

PYHTÄÄN KUNTA

HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2020



**Yhteistyötoimikunta
Hallitus
Valtuusto**

PYHTÄÄPYTTIS

Tiennäyttäjä jo vuodesta 1347

Johdanto

KATSAUS VUODEN 2020 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 Webropol-kyselyjärjestelmä. Viides ja viimeisin riskien ja vaarojen sekä työhyvinvoinnin arviointijärjestelmä suoritettiin marraskuussa 2019. Johtoryhmä ohjeisti tuolloin osastot käsittelemään kyselyn tulokset. Jatkossa näin laaja kysely suoritetaan neljän vuoden välein eli seuraava arviointi toteutetaan vuonna 2023. Välivuosina, kuten vuonna 2020, suoritetaan kevyempi työtyytyväisyyskysely.

Rekrytointitilanne kertomusvuonna oli kokonaisuudessaan kohtuullisen hyvä ja valvojaa lukuun ottamatta kaikki avoimet työ- ja virkasuhteet saatiin täytettyä.

Esimiesvalmennusta on jatkettu vuoden 2020 aikana ja valmennusta jatketaan vuoden 2021 aikana. Valmennus tapahtuu omana toimintana ja tarvittaessa käytetään ulkopuolista konsulttiapua.

Työterveyspalvelut hoidetaan Pihlajalinnan toimesta. Vuonna 2019 voimaan astuneen sopimuksen myötä kunnan henkilöstölle tarjotaan aiempaa kattavimmat palvelut.

Työehtosopimuksen sisältämiä palkankorotuksia ja muita palkkaeriä toteutettiin sopimusaloitain sopimuksien mukaisesti.

Henkilöstöpäivää vietettiin 10.9.2020 Huutjärven koulun ympäristössä. Päivä teemana oli the Amazing kimppekierros, joka toteutettiin kunnan omien liikuntapalveluiden voimin. Päivä koostui erilaisista leikkimielisistä rasteista, jotka toteutettiin koronaturvallisuusseikat huomioiden pienryhmissä ulkona. Koko henkilöstölle suunnattu henkilöstöpäivä on tarkoitus järjestää myös tulevana vuosina.

Koronavuosi on vaikuttanut toimintaan monin tavoin. Kevättä värittivät etätyömääräys ja etäopetus. Koronapandemian ja sen vaikutusten vuoksi päädyttiin myös lomautuksiin. Lomautusten piirissä oli yhteensä 28 henkilöä hyvinvointi- ja tekniikkapalveluiden toimialalta. Kevään päätteeksi koululaiset saatiin kouluun 14-30.5. ja muutenkin rajoituksia helpotettiin kevään päätteeksi, ja lomautukset pystyttiin keskeyttämään ennakoitua aikaisemmin. Etätyösuositus niille, joiden työt sen mahdollistivat, jatkui 4.8. asti. Uusi etätyösuositus annettiin 16.10.2020 ja jatkui

koko loppuvuoden. Etätyösuosituksen voimassa ollessa kunnanviraston palvelupiste ja muu viraston asiakaspalvelu siirtyivät verkkoon, puhelinpalveluksi tai erillisellä ajanvarauksella toteutettavaksi. Henkilöstöjuhlaa ei pystytty järjestämään vuonna 2020 koronan vuoksi, vaan henkilökuntaa muistettiin kaikille työntekijöille jaetulla joululahjalla.

Henkilöstöraportin keskeiset tunnusluvut 31.12.

