

Henkilöstöraportti

2020



15. maaliskuuta 2021

Henkilöstöraportti

2020

Sisällysluettelo

1. Johdanto	2
2. Henkilöstöpoliittinen ohjelma	3
2.1 Henkilöstöjaosto	4
3. Henkilöstövoimavarat	5
3.1 Henkilöstömäärä	5
3.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)	6
3.3 Päätoimiset ja osa-aikaiset	6
3.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	7
3.5 Henkilöstön vaihtuvuus	8
3.6 Eläköityminen	8
3.7 Sairauspoissaolot	9
3.8 Työtapaturmat	10
4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin	11
4.1 Henkilöstökustannukset	11
4.2 Eläkekustannukset	11
5. Henkilöstön aikaansaannoskyky	11
5.1 Työterveyshuolto	12
5.2 Rekrytointi	12
5.3 Liukumat ja ylityöt	13
5.4 Tyky- ja virkistystoiminta	13
6. Osaaminen ja koulutus	14
6.1 Henkilöstön koulutustaso	14
6.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen	14
6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen	14
6.4 Omaehtoinen itsensä kehittäminen	15
6.5 Kehityskeskustelut	15
7. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta	16
7.1 Työpaikkademokratia	16
7.2 Työsuojaus	17

1. Johdanto

Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Siinä kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

Kaakon kaksikko 2.0. organisaatiouudistus astui voimaan vuoden 2020 alussa siten, että Virolahden kunnan järjestämistä vastuulle tulivat sivistys- ja hyvinvointipalvelut sekä talous- ja henkilöstöhallinto. Miehkälän järjestämistä vastuulla ovat kuntatekniikan palvelut. Organisaatiouudistus ja sen myötä tulleet muutokset heikentävät tämän henkilöstöraportin kuntakohtaisten tunnuslukujen vertailukelpoisuutta aiempiin vuosiin.

Organisaatiouudistus toi mukanaan haasteita, minkä lisäksi vuosi 2020 oli muutenkin henkilöstölle poikkeuksellisen vaativa. Koronaviruksesta johtuen toiminta monissa työyksiköissä muuttui tai jopa lakkasi väliaikaisesti kokonaan. Etätöistä tuli osa arkea ja työn sosiaalinen puoli kärsi monessa työyksikössä.

Molemmat Kaakon kaksikon kunnat päätyivät keväällä 2020 parhaaseen käytettävissä olevaan tietoon pohjautuen lomauttamaan henkilöstöään kesä-elokuun aikana. Lomautuspäiviä Virolahden kunnan henkilöstölle kertyi 809 ja Miehkälän kunnan henkilöstölle 488. Virolahden kunta lomautti 55 henkilöä ja Miehkälän kunta 56 henkilöä. Opettajat (työnantajana Virolahden kunta) jäivät yksittäisenä ammattiryhmänä lomautusten ulkopuolelle. Keskimääräinen lomautusaika Virolahden kunnassa oli 14,7 päivää ja Miehkälässä 8,7 päivää. Virolahden keskimääräistä lomautusaikaa pidentää koulunkäyntiavustajien ryhmä, jolla lomautusjaksot olivat pidempiä koulujen kesäkeskeytyksestä johtuen. Miehkälän kunnan keskiarvoa pudottaa eritoten kuntatekniikan hallinnon henkilöstön muita lyhyempi lomautusaika.

Poikkeusvuodesta johtuen rekrytointien määrä putosi selkeästi, kun kausityöntekijöitä ja muuta määrällistä henkilöstöä ei lomautusten aikana palkattu. Haussa olleiden työntekijöiden osalta rekrytointitilanne kertomusvuonna oli kuitenkin kokonaisuudessaan kohtuullisen hyvä ja kaikki avoimet palvelussuhteet saatiin täytettyä. Vakinaista henkilökuntaa rekrytoitiin hieman aiempaa vähemmän.

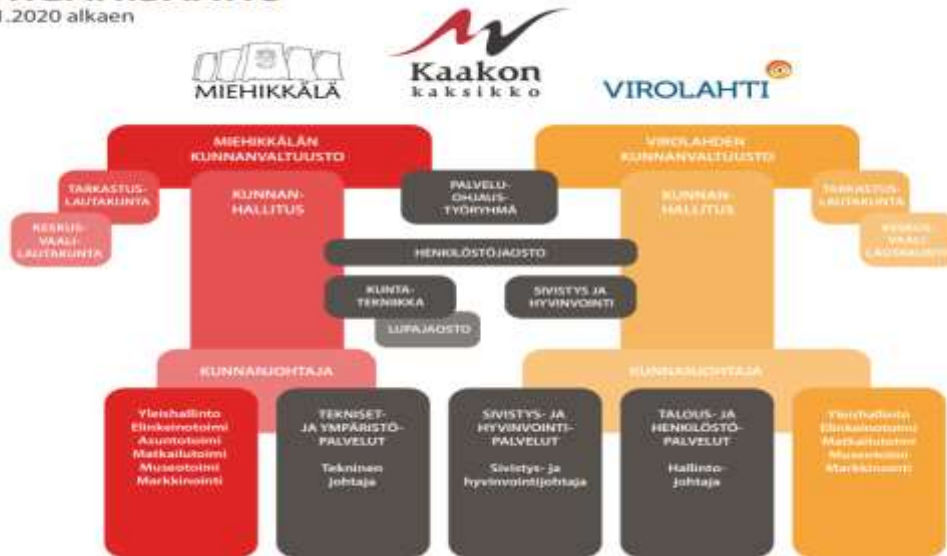
Sairauspoissaolojen määrä tippui 14,1 päivään/HTV2 (2019: 16,6pv/HTV2). Tätä selittävät erityisesti kevään ja kesän koronarajoitukset ja lomautukset, jolloin työterveyspalveluiden kysyntä notkahti väliaikaisesti. Loppuvuodesta 2020 palveluiden kysyntä jatkui keskimääräistä hieman vilkkaampana.

