

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

YTK 24.3.2022

KH 25.4.2022

KV 9.5.2022

Sisällys

Johdanto.....	3
Henkilöstön tila	4
Henkilöstömäärä	4
Osa-aikatyö.....	6
Henkilötyövuosi	6
Vuokratyövoiman käyttö	7
Henkilöstökustannukset ja maksetut palkat.....	8
Sopimusalat	13
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	13
Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika.....	15
Työterveyshuolto.....	16
Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto	17
Terveysperusteiset poissaolot	18
Muut poissaolot.....	20
Eläköityminen.....	21
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	23
Investoinnit henkilöstöön.....	23
Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	23
Henkilöstölähtöinen kehittämistyö.....	24
Rekrytoinnit ja perehdyttäminen.....	24
Esihenkilötyö.....	25
Yhteistyö oppilaitosten kanssa.....	25
Työhyvinvointia ylläpitävät toimet.....	26
Muita toimia	26
Yhteistoiminta	26
Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset	26
Paikallinen sopiminen.....	27
Työpaikkademokratia	27
Työsuojelu.....	27

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. KT:n suositus raportoinnista päivitettiin syksyllä 2021 ja tämän mukaisena raportointi tehdään seuraavasta henkilöstökertomuksesta lähtien. Talousarvion yhteydessä hyväksyttävä henkilöstösuunnitelma sisältää suunnitelman tarvittavasta henkilöstön määrästä, osaamisesta ja kehittämiskohteista tuleville vuosille. Em. toteutumatiiedot raportoidaan henkilöstökertomuksessa. Henkilöstökertomuksessa myös kuvataan pääpiirteissään mitä henkilöstön saralla tapahtui vuonna 2021 ja annetaan herätteitä keskusteluun teeman ympärille.

Toimintakertomusvuonna koronan vaikutus on vaihdellut kunnan eri toiminnoissa, edelleen perusturvapalveluissa on valmistauduttu ja varauduttu monin keinoin hoitamaan koronapotilaita uusien varianttien ilmaantuessa, kun taas sivistyspalveluissa, elinympäristöpalveluissa ja hallintopalveluissa on toiminnassa mukauduttu koronan vaikutuksiin. Toimintakertomusvuosi oli ns. uuden normaalin aikaa, jolloin tavanomaiset toiminnot ylläpidettiin ottaen huomioon koronaviruksen vaikutukset ja toiminnalle asettamat reunaehdot.

Toimintakertomusvuonna valmistauduttiin 1.1.2023 voimaan tulevaan hyvinvointialueuudistukseen. Kunnat keräsivät ja toimittivat hyvinvointialuevalmisteluun toimintakertomusvuonna mm. henkilöstöön ja talouteen liittyviä tietoja. Hyvinvointialueuudistuksen vuoksi käynnistettiin yhteistoimintaneuvottelut. Toimintakertomusvuonna valmisteltiin myös talouden tasapainotuksen ja sopeutuksen kokonaisuuksia. Osana valmistelutyötä käytiin yhteistoimintaneuvottelut sekä keväällä että loppuvuodesta.

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen vaativat jatkuvaa ja säännöllistä kehittämistä. Tärkeänä osana tätä kokonaisuutta kunnan varhaisen tuen malli päivitettiin toimintakertomusvuoden syksyllä. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on lisätä henkilöstön työhyvinvointia, ennakoida työkyvyn heikentymistä sekä tukea työskentelyä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Myös työterveyshuollon sopimuksen kilpailutus ja päätös hankinnasta tehtiin kertomusvuoden aikana.

Syksyllä 2021 toteutettiin merkittävät valtakunnalliset muutokset virka- ja työehtosopimusjärjestelmässä, kun 1.9. sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö siirtyi omaan SOTE-sopimukseen. Samaan ajankohtaan toteutui myös varhaiskasvatuksen opettajien siirto kunta-alan opetushenkilöstön sopimuksen piiriin OVTES:n.

Virka- ja työehtosopimukseen sisältyi yleiskorotus, joka tuli maksuun 1.4.2021, minkä lisäksi kertomusvuonna jaettiin paikallinen järjestelyvaraerä. Samalla toteutettiin KVTES:n liitteiden 1, 2 ja 8 vaatavuuden arviointijärjestelmien päivitys, johon käytettiin järjestelyvaraerää. Lisäksi päivitettiin teknisen sopimuksen tehtävän vaatavuuden arviointijärjestelmä. Tämä päivitys toteutettiin talousarvioon varatulla määrärahalta.

Henkilöstön tila

Henkilöstömäärä

Kunnan palveluksessa oli palvelussuhteessa 31.12.2021 yhteensä 735 työntekijää, joista vakituisia viran- ja toimenhaltijoita sekä tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 578 (602). Henkilöstömäärässä on mukana myös ne viranhaltijat/työntekijät, jotka eivät ole aktiivisuudessa, mutta heidän palvelussuhteensa oli voimassa 31.12. Viranhaltijoita oli yhteensä 179 ja työsopimussuhteisia 399 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. Henkilöstömäärän muutoksessa näkyy erityisesti perusturvapalveluissa tehdyt muutokset, missä on siirrytty kahdesta osastosta yhteen ja lisäksi käytetty henkilöstöä laajemmin hoito- ja hoivatyövuorokauden sisällä. Henkilöstöä on kohdennettu lakisääteisen hoitajamitoituksen myötä erityisesti tehostettuun palveluasumiseen Kurjenmäkikodille ja kotihoitoon.

Korona vaikutti edelleen toimintaan, mikä näkyi vuoden aikana sijaisten käytön tarpeessa erityisesti perusturvapalveluissa. Samaan aikaan pyrittiin siihen, että henkilöstö ei kierrä yksiköstä toiseen.

Henkilöstömäärän kasvu toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden osalta on taittunut. Muutokset henkilöstömäärässä perustuvat talousarvion yhteydessä hyväksytyihin henkilöstösuunnitelmiin. Vuonna 2021 ei toteutettu liikkeen luovutuksia. Palkkatuella työllistettyjä henkilöitä oli vuoden lopussa yhteensä 8, jotka työskentelivät eri palvelualueilla. Velvoitetyöllistettyjä ei kertomusvuoden lopussa ollut yhtään henkilöä, vuoden 2021 aikana velvoitetyöllistettyjä oli kaikkiaan viisi henkilöä.

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

Taulukko 1. Palvelussuhteet 31.12.2021

Palvelussuhde 31.12.2021	yhteensä	naiset	miehet	yhteensä 2020	muutos % ed.vuodesta
Vakituinen	578	502	76	602	-3,99
Määräaikaiset	73	54	19	53	37,74
- joista työllistettyjä	16	7	9	8	
- joista oppisopimuksella	5	4	1	3	
- joista muita työllistettäviä	1	1	0	1	
Sijaiset	84	81	3	95	-11,58
Yhteensä	735	637	98	750	-2,00

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Taulukko 2. Vakituinen henkilöstö

Vakituinen henkilöstö palvelualueittain	2021	2020	2019	2018	2017
Hallintopalvelut	15	16	17	18	18
Perusturvapalvelut	255	267	259	241	245
(- terveyspalvelut)		124	125	122	126
(-sosiaalipalvelut)		143	134	119	119
Sivistyspalvelut	239	244	243	246	239
- opettajat*	137	105	103	104	100
- muu henkilöstö	102	139	140	142	139
Elinympäristöpalvelut	69	75	78	77	78
- kk-palkkaiset	51	56	59	58	58
- tuntipalkkaiset	18	19	19	19	20
Yhteensä	578	602	597	582	580

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. varhaiskasvatuksen opettajat

Taulukko 3. Palvelussuhteet palvelualueittain

Palvelussuhteet palvelualueittain 31.12.2021	Vakituinen	Määräaikainen	Sijainen	Muut*	Yht.
Hallintopalvelut	15	0	0	4	19
Perusturvapalvelut	255	10	58	16	339
Sivistyspalvelut	239	37	23	0	299
Elinympäristöpalvelut	69	4	3	2	78
Yhteensä	578	51	84	22	735

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. oppisop. ja työllistetyt

Taulukko 4. Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain

Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain	2021	2020	2019	2018
Hallintopalvelut	4	0	0	2
Perusturvapalvelut	84	81	57	57
Sivistyspalvelut	60	57	48	48
Elinympäristö	9	10	14	14
Yhteensä	157	148	119	121

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Osa-aikatyö

Kunnan 578 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 (kokoaikainen, osa-aikainen ja syy)			Osa-aikaisuuden peruste				
31.12.2021	Kokoaikainen	Osa-aikaiset yhteensä	Osa-aikainen	Muu osa-aik. tt oma pyyntö	Osittainen hoitovapaa	Osatyökyvyttömyyseläke	osa-aikaeläke
vakituisen (N=578)	497	81	24	15	2	10	7
%	85,99 %	14,01 %	4,15 %	2,60 %	0,35 %	1,73 %	1,21 %

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 31.12.2021 ja HTV1). Vuonna 2021 tehtyjen henkilötyövuosien kokonaismäärä oli 737,9. Vastaava luku vuonna 2020 oli 725,9.

