



PÖYTYÄ

Henkilöstöraportti 2020

455,7 henkilötyövuotta

henkilöstökulut € 21 087 850

keski-ikä 45 vuotta

naisia 85,3 %

miehiä 14,7 %

506 henkilömäärä

423 vakituista

Vakituisista

Sivistys	184	43,5 %
Perusturva	131	31,0 %
Tekninen	63	14,9 %
Lomitus	28	6,6 %
Hallinto	17	4,0 %

SISÄLLYSLUETTELO

HENKILÖSTÖRAPORTTI	4
JOHDANTO.....	4
HENKILÖSTÖRESURSSIT	4
Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilöstö hallinnonaloittain	5
Henkilötyövuodet.....	6
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	7
Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät	8
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	8
ELÄKÖITYMINEN	10
Eläkkeelle siirtyminen	10
Eläköitymisennuste	11
Eläkemaksut.....	13
HENKILÖSTÖN POISSAOLOT	14
Terveysperusteiset poissaolot	14
Muut vapaat.....	15
TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA.....	16
Henkilöstön koulutus	16
Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen	16
Työterveyshuolto.....	17
Yhteistoiminta	18
Työsuojelu.....	18
Tyky-toiminta	19
Kuntoutus	19
Henkilöstön muistaminen	19
Työyhteisöselvitys.....	20
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	21
Henkilöstö sopimusaloittain	22
Palkkaus	23

HENKILÖSTÖRAPORTTI

JOHDANTO

Pöytyän kunnan henkilöstöraportin päämääränä on tarjota tärkeimmät henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esimiesten, henkilöstön ja päättäjien käyttöön. Henkilöstöraportti on laadittu KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen hyväksymän suosituksen pohjalta.

Henkilöstöraportin tiedot esitetään 31.12. tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Raportti käsitellään kunnan Yt-toimikunnassa ja kunnanhallituksessa sekä annetaan tiedoksi kunnanvaltuustolle.

Raportin tiedot saadaan pääosin henkilöstöhallinnon nykyisestä ohjelmasta ja Kevan tilastotiedoista. Kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat eivät ole tilastoinnissa mukana. Perhe- ja omaishoitajat sekä poliittiset luottamushenkilöt jäävät myös raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen koronapandemian vuoksi. Monin paikoin siirryttiin etätyöskentelyyn ja kouluissa ajoittain etäopetukseen. Yleisiä tiloja ja toimintoja suljettiin ja kunnassa tehtiin monia tartuntamääriä vähentäviä toimenpiteitä.

HENKILÖSTÖRESURSSIT

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2020 lopussa Pöytyän kunnan palveluksessa oli yhteensä 506 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 423 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 83. Luku ei kuvaa työssä olevien määrää, koska vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät kaikki, joilla oli 31.12.2020 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, myös ne, jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

Palvelussuhde 31.12.2020	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Vakinainen	61	362	423	0%
Määräaikaiset	15	68	83	-14,6 %
josta työllistettyjä	5	3	8	
josta oppisopimus	0	1	1	
Yhteensä	74	430	506	-2,8 %

Henkilöstömäärä on jonkin verran pienempi kuin edellisenä vuotena. Vakituisten työntekijöiden määrä on pysynyt samana edelliseen vuoteen verrattuna.

Pääsääntöisesti Pöytyällä työskennellään kokoaikatyössä ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Koko henkilöstöstä vakinaisia oli 83,8 % (2019: 81,5%) ja määräaikaisia 16,2 % (2019: 18,5%). Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia on 90,8 % (2019: 90,8%). Vakinaisista virkasuhteisia on 29,8 % (2019: 29,1 %) ja työsuhteisia 70,2 % (2019: 70,9 %). Kuntatyönantajien selvityksen mukaan vuonna 2019 kuntien henkilöstöstä koko maassa virkasuhteisia on 26 % ja työsuhteisia 74 %. Vuoden 2020 osalta

tilastointia ei ole vielä tehty. Virkasuhdetta voidaan nykyisin käyttää vain tehtäviin, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Kokoaikaisten osuus Pöytyän kunnan henkilöstöstä on 88 %

Kunta työllisti palkkatuella vuonna 2020 kaikkiaan 8 (2019: 12) henkilöä. Kesällä kunta työllisti 25 nuorta eri toimialoilla. Nuoret tekivät 6 tunnin työpäivää, työsuhde oli kuukauden mittainen ja palkka 720 euroa. Lisäksi kunta maksoi yrityksille nuorten työllistämistä 250 e palkkatukea/nuori/kk.

Henkilöstö hallinnonaloittain

Palvelussuhde 31.12.2020	2019	2020		Yhteensä	Osuus koko henk. %
		Vakinainen	Määrä-aikainen		
Hallinto ja talous	27	17	10	27	5,5 %
Lomituspalvelut	34	28	8	36	6,7 %
Perusturva	172	131	31	162	32,1 %
Sivistys	212	184	27	211	41,8 %
Tekninen	21	20	0	20	4,0 %
Ruoka- ja puhtauspalvelut	53	43	7	50	9,9%
Kaikki yhteensä	519	423	83	506	

Suurin osa henkilöstöstä työskentelee sivistyksen ja perusturvan toimialoilla. Näissä kahdessa hallintokunnassa työskentelee noin 73,9% (2019: 73,9%) Pöytyän kunnan koko henkilöstöstä. Molemmat toimialat ovat varsin työvoimavaltaisia aloja. Molempien toiminta on suurelta osin lakisääteistä ja usein henkilöstön määrää ja laatua normitetaan lakien perusteella. Lakisääteiset perhevapaat oikeuttavat pitkiin poissaoloihin. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, koska lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa. Määräaikaisen henkilöstön määrän vähentämiseksi on palkattu varahenkilöstöä hoitamaan vuosiloma- ja muita lyhytaikaisia poissaoloja perusturvan toimialalla.

