

PYHTÄÄN KUNTA
HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2019



Yhteistyötoimikunta
Hallitus
Valtuusto

PYHTÄÄPYTTIS

Tiennäyttäjä jo vuodesta 1347

Johdanto

KATSAUS VUODEN 2019 KESKEISIIN HENKILÖSTÖASIOIHIN

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot on kerätty Populus palkkaohjelmasta, johon kunta siirtyi 1.5.2015.

Järjestelmä on Sarastia Oy:n tuottama henkilöstöhallinnon ohjelmakokonaisuus. Ohjelman toiminta perustuu henkilöhallinnon osalta siihen, että työntekijät valmistelevat omat asiansa itse ja esimiehet tekevät päätökset suoraan järjestelmässä ja hyväksymisen jälkeen ne siirtyvät tuotantoon.

Yksityisyyden suojan vuoksi kaikki raportin tiedot ilmoitetaan osastotasolla. Tiedot ilmoitetaan vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osalta. Määräaikaisiin sisältyvät myös sijaiset ja työllistetyt. Henkilöstöraportin kaikki päivät esitetään kalenteripäivinä.

Kunnalla on käytössä sähköinen **Zef – riskien ja vaarojen sekä työhyvinvoinnin arviointijärjestelmä**. Viides ja viimeisin Zef- arviointi suoritettiin marraskuussa 2019. Johtoryhmä ohjeisti tuolloin osastot käsittelemään kyselyn tulokset. Jatkossa näin laaja kysely suoritetaan neljän vuoden välein. Väli vuosina suoritetaan kevyempi työtyytyväisyyskysely.

Rekrytointitilanne kertomusvuonna oli kokonaisuudessaan kohtuullisen hyvä ja kaikki avoimet työ- ja virkasuhteet saatiin täytettyä. Uuden hallintojohtajan rekrytointi tehtiin keväällä 2019. Uutena hallintojohtajana aloitti Tommi Koskinen 22.7.2019.

Esimiesvalmennusta on jatkettu vuoden 2019 aikana ja valmennusta jatketaan vuoden 2020 aikana. Valmennus tapahtuu omana toimintana ja tarvittaessa käytetään ulkopuolista konsulttiapua.

Sosiaali- ja terveystoimen tehtävät siirtyivät vuoden 2019 alusta Kymsote kuntayhtymään. Pyhtäällä siirto koski noin 10 henkeä ja Terveystalon sopimus siirtyi sellaisenaan kuntayhtymän hoitoon. Työterveyspalvelut hoidetaan Pihlajalinnan toimesta, uusi sopimus astui voimaan 1.1.2019. Uuden sopimuksen myötä kunnan henkilöstölle tarjotaan aiempaa kattavammat palvelut.

Työehtosopimuksen sisältämiä palkankorotuksia ja muita palkkaeriä toteutettiin sopimusaloittain sopimuksien mukaisesti.

Henkilöstöpäivää vietettiin 18.9.2018 Huutjärven koululla. Päivä teemana oli Mindfulness MBRS koulutus, joka toteutettiin ulkopuolisen kouluttajien voimin. Koko henkilöstölle suunnattu henkilöstöpäivä on tarkoitus järjestää myös tulevina vuosina.

Kunnanviraston muutto uuteen toimitilaan toteutui joulukuussa 2019. Uudet toimitilat sijaitsevat uudessa kerrostalossa Huutjärven rannalla. Kunta toimii tiloissa vuokralaisena. Kunnan arkistot uusittiin samalla kertaa, uudet tilat sijaitsevat kerrostalon alakerrassa.

Henkilöstöraportin keskeiset tunnusluvut 31.12.

	2015	2016	2017	2018	2019
Koko henkilöstömäärä	182	172	178	182	164
Vakituinen henkilöstö	136	130	134	137	122
Määräaikainen henkilöstö ja sijaiset	46	42	44	45	42
Henkilöstömenot/asukas	1 467	1 412	1 390	1 469	1 388
Aukkaat/vakituinen henkilöstö	39,1	41,1	39,3	37,9	42,6
Aukkaat/koko henkilöstö	29,2	31,1	29,6	28,5	31,4
Naisten suhteell. osuus henkilöstöstä	86,2	85,5	83,1	81,9	81,7
Koko henkilöstön keski-ikä	46	46	49	49	49
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	13,1	15,84	16,2	13,7	15,2
Sairauspoissaolopäivät	2 388	2 541	2 545	2 225	2 491
Ostetut koulutuspalvelut €	35 565	39 054	42 450	38 478	23 147
Käydut tuloskeskustelut %	100	100	100	100	100
Liikuntasetelien käyttö kpl	2 125	2 024	2 005	2 127	2 080

