

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020

YTK 25.3.2021

KH 12.4.2021

KV n.n.2021

Sisällys

Johdanto.....	3
Henkilöstön tila	5
Henkilöstömäärä	5
Osa-aikatyö.....	7
Henkilötyövuosi	7
Vuokratyövoiman käyttö	8
Henkilöstökustannukset ja maksetut palkat.....	9
Sopimusalat	12
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	12
Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika.....	13
Työterveyshuolto	14
Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto	15
Terveysperusteiset poissaolot	16
Muut poissaolot	18
Eläköityminen.....	19
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	20
Investoinnit henkilöstöön.....	21
Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	21
Henkilöstölähtöinen kehittämistyö.....	22
Rekrytoinnit ja perehdyttäminen.....	22
Esihenkilötyö	23
Yhteistyö oppilaitosten kanssa.....	23
Työhyvinvointia ylläpitävät toimet.....	24
Henkilöstötutkimus	24
Muita toimia	24
Yhteistoiminta	25
Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset	25
Paikallinen sopiminen.....	25
Työpaikkademokratia	25
Työsuojaelu.....	25

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.

Kertomusvuotta leimaa Suomessa maaliskuussa 2020 käynnistynyt koronavirusepidemia, jonka myötä moni asia on muuttunut. Tämä tilanne on vaikuttanut myös kunnan palvelutoimintoihin ja henkilöstöön. Kertomusvuonna palvelutoiminnot ovat pääosin toimineet tavanomaiseen tapaan, lukuun ottamatta kevään 2020 yhteiskunnan laajaa sulkutilaa. Koronan vaikutus on myös vaihdellut kunnan eri toiminnoissa, yhtäältä perusturvapalveluissa on valmistauduttu ja varauduttu monin keinoin hoitamaan koronaepidemian mukanaan tuomia potilaita, kun taas sivistyspalveluissa ja teknisissä palveluissa on toiminnassa haettu keinoja mukautua koronan aiheuttamiin asiakasmäärien vaihteluihin ja etä- ja lähitoimintojen ylläpidon kanssa. Kaikessa yllättävyydessään koronaepidemia on myös luonut uutta; toimintatapoja on uudistettu, palvelujen digitaalisuutta parannettu ja saavutettavuutta erilaisissa sähköisissä toimintaympäristöissä lisätty.

Virka- ja työehtosopimuksiin sisältyi yleiskorotus, joka tuli maksuun 1.8.2020, minkä lisäksi kertomusvuonna valmistui KVTES:n liitteiden 3, 4 ja 5 osalta tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän uudistus. Samoin päivitettiin kunnallisen lääkärisopimuksen (LS) liitteen 1 vaativuuden arviointijärjestelmä. Kertomus vuonna käynnistettiin KVTES:n liitteiden 1 ja 2 sekä teknisen sopimuksen alaisen tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmien uudistamistyö.

Kunnassa jatkettiin henkilöstölähtöistä kehittämistä, vaikkakin vuotta vahvasti leimannut korona hidasti osassa toimintoja tätä työtä. Kehittämistyöstä jaettiin kertapalkkiojärjestelmän mukaiset palkkiot viidelle eri yksikölle. Lisäksi kunnan henkilöstö teki näkyväksi omaa ammattitaitoaan ja kehittämistyötään näkyen laajasti sosiaalisessa mediassa, mm. Twitterissä sekä Tekojen tori-kehittämisfoorumilla.

Kertomusvuoden aikana toteutettiin henkilöstökysely ja myös sen tulosten käsittely ehdittiin aloittamaan loppuvuodesta.

Koronaviruksen vaikutukset henkilöstöön

Koronaviruksen vaikutus kosketti laajasti koko kunnan henkilöstöä ja palvelutoimintoja. Kunnan henkilökunta esihenkilöiden johdolla toimi koko vuoden ammattitaitoisesti ja joustavasti nopeasti muuttuvassa tilanteessa.

Kunnan palvelutoiminnoissa ensi vaiheessa valtioneuvoston linjausten perusteella maaliskuussa 2020 toteutettiin nopeassa tahdissa seuraavat toimenpiteet:

- Perusopetuksen 4.-9. -luokkien ja lukion lähiopetus lopetettiin ja siirryttiin etäopetukseen ja sitä vastaaviin opetusmenetelmiin. Lähiopetus esiopetuksen ja 1.-3. -luokkien sekä erityisen tuen ja pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä oleville oppilaille oli mahdollista huoltajien niin halutessa

- Aurinkorinne, Pähkinäpolun ja Tuulensuun päivätoiminta, kuntouttava työtoiminta, kehitysvammaisten työtoiminta ja kierrätyskeskus olivat suljettuina
- Kansalaisopiston, kirjaston ja liikuntapalvelujen tilat sekä muut harrastustilat olivat suljettuna
- Keskushallinnon ja palvelualueiden soveltuvissa tehtävissä siirryttiin etätöihin mahdollisuuksien mukaan, käytännössä laajasti.
- Palvelualueilla luovuttiin ryhmämuotoisesta toiminnasta.

Edellä kuvattujen muutosten ja erityisesti henkilöstövaikutusten arvioimiseksi kunnanhallitus käynnisti koronaepidemian vaikutusten vuoksi yhteistoimintamenettelyn 30.3.2020. Yhteistoimintaneuvottelut käytiin huhtikuun aikana ja niissä saavutettiin yksimielinen neuvottelutulos. Pääperiaatteena oli, että kunta ei lomauttanut henkilöstöä työn vähenemisen vuoksi, vaan hyödynnettiin työnteon muutosmahdollisuudet (mm. palvelujen siirto verkkoon tai etäyhteyksien toteutettavaksi), sisäiset siirrot toisiin tehtäviin ja vuosilomien sekä ostettujen palkkavapaiden suunnitelmallinen käyttö. Osana neuvotteluja käsiteltiin lomautusten mahdollisuus ja tarkoituksenmukaisuus, mutta käytännössä työn vähenemisen vuoksi syntynyt lomautustarve olisi jäänyt hyvin vähäiseksi ja toisaalta kunta-alan yhteistoimintalaki määrääkseen ei pystynyt joustavasti vastaamaan työntäjän tarvetta kevään aikana. Yhteistyö pääluottamusmiesten ja työntäjän välillä jatkui neuvottelujakson jälkeenkin tavanomaista tiiviimpänä.

Johtoryhmä käsiteli operatiivista tilannetta viikoittain, minkä lisäksi palvelualueilla palvelutoiminnoissa reagoitiin nopeassa tahdissa muuttuviin tilanteisiin kevään kuluessa.

Kevään ajaksi käyttöön otettu valmiuslaki antoi työntäjille tavanomaista laajemmat toimivaltuudet poiketa työaikalain ja vuosilomalain säännöksistä sote-henkilöstön osalta. Käytännössä tätä valtuuksien laajennusta ei kuitenkaan ollut tarvetta käyttää.

Kunnan palvelutoiminnoissa palattiin asteittain liki tavanomaiseen tilanteeseen alkukesän aikana, minkä jälkeen työntäjätoiminta keskittyi koronaviruksen osalta varautumiseen ja valmiuden ylläpitoon.

Läpi vuoden henkilöstöpalvelut tiedotti henkilöstöä ja esihenkilöitä sekä tuki henkilöstön ja esihenkilöiden työtä tuottamalla ja päivittämällä koronavirukseen liittyvää ohjeistusta ja periaateasiakirjoja yhteistyössä palvelualueiden kanssa. Syksyllä 2020 toteutetun henkilöstökyselyn tulosten perusteella työntäjä onnistui hyvin koronavirukseen liittyvissä toimissaan. Henkilöstön jaksamista on seurattu henkilöstökyselyllä ja esihenkilöiden arvioilla.