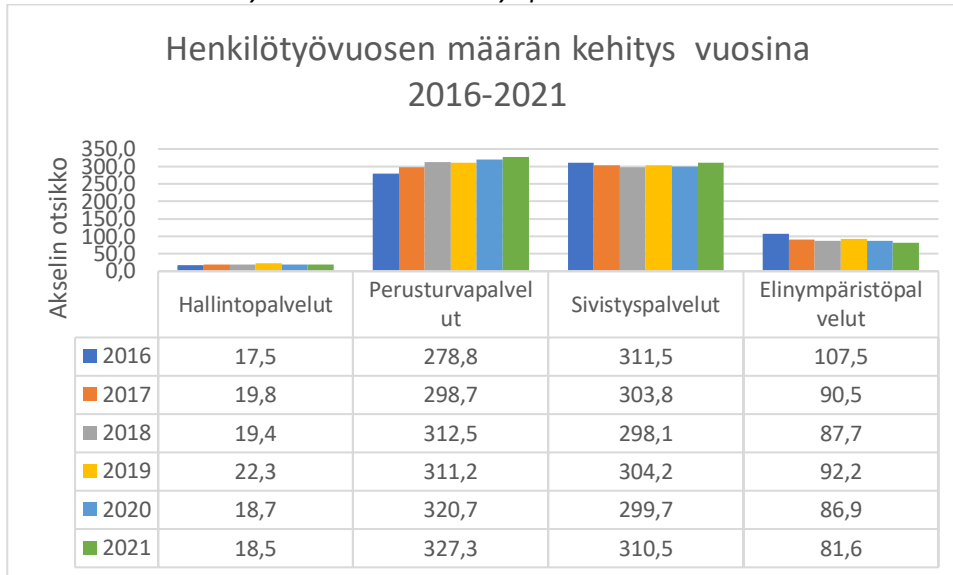
Henkilöstösuunnitelmassa ja henkilöstökertomuksessa on siirrytty seuraamaan henkilöstön työpanosta käyttämällä henkilöstötietojärjestelmästä saatavaa ”HTV1”, joka on teoreettinen henkilötyövuosi. Teoreettisesta henkilötyövuodesta ei ole vähennetty henkilöstön palkallisia poissaoloja. KT Kunta ja hyvinvointialueyönantaja on päivittänyt syksyllä 2021 henkilöstöraportointisuositustaan, joita noudatetaan raportoinnista vuodesta 2022 alkaen.

Teoreettinen HTV = Palvelussuhteessa

olopäivät kalenteripäivinä / 365 * osa-aika% / 100

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

Taulukko 6. Henkilötyövuosimäärän kehitys palvelualueittain



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä, *sis. vesihuoltolaitoksen

Vuokratyövoiman käyttö

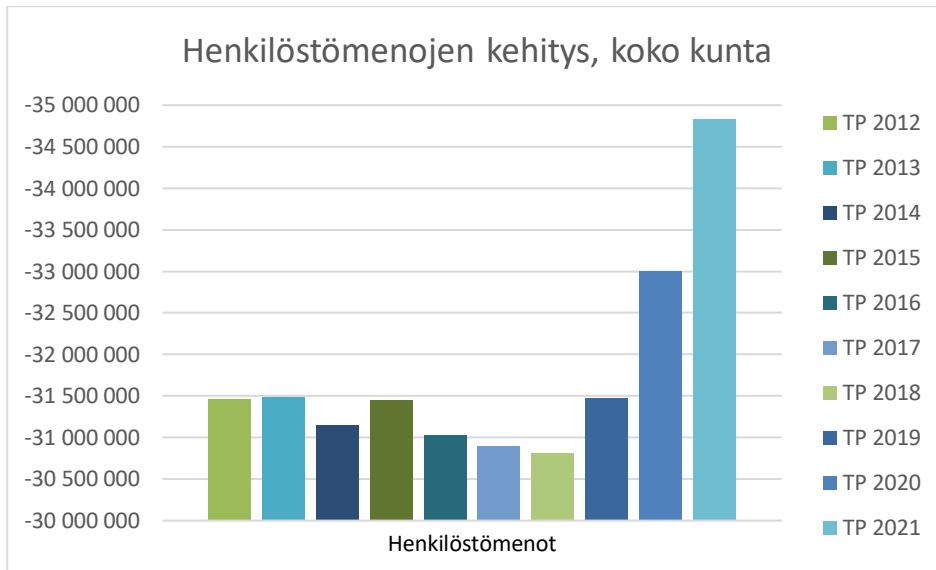
Tavoitteena on ollut pitää vuokratyövoiman käyttö ja sen käyttökustannukset maltillisena.

Vuokratyövoiman käytön kustannukset olivat toimintakertomusvuonna 20 000 euroa, mikä kohdentuu perusturvapalveluissa suun terveydenhuoltoon. Vuokratyövoimaa käytettiin väliaikaisesti täyttämään avoimien hammaslääkärin virkojen aiheuttamaa resurssivajetta. Muilla palvelualueilla vuokratyövoimaa ei käytetty toimintakertomusvuonna.

Henkilöstökustannukset ja maksetut palkat

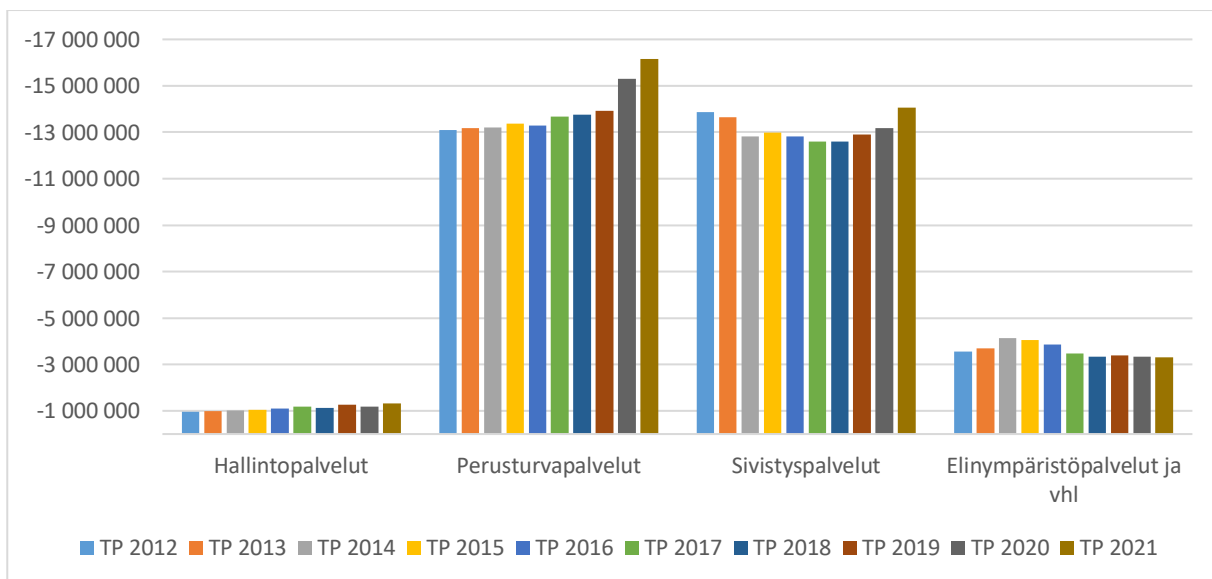
Henkilöstömenot olivat vuonna 2021 yhteensä 34 833 207 euroa. Nousua edelliseen vuoteen oli 1 827 221 euroa (5,5 %), sillä edellisenä vuonna henkilöstömenot olivat 33 005 985 euroa. Henkilöstömenot sisältävät palkkamenojen lisäksi työnantajan lakisääteiset sivukulut. Koronan aiheuttamiin henkilöstömenokustannuksiin saatiin korvauksia yhteensä 426 000 euroa ja hyvinvointialuevalmisteluun liittyviin kustannuksiin 160 000 euroa eli yhteensä liki 600 000 euroa.