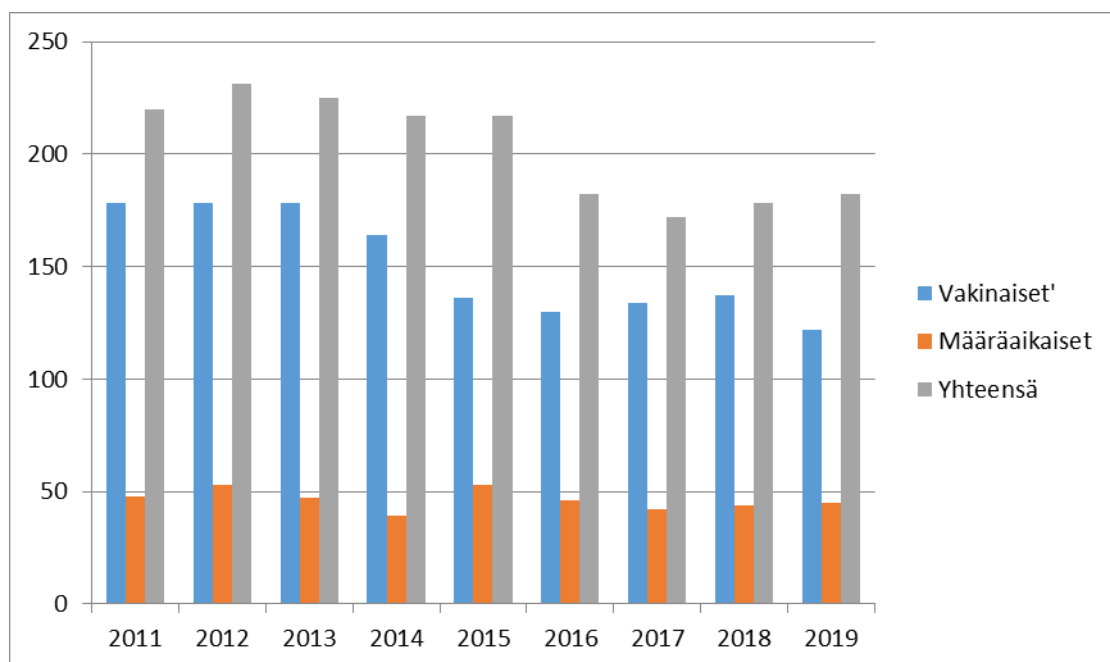
Tuloskeskustelut on käyty tammi- ja helmikuussa, jolloin on arvioitu edellisen tavoitteiden toteutumisen sekä asetettu tavoitteet alkaneelle vuodelle. Syksyisin tuloskeskusteluissa käydään väliarviointi. Keskustelut on toteutettu yhteisellä tuloskeskustelupohjalla.

Liikuntasetelien määrä per/työntekijä on 15 kappaletta (a´4,-) vuodessa.

Henkilöstön määrä ja rakenne

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2011 - 2019

Pyhtään kunnan kokonaishenkilöstön määrä vähentyi, kokonaisvähennys oli 18 henkeä vuodesta 2018 vuoteen 2019. Vähennyksen pääasiallinen syy oli 1.1.2019 tapahtunut sosiaali- ja terveystalvissa tehtävien siirto kuntayhtymän tehtäväksi.



	Keski-ikä	Henkilöstömäärä
	Kaikki	Kaikki
	49	164
YLEISHALL.- JA KEHIT.PALV.	52	14
HYVINVOINTILAUTAKUNTA	46	129
TEKNIKKALAUTAKUNTA	50	21

Taulukosta ilmenee henkilökunnan keski-ikä ja henkilöstömäärät osastoittain.

Poissaolot 2019

Poissaolot yhteensä kalenteripäivää 10 657
 Prosentuaalinen osuus syykoodeittain

SY	%
Lomat	41
Sairaus	23
Muut	18
Perhevapaat	7
Työtapaturma	0
Koulutus	5
Opintovapaa	3
Kuntoutustuki	0
Vuorotteluvapaa	1
Kuntoutus	0

Lomien jälkeen suurimpana syynä poissaoloihin olivat sairauslomat. Vuonna 2019 sairauslomat/työntekijä olivat 15,2 kalenteripäivää/henkilö.

Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan valtakunnallinen keskiarvo oli 16,7 kalenteripäivää/työntekijä kunta-alalla.

Tavoitteeksi on asetettu 10 pv/työntekijä. Tähän tavoitteeseen pyritään panostamalla työhyvinvointiin sekä työssä jaksamisen tukemiseen ja huomioimalla nämä teemat myös henkilöstöpäivän teemojen suunnittelussa. Myös yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa pyritään vähentämään sairauspoissaoloja.

Pyhtään kunnassa on käytössä varhaisen tuen malli, joka sisältää toimintamallin esimiehille työntekijän tukemiseksi sairauspoissaolotapauksissa pohdittaessa henkilön työkykyä ja työhön palaamista sekä työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa vallitseviin olosuhteisiin. Varhaisentuenmalli päivitettiin vuonna 2017 niin, että esimiehen on käytävä työntekijän kanssa puheeksiottokeskustelu, kun sairauslomapäivien määrä ylittää 20 päivää kalenterivuoden aikana. Lisäksi varhaisen tuen mallia päivitettiin siten, että esimiehen tulee toimittaa puheeksiottolomake alaisen kanssa käydystä keskustelusta työterveyshoitajalla

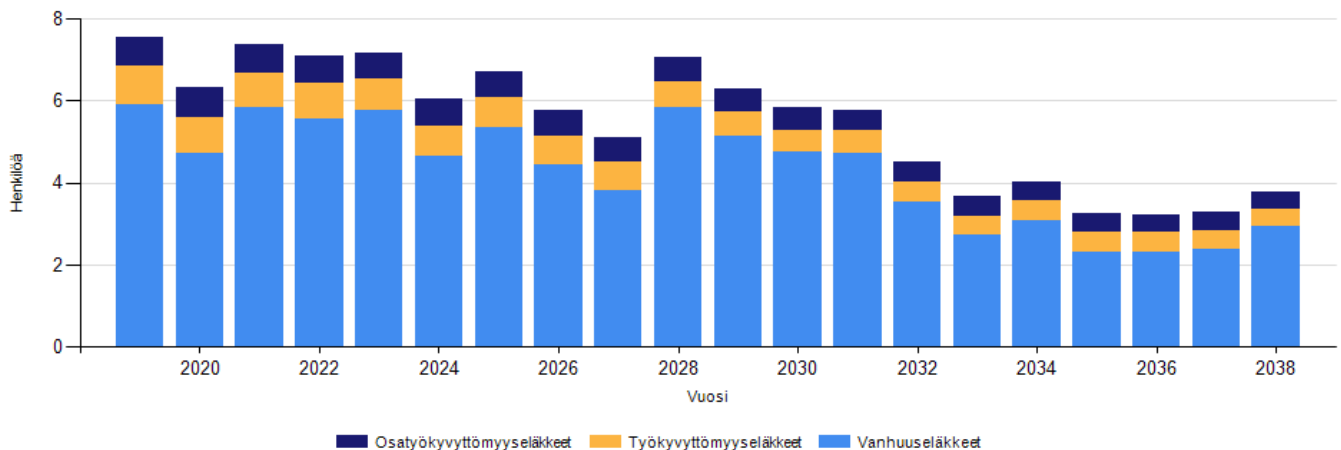
viimeistään, kun sairauspoissaoloja on kertynyt kuluneen vuoden aikana vähintään 30 kalenteripäivää, kun sairauspoissaoloja on kertynyt 20 kalenteripäivää. Esimiehen on kuitattava keskustelu käydyksi. Vuonna 2019 ohjetta päivitetään muuttamalla reagointirajoja pienemmiksi. Pihlajalinnan uuteen sopimukseen kuuluu työterveysportaalin käyttöönotto, jonka pääasiallinen tarkoitus on seurata poissaoloja ja huolehtia siitä, että työpaikalla noudatetaan varhaisen tuen reagointirajoja. Portaalien käyttöönotto siirtyi vuoteen 2020.

Henkilöstön tila

Eläketapahtumat: Vuonna 2019 jäi vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle 5 henkilöä.

