

Henkilöstöraportti

2021



15. maaliskuuta 2022

Henkilöstöraportti

2021

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 Koko- 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	11
4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin	12
4.1 Henkilöstökustannukset	12
4.2 Eläkekustannukset	12
5. Henkilöstön aikaansaannoskyky	13
5.1 Työterveyshuolto	13
5.2 Rekrytointi	13
5.3 Liukumat ja ylityöt	14
5.4 Tyky- ja virkistystoiminta	14
6. Osaaminen ja koulutus	15
6.1 Henkilöstön koulutustaso	15
6.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen	15
6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen	17
6.4 Omaehtoinen itsensä kehittäminen	17
6.5 Kehityskeskustelut	18
7. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta	18
7.1 Työpaikkademokratia	18
7.2 Työsuojaus	19

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. Miehikkälän järjestämistä vastuulla ovat kuntatekniikan palvelut. Vuosi 2021 oli siten toinen organisaatiouudistuksen jälkeinen vuosi, joten henkilöstöraportissa esiintyvät vuodet 2018 ja 2019 eivät ole kaikilta osin vertailukelpoisia nykyiseen tilanteeseen.

Vuodesta 2021 varmasti moni odotti normaalimpaa vuotta vuoteen 2020 verrattuna. Odotukset toteutuivat kaksijakoisesti. Toisaalta vuoden 2020 kevään kaltainen yhteiskunnan totaalisulku ei toteutunut, eikä kuntien oma toiminta ollut yhtä kollektiivisesti jäissä. Koska lomautuksia ei toteutettu, voitiin myös kausityöntekijöitä rekrytoida normaalisti.

Koronasta ei kuitenkaan päästy eroon, vaan keväällä 2021 Kymenlaaksoonkin rantautui viruksen delta-variantti. Kymenlaaksossa toteutettiin kolmen viikon sulkutila aikavälillä 8.-28.3.2021. Virolahden lukio ja Kaakon kaksikon yläkoulut siirtyivät sulkuviikkojen ajaksi etäopetukseen. Samoin yläkouluikäisten ja sitä vanhempien harrastustoiminta keskeytettiin. Kuntien kesätapahtumia jouduttiin perumaan.

Loppukesästä ja alkusyksystä tilanne näytti jo hieman paremmalta, mutta loppuvuodesta viruksen omikron-variantti vaikeutti monen työyksikön toimintaa. Loppuvuodesta henkilöstö määrättiin etätöihin niissä työtehtävissä, joissa se oli mahdollista. Koulutoimen ja varhaiskasvatuksen henkilökuntaa ja kouluissa vierailuvia henkilöitä veloitettiin käyttämään kasvomaskia tai visiiriä. Heikentynyt koronatilanne sulki myös kuntien tiloja harrastustoiminnalta loppuvuonna 2021 ja esimerkiksi koulujen joulujuhlat toteutettiin erityisjärjestelyin.

Kesällä 2021 eduskunta hyväksyi sote- ja pelastustoimen uudistuksen keskeiset lait. Sote-uudistuksen yhteydessä Kaakon kaksikosta uudelle hyvinvointialueelle siirtyvät liikkeen luovutuksella koulukuraattorit sekä kuntien tukipalveluhenkilöstöstä ne, joiden tosiasiallisesta työpanoksesta yli puolet kohdistuu sote-tehtäviin. Hyvinvointialueuudistus ja siihen liittyvä epätietoisuus aiheuttivat etenkin ravintopalveluissa henkistä kuormitusta vuoden 2021 jälkimmäisellä puoliskolla. Kaakon kaksikon kunnat ilmoittivat hyvinvointialueen väliaikaiselle valmistelutoimielimelle alustavat hyvinvointialueelle siirtyvät henkilötiedot joulukuussa 2021. Tiedot päivittyvät vuoden 2022 aikana kuntien tehtyä itsenäiset ratkaisut tukipalveluiden järjestämisestä vuodesta 2023 alkaen.