Taulukko 7. Henkilöstömenojen kehitys 2012 - 2021 (tilinpäätöstieto)



Lähde: Forecast

Taulukko 8. Henkilöstömenojen kehitys palvelualueittain



Lähde: Forecast

Vuonna 2021 palkkamenot koko kunnan tasolla olivat 28 375 720 euroa kun vuotta aikaisemmin palkkamenot olivat 26 903 249 euroa. Palkkamenot kasvoivat 5,4 % (1 465 000 euroa) edellisestä vuodesta. Palkkamenoista ei ole vähennetty henkilöstökorvauksia.

Valtakunnallinen virka- ja työehtosopimusratkaisu vuosille 2021–2022 näkyy palkkamenojen kehityksessä. Kertomusvuodelle kohdistui 1.4.2021 yksi valtakunnalliseen virka- ja työehtosopimusratkaisuun perustunut yleiskorotus 1,0 % (tai vähintään 26 euroa), joka kohdentui sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin että henkilökohtaisiin lisiin. Lisäksi samaan ajankohtaan ajoittui valtakunnallisessa sopimusratkaisussa sovittu paikallinen järjestelyvaraerä, jonka suuruus vaihteli sopimusaloittain. KT:n arvion mukaan vuoden 2021 osalta vaikutus palkkamenoihin on keskimäärin 2,07 %. Kunnassa tehtyjen laskemien mukaan valtakunnallisen sopimusratkaisun osuus palkkamenojen kasvusta on pyöristäen hiukan yli 500 000 euroa.

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. Lisäksi työnantaja hakee sairauspäivärahaa edellytysten täytyessä Kelalta henkilöstön sairauspoissaoloista. Korona-aikana Kela on korvannut myös tartuntatautilain mukaisten poissaolojen aiheuttamia palkkakustannuksia työnantajalle. Tätä tuloa ei ole eritelty laskemissa.

Taulukko 9. Maksetut palkat

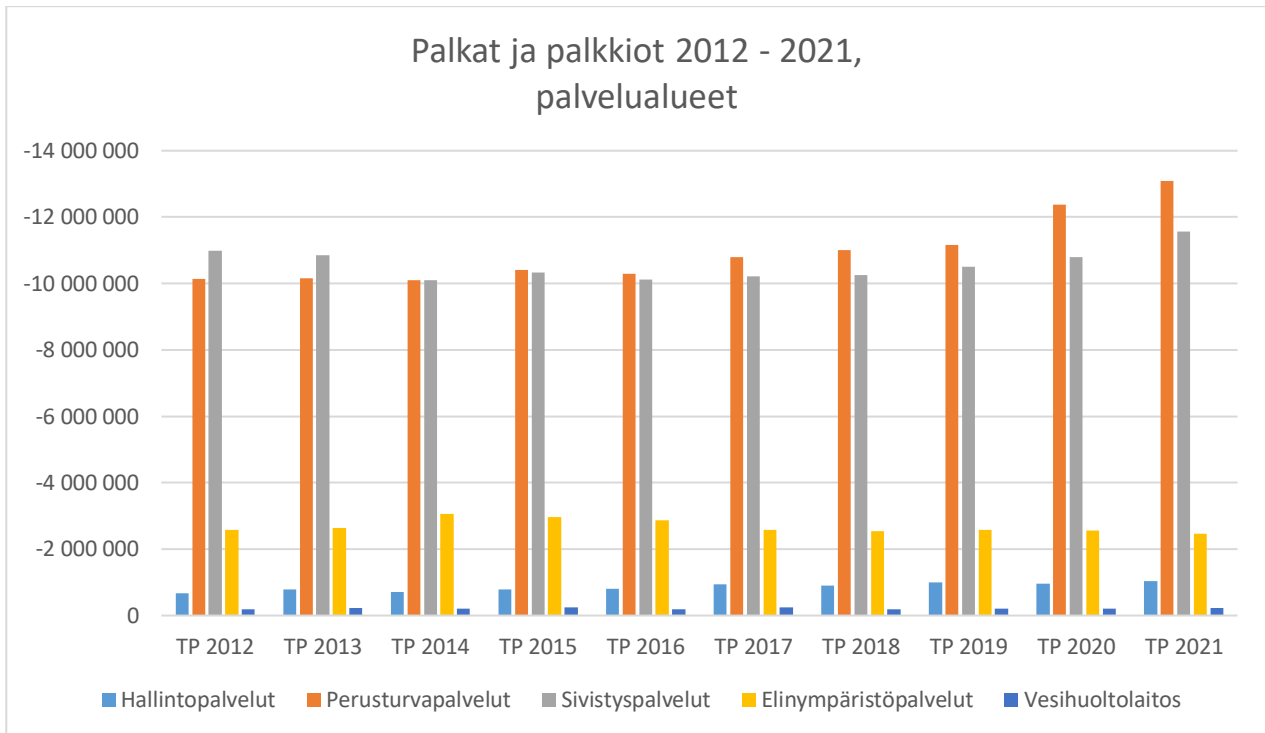
Maksetut palkat (1 000 €)	2017	2018	2019	2020	2021	Muutos
Hallintopalvelut	931	895	1 002	953	1 045	92
Perusturvapalvelut	10 803	11 011	11 156	12 379	13 081	702
Sivistyspalvelut	10 224	10 254	10 502	10 803	11 563	760
Elinympäristöpalvelut	2 572	2 537	2 574	2 565	2 467	-98
Vesilaitos	241	191	205	204	220	16
Yhteensä	24 771	24 888	25 438	26 903	28 376	1 472

Taulukko 10. Maksetut palkat ja palkkiot 2012–2022



Lähde: Forecast

Taulukko 11.



Lähde: Forecast

Henkilöstö- ja palkkamenojen palvelualuekohtaiset yhteenvedot

Perusturvapalvelut

Perusturvapalveluiden henkilöstökulut olivat vuonna 2021 yhteensä 16,2 milj. euroa, josta palkat olivat 12,9 milj. euroa ja sivukulut 3,3 milj. euroa. Talousarvioon 2021 nähden henkilöstökulut ylittivät 290 000 euroa, joista palkkojen ylitys oli 210 000 euroa ja sivukulujen 80 000 euroa. Henkilöstökulujen toteutusprosentti oli 101,8. Ylitukset kohdentuvat erityisesti sijaiskuluihin ja erilliskorvauksiin (ilta-, yö- ja viikonloppukorvaukset) ja niitä tuli kaikilla vastuualueilla lukuun ottamatta perusturvapalveluiden hallintoa. Jaksotettujen palkkojen toteuma koko palvelualueella oli lähes 160 000 euroa, tätä ei ole huomioitu talousarviossa.

Terveydenhuollon palveluissa henkilöstökulujen ylitys oli 40 000 euroa. Se kohdentuu pääosin avosairaanhoidon, jossa koronan vuoksi tarvittiin koko vuoden lisäresursointia. Perhe- ja sosiaalipalveluiden henkilöstökulut olivat 195 000 euroa talousarviota suuremmat. Ylitystä oli terveydenhoidossa, sosiaalipalveluissa ja vammaispalveluissa. Hoito- ja hoivatyön palveluissa henkilöstömenot ylittivät 75 000 euroa kohdentuen eniten asumispalveluihin ja täydentäviin palveluihin. Vastaavasti asumispalveluiden palveluiden ostot jäivät talousarviota pienemmiksi.

Erityisesti avosairaanhoidon (näytteenotto ja jäljitys) ja terveydenhoitoon (rokotukset) saatiin korona-avustusta valtiolta. Koronapandemiaan kohdentuvia henkilöstökuluja on kirjattu yhteensä 340 000 euroa. Nämä saatiin täysimääräisesti katettua valtion korona-avutuksella, mutta se näkyy kirjanpidollisesti toimintatuotoissa, tiliryhmässä tuet ja avustukset.

Vuonna 2021 sote-uudistukseen liittyvää kehittämistä tehtiin hankkeiden (PirSOTE ja KOMAS) puitteissa. Hankkeisiin kohdentui henkilöstökuluja yhteensä 160 000 euroa. Myös näihin saatiin lähes täysimääräisesti avustusta.

Henkilöstökulujen kasvu vuodesta 2020 vuoteen 2021 oli 840 000 euroa, josta palkkojen osuus oli 660 000 euroa ja sivukulujen 180 000 euroa. Koronaan liittyviä henkilöstökuluja oli vuonna 2021 yhteensä 210 000 euroa enemmän kuin vuotta aiemmin.