Helmikuun alusta lukien lyhytaikaisia sijaisia (alle 3 kk) on palkattu Sarastiarekryn kautta. Sarastiarekryä käytettiin yhteensä 9747 tuntia, joka vastaa lähes 5 henkilötyövuotta. Perusturvan osuus käytöstä oli 64 %, ruoka- ja puhtauspalvelujen 27 % ja varhaiskasvatuksen 9 %. Kustannukset olivat yhteensä 267 089 euroa.

Työllistämispalvelut siirtyivät vuoden 2018 alusta perusturvan toimialalta keskushallinnon toimialalle ja tilastoidaan nyt hallinnon ja talouden palveluihin. Työllistämispalveluissa vakituisen henkilöstön määrä on 4 ja vuoden vaihteessa määräaikaista oli 8.

Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

Henkilötyövuosi kertoo vuoden todellisen tehdyn työmäärän. Henkilötyövuodet saadaan henkilöstöhallinnon järjestelmästä ja tunnusluvut perustuvat tietoon palvelussuhteiden kestoista ja työajasta. Henkilötyövuosista vähennetään kaikki palkattomat pois-
saolot.

Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä
2016	70,8	410,6	481,4
2017	70,5	409,5	480,0
2018	72,1	400,9	473,0
2019	73,4	399,2	472,6
2020	74,8	380,8	455,7

Henkilötyövuodet toimialoittain	2018	2019	2020	%-osuus	Muutos% 2019/2020
Hallinto ja talous	24,5	27,6	27,9	5,8	1,21
Lomituspalvelut	35,6	32,3	31,8	6,8	-1,66
Perusturvapalvelut	144,4	142,8	141,9	30,2	-0,64
Sivistyspalvelut yhteensä	200,2	199,8	188,8		-5,83
opetus- ja kirjastopalvelut	130,7	131,4	128,1	27,8	-2,58
varhaiskasvatuspalvelut	61,4	59,7	53,2	12,6	-12,2
vapaa-aikapalvelut	8,2	8,7	7,5	1,8	-16,2
Tekniset palvelut yhteensä	68,2	70,2	65,3		-7,54
tekninen ja rakennusvalvonta	21,8	21,3	18,2	4,5	-17,3
ruoka- ja puhtauspalvelut	46,5	48,9	44,3	10,3	-10,6
Summa	480	472,9	455,7	100	

Vakituisen henkilöstön osuus henkilötyövuosista on 368,2 eli 80,8 % (2019: 77,8 %).

Henkilötyövuosien laskuun on vaikuttanut Sarastia-rekryn käyttö ja talouden tasapainottamisohjelman mukaiset lomautukset ja talkoovapaat. Lomautuspäiviä oli 1411 ja talkoovapaapäiviä 1054 eli yhteensä 2465 päivää. Henkilöstökulujen säästö oli noin 270 000 euroa.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

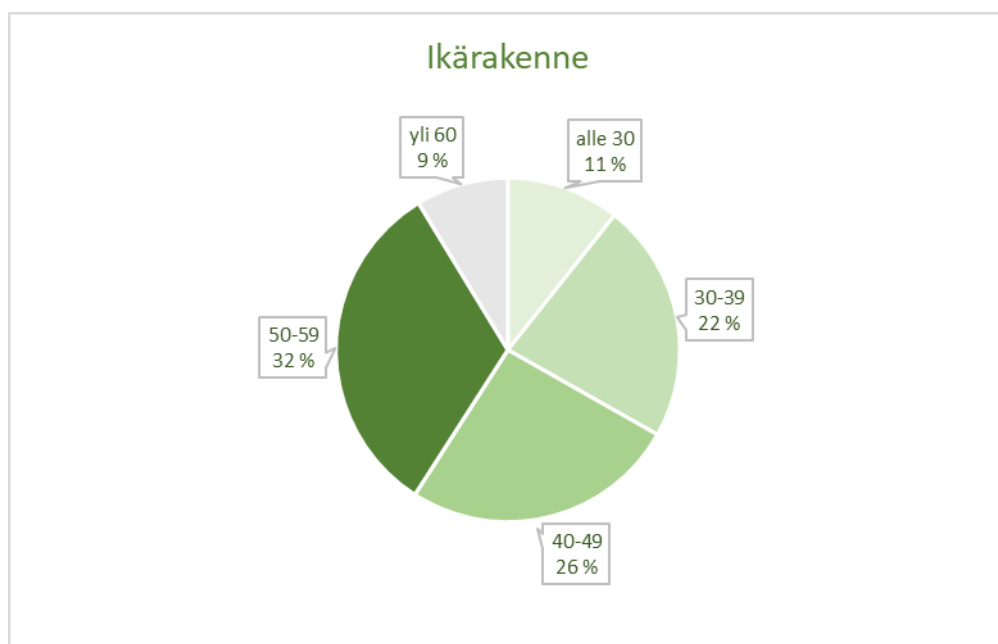
Kuntasektorille tyypillisen tapaan Pöytyän kunnan henkilöstöstä suurin osa on naisia 85,3 % (2019: 85,1 %). Miesten osuus on 14,7 % (2019: 14,1 %). Vakituksista naisten osuus on 85,6 % ja miesten 14,4%.

