusi työntekijöiden valitsemaa edustajaa, kolme työsuojeluvaltuutettua sekä työterveyshoitaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kertomusvuonna neljä kertaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat asiat. Yhteistyötoimikunta toimii myös kunnan työsuojelutoimikuntana.

Osana sosiaali- ja terveydenhuollon sekä maakuntaudistuksen valmistelua kunnassa käynnistettiin vuonna 2017 koko kunnan tasoiset yhteistoimintaneuvottelut, joita jatkettiin vielä alkuvuodesta 2019. Lisäksi yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin varhaiskasvatustoimintojen järjestämistä Kyröskoskella, esiopetuksen järjestämistapavaihtoehtoja sekä kaupunkiseudun kuntien talous- ja henkilöstöhallinnon palveluselvitystä. Asiat käsiteltiin erikseen yhteistyötoimikunnan kokouksessa, minkä jälkeen varsinaiset neuvottelut käytiin erikseen pääluottamusmiesten kanssa.

### Työsuojelu

Kunnan työsuojelun käytännön toteutus tapahtuu työsuojeluryhmässä. Ryhmä koostuu työsuojelupäälliköstä ja kolmesta työsuojeluvaltuutetusta. Ryhmä kokoontui kerran viikossa. Työsuojelupäällikön tehtävän hoitaja vaihtui lokakuun alusta 2019.

Monialainen sisäilmatyöryhmä kokoontui kertomusvuonna viisi kertaa. Kokouksissa käsiteltiin kunnan eri yksiköissä esille nousseita sisäilmakysymyksiä. Kiinteistöjen sisäilmakysymyksiin liittyen on käynnistetty sisäilmatyöryhmässä kunnan yhteisen toimintamallin ja -ohjeen valmistelu, mikä ei kuitenkaan toimintakertomusvuonna edennyt, johtuen keskeisten henkilöiden vaihtumisesta ryhmässä.