Poikkeusolot jatkuvat myös vuonna 2021. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen ovat Kaakon kaksikossa keskeisessä asemassa kuluvana vuonna. Vuoden 2020 syksyllä lanseerattiin Kaksikkopulssi-fiilismittari, jolla kerätään henkilöstöltä palautetta ja pyritään vastaamaan näihin haasteisiin. Vuoden 2020 puolella Kaksikkopulssikysely tehtiin kahdesti. Jatkossa tavoitteena on kerätä palautetta 5-6 kertaa vuodessa. Kaksikkopulssi on kuitenkin vain yksi palautekanava ja työhyvinvointia pyritään parantamaan muillakin keinoin.

Haastavasta vuodesta huolimatta Kaakon kaksikon henkilöstö on selviytynyt poikkeusoloista hienosti ja osoittanut useissa työtehtävissä poikkeuksellista vastuunkantoa ja venymiskykyä. Lämmin kiitos henkilöstölle vuodesta 2020!

ORGANISAATIO

1.1.2020 alkaen



2. Henkilöstöpoliittinen ohjelma

Kaakon kaksikon kuntien henkilöstöpoliittiset linjaukset ovat henkilöstöpoliittisessa ohjelmassa, jonka päivitetty versio tuli voimaan 1.1.2020.

Tavoitetilana oli laatia strategisen tason ohjelma (henkilöstöstrategia), joka perustuu palveluohjaustyöryhmän Kaakon kaksikon 2.0. organisaatiouudistukselle asetettuihin tavoitteisiin. Uudistetun ohjelman haluttiin olevan helppolukuinen ja loppukäyttäjätystävällinen, jota olisi helppo täydentää tarvittaessa liitetiedostoilla. Henkilöstöpoliittinen ohjelma määrittelee kuinka palveluohjaustyöryhmän asettama toiminta-ajatus ja tavoitteet näkyvät johtamisessa, osaamisen kehittämisessä, vastuunkantamisessa ja työhyvinvoinnissa. Toiminta-ajatus ja tavoitteet voidaan jakaa seuraaviin kategorioihin:

- Luottamuksellinen ilmapiiri, vuoropuhelu ja viestintä
- Toiminnan avoin ja säännöllinen arviointi
- Osallistava suunnittelu ja sitoutuminen tavoitteisiin
- Yhteinen visio, tavoitteet ja "meidän tapa toimia"

Uudistettu henkilöstöpoliittinen ohjelma valmisteltiin yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Vanhaa henkilöstöpoliittista ohjelmaa noudatetaan kuitenkin edelleen soveltuvien osin, ennen kuin uuden henkilöstöpoliittisen ohjelman käytännön ohjeet päivitetään henkilöstöhallinnossa. Tämä tapahtuu vuoden 2021 aikana.

Henkilöstön osaamista ja ammattitaitoa, johtamista, vuorovaikutustaitoja, työolosuhteita ja työssä jaksamista on kehitetty määrätietoisesti ja pitkäjänteisesti koko Kaakon kaksikko -yhteistyön ajan. Jäljempänä esitetään, millä tavalla vanhassa ja osin uudessa henkilöstöpoliittisessa ohjelmassa linjatut asiat ovat toteutuneet. Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa asetetaan ja tarkennetaan työntekijän henkilökohtaisia tavoitteita ja seurataan niiden toteutumista.

2.1 Henkilöstöjaosto

Kaakon kaksikon kunnanhallitusten yhteinen henkilöstöjaosto päättää mm. henkilöstöpolitiikasta, viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkausten perusteista ja määräysten soveltamisesta sekä ohjeiden antamisesta ja perusteiden vahvistamisesta henkilöstöasioissa.

Kertomusvuonna henkilöstöjaosto kokoontui 7 kertaa.