Vuosi 2021 oli siis edelleen monilta osin haastava. Vuosi 2022 näyttää vähintään yhtä haastavalta. Koronavirus on edelleen läsnä arjessamme ja Venäjän hyökkäys Ukrainaan aiheuttaa monenlaisia tunteita, huolta ja epävarmuutta. Viime vuonna useissa annetuissa palautteissa Kaakon kaksikossa parhaina asioina nähtiin hyvät työkaverit ja yhteishenki omassa työyksikössä. Haasteiden keskellä yhteishenki, itsestä huolehtiminen ja kaverin auttaminen entisestään korostuvat.

Kiitos henkilöstölle vuodesta 2021 ja tsemppiä vuoden 2022 tehtäviin!

ORGANISAATIO

1.1.2020 alkaen



2. Henkilöstöpoliittinen ohjelma

Kaakon kaksikon kuntien henkilöstöpoliittiset linjaukset ovat henkilöstöpoliittisessa ohjelmassa.

Kaakon kaksikon henkilöstöpoliittinen ohjelma on käytännössä henkilöstöstrategia, joka perustuu palveluohjaustyöryhmän Kaakon kaksikon 2.0. organisaatiouudistukselle asetettuihin tavoitteisiin. Vuonna 2020 uusitun ohjelman on haluttu olevan helppolukuinen ja loppukäyttäjystävällinen, jota olisi helppo täydentää tarvittaessa operatiivisilla ohjeilla. Henkilöstöpoliittinen ohjelma määrittelee kuinka palveluohjaustyöryhmän asettama toiminta-ajatus ja tavoitteet näkyvät johtamisessa, osaamisen kehittämässä, 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"

Vuonna 2020 uudistettu henkilöstöpoliittinen ohjelma valmisteltiin yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa.

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
Ukkola-Paronen Sisko	puheenjohtaja	7
Heinonen Jari	varapuheenjohtaja	7
Alastalo Tarja	jäsen 1.8.2021 -	2
Astola Matti	jäsen	7
Kattelus Eeva-Liisa	jäsen - 31.7.2021	4
Kivelä Anja	jäsen	7
Lintunen Nita	jäsen 1.8.2021 -	3
Rikkola Riitta	jäsen/varajäsen	5
Pulli Veli-Matti	kunnanjohtaja	5
Ylönen Arto	kunnanjohtaja	7
Koskela Otto	hallintojohtaja	7
Hyttinen Auli	asiantuntija	2

3. Henkilöstövoimavarat

3.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä 31.12. Miehikkälä												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Yleishallinto	8	8	8	2	4	3	4	1	4	14	13	15
Kuntatekniikka	59	57		10	11		5	6		74	74	
Varhaiskasvatus/Sote			27			7						34
Yhteensä	67	65	35	12	15	10	9	7	4	88	87	49

Henkilöstön määrä 31.12. Virolahti												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Yleishallinto	10	11		4	3		3	5		17	19	
Yleishallinto/Tukipalvelut			27			5			3			35
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	67	67	73	36	31	17				103	98	90
Varhaiskasvatus	25	25		9	10					34	35	
Tekninen toimi			45			11			2			58
Yhteensä	102	103	145	49	44	33	3	5	5	154	152	183

Henkilöstön määrä 31.12. Miehikkälä - Virolahti												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Yleishallinto Miehikkälä	8	8	8	2	4	3	4	1	4	14	13	15
Yleishallinto Virolahti	10	11	27	4	3	5	3	5	3	17	19	35
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	67	67	73	36	31	17				103	98	90
Varhaiskasvatus/Sote	25	25	27	9	10	7				34	35	34
Kuntatekniikka	59	57	45	10	11	11	5	6	2	74	74	58
Yhteensä	169	168	180	61	59	43	12	12	9	242	239	232

