

Henkilöstöraportti

2022



11. maaliskuuta 2023

Henkilöstöraportti

2022

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	16
6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen	17
6.4 Omaehtoinen itsensä kehittäminen	17
6.5 Kehityskeskustelut	17
7. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta	18
7.1 Työpaikkademokratia	18
7.2 Työsuojaus	18

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 2022 oli siten kolmas organisaatiouudistuksen jälkeinen vuosi.

Vuosi 2022 oli jälleen vähintäänkin poikkeuksellinen ja alkoi poikkeusoloissa. Aluehallintoviraston määräyksiin ja alueellisen terveysviranomaisen suosituksiin perustuen alkuvuonna rajoitettiin koronan vuoksi kuntien tilojen käyttöä sekä ryhmäharrastustoimintaa. Henkilöstön etätyömääräystä jatkettiin niissä työtehtävissä, joissa se oli mahdollista. Koulutoimen ja varhaiskasvatuksen henkilökuntaa ja koulussa vierailuvia henkilöitä veloitettiin käyttämään kasvomaskia tai visiiriä. Määräykset vaihtuivat maski- ja etätyösuositukseen huhtikuussa. Loppukeväästä koronan helpottaessa kollektiivisesta etätyösuosituksesta luovuttiin.

Koronasta huolimatta alkuvuoden huomion vei Venäjän sotaretki Ukrainaan. Kaakon kaksikossakin varautumisasiat nousivat keskiöön ja kunnissamme luotiin toimintamalli tilapäistä suojelua tarvitsevien ukrainalaisten auttamiseksi ja vastaanottamiseksi. Olemme kokoomme nähden pystyneet auttamaan suurta joukkoa sotaa pakenevia ja tarjonneet heille turvallisen ympäristön elämiseen laadukkaine palveluineen. Tästä voimme olla aidosti ylpeitä.

Muutenkin olemme kapealla henkilöstöorganisaatiolla kyenneet pääsääntöisesti tuottamaan kuntalaisillemme eriomaisia palveluita niin normaalioloissa kuin ulkoisten haasteidenkin keskellä, kuten keväällä 2022 ylityö- ja vuoronvaihtokieltojen aikana. Erityismaininta kohdentuu viime vuoden osalta tukipalveluhenkilöstöllemme, joista osa siirtyi lakiin ja osa sopimukseen perustuen uudelle työnantajalle hyvinvointialueuudistuksen yhteydessä. Kiitos ammattimaisesta asenteestanne muutostilanteessa.

Tätä kirjoittaessa on tiedossa, että muutosten tuulet jatkuvat. Virolahden ja Miehikkälän valtuustoille esitetään 13.3.2023, että Kaakon kaksikko -yhteistoiminta lakkaa viimeistään 31.12.2024. Sivistystoimen koko toimialan osalta yhteistoiminta lakkaa jo päivämäärälle 31.7.2024. Tämä tarkoittaa liikkeen luovutuksia kuntien välillä ja kahden uuden tulevaisuuden suunnittelutyötä. Edessä on suuri voimanpönistus tämän ja ensi vuoden aikana.

Muutoksessa on aina mahdollisuus ja tässäkin tapauksessa muutos voi selkeyttää omaa tehtävänkuvaa ja kirkastaa niitä odotuksia, joita omaan työhön kohdistuu. Molempien kuntien osalta henkilöstö tarvitsee ja ansaitsee selkeän päämäärän mahdollisimman pian. Hyvä puoli on se, että palveluntarve ei ole vähentynyt mihinkään ja henkilöstön osaamiselle on varmasti jatkossakin tarvetta ja kysyntää.

Toivotan jokaiselle hyvää kevättä ja tsemppiä arjen tekemiseen!