Henkilöstöjaosto		Kokoukset
Heinonen Jari	puh.joht./varapuh.joht.	2/5
Ukkola-Paronen Sisko	varapuh.joht./puh.joht.	2/5
Astola Matti	jäsen	7
Kattelus Eeva-Liisa	jäsen 1.6.2020-	4
Kivelä Anja	jäsen	7
Kuntsi Juhani	jäsen -31.5.2020	2
Rikkola Riitta	jäsen	7
Havuaho Osmo	kunnanjohtaja -29.2.2020	1
Pulli Veli-Matti	hallintojohtaja/kunnanjohtaja	1/5
Ylönen Arto	kunnanjohtaja	7
Koskela Otto	hallintojohtaja 16.3.2020-	5
Hyttinen Auli	asiantuntija	1
Pirttimäki Seppo	varajäsen	1

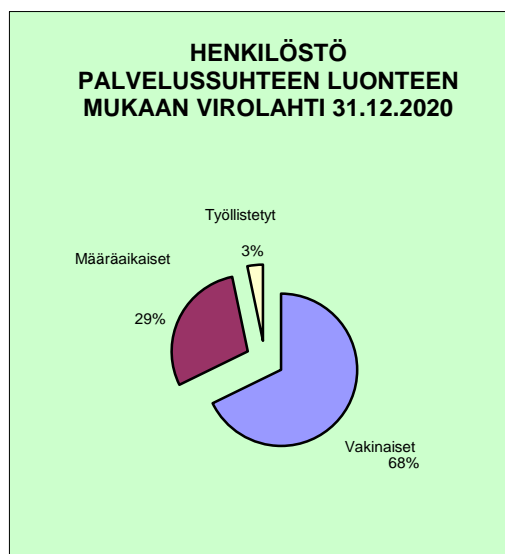
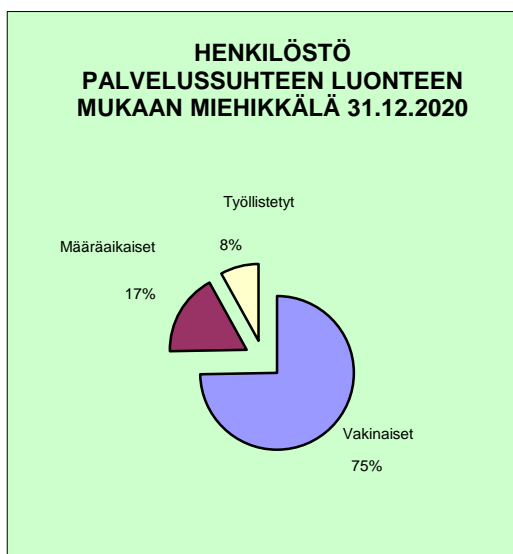
3. Henkilöstövoimavarat

3.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä 31.12. Miehikkälä												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Yleishallinto	8	8	8	4	3	3	1	4	1	13	15	12
Kuntatekniikka	57			11			6			74		
Varhaiskasvatus/Sote		27	158		7	49			6		34	213
Yhteensä	65	35	166	15	10	52	7	4	7	87	49	225

Henkilöstön määrä 31.12. Virolahti												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Yleishallinto	11			3			5			19		
Yleishallinto/Tukipalvelut		27	24		5	3		3	6		35	33
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	67	73	71	31	17	16				98	90	87
Varhaiskasvatus	25			10						35		
Tekninen toimi		45	45		11	9		2	2		58	56
Yhteensä	103	145	140	44	33	28	5	5	8	152	183	176

Henkilöstön määrä 31.12. Miehikkälä - Virolahti												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Yleishallinto Miehikkälä	8	8	8	4	3	3	1	4	1	13	15	12
Yleishallinto Virolahti	11	27	24	3	5	3	5	3	6	19	35	33
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	67	73	71	31	17	16				98	90	87
Varhaiskasvatus/Sote	25	27	158	10	7	49			6	35	34	213
Kuntatekniikka	57	45	45	11	11	9	6	2	2	74	58	56
Yhteensä	168	180	306	59	43	80	12	9	15	239	232	401



KT:n mukaan vuonna 2019 kunta-alalla työskenteli 422.000 henkilöä, joista vakinaisia oli 77 %.

3.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (osa-aikaisuus 50% = 0,5 HTV). Osan vuotta työssä olevan työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (3kk = 0,25 HTV).

HTV1 = palveluksessaolopäivät / koko vuoden kalenteripäivät * osa-aika-% / 100

HTV2 = HTV1 - palkattomat poissaolot

HTV3 = HTV1 - kaikki poissaolot (todellinen työssäoloaika)

	HTV1	HTV2	HTV3
Yleishallinto Miehikkälä	11,86	11,10	9,17
Kuntatekniikka	67,13	62,54	52,57
yhteensä	78,99	73,64	61,74
Yleishallinto Virolahti	15,40	15,12	12,91
Sivistys ja hyvinvointi	122,09	112,26	80,70
yhteensä	137,49	127,38	93,61
Kaikki yhteensä	216,48	201,02	155,35

3.3 Päätoimiset ja osa-aikaiset (koko henkilöstö)

Päätoimiset ja osa-aikaiset 31.12.2020				
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset		Yhteensä
		Osa-aikatyö	Osa-aikaeläke ym. omaehtoiset	
Miehikkälä				
Yleishallinto	9	4		13
Kuntatekniikka	66	3	5	74
Yhteensä	75	7	5	87
%-osuus	86,2	8,0	5,8	100,0
Virolahti				
Yleishallinto	9	10		19
Varhaiskasvatus	28	3	4	35
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	80	12	6	98
Yhteensä	117	25	10	152
%-osuus	77,0	16,4	6,6	100,0

KT:n mukaan vuonna 2019 kuntien henkilöstöstä kokoaikaisia oli 86 %.