	2016	2017	2018	2019	2020
Koko henkilöstömäärä	172	178	182	164	157
Vakituinen henkilöstö	130	134	137	122	118
Määräaikainen henkilöstö ja sijaiset	42	44	45	42	39
Henkilöstömenot/asukas	1 412	1 390	1 469	1 388	1 367
Asukkaat/vakituinen henkilöstö	41,1	39,3	37,9	42,6	43,5
Asukkaat/koko henkilöstö	31,1	29,6	28,5	31,4	32,7
Naisten suhteell. osuus henkilöstöstä	85,5	83,1	81,9	81,7	81,5
Koko henkilöstön keski-ikä	46	49	49	49	47
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	15,84	16,2	13,7	15,2	11,3
Sairauspoissaolopäivät	2 541	2 545	2 225	2 491	1 781
Ostetut koulutuspalvelut €	39 054	42 450	38 478	23 147	25 661
Käydyt tuloskeskustelut %	100	100	100	100	100
Liikuntasetelien käyttö kpl	2 024	2 005	2 127	2 080	2012

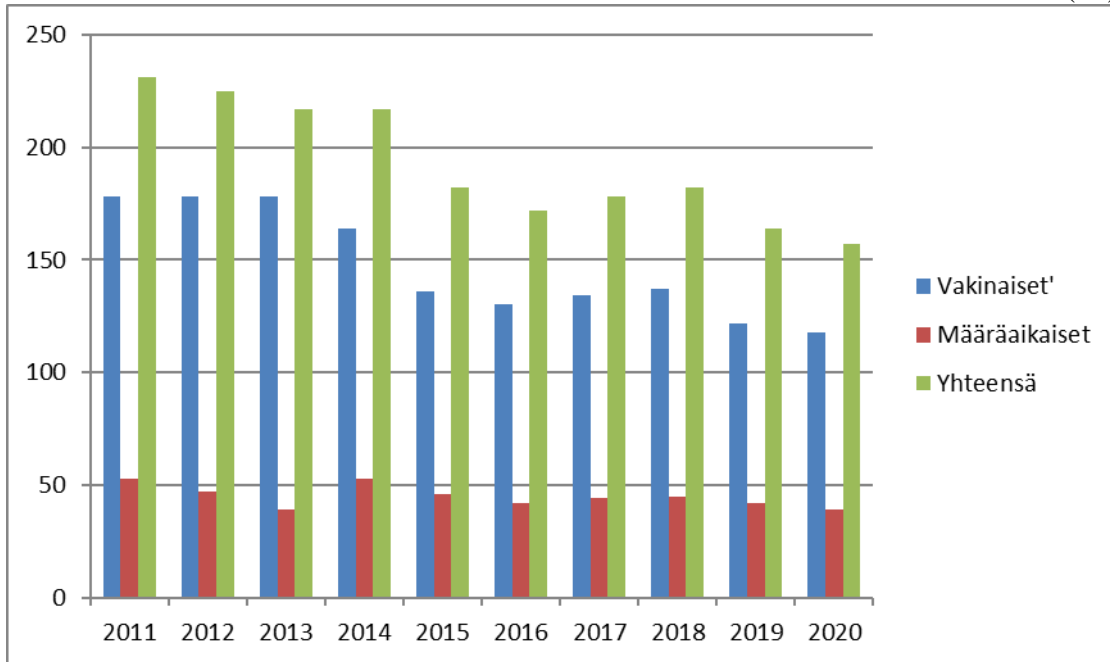
Tuloskeskustelut on käyty pääasiassa tammi- ja helmikuussa, jolloin on arvioitu edellisen tavoitteiden toteutumisen sekä asetettu tavoitteet alkaneelle vuodelle. Syksyisin tuloskeskusteluissa käydään väliarviointi. Keskustelut on toteutettu yhteisellä tuloskeskustelupohjalla. Hallinto-osastolla osa tuloskeskusteluista siirtyi syksyille ja yhdistettiin kuluvan vuoden väliarviointiin henkilövaihdoksista johtuen.

Liikuntaseteleiden määrä työntekijä on enintään 15 kappaletta (a´4,-) vuodessa. Seteleiden määrä suhteutetaan työaikaan ja työssäolokuukausiin.