KT:n mukaan vuonna 2020 kunta-alalla työskenteli 425.000 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	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Yleishallinto Miehikkälä	13,15	11,86	12,04	11,10	10,08	9,17
Kuntatekniikka	72,88	67,13	71,34	62,54	58,43	52,57
yhteensä	86,03	78,99	83,38	73,64	68,51	61,74
Yleishallinto Virolahti	16,14	15,40	16,12	15,12	13,90	12,91
Sivistys ja hyvinvointi	133,50	122,09	123,85	112,26	110,36	80,70
yhteensä	149,64	137,49	139,97	127,38	124,26	93,61
Kaikki yhteensä	235,67	216,48	223,35	201,02	192,77	155,35

3.3 Koko- ja osa-aikaiset (koko henkilöstö)

Koko- ja osa-aikaiset 31.12.2021				
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset		Yhteensä
		Osa-aikatyö	Osa-aikaeläke ym. omaehtoiset	
Miehikkälä				
Yleishallinto	11	3		14
Kuntatekniikka	67	5	2	74
Yhteensä	78	8	2	88
%-osuus	88,6	9,1	2,3	100,0
Virolahti				
Yleishallinto	12	5		17
Varhaiskasvatus	29	2	3	34
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	81	21	1	103
Yhteensä	122	28	4	154
%-osuus	79,2	18,2	2,6	100,0

KT:n mukaan vuonna 2020 kuntien henkilöstöstä kokoaikaisia oli 86 %.

3.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Miehikkälä 31.12.2021			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	51,3	46,0
Yleishallinto	Naiset	44,5	
Kuntatekniikka	Miehet	49,5	50,8
Kuntatekniikka	Naiset	51,6	

Virolahti 31.12.2021			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	42,8	49,4
Yleishallinto	Naiset	51,8	
Sivistys ja hyvinvointi	Miehet	48,8	47,0
Sivistys ja hyvinvointi	Naiset	46,5	

KT:n mukaan henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2020 keski-ikä oli 45,6 vuotta. Miesten keski-ikä oli 45,5 vuotta ja naisten keski-ikä 45,7 vuotta. Yli 60-vuotiaiden osuus kunta-alalla työskentelevistä oli 12,8%. 29,8% työntekijöistä kuului ikäluokkaan 50-59 ja 25,2% ikäluokkaan 40-49. Alle 30 vuotiaiden osuus kunta-alalla työskentelevistä oli vain 11%.

31.12.2021 Miehikkälän koko henkilöstöstä naisia oli 62,5% ja miehiä 37,5%. Virolahden koko henkilöstöstä naisten osuus oli 77,9% ja miesten osuus 22,1%. Naisten suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 72,3%. Valtakunnallisesti naisten osuus kunnallisesta henkilöstöstä on 80%.

3.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Tulleet vakinaiset	2021	2020	2019
Yleishallinto, Miehikkälä	0	0	0
Yleishallinto, Virolahti	2	2	1
Varhaiskasvatus	0	0	1
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	7	3	5
Kuntatekniikka	4	3	3
Yhteensä	13	8	10