Vakinainen 2020	Lukumäärä	%-osuus	Koko henkilöstö 2020	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	27	6,4%	alle 30	54	10,3 %
30 - 39	95	22,5%	30 - 39	114	22,6%
40 - 49	117	27,7%	40 - 49	131	25,9%
50 - 59	149	35,2%	50 - 59	163	32,5%
60 - 68	35	8,3%	yli 60	44	8,7%
Summa	423	100	Yhteensä	506	100

Henkilöstön ikärakenne on hieman muuttunut. Suurin ikäryhmä on edelleen 50-59 -vuotiaat (32,5 %). Yli 60-vuotiaita oli kunnan palveluksessa 44 henkilöä, joista vakituksessa palvelussuhteessa 35 henkilöä. Yli 60-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on kasvanut vuodesta 2019. Vuonna 2019 osuus oli 5,4 % ja vuonna 2020 se oli 8,7 %.

Kunnan henkilöstön keski-ikä on 45 vuotta (2019: 44,8). Naisten ja miesten keski-ikässä ei ole eroa. Teknisellä toimialalla henkilöstön keski-ikä on viisi vuotta kunnan keskiarvoa korkeampi. Perusturvan toimialalla keski-ikä on alhaisin, 43 vuotta.

Koko kuntasektorilla henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli 45,7 vuotta (naiset 45,8 ja miehet 45,6). Henkilöstön keski-ikä on korkeampi kunta-alalla kuin muilla työmarkkina-sektoreilla.



Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät

Ammattiryhmä	kpl
Lähihoitaja	99
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	27
Maatalouslomittaja	24
Perusopetuksen lehtori	22
Koulunkäynninohjaaja	21
Perusopetuksen luokanopettaja	20
Laitoshuoltaja	17
Erityisluokanopettaja/erityisopettaja	12
Tuntiopettaja	11
Varhaiskasvatuksen opettaja	10
Toimistosihteer	10
Kokki	8
Sairaanhoidaja	9
Lukion lehtori	7
Ryhmäavustaja	7

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%	Vaihtuvuus%
	2020	2020	2019
Alkaneet palvelussuhteet	44	10,4 %	9,7
Päätyneet palvelussuhteet	47	11,1 %	8,3

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet raportoidaan lukumäärinä ja vaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Rekrytoinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Kuntarekryn kustannukset ovat vuodessa 6200 euroa.

Henkilöstön vaihtuvuus 31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	Eläkkeelle	Eronneet	Muu syy	Lähteneet yhteensä	Lähtö %	Tulleet	Tulo%
Hallinto ja talous	19	17	2	4		6	31,6	4	21,1
Lomituspalvelut	30	28		4		4	13,3	1	3,3
Perusturva	126	131	1	9	2	12	9,5	18	14,3
Sivistys	185	184	1	19	1	21	11,4	17	9,2
Tekninen	63	63	3	1		4	6,3	4	6,3
Yhteensä	423	423	7	37	3	47	11,1	44	10,4

Henkilöstön vaihtuvuus on kasvanut edellisestä vuodesta. Lukumääräisesti eniten on lähtenyt sivistyksen toimialalta. Perusturvan osalta lähteneiden määrä on vähentynyt vuodesta 2019, jolloin lähteneitä oli 15. Hallinnon ja talouden vaihtuvuus oli poikkeuksellisen suurta, mutta virat ja toimet on saatu täytettyä viime ja tämän vuoden aikana. Vaihtuvuuteen on vaikuttanut ainakin sivistystoimessa lomautusten toteuttaminen. Kulu- ja tulon vuoden alussa on otettu käyttöön lähtöhaastattelut, jolloin saadaan tarkempia tietoja esimerkiksi vaihtuvuuden syistä.

ELÄKÖITYMINEN

Eläkkeelle siirtyminen

2020	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	4	64,3

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2004	14	61,3
2005	15	61,0
2006	16	61,5
2007	13	59,6
2008	7	57,1
2009	16	59,0
2010	23	59,2
2011	17	58,1
2012	14	59,8
2013	15	63,6
2014	26	55,9
2015	20	60,3
2016	23	61,3
2017	15	62,3
2018	13	62,0
2019	5	64,4
2020	7	62,2
Yhteensä	252	60,63

Eläkkeelle jäävien keskimääräinen eläköitymisikä kunnissa vuonna 2020 oli 61,3 vuotta.