Koronaviruksen vaikutus näkyi myös työntäjän työsuojelutoiminnassa. Kaikissa yksiköissä toteutettiin koronaviruksen vaikutuksen arviointi työpaikan riskien ja vaarojen arvioinnissa sekä tarvittavat toimenpiteet sen perusteella. Erityisesti perusturvapalveluissa korostui läpi vuoden henkilöstön ohjeistaminen ja kouluttaminen alati päivittyviin suojautumisohjeisiin ja toiminnallisiin muutoksiin. Loppusyksystä kunnan henkilöstön osalta otettiin käyttöön laaja henkilösuojausten käyttö koronaviruksen vuoksi.

Henkilöstön tila

Henkilöstömäärä

Kunnan palveluksessa oli palvelussuhteessa 31.12.2020 yhteensä 750 työntekijää, joista vakituisia viran- ja toimenhaltijoita sekä tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 602 (597). Henkilöstömäärässä on mukana myös ne viranhaltijat/työntekijät, jotka eivät ole aktiivisyydessä, mutta heidän palvelussuhteensa oli voimassa 31.12. Viranhaltijoita oli yhteensä 172 ja työsopimussuhteisia 430 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. Koronavuonna hyödynnettiin sisäisesti henkilökuntaa siirtämällä sinne, missä tarve oli suurinta ja toisaalta pyrittiin siihen, että henkilöstö ei kierrä yksiköstä toiseen.

Henkilöstömäärä toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden osalta on ollut hienoisessa nousussa. Nousu on kuitenkin ollut suunnitelmallista ja perustuu talousarvion yhteydessä hyväksyttyihin henkilöstösuunnitelmiin. Vuonna 2020 ei toteutettu liikkeen luovutuksia. Palkkatuella työllistettyjä henkilöitä oli vuoden lopussa yhteensä 8. Velvoitetyöllistettyjä ei kertomusvuoden lopussa ollut yhtään henkilöä.

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

Taulukko 1. Palvelussuhteet 31.12.2020

Palvelussuhde 31.12.2020	yhteensä	naiset	miehet	yhteensä 2019	muutos % ed.vuodesta
Vakituinen	602	521	81	597	1,0
Määräaikaisten	53	38	15	50	6,0
- joista työllistettyjä	8	1	7	14	
- joista oppisopimuksella	3	1	2	5	
- joista muita työllistettäviä	1	1	0	1	
Sijaiset	95	90	5	74	28,4
Yhteensä	750	650	101	721	4,2

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Taulukko 2. Vakituinen henkilöstö

Vakituinen henkilöstö palvelualueittain	2020	2019	2018	2017	2016
Hallintopalvelut	16	17	18	18	14
Perusturvapalvelut	267	259	241	245	224
- terveyspalvelut	124	125	122	126	116
- sosiaalipalvelut	143	134	119	119	108
Sivistyspalvelut	244	243	246	239	235
- opettajat	105	103	104	100	102
- muu henkilöstö	139	140	142	139	133
Tekniset palvelut	75	78	77	78	90
- kk-palkkaiset	56	59	58	58	70
- tuntipalkkaiset	19	19	19	20	20
Yhteensä	602	597	582	580	563

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Taulukko 3. Palvelussuhteet palvelualueittain

Palvelussuhteet palvelualueittain 31.12.2020	Vakituinen	Määräaikainen	Sijainen	Työllistetyt	Muut	Yht.
Hallintopalvelut	16	0	0	0	0	16
Perusturvapalvelut	267	7	66	6	2	348
Sivistyspalvelut	244	31	24	1	1	301
Tekniset palvelut	75	3	5	1	1	85
Yhteensä	602	41	95	8	4	750

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. oppisop.

Taulukko 4. Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain

Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain	2020	2019	2018	2017	2016
Hallintopalvelut	0	0	2	3	2
Perusturvapalvelut	81	57	57	57	54
Sivistyspalvelut	57	48	48	47	56
Tekniset palvelut	10	14	14	14	12
Yhteensä	148	119	121	121	124

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Osa-aikatyö

Kunnan 602 toistaiseksi voimassa olevasta palvelussuhteesta on 69 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 (kokoaikainen, osa-aikainen ja syy)			Osa-aikaisuuden peruste				
31.12.2020	Kokoaikainen	Osa-aikaiset yhteensä	Osa-aikainen	Muu osa-aik. tt oma pyyntö	Osittainen hoitovapaa	Osatyökyvyttömyyseläke	osa-aikaeläke
<i>vakituinen (N=602)</i>	528	69	23	18	14	9	5
%	87,71 %	11,46 %	3,82 %	2,99 %	2,33 %	1,50 %	0,83 %

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 31.12.2020 ja HTV1). Vuonna 2020 tehtyjen henkilötyövuosien kokonaismäärä oli 725,9. Vastaava luku vuonna 2019 oli 729,9.

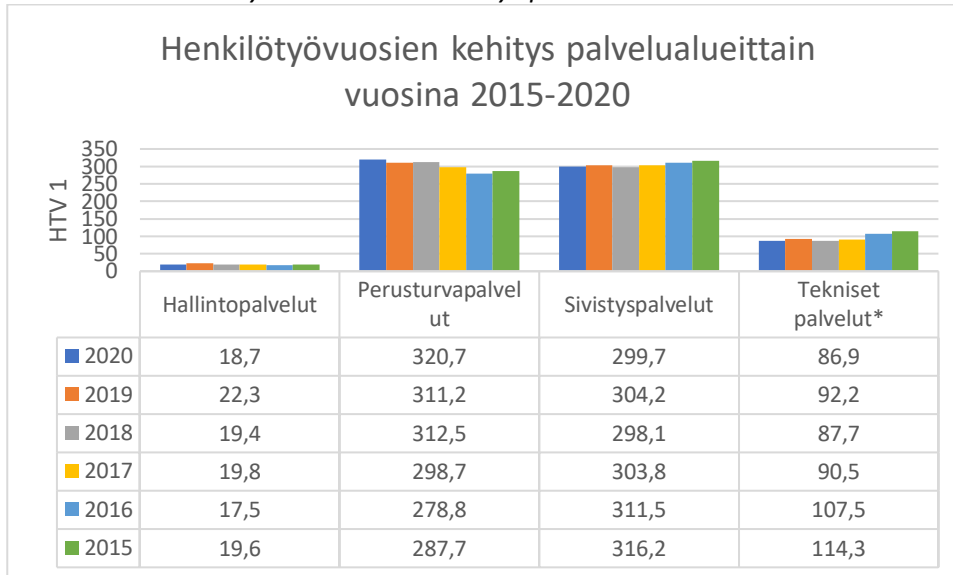
Henkilöstösuunnitelmassa ja henkilöstökertomuksessa on siirrytty seuraamaan henkilöstön työpanosta käyttämällä henkilöstötietojärjestelmästä saatavaa ”HTV1”, joka on teoreettinen henkilötyövuosi. Teoreettisesta henkilötyövuodesta ei ole vähennetty henkilöstön palkallisia poissaoloja.