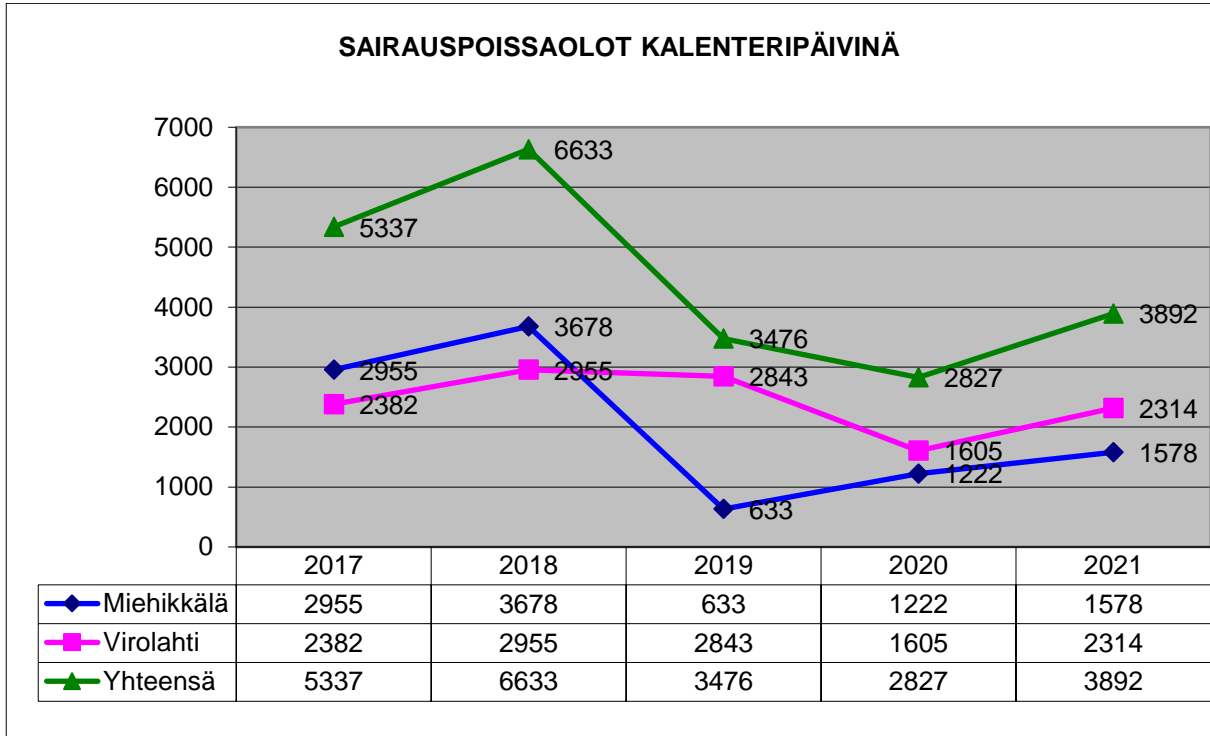
Lähteneet vakinaiset	Miehikkälä			Virolahti		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Eronnut/erotettu	0	0	0	7	10	4
Eläkkeelle	3	8	0	3	2	2
Muu syy	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	3	8	0	10	12	6

3.6 Eläköityminen

Kullakin ikäluokalla on syntymävuoden mukainen alin vanhuuseläkeikä. Ennen vuotta 1960 syntyneillä vi-ranhaltijoilla/työntekijöillä, jotka ovat työskennelleet julkisella alalla ennen vuotta 1993 ja julkisen työnantajan palvelus jatkuu ilman katkoja henkilökohtaiseen eläkeikään asti, on kuitenkin oma henkilökohtainen eläkeikä, joka voi olla korkeampi kuin vanhuuseläkeikä.

Vuonna 2021 eläkkeelle jäi 6 henkilöä, joista 4 vanhuuseläkkeelle ja 2 työkyvyttömyyseläkkeelle. Toistaiseksi myönnetyllä osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 4 työntekijää.

3.7 Sairauspoissaolot



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

Sairauslomien määrä oli 17,4 päivää/HTV2 (HTV1-palkattomat poissaolot) (2020/14,1 pv, 2019/16,6 pv, 2018/17,5 pv). Miehikkälässä määrä oli 18,9 päivää/HTV2 (2020/16,6 pv, 2019/13,6 pv, 2018/17,7 pv) ja Virolahdella 16,5 päivää/HTV2 (2020/12,6 pv, 2019/17,4 pv, 2018/17,4 pv).