Kevan tuottamat eläkepoistumaennusteet kuvaavat vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille lähivuosina siirtyviä. Ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- tai VaEL-vakuutettuina 31.12.2019.

Eläköitymisennuste 2020 - 2038



Pyhtään kunnassa lähivuosina eläköitymisiä tapahtuu 4-6 vuosittain. Ennuste on suuntaa antava, koska henkilöstöllä on vapaus päättää joustavasti eläköitymisestään.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että se pystyy rekrytoimaan tarpeeksi ammattitaitoisia työvoimaa pystyäkseen tarjoamaan kuntalaisille lain edellyttämät palvelut myös tulevaisuudessa.

Vuoden 2019 aikana hallinnon ja teknisen toimen henkilöstö muutti uusiin tiloihin Pyhtäänlinnan avokonttoriin. Muutto toteutui hyvin ja työn järjestelyt uusissa tiloissa ovat onnistuneet hyvin.

Työterveyshuolto

Pyhtään kunnalla on sopimus työterveyspalvelujen ostamisesta Pihlajalinna Oy:llä.

Sopimukseen sisältyy sekä lakisääteinen työterveyshuolto (korvausluokka I) että henkilöstölle maksuton yleislääkäritasoinen sairaanhoito (korvausluokka II) siihen liittyvine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen.

Vuonna 2019 kustannuksista 33,8 % kuuluivat Kelan korvattaviin I korvausluokkaan, josta työnantajalle maksetaan 60 %. Korvausluokkaan II kuului kustannuksista 66,2 % josta työnantajalle maksetaan 50 %.

Työterveyshuollon tavoitteena on kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin edistäminen ja terveysriskien torjunta.

Vuoden 2019 aikana on kehitetty:

- sairauspoissaolojen hallintamallia, sen käyttöönottoa
- tuettu esimiehiä varhaisen tuen – mallin ja työhön paluun – tuen mallin käyttöönotossa
- toimenpiteiden kohdentaminen tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamien poissaolojen ennaltaehkäisyyn

Työpaikkaselvitys tehtiin päiväkotijoukkoon syksyllä 2019. Työfysioterapeutti on tehnyt suunnattuja ergonomisia työpaikkaselvityksiä yksittäisten työntekijöiden työpisteisiin työterveyshuollossa esille tulleen tarpeen mukaisesti.

Kohdennettuja terveystarkastusprosesseja jatkettiin ja toteutettiin lain velvoittamia määräaikaistarkastuksia.

Kohdennettuun terveystarkastukseen kuuluu työpaikkaselvitys sekä yksilölliset terveystarkastukset. Näistä laaditaan yhteenveto ja palaute annetaan koko työyhteisölle. Tavoitteena on käynnistää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennaltaehkäisevät ja korjaavat toimenpiteet.

Työterveyshuolto ja kunnan johtoryhmä on pitänyt yhteisen palautetilaisuuden, jonka yhteydessä on päivitetty toimintasuunnitelma.

Yhteistyötoimikunta

Kunnan taloussuunnitelman mukaan henkilöstöpalvelujen tavoitteena on kehittää työympäristöä, työyhteisön hyvinvointia ja henkilöstön toimintakykyä sekä työn turvallisuutta yhteistyössä henkilöstön kanssa. Yhteistyötoimikunnan toiminnassa keskitytään työturvallisuuslain toteuttamiseen käytännön työssä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa tarkistetaan ennalta ehkäisevää työterveydenhuoltoa painottavaksi. Yhteistyötoimikunta toimii kunnan työsuojelutoimikuntana.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 2 kertaa vuoden 2019 aikana. Asioita kirjattiin 19 kpl. Vuoden aikana hyväksyttiin muun muassa etätyöohje ja varoituksen antamisen käytännöt.

Yhteistyötoimikunnan jäseninä ovat olleet 2019 kunnanhallituksen puheenjohtaja, kunnanjohtaja, hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö, JUKO ry:n edustaja, JYTY ry:n edustaja, JHL ry:n edustaja, työsuojeluvaltuutetut 2 kpl ja hallinto- ja taloussihteeri.

VIRKISTYSTOIMINTA

Henkilöstöjuhla järjestettiin Huutjärven koululla 29.11.2019. Paikalla oli noin 60 henkilöä.