Henkilöstön määrä ja rakenne

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2011 - 2020

Pyhtään kunnan kokonaishenkilöstön määrä vähentyi, kokonaisvähennys oli seitsemän henkeä vuodesta 2019 vuoteen 2020. Vähennykset jakautuivat eri osastoille.



	Keski-ikä	Henkilöstömäärä
KAIKKI	47	157
YLEISHALL.- JA KEHIT.PALV.	49	13
HYVINVOINTILAUTAKUNTA	46	125
TEKNIKKALAUTAKUNTA	50	19

Taulukosta ilmenee henkilökunnan keski-ikä ja henkilöstömäärät osastoittain.

Poissaolot 2020

Poissaolot yhteensä kalenteripäivää 8 828
 Prosentuaalinen osuus syykoodeittain

SYY	%
Lomat	46
Sairaus	20
Muut	19
Perhevapaat	7
Opintovapaa	2
Vuorotteluvapaa	2
Kuntoutustuki	1
Koulutus	1
Työtapaturma	0
Kuntoutus	0

Lomien jälkeen suurimpana syynä poissaoloihin olivat sairauslomat. Vuonna 2020 sairauslomat/työntekijä olivat 11,3 kalenteripäivää/henkilö.

Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan valtakunnallinen keskiarvo oli vuonna 2019 16,5 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 palautumista sekä työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa vallitseviin olosuhteisiin. Varhaisentuen mallissa työkaluvalikoimaan kuuluvat muun muassa työhyvinvointikeskustelu, työterveyden suorittama työkyvyn arviointi sekä työhyvinvointineuvottelu. Pitkän sairausloman aikana ylläpidetään jatkuvaa ja aktiivista yhteydenpitoa työntekijän ja työnantajan edustajan välillä sekä tehdään työhönpaluusuunnitelma ja seurataan sen toteutumista.

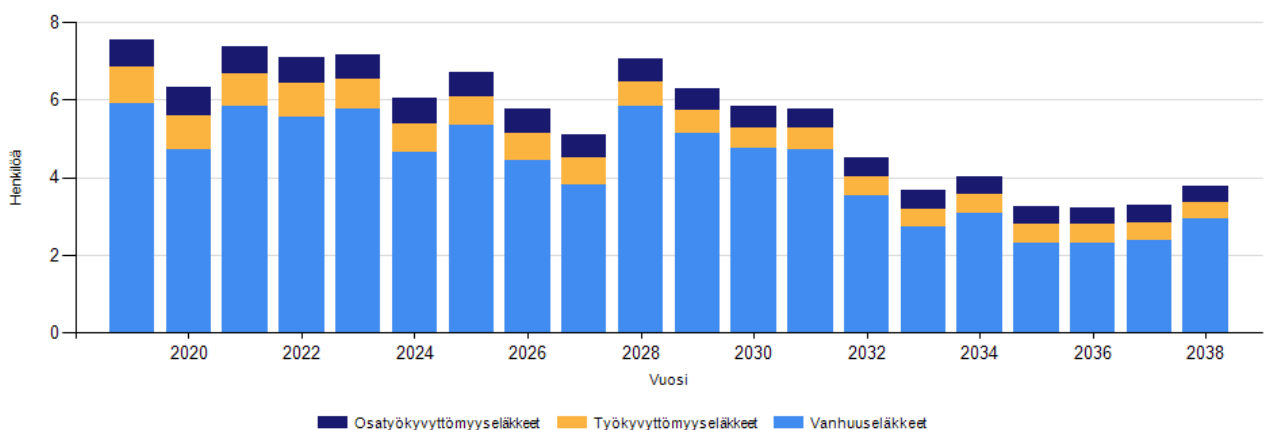
Pihlajalinnan sopimukseen kuuluu työterveysportaali, jonka pääasiallinen tarkoitus on seurata poissaoloja ja huolehtia siitä, että työpaikolla noudatetaan varhaisen tuen reagoitirajoja. Portaali otettiin käyttöön vuonna 2020.