Eniten sairauspoissaoloja oli 55-64 vuotiaiden ikäluokassa (23 pv/hlö) ja vähiten 35-44 vuotiaiden ikäluokassa (11 pv/hlö). Yli 90 sairauspäivää oli 9 henkilöllä. 43%:lla henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden 2021 aikana.

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

Työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi esimiehen tuli ilmoittaa työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun sairauspoissaoloja oli kertynyt yhteensä 30 päivää yhdessä tai useammassa jaksossa kalenterivuoden aikana. Tarkoituksena oli mahdollistaa varhainen puuttuminen pitkittyvään työkyvyttömyyteen. Vuonna 2022 käytännettä muutettiin työterveyspalveluiden tuottajan vaihtuessa siten, että työterveys hälyttää suoraan työntekijää ja esimiestä raja-arvon rikkoutuessa.

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.

Kaakon kaksikossa on voimassa sairaspöissaolon omailmoituskäytäntö seuraavin ehdoin (Henkilöstöjasto 27.10.2020, § 15):

- työntekijän/viranhaltijan sairaspöissaolon omailmoitusaika on 1-5 kalenteripäivää ja omailmoitusaikaa voidaan käyttää enintään kolmesti (3) kalenterivuoden aikana.
- esimiehillä on aina perustellusta syyistä mahdollisuus kieltäytyä omailmoituksen hyväksymisestä.
- kolmen omailmoituskerran täytyttyä kalenterivuoden aikana esimies käy työntekijän/viranhaltijan kanssa ns. varhaisen tuen keskustelun ja tekee arvion, tarvitaanko lääkärintodistusta jatkossa vai ei.
- lähtökohtaisesti lääkärintodistus tarvitaan, mutta esimies voi perustellusta syyistä päättää maksimissaan kolmen lisöomailmoituskerran myöntämisestä työntekijälle/viranhaltijalle samalle kalenterivuodelle.
- omailmoituskäytännön piiriin kuuluvia sairauksia tai viikonpäiviä ei rajata.

Viiden (5) päivän yhtäjaksoisen pöissaolon jälkeen työterveyshoitajalla on mahdollisuus kirjoittaa arviönsa perustuen maksimissaan viisi (5) jatkopäivää työkyvyttömyydelle. Tämän jälkeen vaaditaan työterveyslääkärin todistus työkyvyttömyydestä.

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 terveellisyteen.

TYÖTAPATURMAT						
	2021		2020		2019	
	Lukumäärä	Poissaolopäivät	Lukumäärä	Poissaolopäivät	Lukumäärä	Poissaolopäivät
Miehikkälä	9	34	4	30	2	0
Virolahti	3	37	2	4	7	68
Yhteensä	12	71	6	34	9	68

TYÖTAPATURMAT	2021	
	Lukumäärä	Poissaolopäivät
Yleishallinto Miehikkälä	1	0
Kuntatekniikka	8	34
Yleishallinto Virolahti	0	0
Sivistys ja hyvinvointi	3	37
Yhteensä	12	71

Luvut sisältävät myös työmatkataturmat (2/3pv).

Työssä sattuneiden tapaturmien yleisin syy oli kaatuminen. Vammat olivat pääasiassa venähdyksiä ja ruhjeita.

4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

4.1 Henkilöstökustannukset

Tuloslaskelman mukaan Miehikkälän palkkamenot olivat 3.561.704 € (2020/3.085.453 €) ja Virolahden 6.976.685 € (2020/6.427.677 €).

Työllistettyjen palkkamenot olivat Miehikkälässä 132.017 € (2020/75.240 €, 2019/102.811 €, 2018/168.821 €) ja Virolahdella 118.733 € (2020/78.394 €, 2019/96.398 €, 2018/263.358 €). KEHA-keskus maksoi työllistämiskustannuksiin palkkatukea Miehikkälälle 63.508 € ja Virolahdelle 66.833 €.