3.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Miehikkälä 31.12.2020			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	42,0	45,8
Yleishallinto	Naiset	46,9	
Kuntatekniikka	Miehet	48,6	50,1
Kuntatekniikka	Naiset	51,0	

Miehikkälän kunnan henkilöstön keski-ikä oli 49,4 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,9 vuotta ja naisten keski-ikä 50,3 vuotta.

Virolahti 31.12.2020			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	46,5	47,0
Yleishallinto	Naiset	47,3	
Sivistys ja hyvinvointi	Miehet	49,8	46,3
Sivistys ja hyvinvointi	Naiset	45,4	

Virolahden kunnan henkilöstön keski-ikä oli 46,4 vuotta. Miesten keski-ikä oli 49,2 vuotta ja naisten keski-ikä 45,6 vuotta.

KT:n mukaan henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2019 keski-ikä oli 45,7 vuotta. Miesten keski-ikä oli 45,6 vuotta ja naisten keski-ikä 45,8 vuotta. Yli 60-vuotiaiden osuus kunta-alalla työskentelevistä oli 12,6%. Lähes 1/3 työntekijöistä kuului ikäluokkaan 50-59. Alle 30 vuotiaiden osuus kunta-alalla työskentelevistä oli vain 10,9%.

31.12.2020 Miehikkälän koko henkilöstöstä naisia oli 64,4% ja miehiä 35,6%. Virolahden koko henkilöstöstä naisten osuus oli 78,3% ja miesten osuus 21,7%. Naisten suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 73,2%. Valtakunnallisesti naisten osuus kunnallisesta henkilöstöstä on 80%.

3.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Tulleet vakinaiset	2020	2019	2018
Yleishallinto, Miehikkälä	0	0	0
Yleishallinto, Virolahti	2	1	1
Varhaiskasvatus	0	1	0
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	3	5	5
Kuntatekniikka	3	3	6
Yhteensä	8	10	12

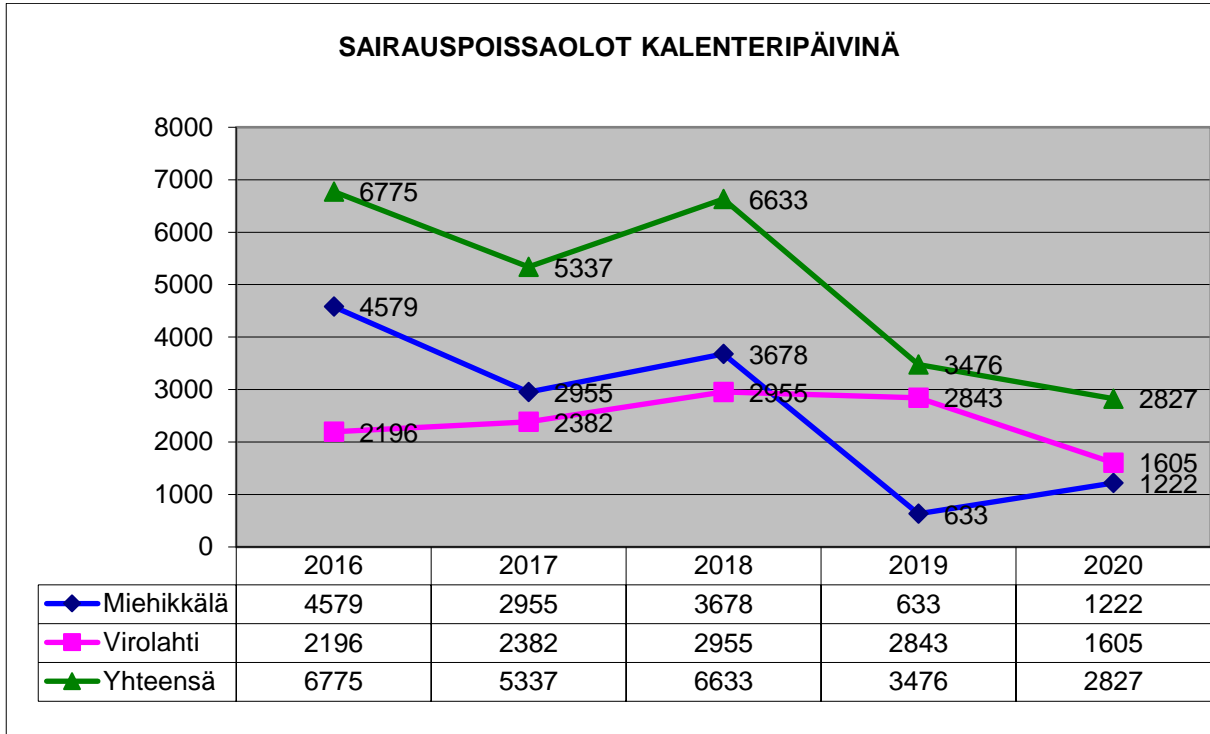
Lähteneet vakinaiset	Miehikkälä			Virolahti		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Eronnut/erotettu	0	0	11	10	4	5
Eläkkeelle	8	0	5	2	2	3
Muu syy	0	0	132	0	0	0
Yhteensä	8	0	148	12	6	8