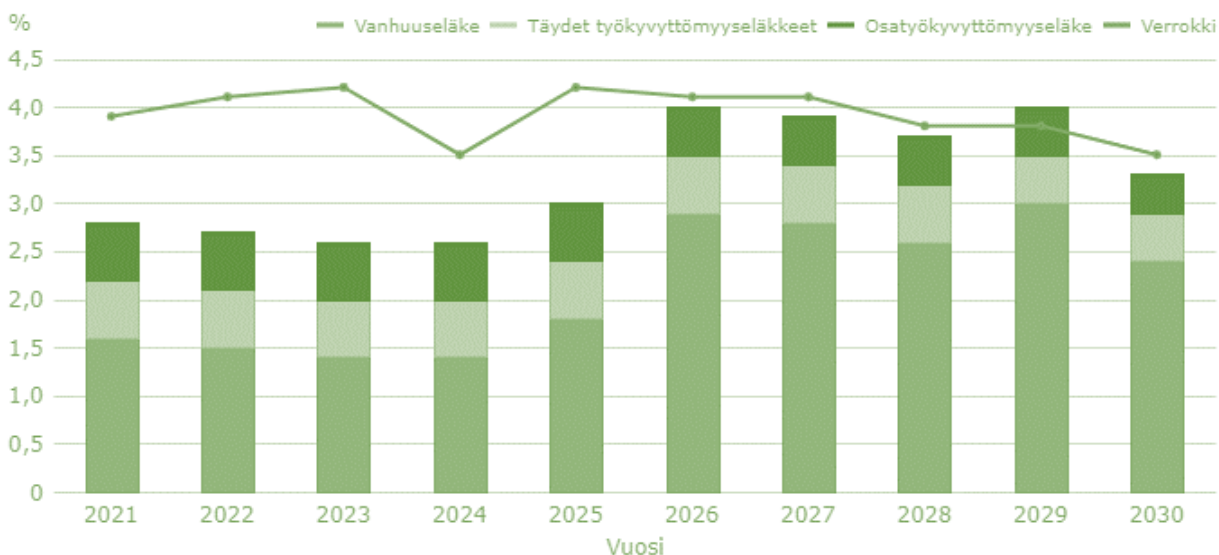
Eläköitymisennuste

Vakuutettujen eläköitymisennuste 2021 – 2030

Eläköitymisennuste



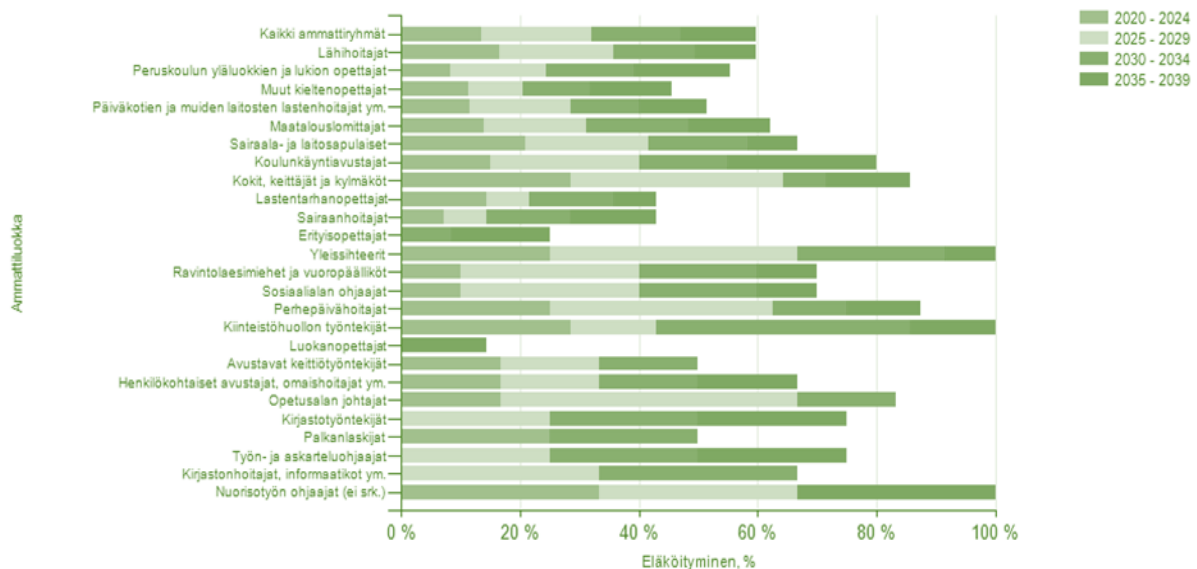
Eläköitymisennuste



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Keskimäärin kunnasta ennusteen mukaan jää eläkkeelle noin 18 henkilöä/vuosi. Vuosina 2026–2030 eläkkeelle jäävien määrän ennustetaan kasvavan noin 20 henkilöön vuodessa. Vanhuuseläkkeelle jääviä tarkastelujaksona on keskimäärin 12 henkilöä.

Eläköitymisennuste 2020 - 2039 ammattiluokittain



Lähde: Keva

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen kumulatiivisesti suurimmissa ammattiryhmissä.

Eläkemaksut

Työnantajan KuEL-eläkemaksut koostuvat

- palkkaperusteisesta maksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia
- eläkemenoperusteisesta maksusta, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005

Varhaiseläkemenoperusteinen varhe-maksu lakkasi vuonna 2019 ja palkkaperusteinen maksu sisältää työkyvyttömyyseläkemaksun. Varhe-maksua on aikaisemmin maksettu työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Kuntatyönantajat ovat yhdessä vastuussa kunnallisten eläkkeiden rahoituksesta.

Työnantajan palkkamenoperusteinen KuEL-maksu vuonna 2020 oli 16,97 % (2019: 17,53 %). Työnantajan palkkamenoperusteinen VaEL-maksu vuonna 2020 oli 16,50 % (2019: 17,65 %). Palkkamenoperusteista VaEL-maksua maksetaan niiden opettajien palkkamenoista, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1970.