11.3.2023, Otto Koskela, Virolahden vt. kunnanjohtaja

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 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"

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	7
Astola Matti	jäsen	7
Kivelä Anja	jäsen	7
Lintunen Nita	jäsen	7
Pulli Veli-Matti	kunnanjohtaja	7
Ylönen Arto	kunnanjohtaja	7
Koskela Otto	hallintojohtaja	7
Hyttinen Auli	asiantuntija	1
Silander Outi	asiantuntija	1

3. Henkilöstövoimavarat

3.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä 31.12. Miehikkälä												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Yleishallinto	8	8	8	2	2	4	5	4	1	15	14	13
Kuntatekniikka	58	59	57	11	10	11	5	4	6	74	73	74
Yhteensä	66	67	65	13	12	15	10	8	7	89	87	87

Henkilöstön määrä 31.12. Virolahti												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Yleishallinto	10	10	11	2	4	3	2	3	5	14	17	19
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	61	67	67	33	36	31				94	103	98
Varhaiskasvatus	25	25	25	13	9	10	2			40	34	35
Yhteensä	96	102	103	48	49	44	4	3	5	148	154	152

Henkilöstön määrä 31.12. Miehikkälä - Virolahti												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Yleishallinto Miehikkälä	8	8	8	2	2	4	5	4	1	15	14	13
Yleishallinto Virolahti	10	10	11	2	4	3	2	3	5	14	17	19
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	61	67	67	33	36	31				94	103	98
Varhaiskasvatus	25	25	25	13	9	10	2			40	34	35
Kuntatekniikka	58	59	57	11	10	11	5	4	6	74	73	74
Yhteensä	162	169	168	61	61	59	14	11	12	237	241	239

KT:n mukaan vuonna 2021 kunta-alalla työskenteli 434.200 henkilöä, joista vakinaisia oli 75 %. Kaakon kaksikossa vakinaisten osuus 31.12.2022 oli 68,4%.

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		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Yleishallinto Miehikkälä	16,53	13,15	11,86	15,83	12,04	11,10	12,93	10,08	9,17
Kuntatekniikka	73,87	72,88	67,13	72,17	71,34	62,54	56,98	58,43	52,57
yhteensä	90,40	86,03	78,99	88,00	83,38	73,64	69,91	68,51	61,74
Yleishallinto Virolahti	12,18	14,80	15,40	11,55	14,78	15,12	9,89	12,68	12,91
Sivistys ja hyvinvointi	133,91	134,84	122,09	123,17	125,19	112,26	108,86	111,58	80,70
yhteensä	146,09	149,64	137,49	134,72	139,97	127,38	118,75	124,26	93,61
Kaikki yhteensä	236,49	235,67	216,48	222,72	223,35	201,02	188,66	192,77	155,35

3.3 Koko- ja osa-aikaiset (koko henkilöstö)

Koko- ja osa-aikaiset 31.12.2022				
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset		Yhteensä
		Osa-aikatyö	Osa-aikaeläke ym. omaehtoiset	
Miehikkälä				
Yleishallinto	15	3		18
Kuntatekniikka	68	4	1	73
Yhteensä	82	7	1	89
%-osuus	90,1	8,8	2,2	100,0
Virolahti				
Yleishallinto	9	5	1	15
Varhaiskasvatus	31	2	5	43
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	80	13	2	95
Yhteensä	120	20	8	148
%-osuus	78,4	16,3	5,2	100,0

KT:n mukaan vuonna 2021 kuntien henkilöstöstä kokoaikaisia oli 85 %.

3.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Miehikkälä 31.12.2022			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	51	53
Yleishallinto	Naiset	54	
Kuntatekniikka	Miehet	47	50
Kuntatekniikka	Naiset	51	

Virolahti 31.12.2022			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	45	47
Yleishallinto	Naiset	49	
Sivistys ja hyvinvointi	Miehet	52	48
Sivistys ja hyvinvointi	Naiset	48	

31.12.2022 Miehikkälän koko henkilöstöstä naisia oli 60,5% ja miehiä 39,5%. Virolahden koko henkilöstöstä naisten osuus oli 81% ja miesten osuus 19%. Naisten suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 73,4%. Valtakunnallisesti naisten osuus kunnallisesta henkilöstöstä on 80%.

KT:n mukaan henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2021 sekä miesten että naisten keski-ikä oli 45,5 vuotta. Yli 60-vuotiaiden osuus kunta-alalla työskentelevistä oli 13,1%. 29,0% työntekijöistä kuului ikäluokkaan 50-59, 25,2% ikäluokkaan 40-49 ja 21,5% ikäluokkaan 30-39. Alle 30 vuotiaiden osuus kunta-alalla työskentelevistä oli vain 11,3%.