3.6 Eläköityminen

Varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikä. Lisäksi ennen vuotta 1960 syntyneillä viranhaltijoilla/ työntekijöillä, jotka ovat työskennelleet julkisella alalla ennen vuotta 1993 ja julkisen työnantajan palvelus jatkuu ilman katkoja henkilökohtaiseen eläkeikään asti, on oma henkilökohtainen eläkeikä, joka voi olla korkeampi kuin oma vanhuuseläkeikä.

Vuonna 2020 eläkkeelle jäi 10 henkilöä, joista 6 jäi vanhuuseläkkeelle ja 4 työkyvyttömyyseläkkeelle. Toistaiseksi myönnetyllä osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 4 työntekijää.

3.7 Sairauspoissaolot



Huom! 1.1.2019 n. 40% henkilöstöstä siirtyi Kymsoten palvelukseen.

Sairauslomien määrä oli 14,1 päivää/HTV2 (HTV1-palkattomat poissaolot) (2019/16,6 pv, 2018/17,5 pv, 2017/14,6 pv). Miehikkälässä määrä oli 16,6 päivää/HTV2 (2019/13,6 pv, 2018/17,7 pv, 2017/14,7 pv) ja Virolahdella 12,6 päivää/HTV2 (2019/17,4 pv, 2018/17,4 pv, 2017/14,4 pv).

Eniten sairauspoissaoloja oli 55-64 vuotiaiden ikäluokassa (25,8 pv/hlö) ja vähiten 45-54 vuotiaiden ikäluokassa (6,6 pv/hlö). Eniten sairauspäiviä (844 pv) aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.

Työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi esimiehen on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun sairauspoissaoloja on kertynyt yhteensä 30 päivää yhdessä tai useammassa jaksossa kalenterivuoden aikana. Tarkoituksena on mahdollistaa varhainen puuttuminen pitkittyvään työkyvyttömyyteen.

Sairauspäivärahan maksaminen 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen edellyttää työterveyslääkärin lausuntoa työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista. 90 sairauspäivärahopäivää voivat kertyä yhtäjaksoisesti tai kahden vuoden ajalta.

Kaakon kaksikossa on käytössä puheeksiotto-ohje, joka sisältää toimintamallin esimiehille työntekijän tukemiseksi sairauspoissaolotapauksissa pohdittaessa henkilön työkykyä ja työhön palaamista sekä työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa vallitseviin olosuhteisiin. Puheeksiotto-ohjeen mukaan esimiehen on käytävä työntekijän kanssa puheeksiottokeskustelu, kun sairauslomapäivien määrä ylittää 14 päivää kalenterivuoden aikana.

3.8 Työtaturmat

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita

- vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään
- vaara- ja haittatekijät poistetaan tai jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työnturvallisuuteen ja terveellisyyteen.

TYÖTAPATURMAT						
	2020		2019		2018	
	Luku- määrä	Menetetyt kalenteripvt	Luku- määrä	Menetetyt kalenteripvt	Luku- määrä	Menetetyt kalenteripvt
Miehikkälä	4	30	2	0	8	206
Virolahti	2	4	7	68	7	290
Yhteensä	6	34	9	68	15	496

TYÖTAPATURMAT	2020	
	Luku- määrä	Menetetyt kalenteripvt
Yleishallinto Miehikkälä	0	0
Kuntatekniikka	4	30
Yleishallinto Virolahti	0	0
Sivistys ja hyvinvointi	2	4
Yhteensä	6	34

Luvut sisältävät myös työmatkataturmat (3/6pv).

Työssä sattuneiden tapaturmien yleisimmät syyt olivat liukastuminen ja esineen putoaminen jalan päälle. Vammat olivat pääasiassa venähdyksiä ja ruhjeita.

4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

4.1 Henkilöstökustannukset

Tuloslaskelman mukaan Miehikkälän henkilöstökulut olivat 3.085.453 € ja Virolahden 6.427.677 €.

Työllistettyjen palkkamenot olivat Miehikkälässä 75.240 € (2019/102.811 €, 2018/168.821 €, 2017/80.937 €) ja Virolahdella 78.394 € (2019/96.398 €, 2018/263.358 €, 2017/106.944 €). KEHA-keskus maksoi työllistämiskustannuksiin palkkatukea Miehikkälälle 37.790 € ja Virolahdelle 35.137 €.

Nuorten kesätyöllistämisestä jouduttiin vuonna 2020 luopumaan koronaepidemian ja henkilöstön lomautusten vuoksi.