Eläkemaksut	2019	2020
Eläkemenoperusteinen maksu	613 658	632 462

HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	2018	2019	2020	Muutos % vuodesta 2019
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 386	1 269	1231	-3,0 %
4 - 29 pv	2 813	2 714	2849	5,0 %
30 - 60 pv	1 176	1 056	1316	24,6 %
61 - 90 pv	636	402	788	96,0 %
91- 180 pv	1 117	594	1189	100,2 %
Yli 180 pv	1 936	640	1644	156,9 %
Yhteensä	9 064	6 675	9017	35,1 %
Keskimäärin/henkilötyövuosi	19,2	14,1	19,8	40,4 %
Em. poissaoloista				
työtapaturmat	18	239	193	-19,2 %
työmatkatapaturmat	4	44	3	-93,2 %
ammattitaudit tai -epäilyt	0	0	0	0 %

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Palkalliset ja palkattomat päivät on laskettu kalenteripäivinä.

Sairauspoissaolopäivät on lisääntyneet huomattavasti vuoteen 2019 verrattuna. Kuntoutustukipoissaolopäivien määrä oli 335 (v. 2019: 774). Pitkien sairauslomien määrä on lisääntynyt huomattavan paljon.

Vakituisista työntekijöistä 149 (35 %) ei ollut viime vuonna lainkaan poissa terveydellisten syiden takia.

Kunta10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2019 kunnissa keskimäärin 16,5 päivää. Vuoden 2020 tilastoa ei ole vielä saatavilla. Henkilön ikä vaikuttaa tutkimuksen mukaan sairauspoissaoloihin merkittävästi. Iäkkäämmällä henkilöstöllä on enemmän sairauspoissaoloja nuorempiin verrattuna.

Terveysperusteiset poissaolot	2018	2018	2019	2019	2020	2020
	kalenteri päivää	pv/htv	kalenteri päivää	pv/htv	kalen- teri- päivää	pv/htv
Hallinto- ja talous	450	18,4	174	6,3	714	25,6
Loimituspalvelut	1 176	33	368	11,4	370	11,6
Perusturva	3 597	24,9	2 598	18,2	3594	25,3
Opetus, kirjasto ja vapaa-aika	1 794	12,9	1 816	13	2216	16,3
Varhaiskasvatus	947	15,4	808	13,5	960	18
Tekninen	224	10,3	205	9,6	85	0,2
Ruoka- ja puhtauspalvelut	876	18,8	706	14,4	1078	24,3
Yhteensä:	9064		6675		9017	

Työterveyshuollon raportoinnin perusteella sairauspoissaolopäivät diagnosoitaviksi ryhmittäin vuonna 2020

- Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 27 %
- Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 19 %
- Infektiot 7 %
- Tapaturmat 7 %
- verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet 7 %
- muut (sis. omalla ilmoituksella olevat sairauspoissaolot) 32 %

Sairauspoissaolo-ohjeistus on annettu ja erikseen on lisäksi hyväksytty varhaisen tuen malli. Varhaisen tuen toimintamallin mukaan esimiehet yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ottavat työntekijöiden ongelmat puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tavoitteena on parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Myös työterveyshuoltoon on tiivistetty yhteistoimintaa ja sairauspoissaolojen seuranta.

Muut vapaat

Talkoovapaa mahdollistaa palkattomien virka/työvapaiden käytön ilman viikkovapaiden vähentämistä. Talkoovapaat eivät saa aiheuttaa ylitöitä, eikä niiden ajaksi saa palkata sijaista. Talkoovapaan enimmäismäärä on 20 päivää. Talkoovapaa päiviä pidettiin 1054 päivää (2019: 206).

Talkoovapaapäivät olivat vaihtoehtona lomautukselle henkilöstösäästöissä.

Vuorotteluvapaalla oli 1 työntekijä yhteensä 131 päivää. Opintovapaapäiviä oli yhteensä 3226 (2019: 1189 päivää), yli 2 kuukauden opintovapaalla oli 15 työntekijää.

TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA

Henkilöstön koulutus

Esimiesfoorumit ovat vakiinnuttaneet paikkansa. Koulutusta järjestettiin esimiehille mm. Sarastiarekryn käytöstä ja Intro-perehdytysohjelmasta.

Henkilöstö on osallistunut lisäksi ammatilliseen koulutukseen ja työsuojelu- ja luottamusmieskoulutukseen. Vuosittain laaditaan koulutussuunnitelma. Koulutusta on järjestetty myös webinaareina, jolloin useampi voi osallistua koulutukseen, kun ne ovat omassa kunnassa.

Kunnari muutosjohtamisohjelma henkilöstölle ja luottamushenkilöille 2000-2021 aloitettiin keväällä. Lähtökohtana on toimivan työyhteisön peruspilarit: työntekoa tukeva organisaatio, työntekoa tukeva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan jatkuva arviointi. Koulutusta suunniteltiin koko henkilöstölle, esimiehille, johtoryhmälle ja kunnan luottamushenkilöille. Koulutuksessa hyödynnetään myös FCG/USO –verkoston koulutuksia.

