

Henkilöstöraportti

2016



1. maaliskuuta 2017

Henkilöstöraportti

2016

Sisällysluettelo

1. Johdanto	2
2. Henkilöstöpoliittinen ohjelma	3
2.1 Henkilöstöjaosto	3
3. Henkilöstövoimavarat	4
3.1 Henkilöstömäärä	4
3.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)	5
3.3 Päätoimiset ja osa-aikaiset	5
3.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	6
3.5 Henkilöstö sopimusaloittain	8
3.6 Henkilöstön vaihtuvuus	9
3.7 Eläköityminen	10
3.8 Sairauspoissaolot	10
3.9 Työtapaturmat	11
3.10 Muut poissaolot	12
3.11 Säästötalkoovapaat	13
4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin	14
4.1 Henkilöstökustannukset	14
4.2 Eläkekustannukset	15
5. Henkilöstön aikaansaannoskyky	15
5.1 Työterveyshuolto	15
5.2 Rekrytointi/henkilöstöpörssi/sisäinen haku	18
5.3 Ylityö-/työntasausvapaat toimialoilla	19
5.4 Tyky- ja virkistystoiminta	20
6. Henkilöstön kehittäminen	20
6.1 Henkilöstön koulutustaso	20
6.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen	21
6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen	22
6.4 Johtamis- ja esimieskoulutus	22
6.5 Omaehtoinen itsensä kehittäminen	22
6.6 Kehityskeskustelut	23
7. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta	23
7.1 Työpaikkademokratia	23
7.2 Työsuojelu	25
7.3 Työhyvinvointi	26
7.4 Tiedottaminen	26

1. Johdanto

KT Kuntatyönantajat ja pääsopijajärjestöt ovat yhteistyössä valmistelleet suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi. Suositus tukee strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työtyöyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön.

Kunta-alalla on myös tuloksellisen toiminnan kehittämistä koskeva suositus, jonka avulla arvioidaan kunnan onnistumista tehtävissään useista eri näkökulmista (vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus, asiakas kohtaamisten laatu, prosessien toimivuus sekä henkilöstön aikaansaannoskyky). Lisäksi kansallisessa työelämän kehittämisstrategiassa kehittämisen painopisteiksi on valittu innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, osaava työvoima sekä työhyvinvointi ja terveys.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Suosituksessa esitetään suositeltavat, valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun. Suositus rakentuu alla olevalle viitekehykselle, joka painottuu kehittämisen ja vaikuttavuuden arviointiin unohtamatta määrällisiä ja laadullisia tunnuslukuja. Viitekehyksessä on otettu huomioon tuloksellisen toiminnan kehittämistä koskevan suosituksen ja kansallisen työelämän kehittämisstrategian näkökulmat. Rekrytointitilanne kertomusvuonna oli kokonaisuudessaan kohtuullisen hyvä ja kaikki avoimet työsuhteet saatiin täytettyä.

Ylityö -/työntasaustuntien määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauslomapäiviä kertomusvuonna oli 16,9 päivää/henkilötyövuosi edellisvuoden luvun oltua 15,6 päivää. Valtakunnallinen sairauspoissaolopäivien määrä kunta-alalla oli vuonna 2015 keskimäärin 16,5 päivää. Kaakon kaksikon henkilöstöstä 96 henkilöllä (koko vuoden töissä olleella) ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää edellisen vuoden luvun oltua 111. Säästötalkoovapaita pidettiin kertomusvuonna 297 päivää edellisvuoden määrän oltua 480 päivää.

Henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen on kiinnitetty erityistä huomiota, kuten jäljempänä kertomuksessa käy ilmi. Kehityskeskustelujen osalta on ollut tavoitteena, että kehityskeskusteluja pyritään käymään vuosittain. Kehityskeskusteluja ei ole käyty kattavasti organisaatiossa. Kehityskeskustelujen 100 % toteutuminen on jatkossa asetettava vuosittain tavoitteeksi, jonka saavuttamiseksi kertomusvuonna tehtiin edelleen toimenpiteitä. Vuonna 2016 työyksikkökilpailun teemaksi valittiinkin kehityskeskustelut. Vuoden 2017 aikana ne tulevat olemaan yhtenä henkilöstön koulutuksen teemana.

2. Henkilöstöpoliittinen ohjelma

Kaakon kaksikon kuntien henkilöstöpoliittiset linjaukset on kirjattu henkilöstöpoliittiseen ohjelmaan, jota tarvittaessa vuosittain tarkistetaan.

Henkilöstöpoliittisen ohjelman tarkoituksena on tukea Kaakon kaksikon yhteistä henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön hyvinvointia muutoksessa. Henkilöstöpoliittinen ohjelma sisältää perusteet Kaakon kaksikon henkilöstön rekrytoinnille, henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseksi, henkilöstön palkitsemiseksi, työolosuhteista huolehtimiseksi, käytössä oleville johtamis- ja arviointijärjestelmille, tiedottamiselle sekä yhteiselle henkilöstöjärjestelmälle. Henkilöstöpoliittisen ohjelman liitteinä ovat Kaakon kaksikossa käytössä olevat henkilöstöön liittyvät suunnitelmat sekä ohjeet.

Henkilöstön osaamista ja ammattitaitoa, johtamista, vuorovaikutustaitoja, työolosuhteita ja työssä jaksamista on kehitetty määrätietoisesti ja pitkäjänteisesti koko Kaakon kaksikko -yhteistyön ajan. Jäljempänä esitetään, millä tavalla 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 4 kertaa (2015/6 kertaa).