Yleiskorotus 1.8.2020

Kunta-alalle neuvoteltiin uudet työehtosopimukset ajalle 1.4.2020 - 28.2.2022. Sopimusten mukaiset yleiskorotukset toteutuivat 1.8.2020. Niiden mukaisesti KVTES:n ja TS:n tehtäväkohtaisia palkkoja ja henkilökohtaisia lisiä korotettiin 1,22% kuitenkin vähintään 26 €/kk. OVTES:n yleiskorotus oli 0,87% ja kohdistui myös tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin.

Sopimusratkaisun seurauksena kilpailukyky sopimuksessa sovitut työajan pidennykset (30 min/vko) poistuivat 31.8.2020 alkaen. OVTES:ssä työajan pidennyt poistui 1.8.2020.

4.2 Eläkekustannukset

Työnantaja maksaa eläkemenoperusteista maksua niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet kunnan palveluksessa ennen vuotta 2005. Kevan valtuuskunta vahvistaa vuosittain eläkemenoperusteisen maksun kokonaismäärän, joka vuonna 2020 oli 737.000.000 €. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken sen perusteella, kuinka paljon tällä hetkellä maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunkin jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä.

Vuonna 2020 Miehikkälä maksoi eläkemenoperusteista maksua 250.802 € (2019/233.100 €, 2018/216.451 €, 2017/225.170 €) ja Virolahti 388.119 € (2019/364.960 €, 2018/336.908 €, 2017/342.368 €).

5. Henkilöstön aikaansaannoskyky

Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

5.1 Työterveyshuolto

Henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty Pihlajalinnassa. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2020 olivat 110.465 €. Kelan korvaus vuoden 2020 työterveyshuollon kustannuksista oli 43.433 €.

Työterveyshuollon käynnit jakautuivat vastaanottajittain seuraavasti: lääkäri 272 kpl, hoitaja 168 kpl, fysioterapeutti 33 kpl, psykologi 14 kpl ja muut käynnit 19 kpl. Työpaikkaselvityksiä tehtiin 30 kpl.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60% ja sairaanhoidon korvaus 50% hyväksytyistä kustannuksista. Työntekijäkohtainen laskennallinen enimmäismäärä on 423,60 €. Lisäksi enintään 40% enimmäismäärästä voidaan käyttää korvausluokkaan II kuuluvien kustannusten korvaamiseen.

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteeksi on asetettu sairauspoissaolojen hallinta, esimiesten tukeminen muutoksessa ja työyhteisön tuki. Tavoitteiden saavuttamiseksi on tehty yhteistyötä työterveyshuollon ja työnantajan edustajien sekä työsuojelun edustajien kanssa.

5.2 Rekrytointi

Sisäinen haku

Avoimia virkoja/työsuhteita ja sijaisuuksia tai tilapäisiä tehtäviä täytettäessä tulee huomioida ensisijaisesti kuntien sisäisesti siirtyvä henkilöstö huomioiden kelpoisuus ja soveltuvuus tehtävään. Mikäli on selvää, ettei kuntien henkilöstöstä löydy kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita, voidaan paikka laittaa yleisesti haettavaksi.

Vuonna 2020 sisäisesti täytettiin 4 virka-/työsuhdetta (2019/6, 2018/16, 2017/13).

Ulkoinen haku ja rekrytointitilanne

Vuonna 2020 Kaakon kaksikossa otettiin käyttöön Kuntarekry, joka on kunta-alan keskeisin rekrytointipalvelu. Kuntarekry parantaa ulkoisen haun tehokkuutta sekä työnantajakuvaa.

Kuntarekryn sivustolla on noin 2,2 miljoonaa kävijää vuodessa, yli 130 000 käyntiä viikossa ja sitä käyttää yli 350 organisaatiota. Kuntarekryn käyttö yhtenäistää rekrytointikäytäntöjä, vähentää manuaalista työtä, laajentaa sijaisreserviä ja todennäköisesti parantaa työvoiman saatavuutta. Tämä korostuu erityisesti sijaisten hankinnassa.

Työvoiman saatavuuden osalta vuonna 2020 ei ollut suuria haasteita ja rekrytointitilanne on kokonaisuudessaan kohtuullisen hyvä.

5.3 Liukumat ja ylityöt

KVTES- ja TS-tehtävissä (pl. Titania-työvuorosunnittelun piirissä olevat) otettiin 1.1.2020 käyttöön sähköinen työajanseuranta. Samalla otettiin käyttöön myös liukuva työaika niissä yleistyöaikaan ja toimistotyöaikaan kuuluvissa tehtävissä, joissa sen käyttö on mahdollista. Liukuvassa työajassa säännöllinen työaika voi ylittyä enintään 50 tuntia (+saldo) ja alittua enintään 6 tuntia (-saldo).

Ylitöiden tekemiseen tarvitaan aina esimiehen määräys ja ne korvataan pääsääntöisesti vapaana virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Liukuma- ja ylityösaldot 31.12.2020:

Toimiala	Liukumasaldo	Ylityösaldo
Yleishallinto, Miehikkälä	154	56
Kuntatekniikka	137	189
Yleishallinto, Virolahti	131	49
Sivistys ja hyvinvointi	250	35

5.4 Tyky- ja virkistystoiminta

Kunnan järjestämän tyky- ja virkistystoiminnan kustannukset olivat yhteensä 12.346 € (2019/11.664 €, 2018/18.528 €, 2017/18.449 €).