Sivistyspalvelut

Sivistyspalvelujen henkilöstömenot olivat 14 061 500 euroa (toteumaprosentti 103,5 %), joista palkkamenot olivat 11 397 600 euroa (toteuma 103,3 %). Muut henkilöstömenot olivat 2 663 800 euroa ja ylitti talousarvion 111 000 eurolla. Tilinpäätökseen 2020 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 472 500 eurolla.

Henkilöstömuutokset on tehty talousarvion yhteydessä hyväksytyin henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Sivistyspalvelut on saanut valtionavustusta koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolojen vaikutusten tasoittamiseen. Avustusta on voitu kohdentaa henkilöstömenoihin, yhteensä 86 000 eurolla.

Varhaiskasvatuksen henkilöstömenot alittivat talousarvion 162 600 eurolla. Kaikki vakanssit eivät ole olleet täytettynä koko vuotta, koska korona on vähentänyt lasten läsnäoloja varhaiskasvatuksessa merkittävästi. Myös sijaiskulut jäivät 11 000 euroa alle talousarvion.

Esi- ja perusopetuksen henkilöstömenot olivat 8 141 500 euroa, joka ylitti talousarvion 571 200 eurolla. Kuukausipalkat olivat 5 864 700 euroa, mikä ylitti talousarvion 120 000 eurolla. Vuosiloma- ja muut sijaiset menot ylittivät talousarvion 147 500 eurolla. Sairauslomasijaisuudet ylittivät talousarvion 107 200 eurolla. Korona-avustusrahaa käytettiin henkilöstömenoihin 41 000 eurolla.

Lukion henkilöstömenot olivat 783 600 ja ylitti talousarvion 24 300 eurolla. Kuukausipalkat olivat 463 200 euroa ja alitti talousarvion 46 000 eurolla. Vuosiloma- ja muut sijaiset menot ylittivät talousarvion 49 000 eurolla. Korona avustusrahaa käytettiin henkilöstömenoihin 24 000 eurolla.

Elämänlaatupalvelujen palkkamenot ylittyivät 38.084 euroa. Kuukausipalkat ja sijaiskulut ylittyivät 18 000 eurolla. Muutoin ylitys koostuu pienemmistä henkilöstömenoeristä.

Elinympäristöpalvelut ja vesihuoltolaitos

Vuonna 2021 elinympäristöpalveluiden palkkojen toteutumisprosentti oli 97 %. Talousarvion henkilöstökulut ovat yhteensä 3,2 milj euroa. Talousarvion alitus oli 139 900 euroa. Vuoteen 2020 verrattuna henkilöstökulut ovat laskeneet noin 55 000 euroa. Henkilöstössä on ollut vaihtuvuutta ja kaikkia virkoja/toimia ei ole heti täytetty.

Vuonna 2021 yksittäisistä tilikohdista talousarvion ylittivät, sairauslomasijaisuudet 4 400 euroa, vuosiloma- ja muut sijaisuudet 54 300 euroa, työllistettyjen palkat 6 400 euroa ja erilliskorvaukset 31 200 euroa. Vastaavasti yksittäisistä tilikohdista talousarvion alittivat eläkekulut kokonaisuudessaan 42 800 euroa.

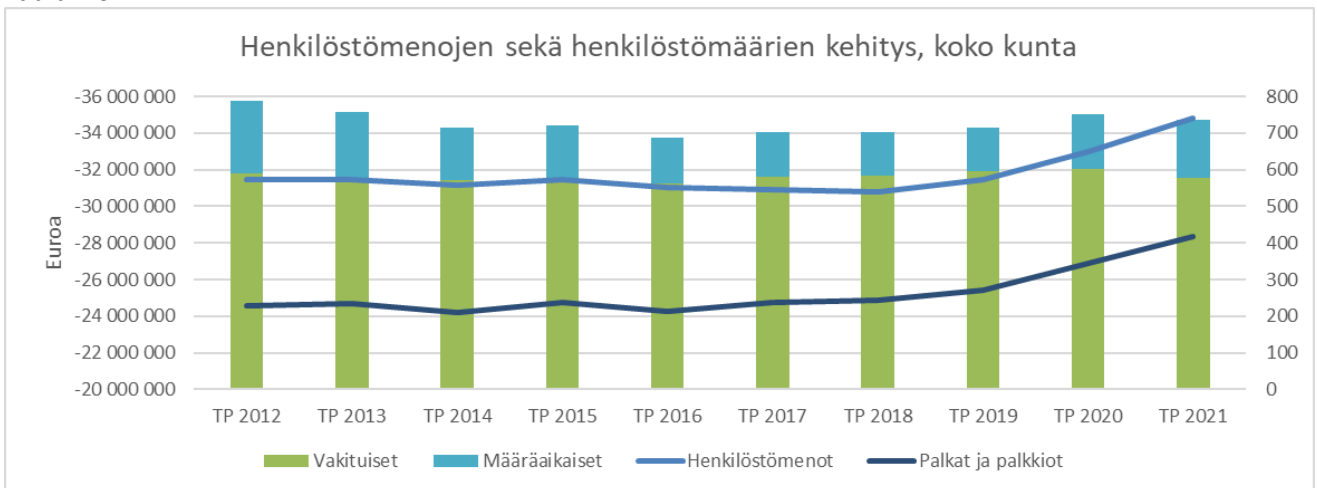
Vuonna 2021 vesihuoltolaitoksen palkkakulujen toteutumisprosentti oli 109 %. Talousarvion henkilöstökulut ovat yhteensä 273 300 euroa. Talousarvion ylitys oli 10 100 euroa. Vuodesta 2020 vuoteen 2021 ei palkkakuluissa ole tullut mainittavia muutoksia. Kohdassa jaksotetut palkat ja palkkiot sekä erilliskorvaukset ovat sellaisia, johon ei pysty täysin varautumaan.

Hallintopalvelut

Hallintopalvelujen henkilöstömenojen toteutusprosentti oli 99,6. Talousarvion henkilöstökulut ovat yhteensä 1,3 milj euroa. Talousarvion alitus oli 4 600 euroa.

Yhteenvertailu osoittaa henkilöstömenojen, palkkamenojen ja henkilöstömäärän kehityksen vuosina 2012-2021.

Taulukko 12.



Lähde: Forecast ja Populus

Sopimusalat

Kuntien viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaiseen 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. Vuonna 2021 tehtiin merkittävä uudistus kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin, kun syyskuun alusta alkaen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö siirrettiin omaan SOTE-sopimukseen. Samaan aikaan tehtiin myös toinen uudistus, kun varhaiskasvatuksen opettajat siirrettiin KVTES:n piiristä opetusalan OVTES-sopimukseen. Sopimusmuutosten osalta eletään osin siirtymäaikaa ja vasta seuraavan sopimuskauden myötä nähdään miten nyt tehdyt muutokset vaikuttavat palvelussuhteisiin konkreettisemmin.