Henkilöstöjaosto	2013 - 2016	Kokoukset
Kuntsi Juhani	puheenjohtaja	4
Heinonen Jari	varapuheenjohtaja	3
Astola Matti	jäsen	4
Lappi Jukka	jäsen	3
Paavola Aira	jäsen	4
Rikkola Riitta	jäsen	4
Havuaho Osmo	kunnanjohtaja	4
Ylönen Arto 23.5.2016 -	kunnanjohtaja	3
Halonen Kaija - 17.2.2016	hallinto- ja henkilöstöjohtaja	1
Vilen Olli	taluspäällikkö/hallintojohtaja	3

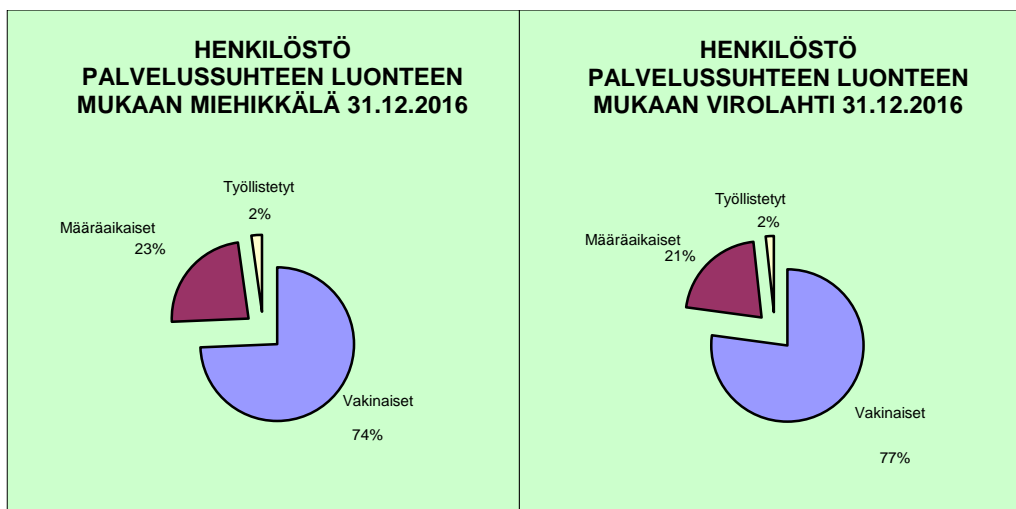
3. Henkilöstövoimavarat

3.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä 31.12. Miehikkälä												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Yleishallinto	7	7	7	1	1	2	1	1	1	9	9	10
Sosiaali- ja terveystoimi	161	173	174	52	61	61	4	3	6	217	237	241
Yhteensä	168	180	181	53	62	63	5	4	7	226	246	251

Henkilöstön määrä 31.12. Virolahti												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Yleishallinto Virolahti	4	4	4	1	2	2	0	0	0	5	6	6
Tukipalvelut	21	21	23	2	4	3	1	0	1	24	25	27
Sivistystoimi	68	66	69	25	30	22	0	1	5	93	97	96
Tekninen toimi	42	35	34	9	7	8	2	3	6	53	45	48
Yhteensä	135	126	130	37	43	35	3	4	12	175	173	177

Henkilöstön määrä 31.12. Miehikkälä - Virolahti												
	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Yleishallinto Miehikkälä	7	7	7	1	1	2	1	1	1	9	9	10
Sosiaali- ja terveystoimi	161	173	174	52	61	61	4	3	6	217	237	241
Yleishallinto Virolahti	4	4	4	1	2	2	0	0	0	5	6	6
Tukipalvelut	21	21	23	2	4	3	1	0	1	24	25	27
Sivistystoimi	68	66	69	25	30	22	0	1	5	93	97	96
Tekninen toimi	42	35	34	9	7	8	2	3	6	53	45	48
Yhteensä	303	306	311	90	105	98	8	8	19	401	419	428



KT:n mukaan vuonna 2016 kunta-alalla työskenteli 422.000 henkilöä, joista vakinaisia oli 78,5 %, määräaikaista 20,4 % ja työllistettyjä 1,1 %.

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).

Teoreettinen HTV = palveluksessaolopäivät kalenteripäivinä / 365 * osa-aika-% / 100

HTV1 = teoreettinen HTV - kaikki poissaolot (todellinen työssäoloaika)

HTV2 = teoreettinen HTV - palkattomat poissaolot

	Teoreettinen HTV	HTV1	HTV2
Yleishallinto Miehikkälä	10,11	8,00	10,05
Sosiaali- ja terveystoimi	215,65	162,44	201,87
yhteensä	225,76	170,44	211,92
Yleishallinto Virolahti	6,54	5,70	6,55
Tukipalvelut	25,74	20,71	24,39
Sivistystoimi	95,19	51,96	84,11
Tekninen toimi	48,81	38,43	46,28
yhteensä	176,28	116,80	161,33
Kaikki yhteensä	402,04	287,24	373,25

3.3 Päätoimiset ja osa-aikaiset (koko henkilöstö)

Päätoimiset ja osa-aikaiset 31.12.2016				
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset		Yhteensä
		Osa-aikatyö	Osa-aikaeläke ym. omaehtoiset	
Miehikkälä 31.12.2016				
Yleishallinto	7	1	1	9
Sosiaali- ja terveystoimi	188	11	18	217
Yhteensä	195	12	19	226
%-osuus	86,3	5,3	8,4	100,0
Virolahti 31.12.2016				
Yleishallinto	5	0	0	5
Tukipalvelut	23	1	0	24
Sivistystoimi	81	10	2	93
Tekninen toimi	45	3	5	53
Yhteensä	154	14	7	175
%-osuus	88,0	8,0	4,0	100,0

KT:n mukaan vuonna 2015 kuntien henkilöstöstä kokoaikatyössä oli 87,4 % kuukausipalkkalaisista. Osa-aikaisia ja sivutoimisia oli 12,6 %.

3.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma (vakinaiset)

Miehikkälä 31.12.2016			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	45,5	51,3
Yleishallinto	Naiset	53,6	
Sosiaali- ja terveystoimi	Miehet	49,7	47,5
Sosiaali- ja terveystoimi	Naiset	47,4	

Miehikkälän kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,6 vuotta (2015/48,4, 2014/47,7, 2013/47,7). Miesten keski-ikä oli 48,8 vuotta (2015/50,1, 2014/49,1, 2013/48,1) ja naisten keski-ikä 47,6 vuotta (2015/48,3, 2014/47,6, 2013/47,7).