Tyky-toiminta

Henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää seuraavia tiloja keskimäärin kerran viikossa (enintään 52 krt/v) oman kuntonsa ylläpitämiseksi ja parantamiseksi työnantajan kustantamana:

- Kaakon Kuntohoidon ja Sammontalon kuntosali
- Toimintakeskus Ratevan kuntosali ja uima-allas
- Haminan liikuntahalli ja Linnoituksen uimahalli
- Avantouinti (Klamilan satama ja Kiiston maja)

Henkilöstöllä oli myös mahdollisuus kuntoilla kuntien hallinnoimissa kuntosaleissa Klamilan koululla, Villinrannan palvelukeskuksessa ja Hyvinvointikeskus Kunilassa. Koronarajoitusten takia kuntoilumahdollisuuksien käyttö oli vähäistä.

Kulttuuri- ja liikuntasetelit

Henkilökunnalla oli mahdollisuus saada 5 kpl 4 €:n arvoista Tyky-kuntoseteliä käytettäväksi liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Kertomusvuonna seteleitä käytti 72 henkilöä.

Virkistystoiminta

Henkilöstölle järjestettiin virkistystoimintaa seuraavasti:

- Kaakon kamarimusiikin syyssoitto 31.10. - 1.11.2020, osallistujia 6
- työyksikkökohtaiset pikkujoulut/joulumuistamiset

6. Osaaminen ja koulutus

6.1 Henkilöstön koulutustaso (vakinaisen henkilöstö)

Koulutustaso	Miehet	Naiset	Yhteensä
Perusaste	2	0	2
Keskiaste	18	54	72
Alin korkea-aste	4	15	19
Alempi korkeakouluaste	4	19	23
Ylempi korkeakouluaste	16	34	50
Tutkijakoulutus	2	0	2
Yhteensä	46	122	168

6.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen

Kaakon kaksikolle on laadittu yhteinen koulutussuunnitelma tukemaan henkilöstön osaamista suunnitelmallisella henkilöstökoulutuksella ja ammatillisella täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksella. Koulutuksella lisätään henkilöstön osaamista ja monitaitoisuutta sekä työhyvinvointia. Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea kuntien hyväksymiä strategioita ja toiminta-ajatuksia ja yhteisen palvelutuotannon tavoitteita luomalla kuntien asukkaille yksilöllisen ja nykyaikaisen palvelutason kaikilla toimialoilla siten, että tehtävissä olisi osaava, sitoutunut ja motivoitunut palvelukykyinen henkilöstö.

Koulutussuunnitelman mukaan kaikilla koulutukseen osallistuvilla on velvollisuus edelleen kouluttaa muuta henkilöstöä. Edelleen koulutuksella varmistetaan se, että organisaatiossa pystytään tehokkaasti hyödyntämään koulutuksessa saadut tiedot. Myös ay-koulutukseen osallistuvien edellytetään jakavan tietoa edelleen organisaation käyttöön.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Vuonna 2020 henkilöstön koulutukseen ja muuhun kehittämiseen käytettiin 6.624 € (2019/26.601 €, 2018/30.198 €, 2017/58.524 €).

6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen

Organisaation yhteiset sisäiset koulutukset

Kaakon kaksikossa otettiin marraskuussa käyttöön uusi sähköinen palkka- ja henkilöstöhallintajärjestelmä. Samoin aloitettiin Kuntarekryn käyttö henkilöstön rekrytoinnissa. Koulutukset ohjelmiin annettiin pääasiassa Teams-koulutuksina. Koronatilanteesta johtuen muita yhteisiä koulutuksia ei järjestetty.

Lisäksi järjestettiin toimialakohtaisia koulutuksia toimialojen omien tarpeiden mukaan.

6.4 Omaehtoinen itsensä kehittäminen

Koulutusstipendit

Kaakon kaksikon vakituisella henkilöstöllä (palvelusuhteen kesto vähintään 1 vuosi) on mahdollisuus hakea koulutusstipendiä omaehtoisen koulutuksen perusteella. Koulutusstipendin tarkoituksena on tukea itsenäistä, työajan ulkopuolella tapahtuvaa itsensä kehittämistä opiskelemalla.

Koulutusstipendin suuruus:

- 10 opintopisteitä tai vastaava kestoinen koulutus 200 euroa
- 30 opintopistettä 400 euroa
- 60 opintopistettä 500 euroa
- tutkinto 1000 euroa

Stipendien em. suuruudet ovat enimmäismääriä. Stipendien suuruutta arvioitaessa huomioidaan opintojen erityinen hyödynnettävyys työssä, jonka esimies määrittelee lausunnossaan.

Koulutusstipendin voi saada pääsääntöisesti vain kerran. Toisen kerran stipendin voi saada vain tutkinnon perusteella, jolloin aiemmin myönnetty stipendi voidaan vähentää maksettavasta summasta.