Taulukko 13. Vakituinen henkilöstö sopimusaloittain

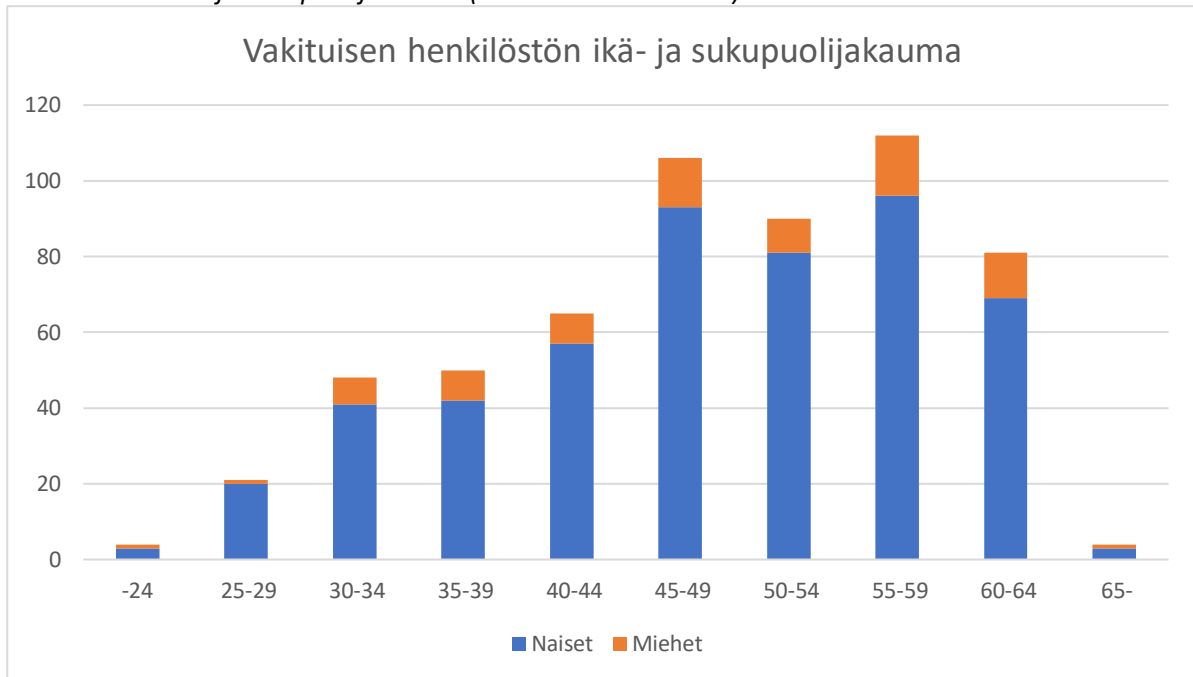
Sopimusala	Virkasuhde	Työsopimussuhde	Yht.
KVTES (yleinen)	17	142	159
SOTE-sopimus (sote)	39	202	241
OVTES (opetusala)	106	31	137
TS (tekninen)	8	1	9
TTES (tuntipalkkaiset)	0	18	18
LS (lääkärisopimus)	9	5	14
Yhteensä	179	399	578

lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Kunnan vakituisen henkilökunnan keski-ikä oli 48,4 (vuotta aiemmin 48,2) vuotta. Naisten keski-ikä oli 48,3 vuotta ja miesten 48,8 vuotta. Kunnan henkilöstörakenne on naisvaltaista, vakituisesta henkilöstöstä 86,9 % on naisia.

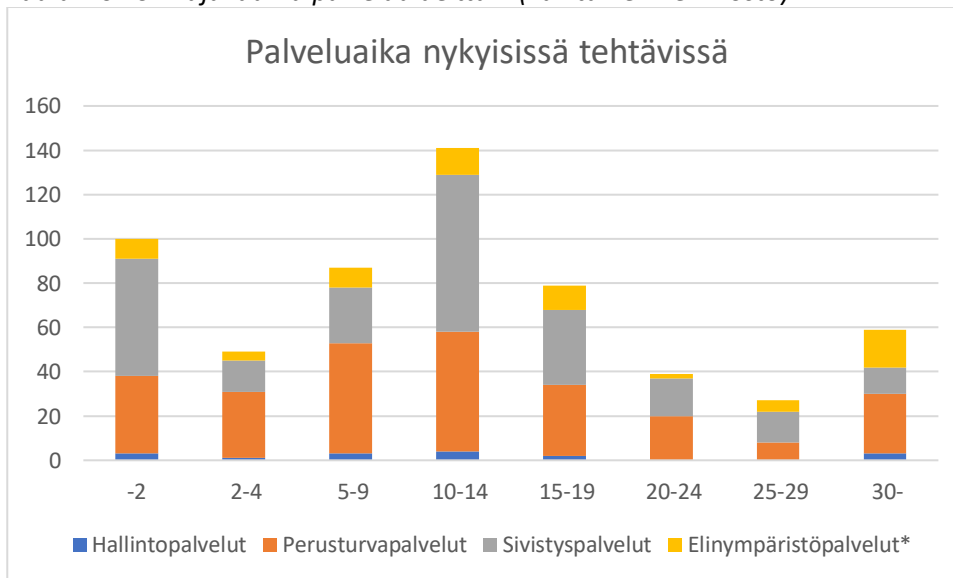
Taulukko 14. Ikä- ja sukupuolijakauma (vakituinen henkilöstö)



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. vesihuoltolaitoksen

Taulukko 15. Ikäjakauma palvelualueittain (vakituinen henkilöstö)



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. vesihuoltolaitoksen

Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika

Vuoden 2021 aikana päättyi 57 vakituista palvelussuhdetta: palveluksesta irtisanoutui 36 henkilöä ja 16 henkilöä siirtyi kokoaikaiselle eläkkeelle. Uusia vakituisia palvelussuhteita solmittiin 17.

Vaihtuvuudesta suurin osa kohdentui perusturva- ja sivistyspalveluihin, joista irtisanoutui vuoden aikana perusturvapalveluista 17 henkilöä ja sivistyspalveluista 13 henkilöä. Elinympäristöpalveluissa vakituisia irtisanoutui 5 henkilöä. Edellä mainituissa luvuissa ei ole huomioitu eläkkeelle jääneitä. Esihenkilöt käyvät palvelussuhteiden päättyessä keskustelun lähtöön liittyvistä syistä. Keskustelujen perusteella on esimerkiksi mahdollista arvioida tehtävänkuvan päivitystarpeet.

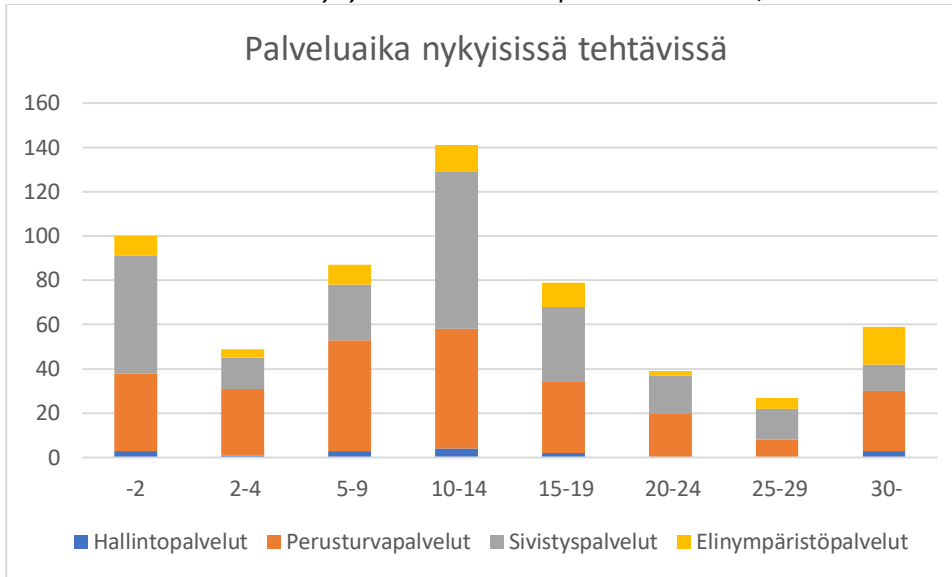
Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakituisen henkilöstön kokonaismäärään (578).

Taulukko 16. Tulo- ja lähtövaihtuvuus (vakituinen henkilöstö)

Vakituiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	17	2,9
Päättyneet palvelussuhteet	57	9,9

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 2021 lakisääteisen ennaltaehkäisevän palvelun lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon sekä erikoislääkärien konsultaatiot työkyvyn ja hoitomahdollisuuksien arvioimiseksi.

Vuonna 2021 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 366 570,73 euroa, mistä Kela korvaa noin 160 000 euroa (Kelan korvauspäätös ei ollut saapunut henkilöstökertomuksen valmistumiseen mennessä).