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

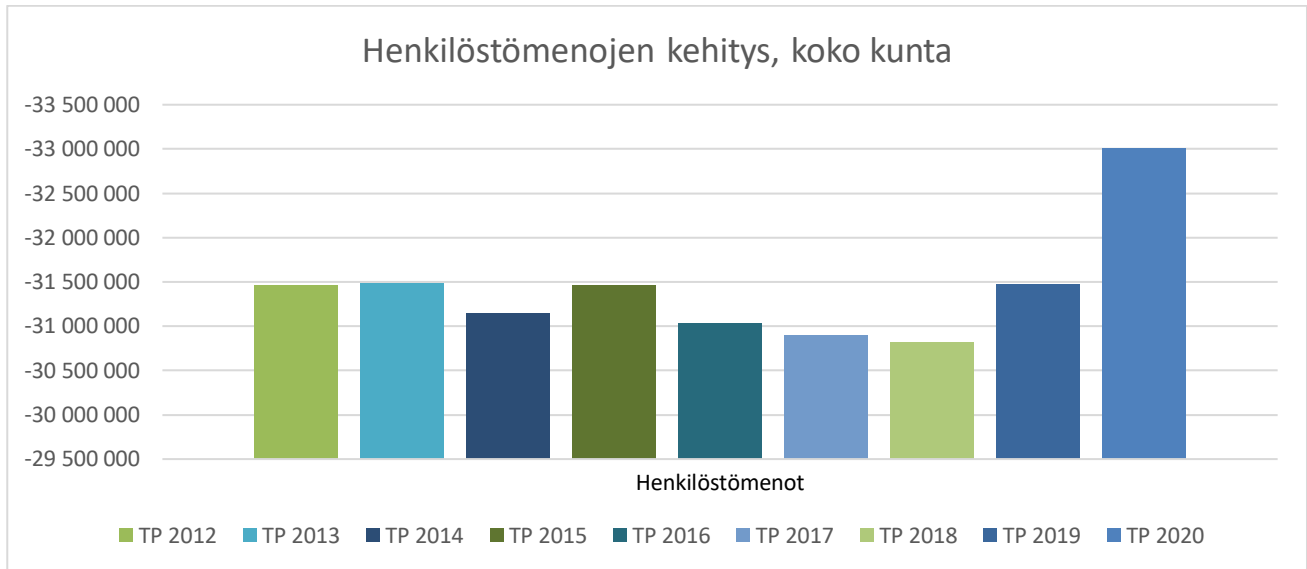
Tavoitteena on ollut pitää vuokratyövoiman käyttö ja sen käyttökustannukset maltillisena.

Vuokratyövoiman käytön kustannukset olivat perusturvapalveluissa 246 980 euroa. Vuokratyövoimaa käytettiin lääkärin työpanoksena avosairaanhoidossa (neuvola, poliklinikka, päivystys). Koronapandemian vuoksi lääkärin työpanosta on vahvistettu vuokratyövoimalla. Muilla palvelualueilla ei käytetty vuokratyövoimaa kertomusvuonna.

Henkilöstökustannukset ja maksetut palkat

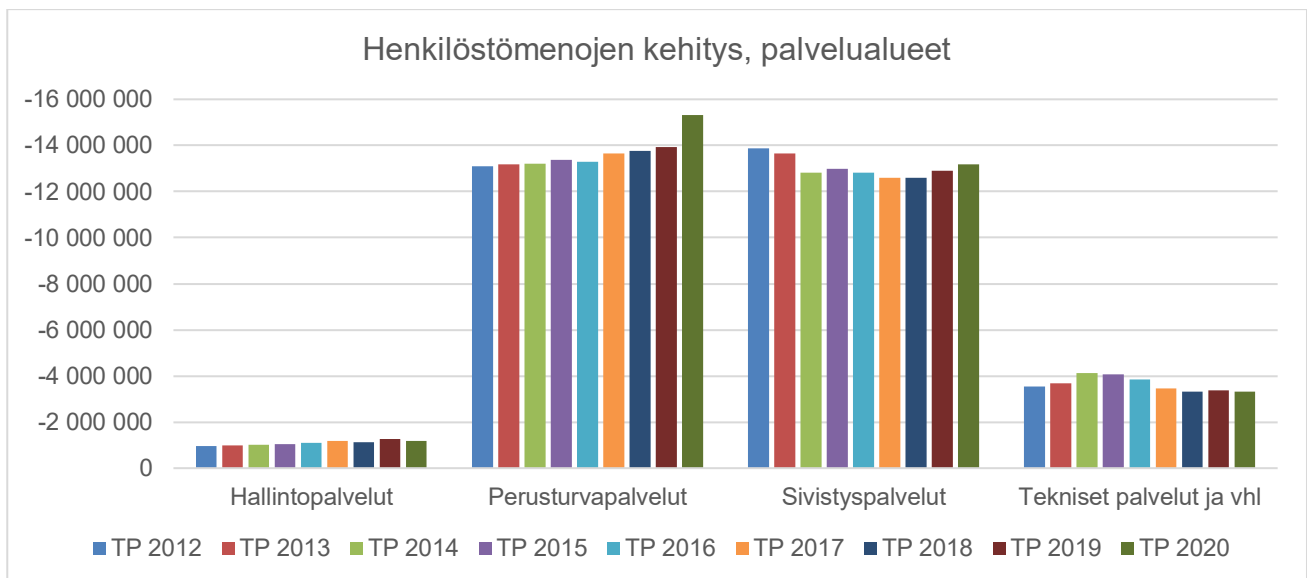
Henkilöstömenot olivat vuonna 2020 yhteensä 33 005 985 euroa. Nousua edelliseen vuoteen oli 1 536 281 milj. euroa (4,9 %). Henkilöstömenot sisältävät palkkamenojen lisäksi työntajan lakisääteiset sivukulut.

Taulukko 7. Henkilöstömenojen kehitys 2012 - 2020 (tilinpäätöstieto)



Lähde: Forecast

Taulukko 8. Henkilöstömenojen kehitys palvelualueittain



Lähde: Forecast

Vuonna 2020 palkkamenot koko kunnan tasolla olivat 26 903 249 euroa, kun vuotta aikaisemmin palkkamenot olivat 25 438 289 euroa. Palkkamenot kasvoivat 5,8 % (1 465 000 euroa) edellisestä vuodesta. Palkkamenoista ei ole vähennetty henkilöstökorvauksia.

Valtakunnallinen virka- ja työehtosopimusratkaisu vuosille 2020-2021 näkyy palkkamenojen kehityksessä. Kertomusvuodelle kohdistui 1.8.2020 yksi valtakunnalliseen virka- ja työehtosopimusratkaisuun perustunut yleiskorotus 1,22% (tai vähintään 26 euroa), joka kohdentui sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin että henkilökohtaisiin lisiin. Valtakunnallisen sopimusratkaisun osuus palkkamenojen kasvusta on pyöristäen 328 000 euroa.

Palkkamenojen kasvu vuonna 2020 näyttää kohdistuvan erityisesti perusturvapalveluihin. Taustalla vaikuttavia tekijöitä on useita; palvelualueen vakanssipohjan kasvu Kurjenmäkikodin saneerauksen jälkeen, muut henkilöstösuunnitelmissa 2018-2019 perustetut vakanssit sekä täysimääräisessä täytössä olevat lääkäriavokanssit (8 terveyskeskuslääkäriä ja 5 hammaslääkäriä). Palkkamenojen nousun taustalla on myös kunnan oma KVTES:n liitteiden 3 ja 4 osalta toteutettu tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän päivityksen vaikutus. Huomattava kuitenkin on, että ostopalveluiden osuus (lääkärityöpanoksen) oli vastaavasti perusturvapalveluiden osalta laskenut noin 208 000 eurolla verrattaessa vuoteen 2019.

Kunta-ala on työvoimaltaan naisvaltainen. Kela korvaa työnantajalle ns. perhevapaakorvausta kustannuksista, jotka aiheutuvat naispuolisen työntekijän vanhemmuudesta, viime vuonna näitä korvauksia saatiin noin 20 000 euroa.