Nuoria kesätyöntekijöitä työllistettiin varhaiskasvatukseen (6), kuntatekniikkaan (6), puhtauspalveluihin (5), ravintopalveluihin (4), matkailu- ja museotoimeen (4) ja liikuntatoimeen (1). Miehikkälän kunnan työyksiköissä työskenteli 11 nuorta ja Virolahden kunnan työyksiköissä 15 nuorta. Miehikkälän nuorten palkkasumma oli 10.800 € ja Virolahden nuorten 15.191 €.

Yleiskorotus 1.4.2021

KVTES:n ja TS:n yleiskorotus oli 1% ja OVTES:n 0,72%. Korotukset kohdistuivat sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin että henkilökohtaisiin lisiin.

Paikallinen järjestelyerä 1.4.2021

Paikallisen järjestelyerän suuruus oli 0,8% tammikuun 2021 palkkasummasta.

KVTES:n järjestelyerästä Virolahdella käytettiin 79% tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamiseen ja 21% henkilökohtaisiin lisiin. Miehikkälässä koko järjestelyerä käytettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Teknisten sopimuksen järjestelyerästä käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamiseen 62% ja henkilökohtaisiin lisiin 38%.

OVTES:n järjestelyerästä käytettiin tva-lisiin 91% ja henkilökohtaisiin lisiin 9%.

Paikallisen järjestelyerän kohdistamisesta päätti henkilöstöjaosto. Ennen henkilöstöjaoston käsittelyä järjestelyerän kohdentamisesta neuvoteltiin pääluottamusmiesten kanssa.

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 2021 oli 735.000.000 €. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken sen perusteella, kuinka paljon tällä hetkellä maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunkin jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä.

Vuonna 2021 Miehikkälä maksoi eläkemenoperusteista maksua 248.614 € (2020/250.802 €, 2019/233.100 €, 2018/216.451 €) ja Virolahti 386.010 € (2020/388.119 €, 2019/364.960 €, 2018/336.908 €).

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 oli järjestetty Pihlajalinnassa. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2021 olivat 139.299 €. Kelan korvaus kustannuksista oli 50.452 €. Vuonna 2020 kustannukset olivat 110.465 € ja Kelan korvaus kustannuksista 43.433 €. Nettokustannukset olivat siten 21.815 € vertailuvuotta korkeammat.

Työterveyshuollon käynnit jakautuivat vastaanottajittain seuraavasti: lääkäri 494 kpl, hoitaja 204 kpl, fysioterapeutti 42 kpl, psykologi 37 kpl ja muut käynnit 12 kpl. Käyntien kokonaismäärä oli 789, kun se vuonna 2020 oli 506. Kasvua kokonaiskäynneissä oli siis 55 %.

Työpaikkaselvityksiin käytettiin yhteensä 56 tuntia, kun vuonna 2020 työpaikkaselvityksiin käytettiin 46 tuntia. Kasvua oli siis noin 20 %, mikä selittyy koronan aiheuttamalla katkoksella työpaikkaselvityksissä vuonna 2020. Työpaikkakäynnit kohdistuivat vuonna 2021 koulutoimeen (pl. Klamilan ja Virojoen koulu) sekä Virolahden kunnanvirastoon.

Työterveyshuollon korvattavat 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 436 €. Lisäksi enintään 40% enimmäismäärästä voidaan käyttää korvausluokkaan II kuuluvien kustannusten korvaamiseen.

5.2 Rekrytointi

Kaakon kaksikossa on käytössä Kuntarekry, joka on kunta-alan keskeisin rekrytointipalvelu. Kuntarekry parantaa ulkoisen haun tehokkuutta sekä työnantajakuvaa.

Kuntarekryn sivustolla on noin 2,2 miljoonaa kävijää vuodessa, keskimäärin 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 2021 ei ollut suuria haasteita ja rekrytointitilanne on kokonaisuudessaan kohtuullisen hyvä. Haasteita oli kuitenkin sijaisten rekrytoinnissa esim. puhtauspalveluihin ja varhaiskasvatukseen.