Taulukko 18. Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset yhteensä	366 570,73 euroa
Korvausluokka I kustannukset	176 225,31 euroa
Korvausluokka II kustannukset	190 345,42 euroa
Kelakorvaus yhteensä	<i>ei lopullista päätöstä</i>
Kelakorvaus luokassa I yhteensä/ per työntekijä	
Kelakorvaus luokassa II yhteensä/ per työntekijä	

Työterveyshuollon palveluiden saatavuus säilyi tavanomaisella tasolla. Osana toimintaa hyödynnettiin pienimuotoisesti etäpalveluja, esim. psykologi- ja lääkärivastaanottojen myötä palveluntuottajan muista toimipisteistä. 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 aiempien vuosien tapaan osatyökykyisten seurantaan työterveyshuollon tukena, käytännössä tämä näkyi mm. osallistumisena yhteisiin kolmikantaneuvotteluihin työterveyshuollon, työntekijän 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 2021-2017

ENNALTAEHKÄISEVÄ TYÖTERVEYS	2021	2020	2019	2018	2017
Yleislääkäri	878	720	541	637	560
Terveydenhoitaja	657	891	932	980	1172
Fysioterapeutti	195	190	217	175	181
Psykologi	115	138	151	119	103
Erikoislääkäri	0	10	5	18	19
Laboratoriotutkimukset	814	933	673	372	368
SAIRAANHOITO					
Yleislääkäri	988	1250	1536	1549	1597
Etälääkäri	85	104			
Terveydenhoitaja	73	74	190	175	165
Erikoislääkäri	164	132	124	126	94
Laboratoriotutkimukset	1535	1802	1783	2597	2367
Radiologiatutkimukset	216	248	230	313	331

Lähde: työterveyshuolto

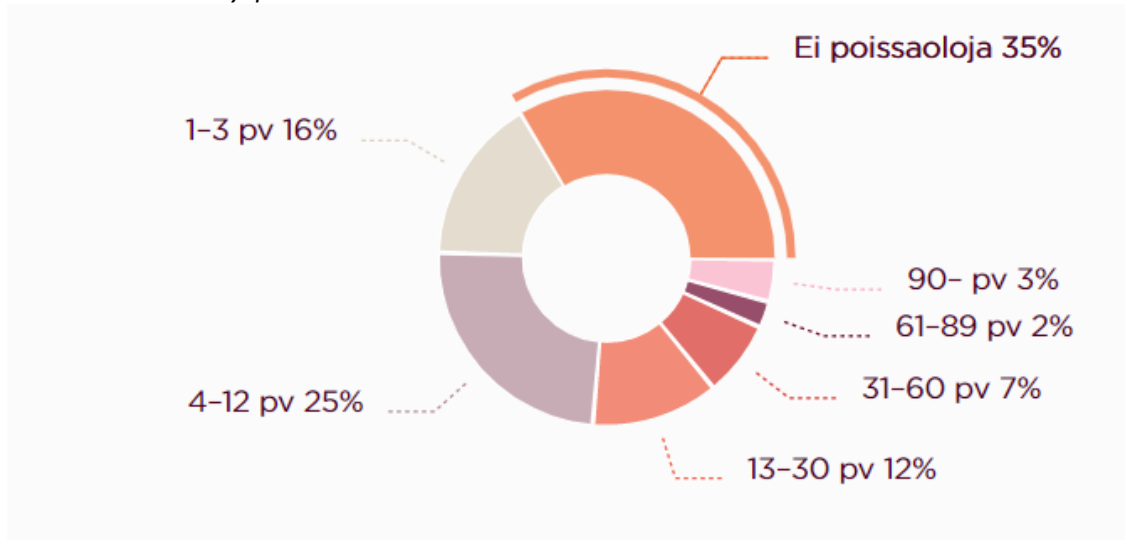
Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto

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 ei tehty. Määräaikaista 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.

Terveysperusteiset poissaolot

Työterveyshuollon tilastoportaalin tietojen mukaan kunnan henkilöstöstä kolmasosalla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2021. 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. 2021



Lähde: Työterveyshuollon tilastoportaali

Kunnan koko henkilökunnalla oli sairauspoissaoloja yhteensä 12 188 kalenteripäivää (v. 2020 12 163). Näistä päivistä työpäiviä oli 9105 (9 002). Kun kalenteripäivinä lasketut sairauslomapäivät jaetaan palveluksessa olevien määrällä, saadaan työntekijää kohti 16,6 sairauslomapäivää vuoden aikana. Vuonna 2020 sairauslomapäivien lukumäärä työntekijää kohden oli 15,9.

Koronaviruksen vaikutus, käytännössä koronavirustesteihin hakeutuminen ja testitulosten odottaminen, näkyi kunnan henkilöstön sairauspoissaolojen kehityksessä edelleen. Syksyllä 2021 valtakunnalliset testausohjeet muuttuivat eikä kaikkia enää testattu, vaan testaamista kohdennettiin sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä työskenteleviin.

Taulukko 21. Sairauspoissaolot palvelualueittain, kalenteripäivinä

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä palvelualueittain	Esihenkilön luvalla	Lääkärin, hoitajan tod.	2/3 palkka	Palkaton	Työtapa- turma	Sairauspoissaolopäivät yhteensä				
						2021	2020	2019	2018	2017
Hallintopalvelut	14	31	0	0	0	45	34	486	202	94
Perusturvapalvelut	1010	3266	1270	528	54	6128	5081	4482	6002	4619
Sivistyspalvelut	885	3062	930	247	62	5186	4762	4695	4448	5614
Elinympäristöpalvelut*	82	661	85	0	1	829	2286	2649	1424	1440
Yhteensä	1991	7020	2285	775	117	12188	12163	12294	12076	11767
Sairauslomapäivät HTV (HTV = 365 pv)	5,45	19,23	6,26	2,12	0,32	33,39	33,32	33,68	33,08	32,24

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. vesihuoltolaitoksen

Tarkasteltaessa sairauspoissaoloja palvelualuekohtaisesti voidaan havaita, että sairauspoissaolojen määrä pysyi samalla kokonaistasolla edelliseen vuoteen verrattuna. Palvelualueiden välistä vaihtelua esiintyi; eniten sairauspoissaolojen määrä väheni elinympäristöpalveluissa, missä laskua oli peräti 1457 päivää (64 %). Laskun taustalla on sekä eläköitymisten vaikutus sekä onnistuneet työkyvyn palauttamista tukevat toimet (osakuntoutustuet ja kuntoutustuet) yhteistyössä työterveyshuollon ja eläkevakuutusyhtiö Kevan kanssa. Vastaavasti perusturvapalveluissa nousua oli 1047 päivää (20,6 %) ja sivistyspalveluissakin 424 päivää (8,9 %). Nousun taustalla on koronan aiheuttamaa vaikutusta, sillä työhön on voinut tulla vain täysin terveenä ja myös koronatestituloksen odottamisajan henkilö on ollut työkyvytön. Lisäksi taustalla on lyhytaikaisten sairastumisten lisäksi tuki- ja liikuntaelinten vaivoihin sekä mielenterveyteen liittyviä perusteita sekä osin muita vakavampia sairastumisia.

Työtapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä oli yhteensä 117 kalenteripäivää ja niistä aiheutui laskennallisesti 0,32 htv vähennys. Taulukkoon on korjattu vuoden 2020 sairauspoissaolopäivien määrää työtapaturmien osalta, mikä vaikutti 227 päivän verran myös kokonaismäärään.

Taulukko 22. Sairauslomat palvelualueittain, työpäivinä

Sairauslomat palvelualueittain	SI-päivät työpäivinä	Palv.suht 31.12.	SI-päivät/työntekijä	SI-päivät/työntekijä/muutos%ed.vuosi
Hallintopalvelut	37	19	1,9	3,86 %
Perusturvapalvelut	4559	339	13,4	24,73 %
Sivistyspalvelut	3891	299	13,0	7,40 %
Elinympäristöpalvelut*	618	78	7,9	-57,19 %
Yhteensä	9105	735	12,4	3,21 %

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. vesihuoltolaitoksen

Sairauspoissaoloja aiheuttivat eniten tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyteen liittyvät sairaudet. Terveysperusteisten poissaolojen määrät poikkeavat palveluyksiköittäin ja ammateittain.