3.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Tulleet vakinaiset	2022	2021	2020
Yleishallinto, Miehikkälä	0	0	0
Yleishallinto, Virolahti	1	2	2
Varhaiskasvatus	1	0	0
Koulu- ja vapaa-aikatoimi	7	7	3
Kuntatekniikka	5	4	3
Yhteensä	14	13	8

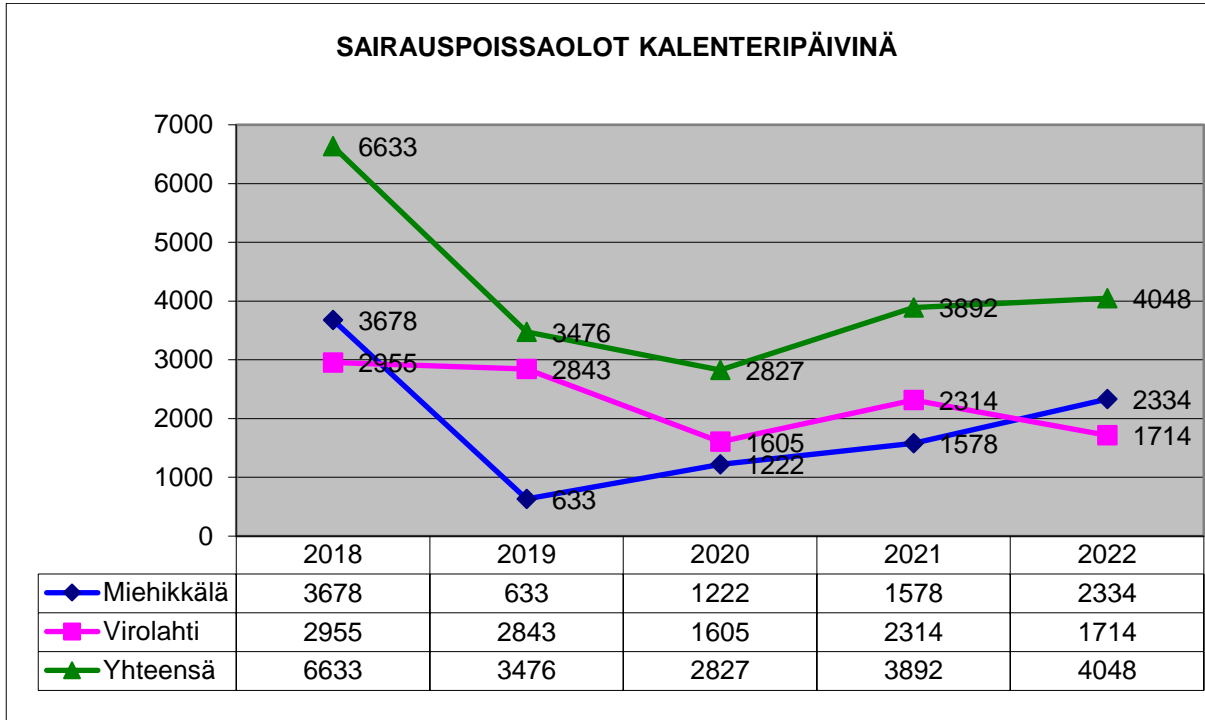
Lähteneet vakinaiset	Miehikkälä			Virolahti		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Eronnut/erotettu	2	0	0	12	7	10
Eläkkeelle	8	3	8	1	3	2
Muu syy	19	0	0	1	0	0
Yhteensä	29	3	8	14	10	12

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 2022 eläkkeelle jäi 9 henkilöä, joista 8 vanhuuseläkkeelle ja 1 työkyvyttömyyseläkkeelle. Toistaiseksi myönnetyllä osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 3 työntekijää.

3.7 Sairauspoissaolot



Sairauslomien määrä oli 18,2 päivää/HTV2 (HTV1-palkattomat poissaolot) (2021/17,4 pv, 2020/14,1 pv, 2019/16,6 pv). Miehikkälässä määrä oli 26,5 päivää/HTV2 (2021/18,9 pv, 2020/16,6 pv, 2019/13,6 pv) ja Virolahdella 12,7 päivää/HTV2 (2021/16,5 pv, 2020/12,6 pv, 2019/17,4 pv).

Eniten sairauspoissaoloja oli 50-59 vuotiaiden ikäluokassa ja vähiten alle 30-vuotiaiden ikäluokassa. Yli 90 sairauspäivää oli 10 henkilöllä. Yhden sairauspoissaolopäivän hinta-arvio vuonna 2022 oli 350€.