Taulukko 9. Maksetut palkat

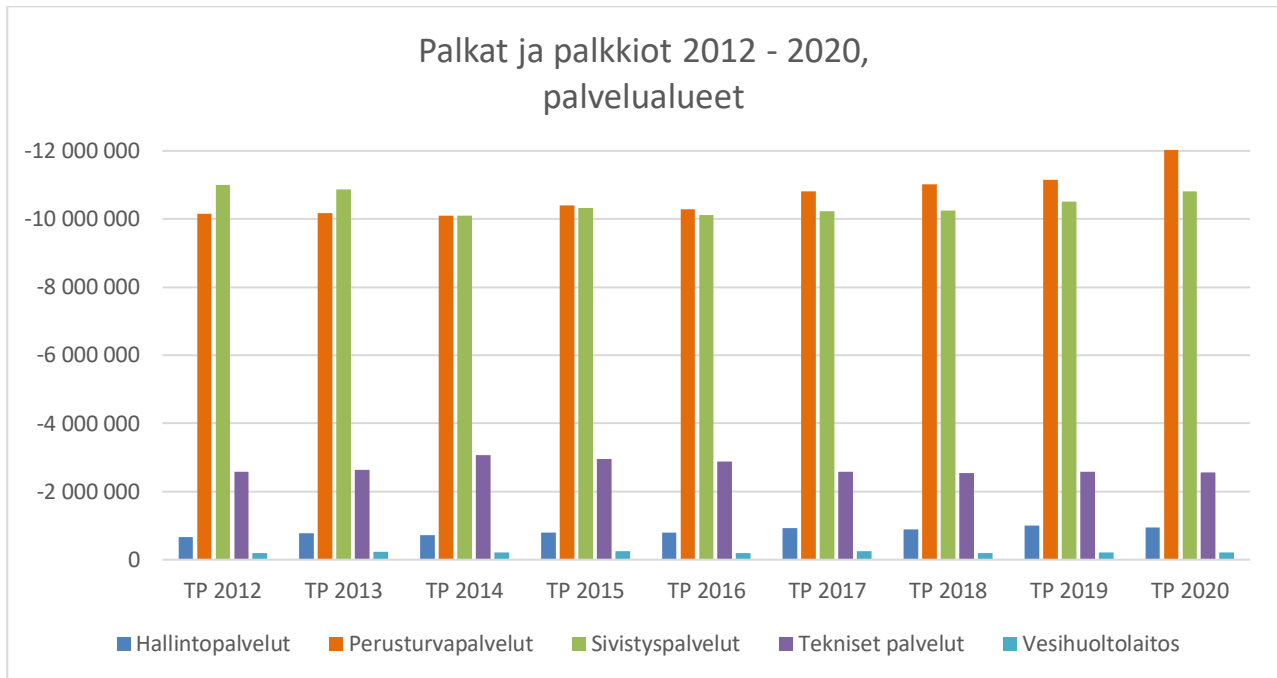
Maksetut palkat (1 000 €)	2017	2018	2019	2020	Muutos
Hallintopalvelut	931	895	1 002	953	-49
Perusturvapalvelut	10 803	11 011	11 156	12 379	1 223
Sivistyspalvelut	10 224	10 254	10 502	10 803	301
Tekniset palvelut	2 572	2 537	2 574	2 565	-9
Vesilaitos	241	191	205	204	-1
Yhteensä	24 771	24 888	25 438	26 903	1 465

Taulukko 10. Maksetut palkat ja palkkiot 2012-2020



Lähde: Forecast

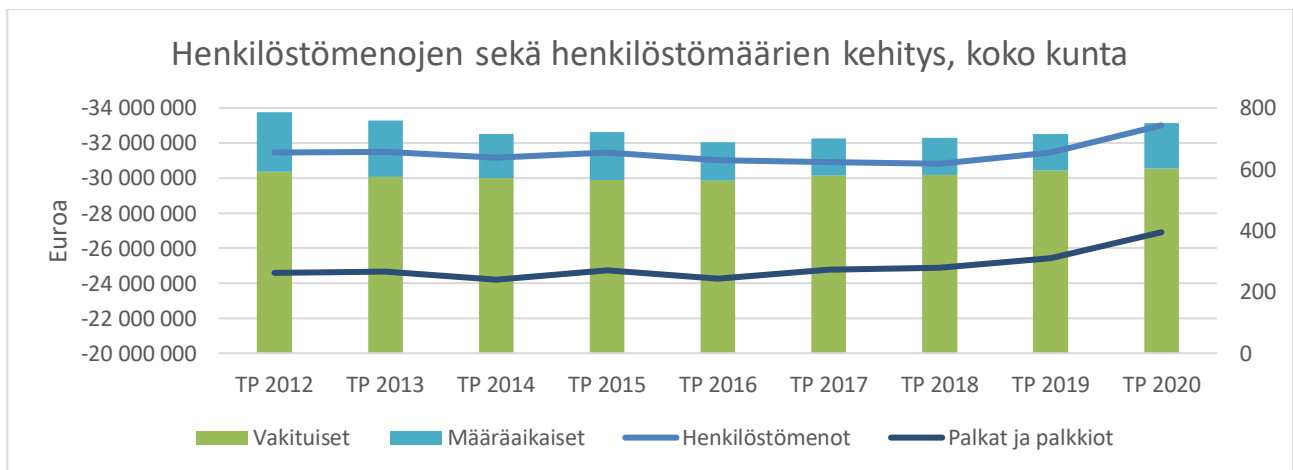
Taulukko 11.



Lähde: Forecast

Yhteenvertailu osoittaa henkilöstömenojen, palkkamenojen ja henkilöstömäärän kehityksen vuosina 2012-2020.

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

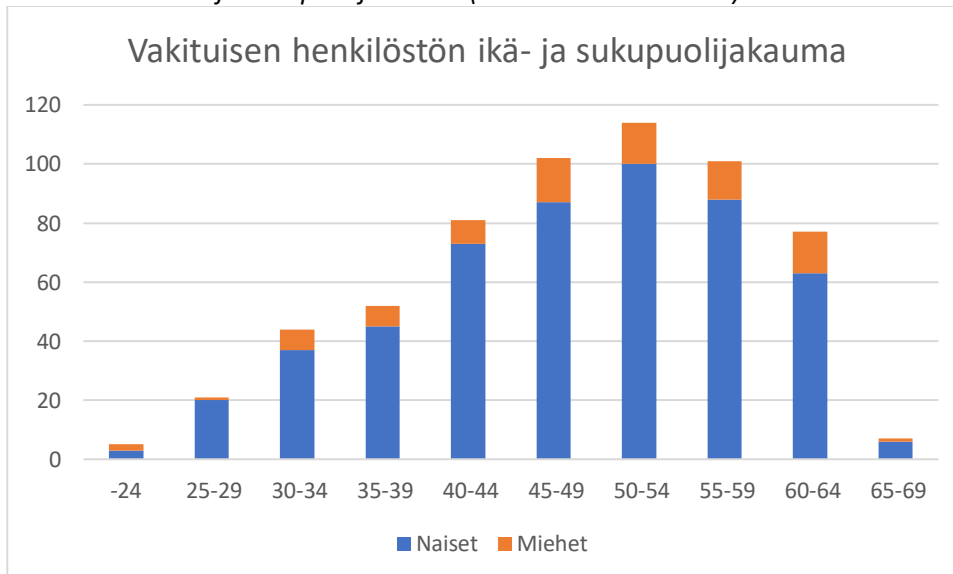
Sopimusala	Virkasuhde	Työsopimussuhde	Yht.
KVTES (yleinen)	48	405	453
OVTES (opetusala)	105		105
TS (tekninen)	10	1	11
TTES (tuntipalkkaiset)		20	20
LS (lääkärisopimus)	9	4	13
Yhteensä	172	430	602

lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Kunnan vakituisen henkilökunnan keski-ikä oli 48,2 (vuotta aiemmin 47,7) vuotta. Naisten keski-ikä oli 48,1 vuotta ja miesten 49,0 vuotta. Kunnan henkilöstörakenne on naisvaltaista, vakituisesta henkilöstöstä 86,4 % on naisia.