Virolahti 31.12.2016			
	Sukupuoli	Keski-ikä	Keski-ikä
Yleishallinto	Miehet	58,0	52,3
Yleishallinto	Naiset	50,3	
Tukipalvelut	Miehet	35,0	51,5
Tukipalvelut	Naiset	52,3	
Sivistystoimi	Miehet	45,5	43,8
Sivistystoimi	Naiset	43,3	
Tekninen toimi	Miehet	49,2	51,8
Tekninen toimi	Naiset	54,3	

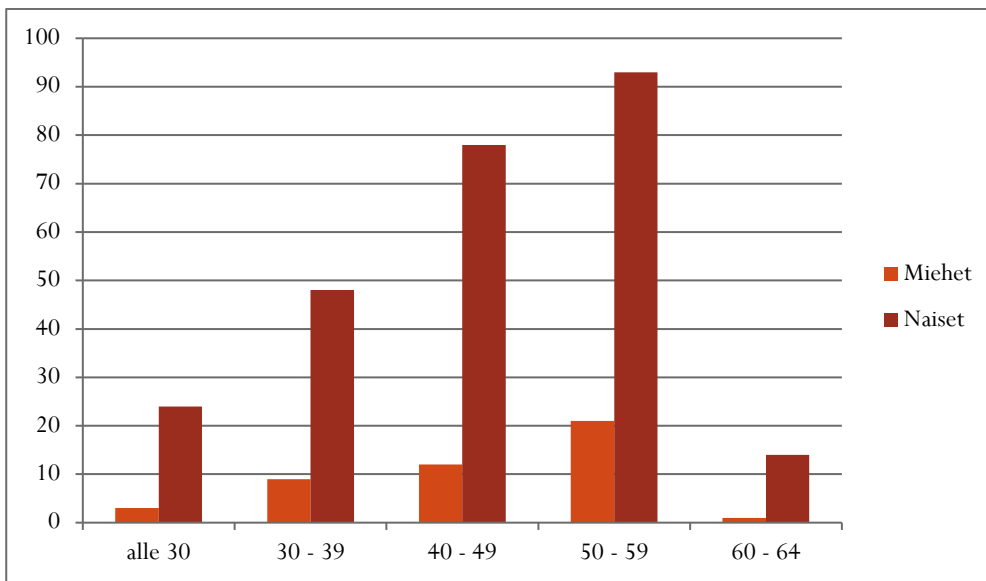
Virolahden kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,7 vuotta (2015/48,1, 2014/47,8, 2013/47,6). Miesten keski-ikä oli 47,7 vuotta (2015/48,2, 2014/46,7, 2013/47,6) ja naisten keski-ikä 47,7 vuotta (2015/48,1, 2014/48,3, 2013/47,7).

KT:n mukaan vuonna 2015 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,8 vuotta. Miesten keski-ikä oli 45,6 vuotta ja naisten keski-ikä 45,8 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Ikäjakauma 31.12.2016

Miehikkälä			Virolahti		
Ikä	Lukumäärä	%-osuus	Ikä	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	17	10,1	alle 30	10	7,4
30 - 39	28	16,7	30 - 39	29	21,5
40 - 49	53	31,5	40 - 49	37	27,4
50 - 59	62	36,9	50 - 59	52	38,5
60 - 64	8	4,8	60 - 64	7	5,2
Yhteensä	168	100,0	Yhteensä	135	100,0

Miehikkälä ja Virolahti				
Ikä	Miehet	Naiset	Yhteensä	%-osuus
alle 30	3	24	27	8,9
30 - 39	9	48	57	18,8
40 - 49	12	78	90	29,7
50 - 59	21	93	114	37,6
60 - 64	1	14	15	5,0
Yhteensä	46	257	303	100,0



Sukupuolijakauma 31.12.2016

Henkilöstö sukupuolen mukaan 31.12. Miehikkälä													
		Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
		2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Yleishallinto Miehikkälä	Miehet	2	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	2
Yleishallinto Miehikkälä	Naiset	5	5	5	1	1	2	1	1	1	7	7	8
Sosiaali- ja terveystoimi	Miehet	7	7	7	3	2	1	1	1	1	11	10	9
Sosiaali- ja terveystoimi	Naiset	154	166	167	49	59	60	3	2	5	206	227	232
Yhteensä		168	180	181	53	62	63	5	4	7	226	246	251

Henkilöstö sukupuolen mukaan 31.12. Virolahti													
		Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
		2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2014	2014
Yleishallinto Virolahti	Miehet	1	1	1	1	1	1	0	0	0	2	2	2
Yleishallinto Virolahti	Naiset	3	3	3	0	1	1	0	0	0	3	4	4
Tukipalvelut	Miehet	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Tukipalvelut	Naiset	20	20	22	2	4	3	1	0	1	23	24	26
Sivistystoimi	Miehet	19	15	18	9	3	4	0	1	2	28	19	24
Sivistystoimi	Naiset	49	51	51	16	27	18	0	0	3	65	78	72
Tekninen toimi	Miehet	21	20	20	2	0	0	2	3	5	25	23	25
Tekninen toimi	Naiset	21	15	14	7	7	8	0	0	1	28	22	23
Yhteensä		135	126	130	37	43	35	3	4	12	175	173	177

31.12.2016 Miehikkälän henkilöstöstä naisia oli 94% ja miehiä 6%.

31.12.2016 Virolahden henkilöstöstä oli naisia 68% ja miehiä 32%.

Naisten suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 82,8% (2015/86,4%, 2014/85,2%, 2013/85,4%).

KT:n mukaan 80% kunnallisesta henkilöstöstä on naisia.