Muut poissaolot

Taulukko 23. Muut poissaolot

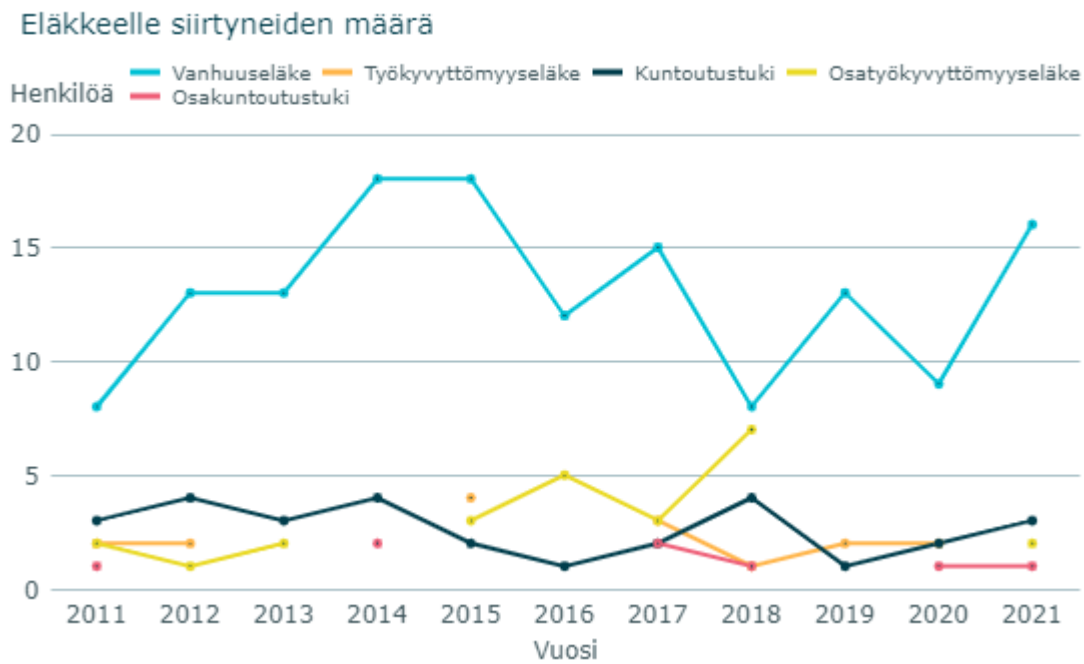
Poissaolon peruste	2021		2020		2019	
	kalenteripv	hlöä	kalenteripv	hlöä	kalenteripv	hlö
Hoitovapaa, palkaton	3444	24	2753	34	2929	20
Vanhempainvapaa, palkaton	2522	22	2188	18	1533	12
Yksityisasiat, palkaton	1697	220	1889	251	2902	255
Äitiysvapaa, palkallinen	1089	14	1038	15	690	11
Äitiysvapaa, palkaton	476	12	527	16	306	9
Isyysvapaa, palkallinen	12	1	49	4	28	2
Isyysvapaa, palkaton	68	4	42	3	110	4
Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen	593	131	416	118	405	129
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	14	7	76	9	131	9
Tartuntatautilain muk.poissaolo, palkallinen	353	39				
Tartuntatautilain muk.poissaolo, palkaton	57	11				
Palkaton vapaa 2021	484	77	1756	143	872	67
Lomarahan vaihto vapaaksi	177	22				
Säästövapaa	547	42	439	51	359	40
Loppuloma	147	24	192	28	239	34

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Eläköityminen

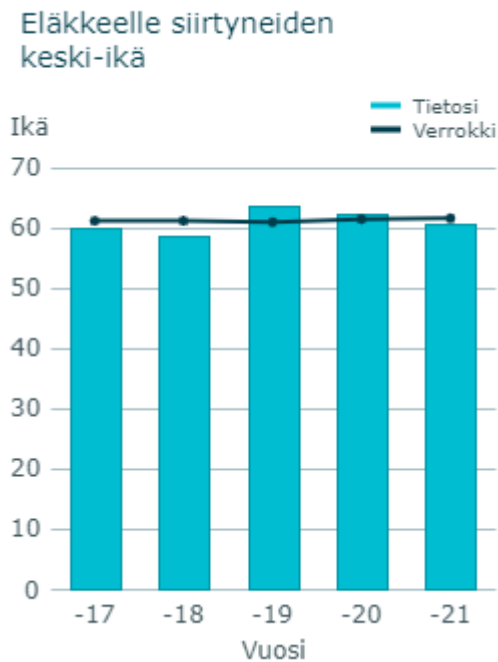
Vuonna 2021 Hämeenkyrön kunnan palveluksesta siirtyi Kevan tilastotiedon mukaan vanhuuseläkkeelle 16 henkilöä, joiden keski-ikä oli 64,2 vuotta (v. 2020 63,8 vuotta). Työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt vuonna 2021 yhtään henkilöä. Määräaikaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään nimeä kuntoutustuki. Kuntoutustuki ja osakuntoutustuki myönnetään, jos arvioidaan, että työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla. Näitä työkykyä tukevia toimenpiteitä on toteutettu ja onnistuttu palauttamaan vähintään osittainen työkyky.

Taulukko 24. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2011–2021



Lähde: Kevan tilastopalvelu

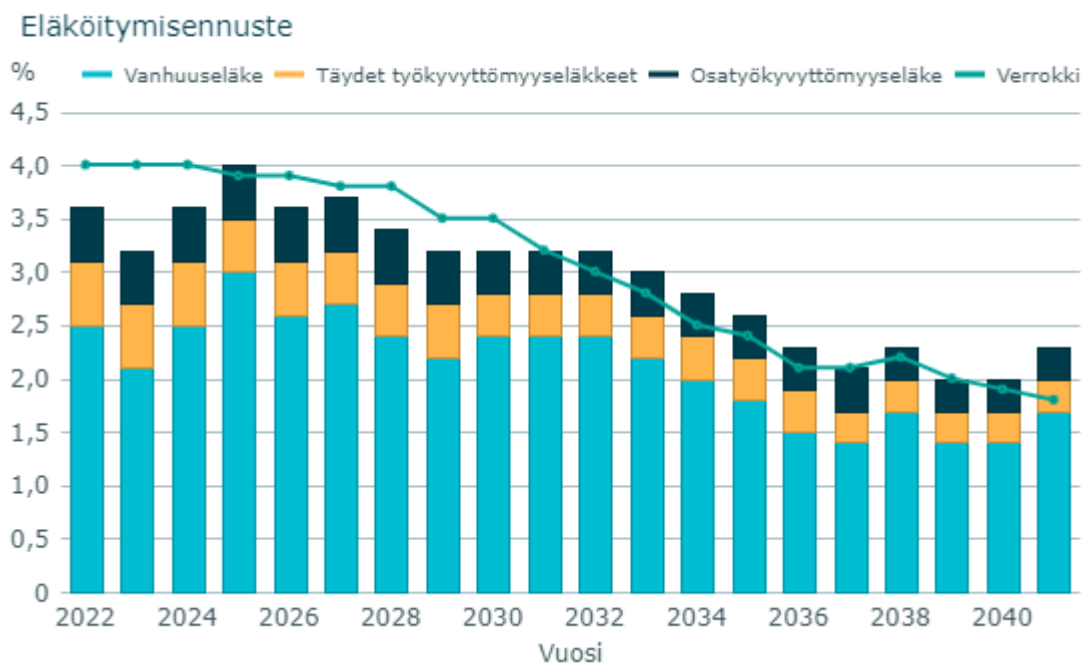
Taulukko 25. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä v. 2017–2021



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 2022 – 2040



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.

Vuonna 2022 päivitetään sekä koko kunnan että henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.

Investoinnit henkilöstöön

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Taulukko 27. Koulutuspäivien jakautuminen (työpäivinä)

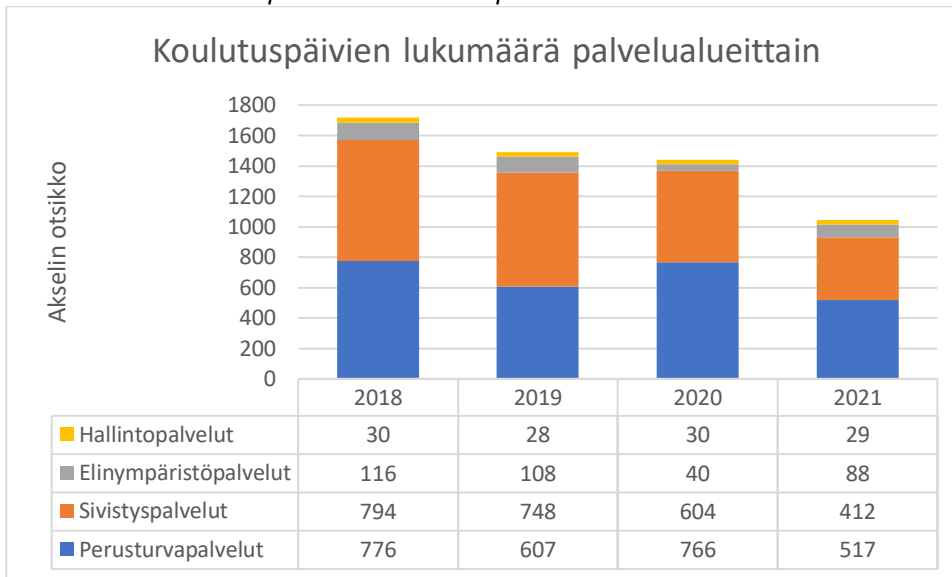
	2021	2020	2019	2018	2017
Palkallinen koulutus	319	590	747	638	617
Lakisääteinen koulutus	117	279	367	380	449
Veso – koulutus OVTES	181	164	222	246	242
Oppisopimuskoulutus, palkallinen	131	49	51	158	176
Oppisopimuskoulutus, palkaton	3	0	0	173	3
Palkaton koulutus	80	21	85	74	62
Osapäiväkoulutus, ulkoinen	1	32	36	23	25
Luottamusmieskoulutus	54	24	43	48	42
Yhteensä	886	1159	1551	1751	1646

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Henkilöstön koulutusten osalta koulutuspäivien määrä on ollut laskussa koronapandemian alun jälkeen. Taulukossa ei raportoida lakisääteisiä osapäivän koulutuksia, joita oli vuonna 2021 yhteensä 431 tunnin verran. Pandemian alun jälkeen laajoja ns. massakoulutuspäiviä ei ole järjestetty, vaan painopiste on ollut yksikkö- ja pienryhmäkoulutuksissa.