Työntekijällä/viranhaltijalla on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta palkka 60 kalenteripäivän ajalta. Sen jälkeen maksetaan 2/3-palkka 120 kalenteripäivän ajalta. Palkalliselta ajalta Kela maksaa sairauspäivärahan työnantajalle. Sairauspäivärahan maksaminen 90 sairauspäiväraha-päivän jälkeen edellyttää työterveyslääkärin lausuntoa työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista.

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 sairaspöissaoljen omailmoituskäytäntö seuraavin ehdoin:

- työntekijän/viranhaltijan sairaspöissaolon omailmoitusaika on enintään viisi kalenteripäivää, jonka jälkeen on otettava yhteyttä työterveyshuoltoon
- omailmoitusaikaa voidaan käyttää enintään kolme kertaa kalenterivuoden aikana
- kolmen omailmoituskerran täytyttyä kalenterivuoden aikana esimies käy työntekijän/viranhaltijan kanssa ns. varhaisen tuen keskustelun ja tekee arvion, tarvitaanko lääkärintodistusta jatkossa vai ei
- esimies voi perustellusta syystä päättää lisäksi maksimissaan kolmen omailmoituskerran myöntämisestä työntekijälle/viranhaltijalle saman kalenterivuoden aikana
- esimiehellä on aina perustellusta syystä mahdollisuus kieltäytyä omailmoituksen hyväksymisestä
- omailmoituskäytännön piiriin kuuluvia sairauksia tai viikonpäiviä ei rajata

Viiden päivän yhtäjaksoisen pöissaolon jälkeen työterveyshoitajalla on mahdollisuus kirjoittaa arvioonsa perustuen maksimissaan viisi 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						
	2022		2021		2020	
	Lukumäärä	Poissaolopäivät	Lukumäärä	Poissaolopäivät	Lukumäärä	Poissaolopäivät
Miehikkälä	7	43	9	34	4	30
Virolahti	4	9	3	37	2	4
Yhteensä	11	52	12	71	6	34

TYÖTAPATURMAT	2022	
	Lukumäärä	Poissaolopäivät
Yleishallinto Miehikkälä	1	0
Kuntatekniikka	6	43
Yleishallinto Virolahti	0	0
Sivistys ja hyvinvointi	4	9
Yhteensä	11	52

Luvut sisältävät myös työmatkataturmat (4/11pv).

4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

4.1 Henkilöstökustannukset

Tuloslaskelman mukaan Miehikkälän henkilöstömenot (palkat, palkkiot ja henkilösivukulut) olivat 3.694.732 € (2021/3.561.704 €) ja Virolahden 7.089.762 € (2021/6.976.685 €). Yhteensä menot olivat siis noin 10.785 miljoonaa euroa.

Työllistettyjen palkkamenot olivat Miehikkälässä 226.599 € (2021/132.017 €, 2020/75.240 €, 2019/102.811 €) ja Virolahdella 82.602 € (2021/118.733 €, 2020/78.394 €, 2019/96.398 €). KEHA-keskus maksoi työllistämiskustannuksiin palkkatukea Miehikkälälle 136.809 € ja Virolahdelle 46.680 €.

Nuoria kesätyöntekijöitä työllistettiin varhaiskasvatukseen (6), kuntatekniikkaan (4), puhtauspalveluihin (4), ravintopalveluihin (4), matkailu- ja museotoimeen (7), kirjastotoimeen (1) ja liikuntatoimeen (1). Miehikkälän kunnan työyksiköissä työskenteli 9 nuorta ja Virolahden kunnan työyksiköissä 18 nuorta. Miehikkälän nuorille palkkoja maksettiin 8.670 € ja Virolahden nuorille 25.857 €.

Palkantarkistukset 2022

Yleiskorotus 1.6.2022

KVTES:n, OVTES:n ja TS:n yleiskorotus oli 2%, kuitenkin vähintään 46€. Korotukset kohdistuivat sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin että henkilökohtaisiin lisiin.

Keskitetty järjestelyerä 1.10.2022 (0,53%)

KVTES:n järjestelyerästä 0,5%-yksikköä käytettiin yleiskorotuksiin, jotka kohdistuivat tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin. 0,03%-yksikköä käytettiin perhevapaaudistuksen kustannuksiin.