Juhlassa jaettiin merkkipäiväsäännön mukaiset lahjat seuraaville henkilöille:

40 vuodesta

Ihalainen Raili, perhepäivähoitaja

30 vuodesta ja Suomen Kuntaliiton kultainen ansiomerkki

Laakso Paula, lastenhoitaja
Repo Tarja, esiluokan opettaja

20 vuodesta ja Suomen Kuntaliiton hopeinen ansiomerkki

Klemola Marja-Inkeri, peruskoulun lehtori
Weckman Anu, luokanopettaja

10 vuodesta

Pölönen Tarja, lastenhoitaja

TYÖSUOJELUTOIMINTA

Pyhtään kunnalla työnantajana on käytössä sähköinen **Zef –riskien ja vaarojen sekä työhyvinvoinnin arviointijärjestelmä**. Viides Zef- arviointi tehtiin loppuvuodesta 2019. Kunnan johtoryhmä ohjeisti osastojen tulosten käsittelyä ja toimenpiteiden kohteiksi valittavia ongelmia sekä toimenpiteiden suunnittelua. Johtoryhmä seuraa toimenpiteiden toteutumista vuosittain. Jatkossa tulee kiinnittää huomiota siihen, että kussakin yksikössä kehittämisen kohteeksi valitaan keskeiset ongelmat. Työyksiköt laativat kyselyn pohjalta toimenpidesuunnitelmat.

Henkilökunnalle suoritettiin Työelämän riskit ja vaarat - kysely 24.10. - 8.11.2019. Kyselyjä lähetettiin 141 kappaletta ja vastauksia saatiin 90 kpl, vastausprosentin ollessa 63.8 %. Vertailuvuoden 2015 vastausprosentti oli 60.8%.

Vastausryhmiä oli kymmenen, joista pienimässä ryhmässä on 5 jäsentä ja suurimmassa 36 jäsentä.

Työkohderyhmittäin suurimmaksi koettu riski on työn staattisuus, muista rikeistä nousi esiin melu, pakkotahtisuus, kiire, esimiehen tuen puute, työilmapiiri, arvostuksen puute.

Koko kuntaa kattavassa tuloksessa riskit ja vaarat ovat pysyneet paria poikkeusta lukuun ottamatta samoilla tulosalueilla verrattuna vuosina 2013 ja 2015 toteutettuihin tutkimuksiin.

Vuosien 2013/2015 Ja 2019 kyselyjen välinen vertailu osoittaa melun ja työn pakkotahtisuuden lisänneen kokemusta työelämän riskistä ja vaarasta. Erityisesti melu on vaka-

vuudessaan ja todennäköisyydessään siirtynyt kohti sietämättömän riskin aluetta. Pakko-
tahtisuuden ja kiireen kokemuksen todennäköisyys kohtalaisena riskinä on nousussa.

Vapaissa palautteissa oma työ koetaan pääsääntöisesti tärkeäksi ja mielekkääksi, myös
haasteitakin on mm. melun ja kiireen osalta. Työyhteisöissä on paljon hyvää yhteistoi-
mintaa sekä runsaasti kehityskohteita.

Kyselyn tulosten perusteella työympäristön vaara ja riskitekijöihin on löydettävissä toi-
menpiteitä, joilla voidaan vähentää riskin tai vaaran todennäköisyyttä tai vakavuutta.
Kunnan johtoryhmä on todennut kokouksessaan, että toimenpiteet tehdään osasto- ja
yksikkötasoisesti.

Yhteistyötoimikunnalle raportoidaan toimenpiteiden edistymisestä vuosittain.

Kunnalla työnantajana on oltava työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukaan turvallisuu-
den ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista
toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympä-
ristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Yhteistyötoimikunta hyväksyi 3.11.2017 uudistetun **Pyhtään kunnan työsuojelun toi-
mintaohjelman vuosille 2018-2019**, jonka valmistelivat työsuojelupäällikkö ja –
valtuutetut. Työsuojelun toimintaohjelmassa on huomioitu työturvallisuuslaki, työsuojelun
valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki, Pyhtään kunnan stra-
tegia ja Zef -riskien ja vaarojen arvioinnin vastaukset. Ohjelmassa työsuojelutoiminta on
kuvattu tulokorttina.