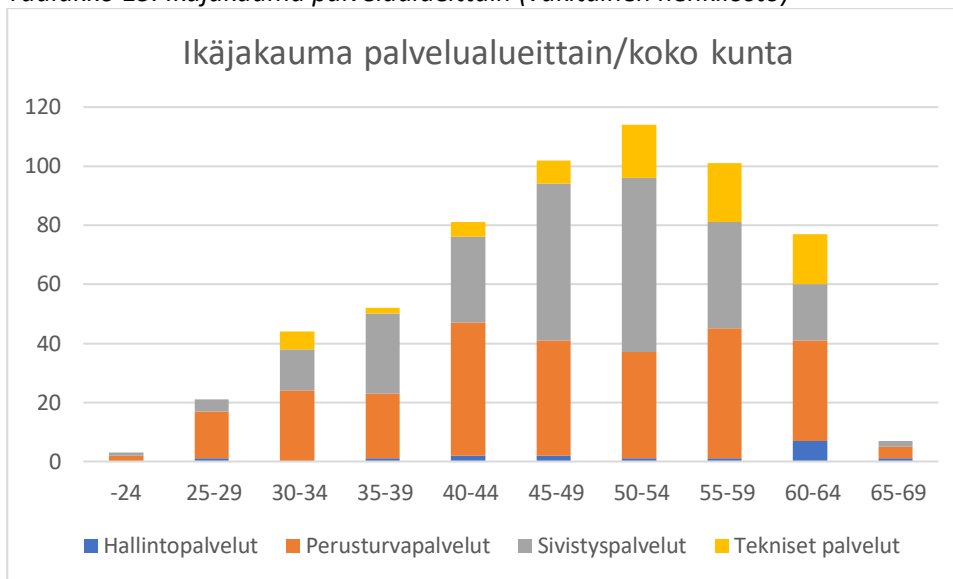
Taulukko 14. Ikä- ja sukupuolijakauma (vakituinen henkilöstö)



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. vesihuoltolaitoksen

Taulukko 15. Ikäjakauma palvelualueittain (vakituinen henkilöstö)



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. vesihuoltolaitoksen

Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika

Vuoden 2020 aikana päättyi 36 vakituista palvelussuhdetta: palveluksesta irtisanoutui 19 henkilöä, sisäisesti toisiin tehtäviin ulkoisen haun kautta siirtyi kolme ja 14 henkilöä siirtyi eläkkeelle. Uusia vakituisia palvelussuhteita solmittiin 34.

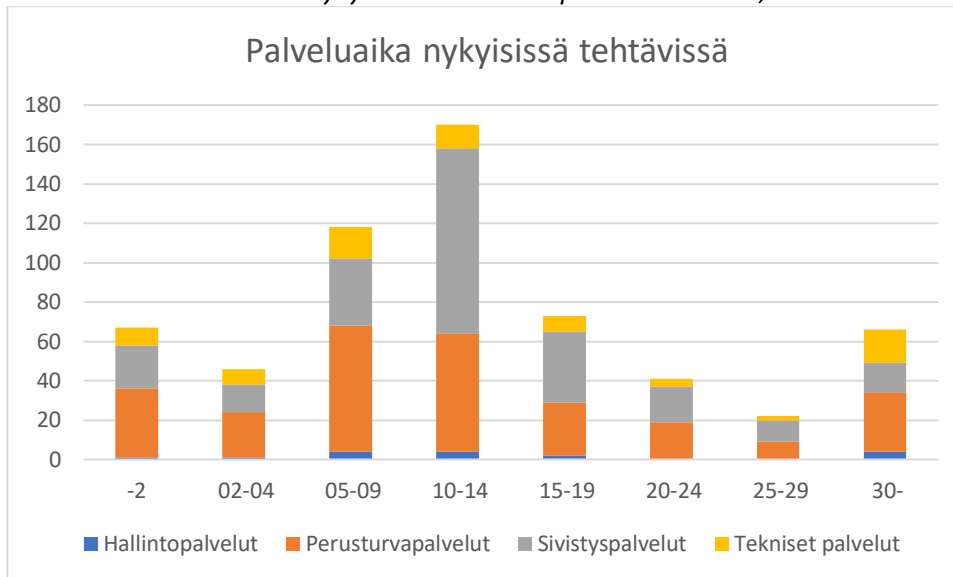
Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakituisen henkilöstön kokonaismäärään (602).

Taulukko 16. Tulo- ja lähtövaihtuvuus (vakituinen henkilöstö)

Vakituiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	34	5,6
Päättyneet palvelussuhteet	36	6,0

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

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 2020 lakisääteisen ennaltaehkäisevän palvelun lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon sekä erikoislääkärien konsultaatiot työkyvyn ja hoitomahdollisuuksien arvioimiseksi.

Vuonna 2020 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 397 061,55 euroa, mistä Kela korvasi 162 720,47 euroa.

Taulukko 18. Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset yhteensä	397 061,55 euroa
Korvausluokka I kustannukset	177 567,99 euroa
Korvausluokka II kustannukset	219 493,56 euroa
Kelakorvaus yhteensä	162 720,47 euroa
Kelakorvaus luokassa I yhteensä/ per työntekijä	101 213,75 / 139,41 euroa
Kelakorvaus luokassa II yhteensä/ per työntekijä	61 506,72 / 84,72 euroa

Palveluiden saatavuus säilyi tavanomaisella tasolla, vaikkakin palveluntuottajalla oli vaikeuksia tarjota nimetyn työterveyslääkärin resurssia sovitun mukaisesti. Tilannetta korjattiin edellä kuvatusti hyödyntämällä etälääkäripalvelua palveluntuottajan toisesta toimipisteestä. Etäpalveluiden tarjontaa

lisättiin myös akuutin koronatilanteen vuoksi keväällä 2020. 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. Tähän koronatilanne vaikutti siten, että mahdollisimman laajasti hyödynnettiin sähköisiä kyselyitä ja etäyhteyksiä tulosten läpikäynnissä ja yksikkökohtaisia fyysisiä käyntejä ei toteutettu. Työpsykologin palveluita käytettiin harkinnanvaraisesti mm. haastavissa työyhteisötilanteissa ja työnohjauksessa. Palveluiden sisältöä kehitettiin yhteistyössä palveluntuottajan kanssa. Työterveyshoitaja osallistui yhteistyötoimikunnan ja sisäilmatyöryhmien kokouksiin.

Henkilöstöpäällikkö osallistui vuoden 2019 tapaan 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 poissaolon tilanteet ovat hoidossa ja asianmukaisten tukitoimien kohteena.