3.5 Henkilöstö sopimusaloittain

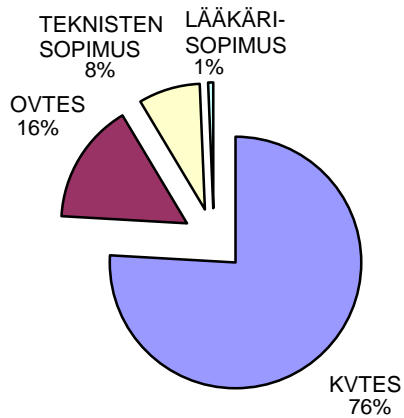
Henkilöstö jakautuu neljän virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalalle seuraavasti:

- kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
- kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
- kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)
- kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus (LS)

Vakinainen henkilöstö sopimusaloittain 31.12. Miehikkälä																		
	Yleinen ves			Yleinen tes			Perhepäivähoitajat			Lääkärit			Hammaslääkärit			Yhteensä		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
M	2	2	2	7	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	9	9
N	13	14	15	142	153	153	2	2	2	1	1	1	1	1	1	159	171	172
	15	16	17	149	160	160	2	2	2	1	1	1	1	1	1	168	180	181

Vakinainen henkilöstö sopimusaloittain 31.12. Virolahti																		
	Yleinen ves			Yleinen tes			Tekninen			Peruskoulu			Lukio			Yhteensä		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
M	2	2	2	2	2	3	21	20	20	10	11	13	2	2	2	37	37	40
N	0	1	1	60	52	53	3	3	3	33	31	31	2	2	2	98	89	90
	2	3	3	62	54	56	24	23	23	43	42	44	4	4	4	135	126	130

**VAKINAINEN HENKILÖSTÖ
SOPIMUSALOITTAIN
MIEHIKKÄLÄ-VIROLAHTI 31.12.2016**



3.6 Henkilöstön vaihtuvuus

Tulleet vakinaiset	2016	2015	2014
Miehikkälä			
Yleishallinto	1	0	0
Sosiaali- ja terveystoimi	12	5	14
Yhteensä	13	5	14
Virolahti			
Yleishallinto	0	1	0
Tukipalvelut	1	3	0
Sivistystoimi	6	3	5
Tekninen toimi	5	1	2
Yhteensä	12	8	7

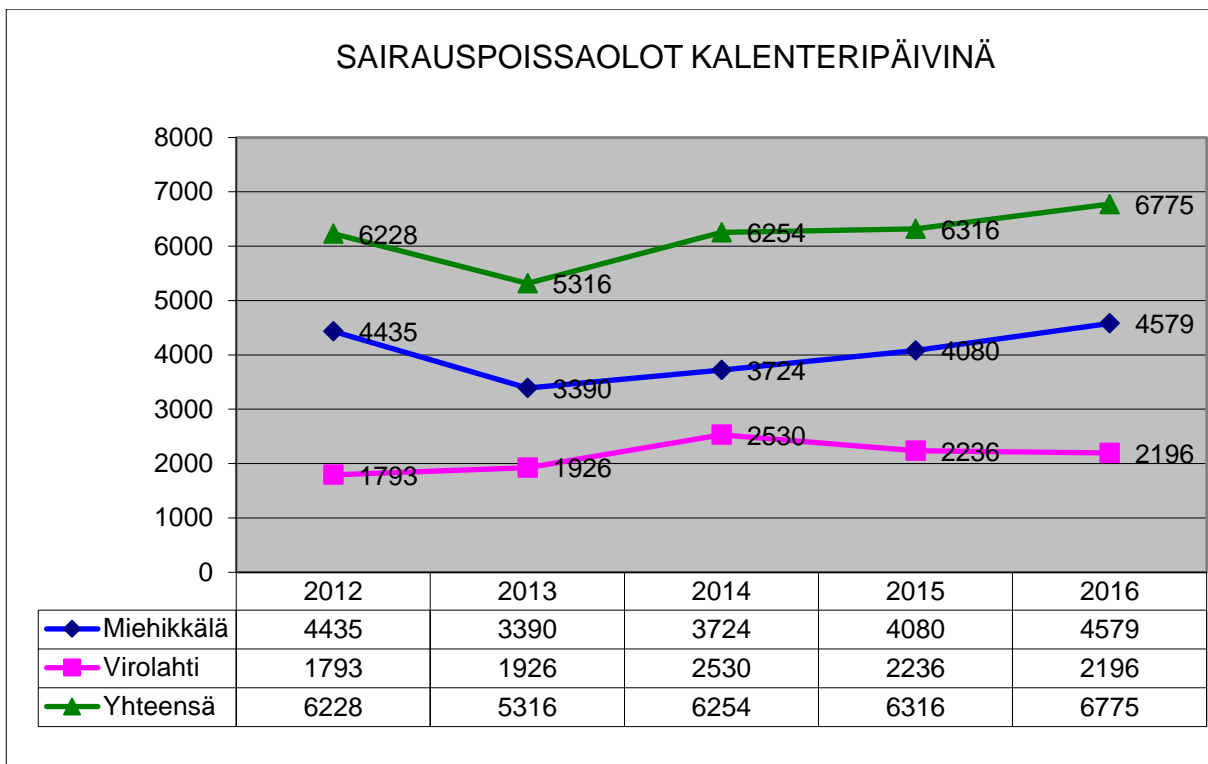
Lähteneet vakinaiset	Miehikkälä			Virolahti		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Eronnut	6	4	2	6	4	3
Eläkkeelle	11	3	3	5	5	2
Muu syy	1	1	0	0	1	0
Yhteensä	18	8	5	11	10	5

3.7 Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle voi toistaiseksi jäädä joustavasti 63 - 68 vuoden ikäisenä tai henkilökohtaisessa eläkeiässä. Vuoden 2017 eläkeuudistuksessa vanhuuseläkeikä nousee portaittain syntymävuoden perusteella. Henkilökohtaisiin eläkeikiin ei ole tulossa muutoksia.

Vuonna 2016 eläkkeelle jäi 16 henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle 11 ja pysyväälle työkyvyttömyyseläkkeelle 5. Vuoden lopussa osa-aikaeläkkeellä oli 2 henkilöä, määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä 2 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä 7 henkilöä.

3.8 Sairauspoissaolot



Henkilöstön sairauspoissaolot lisääntyivät jälleen edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauslomien määrä oli 16,9 päivää/henkilötyövuosi (2015/15,6 pv, 2014/15,4 pv, 2013/13,4 pv, 2012/15,2 pv). Miehikkälässä määrä oli 20,3 päivää/htv (2015/17,6 pv, 2014/15,9 pv, 2013/14,4 pv, 2012/18,2 pv) ja Virolahdella 12,5 päivää/htv (2015/12,9 pv, 2014/14,7 pv, 2013/12,0 pv, 2012/10,8 pv).