Työsuojelun toimintaohjelman tavoitetasona on, että laaditut sisäiset ohjeet toimivat. Si-
säisiä ohjeita ovat:

- Hyvä kohtelu Pyhtään kunnassa – Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalli
- Toimintaohje väkivaltatilanteiden varalle
- Pyhtään kunnan päihdeohjelma
- Näyttöpäätetyötä koskeva ohje – silmälasien hankinta.

Osastojen tulee raportoida näiden ohjeiden mukaiset toimenpiteet vuosittain kunnan joh-
toryhmälle. Häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevia ilmoituksia ei ole tehty.

Alueellisena työsuojeluviranomaisena toimii Etelä-Suomen aluehallintoviraston työ-
suojelun vastuualue.

Työsuojeluviranomainen antaa **toimintaohjeen** asiasta, jonka tarkastaja on havainnut
lainsäädännön vastaiseksi työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojelutyötä koskevan
lain (44/2006) 13 §:n mukaan.

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksissa ovat mukana työyksikön edustajien lisäksi
työsuojelupäällikkö ja – valtuutettu. Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksia on tehty
neljä. Niistä laaditut tarkastuskertomukset on käsitelty yhteistyötoimikunnassa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman muutokset on käsitelty yhteistyötoimikun-
nassa. Kohdennettuja terveystarkastuksia on jatkettu. Niiden pohjalta on laadittu toimen-
pideohjelmia kohdetyöpaikan henkilökunnan työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kohdenne-
tuilla terveystarkastuksilla on mukana työsuojeluvaltuutettu.

Työsuojeluorganisaatio 2018 - 2021

Työsuojelupäällikkö Jaana Nikumatti

Hallinto- ja tekninen osasto:

Työsuojeluvaltuutettu Ari Lonka

I Varavaltuutettu Iikka Voutilainen

Hyvinvointipalvelut:

Henkilöstömenot

Henkilöstökulut 2019	Toteuma 01-12/2019	Budjetti 01-12/2019	Toteuma 01-12/2018
Luottamushenkilöstö	-71 642	-108 250	-98 567
Maksetut palkat ja palkkiot yht.	-4 138 470	-4 322 045	-4 560 863
Määräaikaiset työsuhteiset yht.	-1 027 990	-785 316	-978 804
Siivouspalkat yht.	-211 722	-218 151	-226 053
Muu henkilöstö/työllistetyt yht.	-81 937	-55 844	-71 233
Kuntien palkat ja palkkiot	-5 594 946	-5 547 522	-5 953 676
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-42 946		11 962
Aktivoidut palkat ja palkkiot			
Henkilöstömenojen korjaukset	63 507	36 070	54 071
Palkat ja palkkiot	-5 646 027	-5 619 702	-5 986 210
Eläkekulut	-1 348 321	-1 373 047	-1 457 386
Muut henkilösivukulut	-150 150	-327 723	-187 451
Henkilösivukulut	-1 498 470	-1 700 770	-1 644 837
Henkilöstökulut yhteensä	-7 144 497	-7 320 473	-7 631 047

Henkilöstökustannukset ovat kunnan koko toimintakuluista noin 23 %

Talousarvioon myönnetty määräraha alittuivat hieman henkilöstömenojen osalta.

Vuoden 2020 aikana tullaan päivittämään kuntastrategia sekä palvelustrategia. Strategi-
at tullaan jalkauttamaan esimiehille ja työntekijöille

Hyvin alkanutta tavoitteiden määrittelyä ja saavutettujen tulosten seuraamista tuloskort-
tien avulla kehitetään edelleen. Tulospalkkiojärjestelmä on käytössä kunnan johtoryhmän
jäsenillä sekä esimiehillä. Tulospalkkiot maksetaan alkuvuodesta, maksut perustuvat tu-
loskeskusteluihin ja tavoitteiden saavuttamistasoon.

Henkilöstön työssä jaksamiseen pitää tulevaisuudessa panostaa entistä enemmän. Sai-
rauspoissaolopäivien kokonaismäärä laski edellisen vuoden luvusta 320 kalenteripäiväl-
lä. Tavoitteena on tukea esimiehiä työhyvinvoinnin johtamisessa siten, että työhyvinvoin-
nin heikkenemisen ennusmerkit osataan havaita riittävän varhain. Kunnan tulee luoda
edellytykset henkilöstön jaksamiselle työssä ennen aikaisen eläkkeelle siirtymisen sijasta.
Nykyisellä henkilöstöllä on paljon vuosien varrella hankittua arvokasta ns. hiljaista tietoa.