Taulukko 19. Työterveyshuollon toimintatilasto 2019 - 2015

TERVEYSTARKASTUKSET	2020	2019	2018	2017	2016
Yleislääkäri	720	541	637	560	30
Terveystarkastaja	891	932	980	1172	562
Fysioterapeutti	190	217	175	181	124
Psykologi	138	151	119	103	
Erikoislääkäri	10	5	18	19	1
Laboratoriotutkimukset	933	673	372	368	81
SAIRAANHOITO					
Yleislääkäri	1250	1536	1549	1597	2106
Etälääkäri	104				
Terveystarkastaja	74	190	175	165	1074
Erikoislääkäri	132	124	126	94	117
Laboratoriotutkimukset	1802	1783	2597	2367	2043
Radiologiatutkimukset	248	230	313	331	280

Lähde: työterveyshuolto

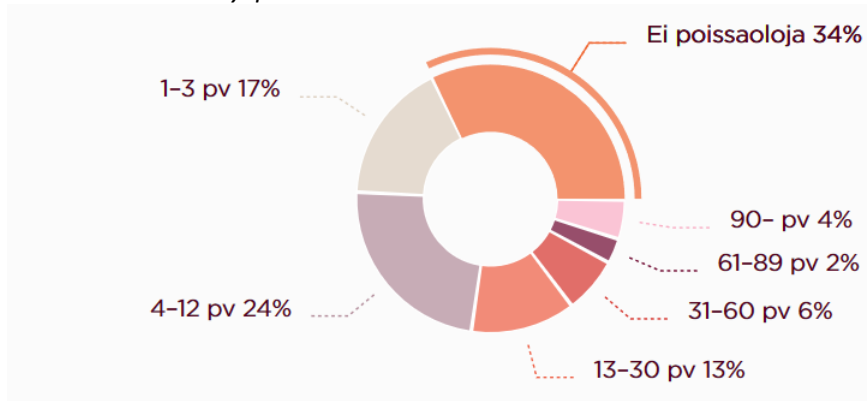
Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto

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

Terveysperusteiset poissaolot

Työterveyshuollon tilastoportaalin tietojen mukaan kunnan henkilöstöstä kolmasosalla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2020. 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 poissaolojen hallinnassa, minkä lisäksi yhteistyönä seurataan tarkasti yli 60 pv poissaoloja, jotta pitkän poissaolon jälkeen työkykyä tukeva työhön paluu voidaan varmistaa.

Taulukko 20. Terveysprosentti v. 2020



Lähde: Työterveyshuollon tilastoportaali

Kunnan koko henkilökunnalla oli sairauspoissaoloja yhteensä 11 936 kalenteripäivää (v. 2019 12 294). Näistä päivistä työpäiviä oli 9 002 (9 402). Kun kalenteripäivinä lasketut sairauslomapäivät jaetaan palveluksessa olevien määrällä, saadaan työntekijää kohti 15,9 sairauslomapäivää vuoden aikana. Vuonna 2019 sairauslomapäivien lukumäärä työntekijää kohden oli 17,0.

Koronaviruksen vaikutus näkyi kunnan henkilöstön sairauspoissaolojen kehityksessä. Huhti-toukokuusta alkukesään sairauspoissaolojen määrä laski voimakkaasti verrattaessa vastaavaan ajankohtaan vuotta aikaisemmin. Kehitys tasaantui kesän aikana ja syksyllä sairauspoissaolomäärät palautuivat tavanomaiselle tasolle. Syksyllä sairauspoissaoloissa näkyi hakeutuminen koronavirustesteihin sekä testitulosten odottaminen. Kausittaisista syistä, kuten influenssasta johtuvat sairauspoissaolot laskivat selvästi.

Taulukko 21. Sairauspoissaolot palvelualueittain, kalenteripäivinä

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä palvelualueittain	Esihenkilön luvalla	Lääkärin, hoitajan tod.	2/3 palkka	Palkaton	Työtapa-turma	Sairauspoissaolopäivät yhteensä				
						2020	2019	2018	2017	2016
Hallintopalvelut	13	21	0	0	0	34	486	202	94	60
Perusturvapalvelut	824	3118	818	192	129	5081	4482	6002	4619	4983
Sivistyspalvelut	890	2420	1112	329	11	4762	4695	4448	5614	4340
Tekniset palvelut*	141	1112	605	341	87	2286	2649	1424	1440	1320
Yhteensä	1868	6671	2535	862	227	11936	12294	12076	11767	10703
Sairauslomapäivät HTV (HTV = 365 pv)	5,12	18,28	6,95	2,36	0,62	32,70	33,68	33,08	32,24	29,32

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. vesihuoltolaitoksen

Tarkasteltaessa sairauspoissaoloja palvelualuekohtaisesti voidaan havaita, että sairauspoissaolojen määrä kokonaistasolla laski 3 % edelliseen vuoteen verrattuna. Palvelualueiden välistä vaihtelua esiintyi; eniten sairauspoissaolojen määrä väheni hallintopalveluissa ja teknisissä palveluissa. Vastaavasti perusturvapalveluissa nousua oli 13,3 % ja sivistyspalveluissakin 1,4 %.

Taulukko 22. Sairauslomat palvelualueittain, työpäivinä

2020				
Sairauslomat palvelualueittain	Sl-päivät työpäivinä	Palv.suht 31.12.	Sl-päivät/työntekijä	Sl-päivät/työntekijä/muutos% edelliseen vuoteen
Hallintopalvelut	30	16	1,9	-87,6%
Perusturvapalvelut	3752	348	10,8	-9,2%
Sivistyspalvelut	3647	301	12,1	-3,4%
Tekniset palvelut*	1573	85	18,5	-11,0%
Yhteensä	9002	750	12,0	-10,3%

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. vesihuoltolaitoksen

Sairauspoissaolojen kolme suurinta aiheuttajaa olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, mielenterveyteen liittyvät sairaudet sekä hengitystie-elinten sairaudet (mm. flunssa). Tosin hengitystie-elinten sairauksien diagnoosit olivat vuonna 2020 huomattavasti vertailuvuotta 2019 alhaisemmalla tasolla. Terveysperusteisten poissaolojen määrät poikkeavat palveluysiköittäin ja ammateittain.

Muut poissaolot

Taulukko 23. Muut poissaolot

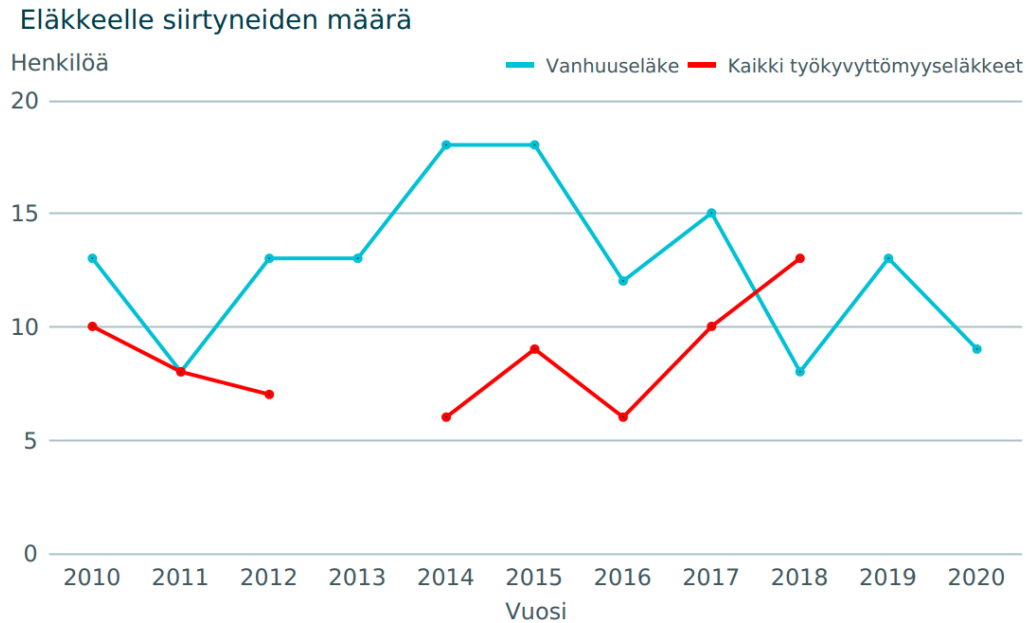
Poissaolon peruste	2020		2019		2018	
	kalenteripv	Hlöä	kalenteripv	Hlö	kalenteripv	Hlöä
Hoitovapaa, palkaton	2753	34	2929	20	2895	21
Vanhempainvapaa, palkaton	2188	18	1533	12	1963	17
Yksityisasiat, palkaton	1889	251	2902	255	2645	230
Äitiysvapaa, palkallinen	1038	15	690	11	1089	15
Äitiysvapaa, palkaton	527	16	306	9	450	15
Isyysvapaa, palkallinen	49	4	28	2	45	4
Isyysvapaa, palkaton	42	3	110	4	55	6
Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen	416	118	405	129	472	132
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	76	9	131	9	17	15
Ostettu palkkavapaa	1756	143	872	67	453	40
Säästövapaa	439	51	359	40	411	46
Loppuloma	192	28	239	34	254	20