5.3 Liukumat ja ylityöt

KVTES- ja TS-tehtävissä (pl. Titania-työvuorosuunnittelun piirissä olevat) on käytössä sähköinen työajanseuranta. Liukuva työaika on käytössä niissä yleistyöaikaan ja toimistotyöaikaan kuuluvissa tehtävissä, joissa sen käyttö on mahdollista. Liukuvassa työajassa säännöllinen työaika voi ylittyä enintään 50 tuntia (+saldo) ja alittaa enintään 6 tuntia (-saldo).

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

Liukuma- ja ylityösaldot

Toimiala	Liukumasaldo		Ylityösaldo	
	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020
Yleishallinto, Miehikkälä	164	154	240	56
Kuntatekniikka	828	450	874	602
Yleishallinto, Virolahti	160	131	132	49
Sivistys ja hyvinvointi	333	250	53	35

5.4 Tyky- ja virkistystoiminta

Henkilöstölle järjestetyn tyky- ja virkistystoiminnan kustannukset olivat vuonna 2021 yhteensä 10.409 € (2020/12.346 €, 2019/11.664 €, 2018/18.528 €). Henkilöstöjaosto päätti syksyllä 2021, että vuodelle 2022 tyky-budjettia korotetaan 15.000 €:sta 25.000 €:oon.

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 normaalia vähäisempää.

Kulttuuri- ja liikuntasetelit

Henkilökunnalla oli mahdollisuus saada 5 kpl 4 €:n arvoista Tyky-kuntoseteliä käytettäväksi liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Kertomusvuonna seteleitä käytti 73 henkilöä.

Virkistystoiminta

Henkilöstölle järjestettiin virkistystoimintaa seuraavasti:

- Craft Weekend Zsarissa 15.10.2021, osallistujia 60
- Pikkujoulut Kirkonkylän koululla 26.11.2021, osallistujia 70

6. Osaaminen ja koulutus

6.1 Henkilöstön koulutustaso (vakinaisen henkilöstö)

Koulutustaso	
Perusaste	1
Keskiaste	70
Alin korkea-aste	18
Alempi korkeakouluaste	28
Ylempi korkeakouluaste	50
Tutkijakoulutus	2
Yhteensä	169

6.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen

Ammatillisen osaamisen kehittämisen taloudellista tukea koskevat lait velvoittavat työnantajan laatimaan koulutussuunnitelman. Koulutussuunnitelman mukainen osaamisen kehittäminen on edellytyksenä taloudellisen kannustimen saamiselle. Työnantajalla on mahdollisuus saada koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien enimmäismäärä on 3 koulutuspäivää / työntekijä / vuosi.

Myös Kaakon kaksikolle on laadittu yhteinen koulutussuunnitelma tukemaan henkilöstön osaamista suunnitelmallisella henkilöstökoulutuksella ja ammatillisella täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksella. Koulutussuunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytty henkilöstöjaostossa.

Kaakon kaksikon henkilöstöpolitiikka lähtee siitä, että jokainen henkilö on oman työnsä paras asiantuntija ja työnantaja luottaa henkilöstön kykyyn kantaa vastuuta ilman jatkuvaa valvontaa. Toiminta-ajatuksena on jatkuvan parantamisen kulttuurin kasvattaminen sekä vastuunkannon ja itseohjautuvuuden painottaminen.

Työnantaja puolestaan tukee työntekijöiden itseohjautuvuutta koulutuksilla ja tarvittavalla välineistöllä. Tämän vuoksi henkilöstöpoliittisessa ohjelmassa on määritelty, että Kaakon kaksikon yhteisen koulutussuunnitelman lisäksi työntekijän/viranhaltijan henkilökohtainen koulutussuunnitelma tulee olla laadittuna huhtikuun loppuun mennessä.