Koulutusohjelma on toteutunut osittain. Ohjelman mukaisesti toteutuivat osittain Turun ammattikorkeakoulun sekä FCG:n USO-verkoston toimijoiden järjestämät koulutukset ja työpajat seuraavilta ohjelmaan suunnitelluilta osa-alueilta: *Toimiva työyhteisö, Työntekoa palveleva johtaminen, Selkeät töiden järjestelyt, Yhteiset pelisäännöt ja Avoin vuorovaikutus* –koulutukset ja työpajat sekä osa-alueiden *Tiimihenki ja Tulevaisuuden kotipesän lähettiläsjoukkue* –koulutukset. Koulutusohjelman vain osittainen toteutuminen johtuu koronapandemian vaikutuksista kunnassa. Ohjelmaa ei ole voitu laajan epidemian vuoksi viedä läpi suunnitellusti.

Ikääntyvien palveluiden kehittämishanke alkoi vuonna 2020. Esimiehiä ja henkilöstöä on koulutettu mm. omavalvontasuunnitelmien laadinnasta, pelastussuunnitelmista ja turvallisuusasioista yksiköissä sekä lääkehoitosuunnitelmista lääkehoidon osaamisen varmistamiseksi.

Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max. 3 päivää/työntekijä) koulutussuunnitelman mukaiseen koulutukseen. Koulutuskorvausta saatiin 4954 euroa, (2019: 9140 euroa). Koulutuskorvaus on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen

Kehityskeskustelut ovat esimiehen ja työntekijän säännöllisin väliajoin käytäviä keskusteluja. Kehityskeskustelun tarkoituksena on selkiyttää kauden tärkeimmät tehtävät, tavoitteet ja odotukset, keskustella työtilanteesta ja osaamisen kehittämisestä, arvioida suoritusta, antaa ja saada palautetta sekä sopia tarvittaessa konkreettisista toimenpiteistä. Kehityskeskusteluja varten on tehty yhteiset ohjeet hallintokuntien käyttöön. Kehityskeskustelujen kattavuudesta ei ole selvitystä tehty.

Uuden henkilöstön perehdyttämisen tueksi käytössä on Kuntarekryyn liittyvä sähköinen Intro-perehdyttämisohjelma.

Työterveyshuolto

Koko henkilöstön työterveyspalvelut on tuottanut 1.5.2019 lukien Terveystalo Oy ja aiemmin Attendo (Attendo siirtyi Terveystalon omistukseen). Sopimus sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut (yleistaso). Toiminta perustuu vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan.

Korvausluokan I (lakisääteinen) kustannukset ovat 144161 euroa (v. 2019: 75 219) ja korvausluokan II (sairaanhoidon) 63535 euroa (v. 2019: 81 995 e) eli yhteensä 207696 euroa (v. 2019: 157 214 e). Korvausta Kelalta on haettu 118264 euroa.

Ennaltaehkäisevä toiminta (korvausluokka I) sisältää terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja tietojen antamisen ja ohjauksen. Sairaanhoitoon (korvausluokka II) sisältyvät työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan vastaanotot, erikoislääkärinkonsultaatiot työterveyslääkärin läheteellä sekä tarpeelliseksi katsotut työterveyslääkärin määräämät laboratorio- ja kuvantamistutkimukset.

Työterveyshuollon ennalta ehkäisevä toiminta	2019		2020	
Korvausluokka I				
Terveystarkastukset	käynnit kpl		käynnit kpl	
Lääkärit	85		89	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	4		31	
Terveydenhoitajat	91		41	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	2		82	
Fysioterapeutit	41		9	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>			22	
Psykologit	7		21	
Erikoislääkäri	14		21	
Tutkimukset				
Laboratorio	126		187	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	1		74	
Kuvantaminen	7		20	
Neuvonta ja ohjaus	Käynnit kpl	Ryhmä/h	Käynnit kpl	Ryhmä/h
Lääkärit	75	16,5	242	65,5
Terveydenhoitajat	65	8,5	43	11,5
Fysioterapeutit	24	1	84	2,5
Psykologit	47	0,5	65	4,5
Työpaikkaselvitykset				
Lääkärit		11,5		33,5 t
Terveydenhoitajat		34,5		77,0 t
Fysioterapeutit		24,5		39,5 t
Psykologit		1		22,5 t

Työterveyshuollon sairaanhoito	2019	2020
Korvausluokka II		
Sairaanhoitokäynnit	kpl	kpl
Lääkärit	716	394
Terveystenhoitajat	296	83
Fysioterapeutit	43	28
Psykologit	3	
Erikoislääkärit	9	17
Tutkimukset		
Kuvantaminen	20	37
Laboratorio	336	410

Yhteistoiminta

Yhteistoiminnasta on hyväksytty menettelytapasopimus, jolla tarkennetaan, miten YT-lakia työntekijöiden ja työnantajan välillä toteutetaan Pöytyän kunnassa. Sopimuksella yhdistetään työsuojelutoiminta ja muu yhteistoiminta yhteisen organisaation tehtäväksi.

Koko kunnan osalta yhteistoimintaa hoitaa Yt-toimikunta ja sen tehtäviin kuuluu myös työsuojelu. Yt-toimikunta kokoontui vuoden aikana 6 kertaa. Yt-toimikunnassa käsiteltiin mm. tilinpäätös 2019, talousarvio 2021, henkilöstöraportti 2019, työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työsuojelun toimintakertomus 2019. Lisäksi yt-toimikunnassa keskusteltiin esimerkiksi hälytysrahan käytöstä, työaikakorvausten maksuajankohdasta ja merkkipäiväsäännön muuttamisesta. Lisäksi jokaisessa kokouksessa käsiteltiin työsuojelun asioita ja tiedotettiin sisäilmatyöryhmän asioista.