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Eläköityminen

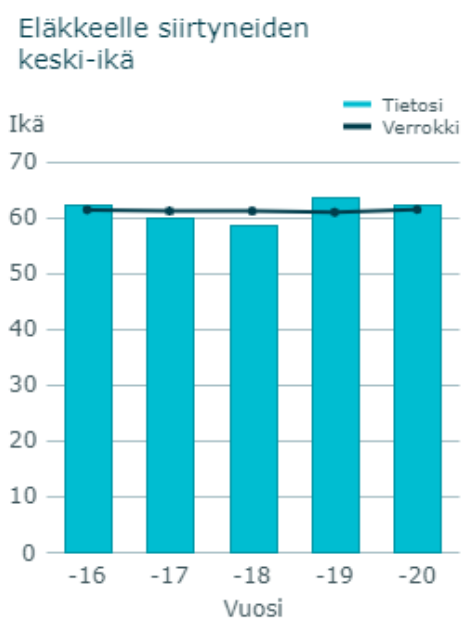
Vuonna 2020 Hämeenkyrön kunnan palveluksesta siirtyi Kevan tilastotiedon mukaan vanhuuseläkkeelle 9 henkilöä, joiden keski-ikä oli 63,8 vuotta (v. 2019 63,5 vuotta). Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä ei ole kertomuksen valmistumisajankohtana saatavilla Kevan tilastopalvelussa. Populuksen tietojen mukaan eläkkeelle jääneiden lukumäärä oli 14 henkilöä (koko- ja osa-aikainen).

Taulukko 24. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2010-2020



Lähde: Kevan tilastopalvelu

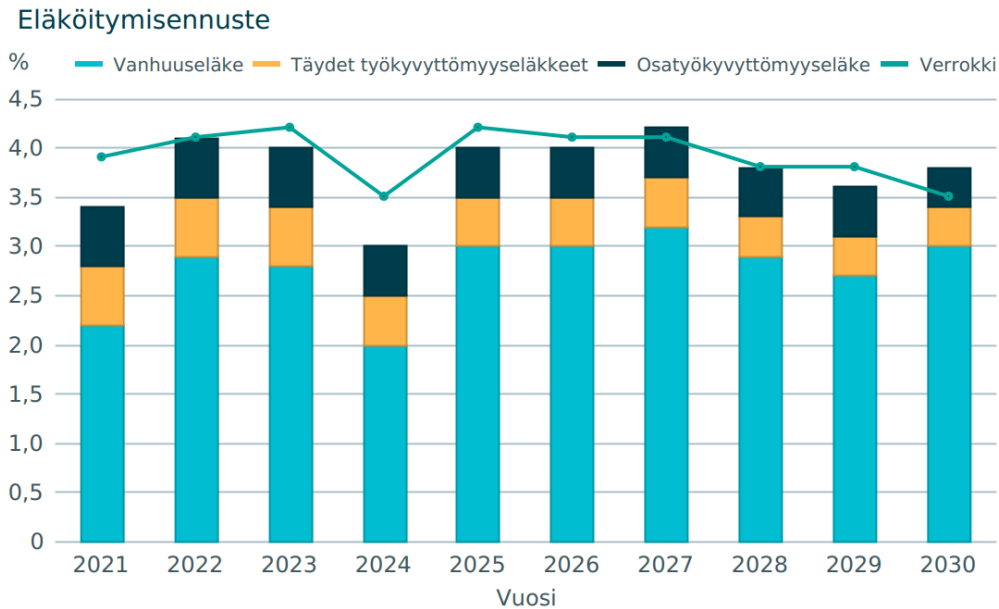
Taulukko 25. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä v. 2016-2020



Lähde: Kevan tilastopalvelu

Keva on myös tehnyt eläköitymisennusteen, joka perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vuoden 2018 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Taulukko 26. Eläköitymisennuste 2021 – 2030



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 2020 henkilöstökyselyssä. Kyselyn tulosten perusteella tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset saivat hyvät tulokset.

Investoinnit henkilöstöön

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Taulukko 27. Koulutuspäivien jakautuminen (työpäivinä)

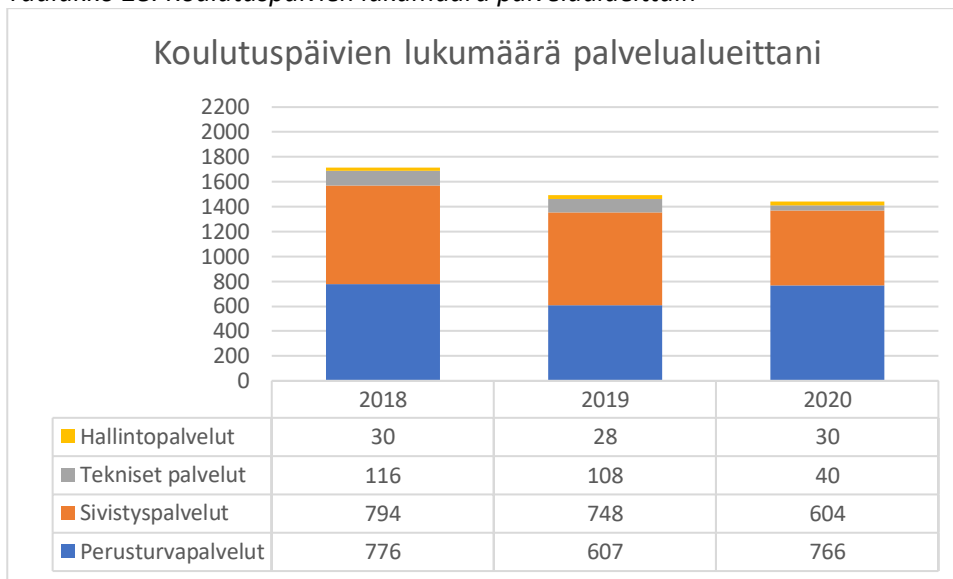
	2020	2019	2018	2017	2016
Palkallinen koulutus	590	747	638	617	618
Lakisääteinen koulutus	279	367	380	449	553
Veso – koulutus OVTES	164	222	246	242	233
Oppisopimuskoulutus, palkallinen	49	51	158	176	214
Oppisopimuskoulutus, palkaton	0	0	173	3	43
Palkaton koulutus	21	85	74	62	105
Osapäiväkoulutus, ulkoinen	32	36	23	25	17
Luottamusmieskoulutus	24	43	48	42	73
Yhteensä	1159	1551	1751	1646	1893

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Henkilöstön koulutusten osalta koulutuspäivien määrä on pysynyt melko vakaana. Vuonna 2020 koulutuspäivien määrän laskun taustalla on koronan aiheuttama vaikutus; henkilöstön koulutukset ohjeistettiin toteutettaviksi etäyhteyksien välityksellä liki koko vuoden, minkä lisäksi itse järjestettävää massakoulutuspäiviä ei henkilö- ja kokoontumisrajoitusten vuoksi pystytty järjestämään tavanomaiseen tapaan.

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

Taulukko 28. Koulutuspäivien lukumäärä palvelualueittain



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Henkilöstölähtöinen kehittämistyö

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 raportoitii mm. Tekojen torilla sekä sosiaalisen median kanavissa.