Koko vuoden työssä olleesta Kaakon kaksikon henkilöstöstä 96 henkilöllä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja (2015/111, 2014/92). 117 henkilöllä oli sairauspoissaoloja 1-10 päivää (2015/112, 2014/121), 72 henkilöllä 11-60 päivää (2015/67, 2014/76) ja 21 henkilöllä yli 60 päivää (2015/20, 2014/18).

Vuonna 2015 valtakunnallinen sairauspoissaolopäivien määrä kunta-alalla oli keskimäärin 16,5. Valtakunnallisten laskelmien mukaan sairauslomapäivä maksaa työnantajalle n. 350 €/pv.

Kaakon kaksikossa on käytössä sairauspoissaoljen seurantajärjestelmä.

Työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi esimiehen on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun sairauspoissaoloa on kertynyt yhteensä 30 päivää yhdessä tai useammassa jaksossa kalenterivuoden aikana. Jos työkyvyttömyys jatkuu edelleen määrääjäksi myönnetyn sairauspäivärahaikauden jälkeen, työntekijän on saatavien edelleen sairauspäivärahaa, toimitettava selvitys työkyvyttömyyden jatkumisesta Kelaan kahden kuukauden kuluessa sairauspäivärahan maksamisen päättymisestä. Tarkoituksena on mahdollistaa aiempaa varhaisempi puuttuminen pitkittyvään työkyvyttömyyteen.

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

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-ohjetta päivitettiin vuonna 2016 niin, että esimiehen on käytävä työntekijän kanssa puheeksiottokeskustelu, kun sairauslomapäivien määrä ylittää 14 päivää kalenterivuoden aikana.

3.9 Työtapaturmat

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 terveellisyyteen.

TYÖTAPATURMAT								
	2016		2015		2014		2013	
	Luku- määrä	Menetetyt kalenteripvt	Luku- määrä	Menetetyt kalenteripvt	Luku- määrä	Menetetyt kalenteripvt	Luku- määrä	Menetetyt kalenteripvt
Miehikkälä	8	49	11	55	10	32	11	234
Violahti	6	91	7	27	8	200	5	46
Yhteensä	14	140	18	82	18	232	16	280

TYÖTAPATURMAT	2016	
	Luku- määrä	Menetetyt kalenteripvt
Yleishallinto Miehikkälä	0	0
Sosiaali- ja terveystoimi	8	49
Yleishallinto Virolahti	0	0
Tukipalvelut	2	1
Sivistystoimi	2	73
Tekninen toimi	2	17
Yhteensä	14	140

Luvut sisältävät myös työmatkatapaturmat (1/0 pv).

Työssä sattuneiden tapaturmien yleisin syy oli liukastuminen tai kompastuminen. Aiheutuneet vahingot olivat pääasiassa venähdyksiä ja ruuheita. Yhdestä työtapaturmasta aiheutui pitkä yli 50 päivän poissaolo. 4 työtapaturmasta ei aiheutunut lainkaan työstä poissaoloa.

Työmatkaturvallisuuden parantamiseksi työnantaja on suositellut liukusteiden hankkimista jalkineisiin. Niitä on saanut hankkia omakustannushintaan.

3.10 Muut poissaolot

POISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ						
	Miehikkälä			Virolahti		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Perhepoliittiset vapaat	2613	3011	3370	1497	1367	1364
Tilapäinen hoitovapaa	100	79	83	86	54	64
Koulutus	786	570	757	950	950	686
Luottamusmieskoulutus	11	10	14	7	1	2
Kuntoutustuki	334	731	398	672	166	0
Kuntoutus	86	31	61	5	35	20
Vuosiloma	9958	9384	9425	4479	4605	4256
Ylityövapaa	166	351	254	194	383	206
Muut	2118	2480	2372	2085	1430	1549

Opettajien laskennallisen vuosiloman päivät eivät ole mukana Virolahden vuosilomapäivissä.

3.11 Säästötalkoovapaat

Henkilöstöjaosto on kokouksessaan 23.9.2013 suositellut henkilöstölle Kaakon kaksikon kuntien heikon taloudellisen tilanteen vuoksi henkilöstömenojen säästämistä. Palkattomat virka- ja työvapaat myönnetään työyksikön kannalta sopivimpana ajankohtana esimiehen päättämällä tavalla. Vapaan saa pitää joko yksittäisinä päivinä tai viikon kerrallaan, jolloin tässä "säästötalkoiden poikkeustilanteessa" myös viikoksi myönnettävästä vapaasta pidätetään palkka ainoastaan 5 päivältä eikä 7 päivältä, kuten normaalisti meneteltäisiin KVTES:n mukaan tämän pituisissa palkattomissa vapaissa.

Taulukossa ovat mukana ne säästötalkoovapaat, joihin ei ole otettu sijaista.

SÄÄSTÖTALKOOVAPAAT								
	1.1. - 31.12.		1.1. - 31.12.		1.1. - 31.12.		1.1. - 31.12.	
	2016		2015		2014		2013	
	päivät	€	päivät	€	päivät	€	päivät	€
Yleishallinto Miehikkälä	15	2 157,14	19	633,85	3	229,05	11	833,89
Sosiaali- ja terveystoimi	165	12 859,85	270	20 240,56	323	23 827,08	218	17 133,85
yhteensä	180	15 016,99	289	20 874,41	326	24 056,13	229	17 967,74
Yleishallinto Virolahti	0	0,00	0	0,00	8	524,38	0	0,00
Tukipalvelut	17	1 089,45	18	976,94	7	602,64	34	2 574,63
Sivistystoimi	90	4 878,80	136	8 073,42	66	4 057,49	21	1 477,20
Tekninen toimi	10	640,83	37	2 263,17	24	1 485,06	44	2 854,08
yhteensä	117	6 609,08	191	11 313,53	105	6 669,57	99	6 905,91
Kaikki yhteensä	297	21 626,07	480	32 187,94	431	30 725,70	328	24 873,65