Paikallisneuvotteluja käytiin talouden tasapainottamisohjelmaan sisältyvistä henkilöstösäästöistä ja koronapandemian vaikutuksista.

Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutetut on valittu toimikaudeksi 2018- 2021. Työsuojeluvaltuutettuja on kolme ja heillä on kullakin kaksi varavaltuutettua. Yt-toimikunta hoitaa myös työsuojelutoimikunnan tehtävät.

Työpaikkaselvityksen tavoitteena on toimintasuunnitelman mukainen riskien arviointi kuormitustekijöiden kartoittamiseksi ja terveystekijöiden ehkäisemiseksi.

Työpaikkaselvitykset:

- Elisenvaaran yhtenäiskoulu 16.12.2020
- Elisenvaaran yhtenäiskoulun Kyrön yksikkö 16.12.2020

Terveystarkastaja on suorittanut seuraavat tarkastukset

- Yläneen päiväkoti 9.1.2020
- Riihikosken päiväkoti 3.3.2020
- Riihikosken päiväkoti, Ryhmäkori Maijala ja Kurkitalon yksikkö 11.3.2020

- Elisenvaaran yhtenäiskoulun väistötilojen käyttöön hyväksyminen 9.1.2020
Lounais-Suomen Aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue

Työsuojelutarkastuksia:

Yläneen yhtenäiskoulu 4.3.2020

Radon-tarkastus osana valtakunnallista radon-hanketta

- Taitokoti 6.3.2020
- Perusturvan toimiala 6.3.2020
- Keskushallinto, Riihikosken virastotalo 6.3.2020
- Riihikoti palvelukeskus 6.3.2020

Lomituspalvelut 19.5.2020

Riihikosken yhtenäiskoulu 8.10.2020 (etänä) sekä 23.10 ja 4. – 5.11.2020 asiakirjojen perusteella

Uhka- ja väkivaltatilanteista tehtiin 46 ilmoitusta.

Pöytyän kunnan työpaikat ovat olleet savuttomia 1.6.2011 lukien.

Tyky-toiminta

Henkilöstöllä on mahdollisuus saada käyttöönsä 60 euron arvosta/työntekijä Tyky + kuntoseteleitä, joita voidaan käyttää liikunnan ja kulttuurin maksamiseen. Tyky -seteleitä käytti 214 (2019: 281) työntekijää. Seteleissä on 10 euron omavastuuosuus.

Koronan vaikutus Tyky-seteleiden käyttöön oli huomattava.

Vapaa-aikatoimen järjestämistä liikuntaryhmistä ja kunnan kuntosaleista ei peritä maksua kunnan työntekijöiltä. Kuntosali oli koronasta johtuen pitkiä aikoja suljettuna ja liikuntaryhmien toiminta on ollut pitkään tauolla. Kuntosalilla kävijöitä oli 11 ja käyntejä yhteensä 54. Vapaa-aikatoimen liikuntaryhmissä kävi 8 kunnan työntekijää.

Tyky-ryhmä, joka edustaa koko kunnan henkilöstöä, järjestää yhteistä tyky-toimintaa koko henkilöstölle. Tyky-toimintaa oli vuonna 2020 vaikea järjestää korona-pandemian vuoksi. Elokuvaesityksiä piti olla 3 vuoden aikana. Ne peruuntuivat koronasta johtuen ja Kurkisalini käyttö Elisenvaaran yhtenäiskoulun remontin takia oli mahdotonta.

Teatteriesitykset Pöytyän teatterissa myös peruttiin.

Tyky-toiminnasta tiedotetaan intranetin kautta ja työpaikat itse vastaavat siitä, että tyky-tiedotteet saavuttavat koko työyhteisön.

Kuntoutus

Kuntoutukseen käytettiin yhteensä 177 (2019: 56) päivää. Kuntoutuksessa oli 7 työntekijää.

Henkilöstön muistaminen

Henkilöstöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäivälahjojen kustannukset olivat yhteensä 7271 euroa (2019: 11743 euroa). Vuoden 2019 summaan sisältyy tammikuussa 2020 myönnetty Kuntaliiton ansiomerkit 26 kunnan työntekijälle/viranhaltijalle (n. 3 300 euroa). Kunnan työntekijöitä muistetaan myös pitkäaikaisesta palvelusta. 10, 20, 30 ja 40 vuoden yhdenjaksoisesta palvelusta saa palkallista vapaata 1-5

päivää. 24 työntekijälle myönnettiin yhteensä 44 työpäivää palkkiovapaata (2019:19 työntekijää, 39 päivää).

Työyhteisöselvitys

Työterveyslaitos teki syksyn 2020 aikana kunnassa työyhteisöselvityksen. Selvitys kohdistui Pöytyän kunnan luottamushenkilöihin ja johtaviin viranhaltijoihin. Selvityksen tavoitteena oli selvittää mm. luottamushenkilöiden ja kunnanjohtajan roolit, toimintatavat ja yhteistyö, henkilöstön vaihtuvuus johtotasolla sekä tuottaa kokonaisvaltainen kuva nykytilanteesta eli työilmapiiristä, yhteistyöstä, kuormitus- ja voimavaratekijöistä, johtamisesta ja esimiestyöstä sekä ristiriitojen käsittelystä. Selvitystä varten haastateltiin yhteensä 48 henkilöä.