TS:n järjestelyerästä 0,48%-yksikköä käytettiin yleiskorotuksiin, jotka kohdistuivat tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin. 0,02%-yksikköä käytettiin tehtäväkohtaisten vähimmäispalkkojen korottamiseen ja 0,03%-yksikköä perhevapaaudistuksen kustannuksiin.

OVTES:n järjestelyerästä 0,12%-yksikköä käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen sekä koulu- ja kunta-kohtaisten lisäpalkkioiden (OVTES Osio B § 19) korotuksiin. Lisäksi muutettiin varhaiskasvatuksen ope-tushenkilöstön hinnoittelujärjestelmää. 0,03%-yksikköä käytettiin perhevapaaudistuksen kustannuksiin.

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 2022 oli 713.000.000 €. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken sen perusteella, kuinka paljon tällä hetkellä maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunkin jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä.

Vuonna 2022 Miehikkälä maksoi eläkemenoperusteista maksua 241.318 € (2021/248.614 €, 2020/250.802 €, 2019/233.100 €) ja Virolahti 370.009 € (2021/386.010 €, 2020/388.119 €, 2019/364.960 €).

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 Terveystalossa. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat 144.291 €, joista Kelan hyväksymiä kustannuksia oli 128.256 €. Työterveyshuollon käynnit jakautuivat seuraavasti: lääkäri/hoitaja 439 kpl, fysioterapeutti 109 kpl, psykologi 28 kpl ja muut käynnit 20 kpl. Käyntien kokonaismäärä oli 596, kun se vuonna 2021 oli 789. Työpaikkaselvityksiin käytettiin yhteensä 151,5 tuntia.

Kelan korvaus kustannuksista oli 61.643 €. Kela jakaa työterveyshuollon korvattavat kustannukset kahden 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 yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60% ja sairaanhoidon korvaus 50% hyväksytyistä kustannuksista.

5.2 Rekrytointi

Kaakon kaksikossa on käytössä Kuntarekry, joka on kunta-alan keskeisin rekrytointipalvelu. Kuntarekryn kautta hakuilmoitukset välitettiin myös TE-palveluihin, kuntien internet-sivuille sekä Kaakon kaksikon Intranettiin.

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 saatavuudessa vuonna 2022 oli erityisesti sivistyspalveluissa suuria haasteita. Lisäksi haasteita oli sijaisten rekrytoinnissa puhtauspalveluihin ja varhaiskasvatukseen.

5.3 Liukumat ja ylityöt

KVTES- ja TS-tehtävissä (pl. Titania-työvuorosunnittelun piirissä olevat) oli käytössä sähköinen työajanseuranta. Liukuva työaika oli käytössä niissä yleistyoaikaan 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		
	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Yleishallinto, Miehikkälä	135	164	154	203	240	56
Kuntatekniikka	577	828	450	904	874	602
Yleishallinto, Virolahti	162	160	131	153	132	49
Sivistys ja hyvinvointi	219	333	250	52	53	35

5.4 Tyky- ja virkistystoiminta

Vuonna 2022 otettiin käyttöön Epassi-sovellus, jonka avulla työnantaja tarjoaa henkilöstölle liikunta-, hyvinvointi- ja kulttuurietuja. Epassilla on Suomessa yli 25 000 palvelutarjoajaa, joten henkilöstöetujen käyttökohteet olivat aiempaa laajemmin käytettävissä.

Henkilöstöjaoston päätöksen mukaisesti 100 euron etuuteen vuonna 2022 olivat oikeutettuja kaikki Kaakon kaksikossa vakinaisessa työ-/virkasuhteessa olevat sekä henkilöt, joiden palvelussuhteen yhtäjaksoinen kesto oli vähintään 6 kuukautta. Määräaikaisten tarkastelu tehtiin 1.1. ja 1.7. tilanteen mukaisesti. Vuoden 2022 aikana 169 Kaakon kaksikon työntekijää käytti 123 eri palvelutarjoajan tarjoamia henkilöstöetuja Epassia käyttäen.

Epassin käyttökustannukset vuonna 2022 olivat 15.732,55 €. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin pikkujoulu Tilausravintola Olkihatussa 2.12.2022 (87 henkilöä osallistui) sekä mahdollisuus osallistua 1 Kaakon Kamarimusiikin konserttiin (12 henkilöä osallistui). Tyky- ja virkistystoiminnan kustannukset vuonna 2022 olivat yhteensä 25.914 € (2021/10.409 €, 2020/12.346 €, 2019/11.664 €).