KT Kuntatyöntekijät ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat käynnistäneet yhteisen tulok-
sellisuuskampanjan. Nuoret ikäluokat pienenevät, eläköityminen on nopeaa ja kilpailu
osaavasta työvoimasta kiristyy. Kunta-alan työmarkkinaosapuolet pitävät tärkeänä, että
kunnallisten palvelujen tuloksellisuutta tarkastellaan vaikuttavuuden, laadun, prosessien
sujuvuuden ja henkilöstön aikaansaannoskyvyn näkökulmasta. Palvelujen päämääränä
on kuntalaisten hyvinvointi. Laadukkaat palvelut edellyttävät, että henkilöstö voi hyvin, on
osaavaa ja että työyhteisöt ovat toimivia.

Kunnilla on edessään suuria, mutta mielenkiintoisia haasteita. On tärkeää, että päätök-
sentekijät ja työntekijät tekevät yhdessä työtä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.
Toimintojen kehittämisen lähtökohdaksi tulee olla kuntalaisten palvelutarpeet.

Kunnan palvelutuotannon turvaamiseksi nähdään, että yhteistyö kaikkien erilaisten toimijoiden kanssa on tarpeellista ja yhteistyökumppanuudet tulevat lisääntymään kaikilla sektoreilla lähivuosien aikana. Vuoden 2015 alusta alkaen kunnan sosiaali- ja terveystalot on tuottanut Terveystalo Oy. Teknisen toimen osalta ulkoistaminen Lassila & Tikanoja Oy:lle tapahtui 1.9.2015.

Katsaus tulevaisuuteen

Vuoden 2020 aikana on tarkoitus päivittää kuntastrategia sekä palvelustrategia.

Hyvin alkanutta tavoitteiden määrittelyä ja saavutettujen tulosten seuraamista tuloskorttien avulla kehitetään edelleen. Tulospalkkiojärjestelmä on käytössä kunnan johtoryhmän jäsenillä sekä esimiehillä. Tulospalkkiot maksetaan alkuvuodesta, maksut perustuvat tuloskeskusteluihin ja tavoitteiden saavuttamistasoon.

Henkilöstön työssäjaksamiseen pitää tulevaisuudessa panostaa entistä enemmän. Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä laski edellisen vuoden luvusta 320 kalenteripäiväksi. Tavoitteena on tukea esimiehiä työhyvinvoinnin johtamisessa siten, että työhyvinvoinnin heikkenemisen ennusmerkit osataan havaita riittävän varhain. Kunnan tulee luoda edellytykset henkilöstön jaksamiselle työssä ennen aikaisen eläkkeellesiirtymisen sijasta. Nykyisellä henkilöstöllä on paljon vuosien varrella hankittua arvokasta ns. hiljaista tietoa.

KT Kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat käynnistäneet yhteisen tuloksellisuuskampanjan. Nuoret ikäluokat pienenevät, eläköityminen on nopeaa ja kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy. Kunta-alan työmarkkinaosapuolet pitävät tärkeänä, että kunnallisten palvelujen tuloksellisuutta tarkastellaan vaikuttavuuden, laadun, prosessien sujuvuuden ja henkilöstön aikaansaannoskyvyn näkökulmasta. Palvelujen päämääränä on kuntalaisten hyvinvointi. Laadukkaat palvelut edellyttävät, että henkilöstö voi hyvin, on osaavaa ja että työyhteisöt ovat toimivia.

Kunnilla on edessään suuria, mutta mielenkiintoisia haasteita. On tärkeää, että päätöksentekijät ja työntekijät tekevät yhdessä työtä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.

Toimintojen kehittämisen lähtökohtana tulee olla kuntalaisten palvelutarpeet.

Kunnan palvelutuotannon turvaamiseksi nähdään, että yhteistyö kaikkien erilaisten toimijoiden kanssa on tarpeellista ja yhteistyökumppanuudet tulevat lisääntymään kaikilla sektoreilla lähivuosien aikana. Vuoden 2015 alusta alkaen kunnan sosiaali- ja terveystalot on tuottanut Terveystalo Oy. Teknisen toimen osalta ulkoistaminen Lassila & Tikanoja Oy:lle tapahtui 1.9.2015.