Selvitys tuotti ehdotuksia tarvittavista kehittämistoimenpiteistä, jotka esiteltiin selvityksen kohteena olleille sekä kunnanvaltuustolle joulukuussa 2020. Kehittämistoimenpiteet koskevat johtoryhmätyöskentelyä, kunnanjohtajan ja luottamusmiesten välistä yhteistyötä, sosiaalisen median pelisääntöjä, työkuormituksen seurantaa sekä viestintää.

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Työvoimakustannukset	2019	2020
Maksetut palkat yhteensä	16 991 735	16 877 858
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut		
palkkaperusteiset	3 597 205	3 577 530
eläkemenoperusteiset	613 658	632 462
Työterveyshuolto (ei huomioitu Kela-korvausta)	157 215	207 696
Koulutuspalveluiden ostot	62 379	30 958
Summa	21 422 192	21 326 504

Henkilöstö sopimusaloittain

Pöytyän kunnan henkilöstöön sovelletaan eri virka- ja työehtosopimuksia:

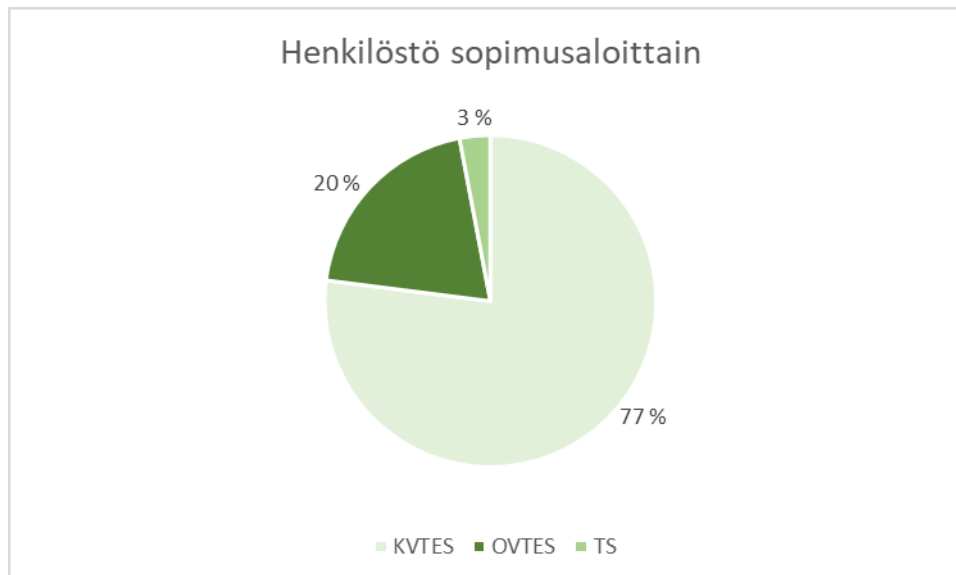
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES

2020	Naisia	Miehiä	Yhteensä
KVTES	350	39	390
OVTES	81	18	99
TS		17	17
Yhteensä	431	74	506



Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES on kunta-alan suurin sopimusala, koko kunnan henkilöstöstä noin 77 % kuuluu KVTES:n piiriin. Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen OVTES:n piiriin kuuluu 20 % henkilöstöstä. Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen TS:n piirissä on noin 3 % kaikista työntekijöistä. Lääkäreille on erillinen virkaehtosopimus LS ja tuntipalkkaisille työehtosopimus TTES.

Palkkaus

Palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (perusteena työn vaativuus), henkilökohtaisesta lisästä (perustuu työssä suoriutumiseen ja ammatinhallintaan), työkokemus- tai muusta vuosisidonnaisesta lisästä ja työaikakorvauksista.

Palkkauksen rakenne keskimäärin (%-osuudet kokonaisansioista)	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	89,7 %	83,4 %	89,8 %
Palveluajkaan sidotut lisät	5,1 %	13,5 %	6,8 %
Henkilökohtainen lisä	1,0 %	0,5 %	1,6 %
Muut säännöllisen työajan lisät	3,6 %	1,3 %	0,7 %
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,6 %	1,4 %	1,2 %
Yhteensä	100	100	100
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 551	3 577	3 006
Miesten keskiansio e/kk	2 532	4 031	3 006
Naisten keskiansio e/kk	2 553	3 477	-

Keskiansiot on laskettu koko-aikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansiosta joulukuulta. Miesten korkeampi palkkataso (OVTES) selittyy sillä, että miehiä on suhteessa enemmän johtavassa asemassa kuin naisia ja tämä nostaa pienen joukon keskiarvoa.

Vuonna 2019 koko kunta-alan keskiansio oli 3 315 euroa. Vuoden 2020 osalta tilastointi on tekemättä. Sopimusaloittain keskiansio vuonna 2019 oli seuraava:

- KVTES 2 935 e
- Opetusala 3 976 e
- Tekniset 3 402 e

Lähde: KT

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.4.2020 – 28.2.2022. Vuoden 2020 aikana tulivat voimaan virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

- 1.8.2020 lukien yleiskorotus (KVTES ja TS: 26 euroa tai vähintään 1,22 prosenttia).
- 1.8.2020 (OVTES: korotuksen suuruus peruskoulussa ja lukiossa oli 0,87 prosenttia).