Henkilöstön tila

Eläketapahtumat: Vuonna 2020 jäi vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle kolme 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 ammattitaitoista työvoimaa pystyäkseen tarjoamaan kuntalaisille lain edellyttämät palvelut myös tulevaisuudessa.

Työtyytyväisyys

Helmikuussa 2020 toteutettiin työtyytyväisyyskysely. Uutena kohtana kyselyssä oli kokonaisarvosana työtyytyväisyydelle. Kokonaisarvosana työtyytyväisyydelle oli keskiarvoltaan 3,72, joka täyttää asetetun tavoitteen 3,5/5.

Kyselyyn vastasi 84 ihmistä, eli vastausprosentti jäi reiluun viiteenkymmeneen, joka on hieman vuoden 2019 ZEF-kyselyn vastausprosenttia (68,2%) alhaisempi.

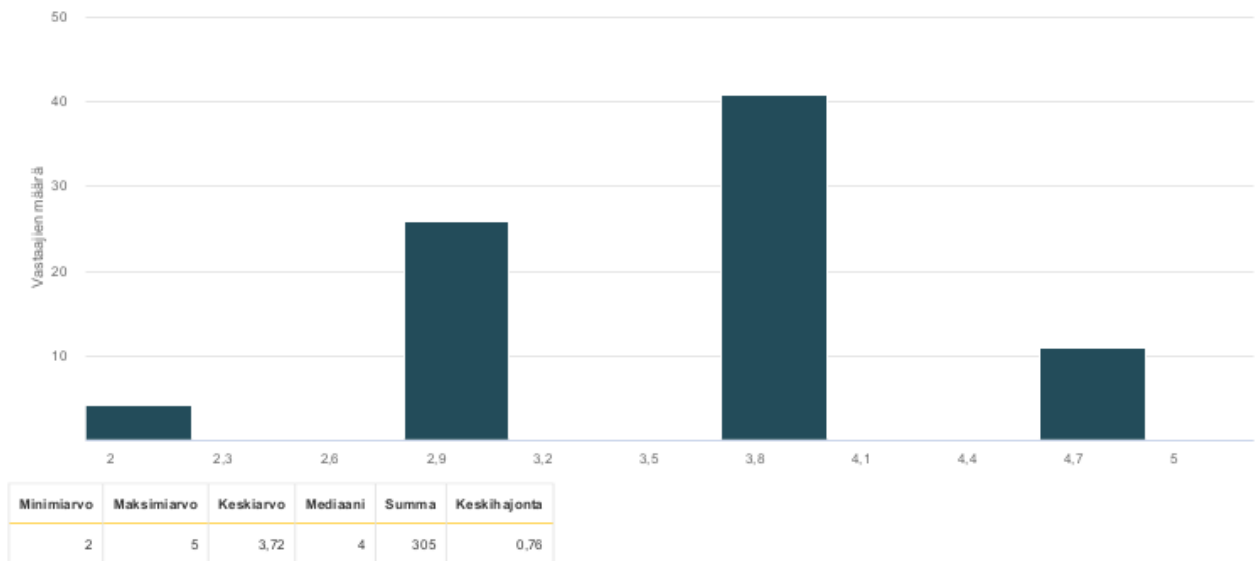
Erityisenä huomiona voi todeta, että ehdoton enemmistö työntekijöistä koki työnsä mielekkääksi ja tärkeäksi - yli puolet (51,19 %) oli täysin samaa mieltä ”Työni on mielekästä ja tärkeää” -väittämän kanssa ja kolmannes vastaajista (33,33 %) osittain samaa mieltä eli yhteensä 84,52% oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Yksikään vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. Myös työn vaatimusten katsottiin vastaavan omaa osaamista (82,15 % vastaajista täysin tai osittain samaa mieltä). Nämä tulokset ovat kuitenkin laskeneet vuodesta 2019, jolloin ensimmäisen väittämän kanssa samaa mieltä oli 98 % ja toisen 94,1%. Myös suhteet työkavereihin nousivat tässäkin kyselyssä aikaisempien vuosien tapaan positiivisena ilmiönä, 82,15 % vastaajista on sitä mieltä, että suhteet työkavereihin ovat hyvät. Tässäkin osiossa on lievää laskua edellisestä kyselystä, jossa ainoastaan 1% vastaajista ilmoitti olevansa eri mieltä väittämän kanssa, vuonna 2020 lähes 5% vastaajista oli sitä mieltä, että suhteet työkavereihin eivät ole kunnossa.