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

Taulukko 28. Koulutuspäivien lukumäärä palvelualueittain



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Henkilöstölähtöinen kehittämistyö

Vuoden aikana jatkettiin yksikkökohtaista toiminnan kehittämistä, eli ns. pääosin jo perustoimintatavaksi muodostunutta henkilöstölähtöistä kehittämistyötä. Käytännössä tällä tarkoitetaan henkilöstölähtöistä oman työn ja toiminnan kehittämistä, jolla on vaikutusta pitkällä aikavälillä toimintaan, talouteen ja työhyvinvointiin. Kehittämistoiminnan tuloksista raportointiin mm. Tekojen torilla sekä sosiaalisen median kanavissa. Erillisiä kehittämistekojen palkkioita ei jaettu vuodelta 2021.

Rekrytoinnit ja perehdyttäminen

Työvoiman saatavuus säilyi yleisesti hyvänä ja avoinna olleet vakituiset 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 55 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.

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 palvelualue- ja yksikkökohtaisia yksityiskohtaisempia ohjeita.

Esihenkilötyö

Esihenkilötehtävissä työskentelee 44 henkilöä. Esihenkilöt jakautuvat vastualueen esihenkilöihin, osavastuualueen esihenkilöihin sekä lähiesihenkilöihin. Esihenkilöt kokoontuvat noin kuusi kertaa vuodessa esihenkilöpalaverissa, missä käsitellään kulloinkin ajankohtaisia teemoja esihenkilöiden työn tueksi. Lisäksi osaamista ylläpidetään ajankohtaisin koulutuksin ja tietoiskuin.

Tällä hetkellä luotettavaa tietoa käytyjen kehityskeskustelujen määrästä ei saada Populus-henkilöstötietojärjestelmästä, minkä vuoksi tietoa ei myöskään raportoida henkilöstökertomuksessa kertomusvuodelta. Uusi raportointitapa on mietinnässä ja käydyt keskustelut raportoidaan jälleen vuodesta 2022 alkaen.

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 elinympäristöpalveluissa eri yksiköissä erimittaisissa jaksoissa. Koronatilanne vaikutti asiaan ja ohjattavia oli edelleen aiempaa vähemmän. Toimintakertomusvuonna käynnistyi yhteistyössä Saskyn kanssa mielenveys- ja päihdetyön täydennyskoulutusryhmä, jossa täydennetään henkilöstön ammatillista osaamista omaa työtehtävää tukevasti. Ryhmästä saatavia kokemuksia hyödynnetään jatkossa suunniteltaessa vastaavia ammatillista osaamista täydentäviä koulutuskokonaisuuksia.

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.

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.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ennaltaehkäiseviä sekä turvaavia toimia tehtiin kattavilla ja toimivilla työterveyspalveluilla. Kunnan varhaisen tuen malli päivitettiin. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on lisätä henkilöstön työhyvinvointia, ennakoida työkyvyn heikentymistä sekä tukea työskentelyä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Sen avulla pyritään tunnistamaan työkykyä uhkaavat tekijät paremmin ja käynnistämään korjaavat toimenpiteet tarvittaessa työterveyshuollon tuella.

Kunnan oma KIILA-kuntoutusryhmä käynnistyi toimintakertomusvuonna. Lisäksi joitakin työntekijöitä ohjattiin yleisiin kuntoutusryhmiin. Tämän toiminnan tarkoitus on työkykyisyyden ylläpito ja työkyvyn alentumisen ennaltaehkäisy. Työterveyshuollon tuella järjestettiin lisäksi yksikkökohtaisia opastuksia esim. tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ennalta ehkäisyyn liittyen ja työhönohjausta työyhteisön ristiriitatilanteiden selvittämiseen. Tästä teemasta on kerrottu enemmän työterveyshuollon osiossa.

Yhteistoiminta

Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset

Kertomusvuonna tehtiin virka- ja työehtosopimusten mukainen yleiskorotus sekä jaettiin paikallinen järjestelyvaraerä. Molemmat erät tulivat voimaan 1.4.2021. Paikallisten järjestelyvaraerien kohdentamisesta käytiin neuvotteluja pääsopijajärjestöjen (pääluottamusmiesten) kanssa alkutalvesta lähtien ja varsinaiset neuvottelut käytiin helmi-maaliskuussa.

KVTES:n Järjestelyvaraerä kohdentui seuraavasti paikallisen palkkausjärjestelmän kehittämiseen

- toimisto-, ict- ja erät hallinnon suunnittelutehtävät
- kirjasto-, vapaa-aika-, nuoriso- ja liikuntatehtävät
- ruoka- ja laitoshuollon tehtävät
- terveydenhuollon henkilöstön yksittäisten tva-tasojen tarkastuksiin
- pienempiä palkkausjärjestelmäkorjauksia kohdennettiin liitteisiin 3, 4 ja 5

Opetushenkilöstön osalta järjestelyvaraerä kohdentui vaativuuden arviointijärjestelmän kehittämiseen (tva-tason tekstimuoto) sekä TVA – tasojen euromääräisiin korotuksiin. Lisäksi osapuolet sopivat lukion tva-

järjestelmän kehittämisestä ja käyttöönotosta 1.8.2021 alkaen. Lisäksi tehtiin joitakin yksittäisiä tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksia.

Lääkärisopimuksen ja tuntipalkkaisen henkilöstön osalta järjestelyvaraerä kohdennettiin tasaisesti niiden piirissä oleviin tehtäviin.

Syksyllä 2021 koettiin historiallinen uudistus kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa, kun uusi sote-henkilöstön SOTE-sopimus astui voimaan. Vastaavasti 1.9. alkaen varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät KVTES:n piiristä OVTES:n.

Kertomusvuonna kunnanhallituksen henkilöstöjaosto käsitteli vaativuuden arviointijärjestelmien päivityksiä, pääluottamusmiesten ajankäyttöä, päätti lääkärisopimuksen rekrytointilisästä, päivitti varhaisen tuen mallin ja etätöyperiaatteet, päivitti hälytysrahan ja varallaolon periaatteet ja käsitteli hyvinvointialuevalmistelua.

Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijäjärjestöjen ja työnantajan välillä solmittavia sopimuksia palvelussuhteiden ehdoista voimassa olevista virka- ja työehtosopimuksista poiketen tai niitä täydentäen. Kertomusvuonna ei solmittu uusia paikallisia sopimuksia.

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 2021 käytiin yhteistoimintaneuvottelut koskien talouden tasapainotusohjelmaa sekä aloitettiin valtakunnallista hyvinvointialueuudistusta koskevat ns. jatkuvan neuvottelun periaatteella käytävät neuvottelut.

Työsuojelu

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

Toimintakertomusvuonna käynnistettiin uuden kokonaisvaltaisen riskienhallinnan ohjelmiston käyttöönotto. Ohjelmaan tulee työsuojelun osalta käyttöön työn riskien ja vaarojen arviointi sekä poikkeamailmoitukset. Työsuojelun osalta lisäksi edelleen kiinnitettiin huomiota koronan vaikutusten arviointiin ja huomiointiin toiminnassa työsuojelullisesta näkökulmasta.

Monialainen sisäilmatyöryhmä kokoontui kertomusvuonna ja käsitteli kunnan eri yksiköissä esille nousseita sisäilmakysymyksiä. Kiinteistöjen sisäilmakysymyksiin liittyen on käynnistetty sisäilmatyöryhmässä kunnan yhteisen toimintamallin ja -ohjeen valmistelu, mikä ei kuitenkaan toimintakertomusvuonna edennyt.