4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

4.1 Henkilöstökustannukset

	Miehikkälä			Virolahti		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Työvoimakustannukset yhteensä josta	9 112 909	9 133 512	8 671 431	7 294 785	7 302 559	7 133 732
1. Palkat yhteensä josta	7 344 635	7 392 861	7 023 543	5 877 031	5 886 125	5 767 623
- vuosiloma-ajan palkat	792 729	763 398	754 332	341 262	350 249	323 923
- terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto	173 162	129 020	102 638	79 955	82 114	96 842
- perhevapaiden palkat, netto	5 074	7 648	3 137	2 671	1 957	11 030
- muiden lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat, netto	10 609	10 021	10 864	7 418	7 637	7 687
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	1 690 334	1 676 901	1 574 484	1 361 328	1 362 880	1 314 507
3. Muut (vuokratyövoima)	0	0	0	0	0	0
4. Henkilöstöinvestoinnit						
- työterveyshuolto, netto	36 110	36 880	33 706	28 953	25 628	24 208
- koulutus ja muu kehittäminen	28 999	14 004	26 094	15 594	16 802	15 944
- muut (työpaikkaruokailu, virkistys, tyky-toiminta, suojavaatteet yms.)	12 831	12 866	13 604	11 879	11 124	11 450

Työterveyshuollon, virkistys- ja tyky-toiminnan yhteiset kustannukset on jaettu vakinaisen henkilökunnan suhteessa Miehikkälän ja Virolahden kustannuksiksi.

Joulukuussa 2016 KVTES:n (yleinen henkilöstö) kokoajaisten keskiansio oli 2.327 € (2015/2.322 €, 2014/2.298 €), OVTES:n (opetushenkilöstö) kokoajaisten keskiansio 3.697 € (2015/3.604 €, 2014/3.543 €) ja TS:n (teknisen toimen henkilöstö) kokoajaisten keskiansio 2.504 € (2015/2.516 €, 2014/2.496 €).

Työllistettyjen palkkamenot olivat Miehikkälässä 115.172 € (2015/102.360 €, 2014/77.685 €, 2013/24.990 €) ja Virolahdella 151.484 € (2015/140.770 €, 2014/159.734 €, 2013/122.476 €).

Nuorten kesätyöntekijöiden palkkamenot olivat Miehikkälässä 30.069 € (2015/19.399 €, 2014/16.088 €, 2013/15.345 €) ja Virolahdella 34.262 € (2015/45.746 €, 2014/49.271 €, 2013/49.265 €). Virolahden summa sisältää Miehikkälän teknisen toimen kesätyöntekijöiden palkkoja 7.264 € (2015/10.952 €, 2014/8.929 €, 2013/5.929 €).

KVTES- ja OVTES -tuloksellisuuserä (määräaikainen 1.9.2010 alkaen)

1.9.2010 kaikilla sopimusaloilla oli käytettävissä paikallisesti 0,7 %:n suuruinen järjestelyerä, jonka tavoitteena on ollut parantaa tuloksellisuutta ja tuottavuutta sekä hillitä menojen kasvua. Tuloksellisuuserää sovittiin arvioitavaksi ja seurattavaksi vuosittain. Vuonna 2016 KVTES:n tuloksellisuuserästä 1.724,80 euroa päätettiin maksaa määräaikaisina henkilökohtaisina lisinä 64 henkilölle á 26,95 euroa ajalla 1.11.2016 - 31.10.2017 kriteerinä 0 sairauspoissaolopäivää. OVTES:n tuloksellisuuserä 469,80 euroa päätettiin maksaa määräaikaisina henkilökohtaisina lisinä 15 henkilölle á 31,32 euroa ajalla 1.11.2016 - 31.10.2017 kriteerinä 0 sairauspoissaolopäivää.

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. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken sen perusteella, kuinka paljon nyt maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunkin jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä.

Vuonna 2016 Miehikkälä maksoi eläkemenoperusteista maksua 302.196 € (2015/301.386 €, 2014/348.592 €) ja Virolahti 462.179 € (2015/495.393 €, 2014/521.239 €).

Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteista maksua (varhe-maksu), kun työntekijä jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle (määräaikainen työkyvyttömyyseläke). Kevan valtuuskunta päättää varhe-maksun määrän jokaiselle vuodelle erikseen. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken varhaiseläkkeistä aiheutuvien menojen suhteessa. Vuoden 2008 jälkeen alkaneet eläkkeet vaikuttavat työnantajan varhe-maksuun 36 kalenterikuukauden ajan eläkkeen alkamisesta. Työnantaja voi vaikuttaa varhe-maksuun tukemalla työntekijöidensä työssä jatkamista ja em. eläkkeille siirtyneiden työhön palaamista. Ratkaisuna voi olla esimerkiksi osatyökyvyttömyyseläke tai ammatillinen kuntoutus.

Vuonna 2016 Miehikkälä maksoi varhe-maksua 73.187 € (2015/62.293 €, 2014/64.032 €) ja Virolahti 38.397 € (2015/36.192 €, 2014/36.487 €).

5. Henkilöstön aikaansaannoskyky

Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

5.1 Työterveyshuolto

Henkilöstön työterveyshuollon palvelut järjestettiin Kymijoen Työterveys -liikelaitoksen kautta. Palvelut tuotettiin pääsääntöisesti Miehikkälässä ja Haminassa. Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2016 olivat kokonaisuudessaan 142.932 € (2015/135.474 €, 2014/127.569 €).

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Vuoden 2016 kustannuksista 44,3 % kuului I korvausluokkaan, joista Kela korvaa työnantajalle 60 %. II korvausluokkaan kuului 55,8 % kustannuksista ja niistä työnantajalle korvataan 50 %.

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteita ovat suunnitelmakaudella 2014 - 2017 sairauspoissaolojen hallinta, esimiesten tukeminen muutoksessa ja työyhteisön tuki. Tavoitteiden saavuttamiseksi on tehty tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon ja työnantajan edustajien sekä työsuojelun edustajien kanssa.

Työterveyden toimenpiteet ja käyntimäärät

Toimenpide	hlö/kpl 2016	hlö/kpl 2015	hlö/kpl 2014
Terveystarkastukset	229	152	232
Työpaikkaselvitykset	51	41	13
Työterveysneuvottelut	24	8	5
Erikoislääkärin konsultaatio-käynnit	10	13	2
Kirjoitetut lääkärilausunnot	38	23	11

Käyntimäärät	kpl 2016	kpl 2015	kpl 2014
työterveyslääkäri	600	945	803
työterveyshoitaja	261	409	419
työfysioterapeutti	58	98	70
työpsykologi	30	59	51

Käyntimäärät sisältävät kaikki käynnit ja yhteydenotot, myös puhelut.