Vuonna 2020 ei myönnetty yhtään koulutusstipendiä (2019/3 kpl/1.600 €, 2018/3 kpl/1.700 €, 2017/2 kpl/1.200 €).

Tutkintoon johtavaan tai muuhun omaehtoiseen koulutukseen/opiskeluun voidaan myöntää palkallista koulutusvapaata enintään 5 työpäivää vuodessa edellyttäen, että opinnot ovat hyödynnettävissä työntekijän/viranhaltijan tehtävässä kuten täydennyskoulutuksessakin. Työ-/virkasuhteen on tullut kestää vähintään 2 vuotta ennen ko. koulutusta.

Kertomusvuonna myönnettiin palkallista koulutusvapaata 2 henkilölle yhteensä 10 pv (2019/2 hlöä/6 pv, 2018/4 hlöä/13 pv, 2017/5 hlöä/19 pv).

6.5 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat yksi henkilöstöjohtamisen väline ja niiden tarkoituksena on ohjata henkilöstön toimintaa, sopia työn tavoitteista seuraavalle vuodelle, arvioida työn tuloksia ja edellisen vuoden tavoitteiden toteutumista sekä pyrkiä löytämään ihmisten voimavarat ja tukea osaamisen kehittymistä. Keskustelu edistää työhyvinvointia ja antaa mahdollisuuden saada sekä antaa niin myönteistä kuin negatiivistakin palautetta.

Syksyllä pidetyissä kehityskeskusteluissa pääpaino oli erityisesti työhyvinvoinnissa. Vuoden 2020 kehityskeskusteluprosentti koko Kaakon kaksikossa oli lähes 100.

7. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

7.1 Työpaikkademokratia

Työnantajan ja henkilöstön ylimpänä yhteistyöelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka vastaa myös työsuojelusta, tyky-, tyhy- ja virkistystoiminnasta. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään kaikki tärkeimmät Kaakon kaksikon kuntien organisaatioiden ja toimintojen kehittämistä sekä taloutta koskevat asiat, joilla on merkitystä kunnan palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin.

Toimikuntaan kuuluu 11 jäsentä, joista 6 edustaa työnantajaa ja 5 työntekijöitä. Työntekijöiden edustajina on 2 työsuojeluvaltuutettua ja 3 pääluottamusmiestä. Työnantajaa edustavat työsuojelupäällikkö, varatyösuojelupäällikkö sekä edustajat kunnanhallituksista (2) ja johtoryhmästä (2). Toimikunta koontui kertomusvuonna 5 kertaa.

Yhteistyötoimikunta			Kokoukset
Ylönen Arto	puheenjohtaja	työnantajan edustaja	5
Nokka Antti	varapuheenjohtaja	työsuojeluvaltuutettu	2
Heino Mikko	jäsen	työsuojeluvaltuutettu	3
Heinonen Jari	jäsen	työnantajan edustaja	5
Koskela Otto	jäsen	työsuojelupäällikkö	5
Kouki Risto	jäsen	työnantajan edustaja	5
Peltola Mia	jäsen	pääluottamusmies Juko	5
Pulli Veli-Matti	jäsen	työnantajan edustaja	5
Rasi Sari	jäsen	pääluottamusmies Jyty	5
Tylli Veikko	jäsen	varatyösuojelupäällikkö	5
Uutela Kari	jäsen	pääluottamusmies Jhl	4
Hurttu Nina	varajäsen	varaluottamusmies Jhl	1
Kataikko Keijo	varajäsen	työsuojeluvaravaltuutettu	1
Korpas Liisa	varajäsen	työsuojeluvaravaltuutettu	2

Käsitellyt asiat:

- Yt-prosessi ja lomautusperiaatteet
- Työterveyshuollon kustannusten korvaus 2019
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitys 2021
- Koulutussuunnitelma 2021
- Tyky- ja virkistysuunnitelma 2021
- Hallintosääntö 2020
- Vuoden 2021 talousarvio ja vuosien 2022 - 2023 taloussuunnitelma, Miehikkälä
- Vuoden 2021 talousarvio ja vuosien 2022 - 2023 taloussuunnitelma, Virolahti

7.2 Työsuojelu

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita ja siten turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia ja ammattitautteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja työntekijöiden terveydelle. Terveys käsittää sekä fyysisen että henkisen terveyden. Työsuojelu on työpaikan ja esimiesten sekä muun henkilöstön normaalia arjen toimintaa. Työsuojeluvaltuutettuina ja varavaltuutettuina toimivat toimikaudella 2018 - 2021 seuraavat henkilöt:

Työntekijät:

Antti Nokka (Jhl)	työsuojeluvaltuutettu
Liisa Korpas (Jyty)	1. työsuojeluvaravaltuutettu
Keijo Kataikko (Jhl)	2. työsuojeluvaravaltuutettu

Toimihenkilöt:

Mikko Heino (Juko)	työsuojeluvaltuutettu
Anu Haapala (Jyty)	1. työsuojeluvaravaltuutettu