Selkeimpinä kehityskohteina nousivat esille työyksikön johtamistapa sekä palautteen antaminen, lähes 30 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä väittämien ”Olen tyytyväinen työyksikön johtamistapaan” sekä ”Saan rakentavaa palautetta” -väittämien kanssa. Näissä on tapahtunut pientä parannusta vuoden 2019 kyselyn jälkeen, jolloin molempien väittämien kanssa eri mieltä oli yli 31% vastaajista.

Selkeämpää positiivista kehitystä voidaan nähdä työn henkisessä kuormittavuudessa. Vuonna 2017 eri mieltä ”Työni ei rasita minua henkisesti liikaa” -väittämän kanssa oli 42,1% ja vuonna 2019 45,5% vastaajista. Vuoden 2020 kyselyssä eri mieltä olevien vastaajien osuus oli laskenut 21,95 %:n. Toki tässäkin tilanteessa yli viidennes vastaajista kokee työn kuormittavan liikaa henkisesti, mutta nyt suunta on kääntynyt oikeaan.

21. Anna kokonaisarvo tyytyväisyydellesi

Vastaajien määrä: 82



Avoimissa vastauksissa korostui kaipuu entistä suurempaan avoimuuteen. Tosin avoimissa vastauksissa työyhteisön ilmapiiri ja yhteishenki saivat kiitosta.

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 2020 kustannuksista 31,4 % kuuluivat Kelan korvattaviin I korvausluokkaan, josta työnantajalle maksetaan 60 %. Korvausluokkaan II kuului kustannuksista 68,6 % josta työnantajalle maksetaan 50 %.

Työterveyshuollon tavoitteena on kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin edistäminen ja terveysriskien torjunta.

Työpaikkaselvitys tehtiin uuteen kunnanvirastoon loppuvuodesta 2020. 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 pitävät vuosittain yhteisen palaute- ja suunnittelutilaisuuden.

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 2020 aikana. Asioita kirjattiin 11 kpl.

Yhteistyötoimikunnan jäseninä ovat olleet 2020 kunnanhallituksen puheenjohtaja, kunnanjohtaja, hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö, JUKO ry:n edustaja, JYTY ry:n edustaja, JHL ry:n edustaja, työsuojeluvaltuutetut 2 kpl ja hallinto- ja taloussihteeri.

TYÖSUOJELUTOIMINTA

Pyhtään kunnalla työnantajana on käytössä riskien ja vaarojen sekä työhyvinvoinnin arviointijärjestelmä. Kyselyn toteuttaminen on siirretty Zef-järjestelmästä Webropoliin. 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.

Kunnalla työnantajana on oltava työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukaan turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Yhteistyötoimikunta hyväksyi 3.11.2017 **Pyhtään kunnan työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2018-2020**, jonka valmistelivat työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut. Työsuojelun toimintaohjelmassa on huomioitu työturvallisuuslaki, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki, Pyhtään kunnan strategia ja Zef -riskien ja vaarojen arvioinnin vastaukset. Ohjelmassa työsuojelutoiminta on kuvattu tulokorttina.

Työsuojelun toimintaohjelman tavoitetasona on, että laaditut sisäiset ohjeet toimivat. Sisäisiä 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 johtoryhmälle. Häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevia ilmoituksia ei ole tehty.