Vuoden 2020 aikana tehdyt kehittämisteot arvioitiin ja palkkiot jaettiin seitsemälle yksikölle:

- Varhaiskasvatuksen etäkäytäntöjen kehittäminen, varhaiskasvatus
- Isä-lapsi -kerho ja äijä-toiminta, perheohjaus/varhaiskasvatus
- Kestävän ja monikäyttöisen oppimateriaalin kehittäminen/Mahnanan Ympäristökoulu
- Startti- ja mediapajan toiminta/työllisyyspalvelut
- Seikkailuryhmätoiminta, perhetyö/sosiaaliohjaus
- Yhteistyön kehittäminen Hämeenkyrön psykiatrian poliklinikan kanssa/mielenterveys- ja päihdetiimi
- Nuorisotalo Prikan perustaminen/Prikan työyhteisö
- Populus-kehittäminen/hallinnon tukipalvelut

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, esim. laitoshuollossa sekä vanhusten hoidon eri palveluissa. Vastaava tilanne on ollut myös joissakin teknisten palvelujen asiantuntija- ja suunnittelutehtävissä.

Toimintakertomusvuonna rekrytoinnit toteutettiin aiempien vuosien tapaan 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 38 nuorelle. Työpaikat oli hoitoalalla perusturvapalveluiden vanhusten tehostetun palveluasumisen yksikössä Kurjenmäkikodissa ja Siljankodissa sekä kotihoidossa ja sivistyspalveluissa varhaiskasvatuksen yksiköissä. Lisäksi kunta tuki nuorten työllistymistä yrityksille suunnatulla kesätyötuella sekä Taimiteko-hankkeessa, joka työllisti 13 nuorta.

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

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 53 % kehityskeskusteluista. Henkilöstökyselyn tulosten perusteella kehityskeskustelun oli käynyt viimeisen kuluneen 12 kuukauden aikana 68 % vastaajista. Henkilöstökyselyn ja Populuksen tarkastelujaksot ja -joukko poikkeavat toisistaan, joten tiedot eivät ole vertailukelpoisia, vaan ne täydentävät toisiaan. Tässä yhteydessä tulee lisäksi 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 henkilöstönlukumäärässä, 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 2020 perusturva- ja teknisissä palveluissa eri yksiköissä erimittaisissa jaksoissa. Koronatilanne vaikutti asiaan ja ohjattavia oli tavanomaista vähemmän. Keskustelua toimintakertomusvuoden aikana jatkettiin myös laajemman oppilaitosyhteistyön hyödyntämisestä ja tiettyjä ammattialoja koskevan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi, mutta käytännössä tämä valmistelu hidastui koronatilanteen vuoksi.

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 syys-lokakuussa 2020 sähköpostikyselyn ja kirjekyselyn yhdistelmänä. Tutkimus on seuranta vuoden 2018 henkilöstötutkimukselle. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kunnan henkilöstön tyytyväisyyttä työnantajaansa ja työhönsä sekä kartoittaa kehittämistä vaativia kohteita. Tutkimustulos perustuu 444 vastaukseen (lähteneet: 740 kpl) ja tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 60%. Vastausprosentti on hyvä suhteessa lähteneiden kyselyiden määrään ja tulos on yleistettävissä koko organisaatioon. Myös vertailukelpoisuus aiempaan toteutukseen on hyvä, sillä vastaajien taustaprofiili on varsin samankaltainen. Tutkimuksen toteutti Innolink Oy.

Henkilöstötyytyväisyys on pääosin hyvällä tasolla, sillä 94 % 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 kolmannes vastaajista. Tutkimuksen mukaan parhaiten työnantaja onnistui tutkimuksessa arvioiduista osa-alueista tasa-arvossa ja kohtelussa sekä esihenkilötoiminnassa kokonaisuutena. Selkeästi kriittisimpänä tekijänä nähtiin tiedonkulku työpaikalla. Onnistumisella mitattuna eniten ovat parantuneet seuraavat tekijät: kokemus palkan oikeudenmukaisuudesta, henkilöstö kokee saavansa riittävästi tietoa päivittäiseen työhön vaikuttavista asioista sekä se, että esimiehellä on riittävästi aikaa henkilöstölle. Avoimen palautteen perusteella nousi esille työntekijöiden kokemus siitä, että työnantaja ei arvosta työntekijöitä tai panosta henkilöstön hyvinvointiin. Koronan työhön aiheuttamien muutoksien järjestelyissä on avoimen palautteen perusteella onnistuttu hyvin. Palvelualueiden väliset vastauserot olivat kokonaistasolla pieniä.

Henkilöstötutkimuksen tuloksia on käsitelty johtoryhmässä, esihenkilöpalaverissa ja yhteistyötoimikunnassa. Henkilöstö pääsee oman esihenkilönsä kanssa läpikäymään tutkimuksen tulokset omassa yksikössä tammikuussa 2021. Palvelualueilla voidaan toteuttaa myös muita asiaan liittyviä käsittelyjä. Kevään aikana henkilöstöpalvelut valmistelee johtoryhmän tukemana toimenpidekokoelman, jolla haetaan ratkaisuja kriittisinä pidettyinä osa-alueisiin.

Muita toimia

Vuonna 2020 työhyvinvointimääräraha, 30 000 euroa, käytettiin liikunta- ja kulttuurisetelien hankintaan (50 euroa/hlö) e-passi-palvelun kautta, kuten aiempinakin vuosina. Henkilökuntailtaa ei kertomusvuonna järjestetty koronan vuoksi. Sen sijaan työnantaja tarjosi koko henkilöstölle joululounaan. Yksiköt myös järjestivät omaa pienimuotoista työhyvinvointitoimintaa. Lisäksi kunnassa käynnistyi toimintakertomusvuonna kaksi ennaltaehkäisevää työssäjakamista ja työkykyä tukevaa pienryhmää: kunnan keventäjät ja uniryhmä. Ryhmiin osallistui yhteensä noin 20 henkilöä.

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. Tästä teemasta on kerrottu enemmän työterveyshuollon osiossa.

Yhteistoiminta

Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset

Kertomusvuonna tehtiin virka- ja työehtosopimusten mukainen yleiskorotus 1.8.2020 lukien.

Kertomusvuonna kunnanhallituksen henkilöstöjaosto käsitteli vaativuuden arviointijärjestelmien päivityksiä ja valmistelutilannetta, päivitti päihde- ja hoitoonohjausohjelman, hyväksyi etätöyön periaatteet, hyväksyi kaksi paikallista sopimusta, päivitti hälytysrahan ja varallaolon periaatteet sekä valitsi palkittavat kehittämisteot vuodelta 2020.

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 kaksi paikallista sopimusta koskien ns. ylipitkien työvuorojen käyttöä perusturvapalveluissa sekä kotihoidossa käytössä olevaa kaksiosaista työvuoroa.

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 viisi kertaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat asiat. Yhteistyötoimikunta toimii myös kunnan työsuojelutoimikuntana.

Vuonna 2020 käytiin yhteistoimintaneuvottelut koskien koronaepidemian vaikutuksia kunnan palvelutoimintoihin. Asiaa käsiteltiin tarkemmin henkilöstökertomuksen alkuosassa.

Työsuojelu

Kunnan työsuojelun käytännön toteutus tapahtuu työsuojeluryhmässä. Ryhmä koostuu työsuojelupäälliköstä ja kolmesta työsuojeluvaltuutetusta. Ryhmä kokoontui kerran kuukaudessa.

Monialainen sisäilmatyöryhmä kokoontui kertomusvuonna kaksi 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 erityisesti koronaviruksen vaikutuksesta.