Vuosittain laadittava henkilökohtainen koulutussuunnitelma tukee myös kuntien hyväksymiä strategioita ja toiminta-ajatuksia ja yhteisen palvelutuotannon tavoitteita luomalla kuntien asukkaille yksilöllisen ja nykyaikaisen palvelutason kaikilla toimialoilla.

Toiminnan perustana on

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

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea kuntien eri toimialojen toimintaa siten, että tehtävissä on jatkossakin osaava, oikein mitoitettu ja kohdennettu sekä tavoitteisiin sitoutunut henkilöstö.

Koulutussuunnitelman mukaan kaikilla koulutukseen osallistuvilla on velvollisuus edelleenkouluttaa muuta henkilöstöä. Edelleenkoulutuksella 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 2021 henkilöstön koulutukseen ja muuhun kehittämiseen käytettiin 7.292 € (2020/6.624 €, 2019/26.601 €, 2018/30.198 €). Kaakon kaksikon henkilöstöllä täysinä koulutuspäiviä oli kokonaiset koulutuspäivät ja osapäiväkoulutukset summaten 162. Toteuma on hyvin alhainen.

6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen

Organisaation yhteiset sisäiset koulutukset

Kaakon kaksikossa otettiin lokakuussa käyttöön keskitetty käyttöoikeushallintajärjestelmä IdM, jonka käyttökoulutus annettiin pääkäyttäjille ja esimiehille. Lisäksi järjestettiin toimialakohtaisia koulutuksia toimialojen omien tarpeiden mukaan. Koronatilanteesta johtuen koulutukset järjestettiin pääasiassa Teamsissa.

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 2021 myönnettiin kaksi koulutusstipendiä, joiden määrä oli yhteensä 850 € (2020/0 kpl, 2019/3 kpl/1.600 €, 2018/3 kpl/1.700 €).

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

Kertomusvuonna myönnettiin palkallista koulutusvapaata 2 henkilölle yhteensä 10 pv (2020/2 hlöä/10pv, 2019/2 hlöä/6 pv, 2018/4 hlöä/13 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 negatiivis-takin palautetta.

Henkilöstöpoliittisen ohjelman mukaan kehityskeskustelut tulee käydä tammi-helmikuun aikana.

Vuoden 2021 kehityskeskusteluprosentti koko Kaakon kaksikossa oli 99%.

7. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

7.1 Työpaikkademokratia

Työnantajan ja henkilöstön ylimpänä yhteistyöelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka vastaa myös työsuojelusta sekä työ-, 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.

1.8.2021 alkaen toimikuntaan on kuulunut 8 jäsentä. Työnantajaa edustavat molempien kuntien kunnanjohtajat sekä hallintojohtaja, joka toimii myös työsuojelupäällikkönä. Työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut (2) ja pääluottamusmiehet (3).

Toimikunta kokoontui kertomusvuonna 5 kertaa.

Yhteistyötoimikunta			Kokoukset
Pulli Veli-Matti	jäsen/puh.joht.	kunnanjohtaja	1+4
Ylönen Arto	puh.joht./jäsen	kunnanjohtaja	1+4
Heino Mikko	jäsen	työsuojeluvaltuutettu	4
Heinonen Jari	jäsen -31.7.2021	työnantajan edustaja	1
Koskela Otto	jäsen	hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö	5
Kouki Risto	jäsen -31.7.2021	työnantajan edustaja	0
Nokka Antti	jäsen	työsuojeluvaltuutettu	4
Peltola Mia	jäsen	päáluottamusmies Juko	5
Rasi Sari	jäsen	päáluottamusmies Jyty	5
Tylli Veikko	jäsen -31.7.2021	varatyösuojelupäällikkö	1
Uutela Kari	jäsen	päáluottamusmies Jhl	5

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. työsuojeluvaramuutettu
Keijo Kataikko (Jhl)	2. työsuojeluvaramuutettu

Toimihenkilöt:

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