Varsinaisia työpaikan ilmapiirikyselyjä ei ole tehty, vaan työyksikön ilmapiiri kartoitetaan työpaikkaselvitysten yhteydessä työyksiköittäin.

Leikkauskustannusten korvaus

Kaakon kaksikossa oli vuosina 2015-2016 kokeiluna käytössä leikkauskustannusten korvaaminen työnantajan kustantamana (esim. tapaturmasta aiheutuvat leikkaukset, pois lukien työtapaturmat). Toimintamallia päätettiin jatkaa toistaiseksi.

Työnantaja tukee maksimissaan 4.000 € leikkauksen nettokuluista, Jos leikkaus maksaa enemmän, työntekijä maksaa erotuksen. Työntekijällä on oikeus yhteen työnantajan tukemaan toimenpiteeseen viiden vuoden sisällä. Toimintamallia sovelletaan vakinaiisiin työntekijöihin. Kertomusvuonna korvattiin yhden työntekijän leikkauskuluja.

Influenssarokotukset

Henkilöstöjaosto on antanut suosituksen Kaakon kaksikon henkilökunnalle influenssarokotuksen ottamisesta. Rokotus on henkilökunnalle ilmainen.

Savuton Kaakon kaksikko

Kaakon kaksikon kunnat ovat julistautuneet savuttomiksi jo vuonna 2010. Kansanterveyslain ja työterveyshuoltolain mukaan terveydenedistäminen kuuluu kunnan lakisääteisiin velvollisuuksiin. Savuton Kaakon Kaksikko -toimintaohje päivitettiin kertomusvuonna ja henkilöstöjaosto hyväksyi sen kokouksessaan 16.12.2016. Päivitetty ohje tulee voimaan 1.2.2017. Työpäivän aikana tupakointi ja muiden tupakkatuotteiden käyttäminen on jatkossa mahdollista ainoastaan ruokatauon aikana, mikäli sitä ei lueta työntekijän/viranhaltijan työaikaan.

Työnantaja tukee tupakoinnin lopettamista tarjoamalla kolmen kuukauden ilmaisen nikotiinikorvaushoidon vakituisille työntekijöille ja sijaisille, joilla on ollut tai on puolen vuoden yhtäjaksoinen työsuhde Kaakon kaksikossa. Korvaushoitoja on aiemmin haettu vuosittain muutamia. Savuttomuuden tukemisella työnantaja haluaa ylläpitää ja edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia.

Ensiapuvalmiuden ylläpito

Henkilökunnalle järjestetään tarpeen mukaan ensiapukoulutusta ensiaputaitojen hankkimiseksi ja ylläpitämiseksi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Kertomusvuonna kursseja ei järjestetty. Vuonna 2015 järjestettyyn hätäensiapukoulutukseen osallistui yhteensä 86 työntekijää. Vuonna 2017 koulutusta järjestetään jälleen sen varmistamiseksi, että jokaisessa työyksikössä riittävän monella työntekijällä on voimassa olevat riittävät ensiaputaidot.

Kuntoutus

Työterveyshuolto ohjaa työntekijää hakemaan kuntoutukseen, jos terveystarkastuksissa tai lääkärissä käyntien yhteydessä ilmenee tekijöitä, jotka uhkaavat työntekijän työkykyä, ja arvellaan että kuntoutuksesta olisi hyötyä työkyvyn ylläpitämiseksi ja/tai parantamiseksi. Työntekijä voi myös itse hakeutua työterveyshuoltoon, jos on huolestunut työkyvystään ja olisi halukas hakeutumaan kuntoutukseen.

Kela järjestää työikäisille kuntoutusta, jolla parannetaan ja tuetaan työkykyä ja edistetään työelämään pääsyä tai sinne paluuta. Tyk- ja Aslak-kuntoutukset korvattiin toukokuussa KIILA-kuntouksella.

Kelan kuntoutuksiin osallistui kertomusvuonna 9 Kaakon kaksikon työntekijää. Kuntoutuspäiviä kertyi yhteensä 91 (2015/8 työntekijää/66 päivää, 2014/10 työntekijää/81 päivää).

5.2 Rekrytointi / henkilöstöpörssi / sisäinen haku

Henkilöstöpörssi

Henkilöstöpörssiä ylläpidetään henkilöstöhallinnossa. Sen välityksellä jokaiselle sijoitettavalle henkilölle pyritään löytämään uusi työ- tai koulutuspaikka taikka muu yksilöllinen ratkaisu. Vakinainen viranhaltija tai työntekijä voi ilmoittautua henkilöstöpörssiin sisäiseksi työnhakijaksi.

Sisäinen haku

Avoimia virkoja/työsuhteita ja sijaisuuksia tai tilapäisiä tehtäviä täytettäessä tulee esimiesten huomioida ensisijaisesti kuntien sisäisesti siirtyvä henkilöstö huomioiden kelpoisuus ja soveltuvuus tehtävään. Mikäli on selvää, ettei kuntien henkilöstöstä löydy kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita, voidaan paikka laittaa yleisesti haettavaksi alan ammattilehdissä, internet-sivuilla, työvoimatoimistossa tai muulla tavoin.

Vuonna 2016 sisäisesti täytettiin 33 virka-/työsuhdetta (2014/23, 2013/17). Sosiaali- ja terveystoimessa palkattiin sijaisia eripituisiin työsuhteisiin ilman hakumenettelyä.

Rekrytointilanne

Rekrytointitilanne kokonaisuudessaan oli kohtuullisen hyvä.

Perehdyttämisopas

Kaakon kaksikolla on käytössä yhteinen perehdyttämisopas. Ko. oppaan avulla helpotetaan tulokkaan opastamista työhön, työyhteisöön ja ympäristöön sekä sitoutumista työyhteisöön. Perehdyttämistä tarvitaan myös organisaation sisällä työtehtävästä toiseen siirtyvälle henkilölle. Hyvä perehdyttäminen tukee uuden työntekijän verkottumista yhteistyötahojen kanssa sekä tukee työntekijän työhyvinvointia.