Virkistystoiminta

Henkilöstölle järjestettiin virkistystoimintaa seuraavasti:

- Kaakon Kamarimusiikki 5. - 9.7.2022, osallistujia 12
- Pikkujoulut Olkihatussa 2.12.2022, osallistujia 87

6. Osaaminen ja koulutus

6.1 Henkilöstön koulutustaso (vakinaisen henkilöstö)

Koulutustaso	
Perusaste	1
Keskiaste	71
Alin korkea-aste	16
Alempi korkeakouluaste	28
Ylempi korkeakouluaste	44
Tutkijakoulutus	2
Yhteensä	162

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 tukee työntekijöiden itseohjautuvuutta koulutuksilla ja tarvittavalla välineistöllä.

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 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 kehittämällä 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 2022 henkilöstön koulutukseen ja muuhun kehittämiseen käytettiin 13.337 € (2021/7.292 €, 2020/6.624 €, 2019/26.601 €).

6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen

Organisaation yhteiset sisäiset koulutukset

Esimiehille järjestettiin varhainen tuki ja puheeksi ottaminen -koulutus 28.4.2022, osallistujia 10. Koulutuksen piti työterveyspsykologi Tuija Arhosola Terveystalosta.

Jaksaminen poikkeusolosuhteissa -työpaja järjestettiin koko henkilöstölle 3.5.2022, osallistujia 14. Luennon sijana toimi organisaatiopsykologi Eveliina Holmgren Terveystalosta.

13.9.2022 järjestettiin esimiehille työterveyshuollon seminaari, jonka aiheita olivat työkyvyn varhainen tuki, työkykyongelmat, työtapaturmien hoito, vapaa-ajan tapaturmien hoito, yhteistyö perusterveydenhuollon kanssa sekä ammatillinen kuntoutus. Terveystalosta seminaarin osallistuivat työterveyslääkäri Vesa Laarni, työterveyshoitaja Terhi Timperi, työterveyspsykologi Tuija Arhosola ja työterveysfysioterapeutti Jonna Kostian. Myös sote-kuntayhtymä Kymsotesta oli edustus paikalla.

Hätäensiapukoulutuksia järjestettiin kolme kertaa, osallistujia yhteensä 35.

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 2022 myönnettiin yksi koulutusstipendi, jonka suuruus oli 500 € (2021/2 kpl/850€, 2020/0 kpl, 2019/3 kpl/1.600 €).

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 pitänyt kestää vähintään 2 vuotta ennen ko. koulutusta.

Kertomusvuonna myönnettiin palkallista koulutusvapaata 3 henkilölle yhteensä 9 pv (2021/2 hlöä/10pv, 2020/2 hlöä/10 pv, 2019/2 hlöä/6 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.

Henkilöstöpoliittisen ohjelman mukaan kehityskeskustelut tulee käydä tammi-helmikuun aikana.

Vuoden 2022 kehityskeskusteluprosentti koko Kaakon kaksikossa oli n. 90%.

7. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

7.1 Työpaikkademokratia

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

Yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat molempien kuntien kunnanjohtajat sekä hallintojohtaja, joka toimii myös työsuojelupäällikkönä. Työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut (2) ja pääluottamusmiehet (3).

Toimikunta kokoontui kertomusvuonna 8 kertaa.

Yhteistyötoimikunta			Kokoukset
Pulli Veli-Matti	puheenjohtaja	kunnanjohtaja	8
Ylönen Arto	jäsen	kunnanjohtaja	8
Heino Mikko	jäsen	työsuojeluvaltuutettu	5
Koskela Otto	jäsen	hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö	8
Peltola Mia	jäsen	päälouottamusmies Juko	8
Rasi Sari	jäsen	päälouottamusmies Jyty	7
Nurmela Markku	jäsen	työsuojeluvaltuutettu	8
Uutela Kari	jäsen	päälouottamusmies Jhl	8

7.2 Työsuojelu

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita ja siten turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja 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 2022 - 2025 seuraavat henkilöt:

Työntekijät:

Markku Nurmela (Jhl) työsuojeluvaltuutettu
Keijo Kataikko (Jhl) työsuojeluvaravaltuutettu

Toimihenkilöt:

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