Alueellisena työsuojeluviranomaisena toimii Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun 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 yhteistyötoimikunnassa. Kohdennettuja terveystarkastuksia on jatkettu. Niiden pohjalta on laadittu toimenpideohjelmiä kohdetyöpaikan henkilökunnan työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kohdennetuilla terveystarkastuksilla on mukana työsuojeluvalluutettu.

Työsuojeluorganisaatio 2018 - 2021

Työsuojelupäällikkö Jaana Nikumatti

Hallinto-ja tekninen osasto:

Työsuojeluvalluutettu Ari Lonka (28.2.2020 saakka)
likka Voutilainen (Yhteistyötoimikunta nimesi 16.3.2020 kokouksessaan likka Voutilaisen työsuojeluvalluutetuksi kauden loppuun saakka)

I Varavalluutettu likka Voutilainen (16.3.2020 saakka)
Tiina Tura (Yhteistyötoimikunta nimesi 16.3.2020 kokouksessaan Tiina Turan likka Voutilaisen varatyösuojeluvalluutetuksi kauden loppuun saakka)

Hyvinvointipalvelut:

Työsuojeluvalluutettu Aki Nokka

I Varavalluutettu Tiina Tura

Henkilöstömenot

Henkilöstökulut 2020	Toteuma	Budjetti	Toteuma
	2020	2020	2019
Luottamushenkilöstö	-86 156	-91 270	-71 642
Maksetut palkat ja palkkiot yht.	-4 085 091	-4 408 047	-4 131 734
Määräaikaiset työsuhteiset yht.	-1 006 835	-845 120	-1 027 990
Siivouspalkat yht.	-206 148	-211 261	-211 722
Muu henkilöstö/työllistetyt yht.	-45 470	-9 302	-81 937
Kuntien palkat ja palkkiot	-5 449 340	-5 557 279	-5 588 210
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-9 865		-42 946
Aktivoidut palkat ja palkkiot			
Henkilöstömenojen korjauserät	25 168		63 507
Palkat ja palkkiot	-5 520 193	-5 648 549	-5 639 291
Eläkekulut	-1 327 056	-1 354 361	-1 348 321
Muut henkilösivukulut	-166 628	-112 863	-156 886
Henkilösivukulut	-1 493 685	-1 467 224	-1 505 207
Henkilöstökulut yhteensä	-7 013 877	-7 115 774	-7 144 497

Henkilöstökustannukset ovat kunnan koko toimintakuluista noin 23 %

Talousarvioon myönnettyt määrärahat alittuivat hieman henkilöstömenojen osalta.

Katsaus tulevaisuuteen

Vuonna 2021 on tarkoitus laatia Pyhtään kunnalle henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Lisäksi vuonna 2020 päivitetyn kuntastrategian jalkauttaminen esimiehille ja työntekijöille jatkuu.

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 työssä jaksamiseen pitää tulevaisuudessa panostaa entistä enemmän. Sairauspoissa-olopäivien kokonaismäärä laski edellisen vuoden luvusta peräti 710 kalenteripäivällä. Tähän on varmasti osittain vaikuttanut koronavuoden etätyö- ja hygieniasuositukset. Tavoitteena on tukea esimiehiä työhyvinvoinnin johtamisessa siten, että työhyvinvoinnin 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.

Vuonna 2020 käynnistettiin myös työkyvyn parantamiseen tähtäävä henkilöstöliikuntahanke, joka jatkuu edelleen vuonna 2021.

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 lähi-vuosien aikana. Pyhtään sosiaali- ja terveystalot tuottaa Terveystalo Oy yhteistyössä Kymso-ten kanssa ja teknisen toimen palveluista vuonna vastasivat vuonna 2020 toukokuun loppuun asti Lassila & Tikanoja Oyj ja siitä eteenpäin Kotkan Seudun Talokeskus, Jespars Oy ja Puu ja Kaato Ylä-Kotola Ky.