Henkilöstön palkitseminen

Henkilöstön palkitsemissäännön mukaan vähintään yhden vuoden ajan oman kunnan palveluksessa olevaa vakinaista viranhaltijaa ja työntekijää muistetaan 50 -vuotismerkkipäivänä ja palvelussuhteen päättyessä.

Tasavallan Presidentti on myöntänyt kertomusvuonna kunniamerkin 5 henkilölle.

5.3 Ylityö-/työntasausvapaat toimialoilla

Lisä- ja ylitöiden tekemiseen tarvitaan aina esimiehen määräys ja ne korvataan pääsääntöisesti vapaana virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Lisä- ja ylityöt pyritään korvaamaan kunkin vuoden loppuun mennessä.

Ylityötunnit toimialoittain 31.12.

Toimiala	2016	2015	2014
Yleishallinto, Miehikkälä			
○ Yleishallinto	0	0	0
○ Museotoimi	61	137	64
Yhteensä	61	137	64
Yleishallinto, Virolahti			
○ Yleishallinto	72	23	29
Yhteensä	72	23	29
Tukipalvelut			
○ Henkilöstöhallinto	55	50	70
○ Taloushallinto	77	38	61
Yhteensä	132	88	131
Sivistystoimi			
○ Sivistystoimen hallinto ja vapaa-aikatoimi	0	35	22
Yhteensä	0	35	22
Tekninen toimi			
○ Rakennusvalvonta	28	27	69
○ Tekninen toimi	1436	856	619
Yhteensä	1464	883	688
Sosiaalitoimi			
○ Sosiaalitoimi ja hallinto	65	52	79
○ Päivähoito ja esiopetus	30	14	30
○ Vanhustyö ja kotihoito	73	152	114
○ Terveystoimi	318	243	436
Yhteensä	486	461	659
Kaikki yhteensä	2215	1627	1593

Sosiaali- ja terveystoimen "ylityöt"/työntasausvapaat ovat kertyneet eri yksiköissä pääasiassa esimiestehtävissä tai itsenäisissä asiantuntijatehtävissä oleville työntekijöille ilman ylityömääräystä aiheutuen lähinnä ruuhka- ja vuorotyöistä.

5.4 Tyky- ja virkistystoiminta

Kunnan järjestämän tyky- ja virkistystoiminnan kustannukset olivat yhteensä 19.565 € (2015/19.445 €, 2014/22.036 €).

Tyky-toiminta

Henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää seuraavia tiloja keskimäärin kerran viikossa (enintään 52 krt/v) oman kuntonsa ylläpitämiseksi ja parantamiseksi työnantajan kustantamana:

- Kaakon Kuntohoidon ja Sammon talon kuntosali
- Toimintakeskus Rateva: kuntosali ja uima-allas
- Hamina: liikuntahallien kuntosalit ja Linnoituksen uimahalli
- Avantouinti (Klamilan satama ja Kiiston maja)

Henkilöstöllä oli myös mahdollisuus käyttää Klamilan koulun kuntosalia, Villinrannan kuntosalia ja Hyvinvointikeskus Kunilan kuntosalia. Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua Martin hölkkään (18 osallistujaa) ja Naisten kypille (6 osallistujaa).

Kulttuuri- ja liikuntaseteilit

Henkilökunnalla oli mahdollisuus saada 5 kpl 4 €:n arvoista Tyky-kuntoseteliä käytettäväksi liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Kertomusvuonna seteleitä käytti 168 henkilöä (2015/154, 2014/68).

Virkistystoiminta

Henkilöstölle järjestettiin virkistystoimintaa seuraavasti:

- Purhon teatteri, "Mooses Viinasen elämä vaipoista verkkareihin", 18.3. - 16.4.2016, osallistujia 73
- Tallinnan risteily 16. - 17.4.2016, osallistujia 91
- Arktika-linturetket Charlotte-saaristoristeilylaivalla Virolahden Saaristossa 15.5.2016 ja 21.5.2016, osallistujia 4.
- Kaakon kamarimusiikin konsertit 12. - 16.7.2016, osallistujia 46
- Sadonkorjuujuhla Olkihatussa 3.9.2016, osallistujia 126. Juhlassa esiintyi taikuri Markku Purho.

Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus nauttia jouluateria työpisteissä 20.12.2016, osallistujia 264 (2015/259, 2014/305).

6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

6.1 Henkilöstön koulutustaso

Koulutustaso	Miehet	Naiset	Yhteensä
Perusaste	3	3	6
Keskiaste	18	142	160
Alin korkea-aste	6	30	36
Alempi korkeakouluaste	5	43	48
Ylempi korkeakouluaste	13	39	52
Tutkijakoulutus	1	0	1
Yhteensä	46	257	303

6.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Työttömyysvakuutusrahastolta on anottu vuoden 2016 koulutuskorvausta yhteensä 4.359,11 € (2015/5.927,82 €, 2014/6.019,14 €).

Kaakon kaksikolle on laadittu yhteinen koulutussuunnitelma tukemaan henkilöstön osaamista suunnitelmallisella henkilöstökoulutuksella ja ammatillisella täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksella. Koulutuksella lisätään henkilöstön osaamista ja monitaitoisuutta sekä työhyvinvointia. Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea kuntien hyväksymiä strategioita ja toiminta-ajatuksia ja yhteisen palvelutuotannon tavoitteita luomalla kuntien asukkaille yksilöllisen ja nykyaikaisen palvelutason kaikilla toimialoilla siten, että tehtävissä olisi osaava, sitoutunut ja motivoitunut palvelukykyinen henkilöstö.

Miehikkälässä koulutuspäiviä kertyi yhteensä 332 ja Virolahdella 230 (koulutuskorvaustunnit/5) (2015/470 ja 255). Miehikkälässä koulutukset toteutetaan pääasiassa paikalliskoulutuksena.

Miehikkälä	TA 2016	Toteuma
Yleishallinto	10 700	4 820
Sosiaali- ja terveystoimi	14 100	7 269

Virolahti	TA 2016	Toteuma
Yleishallinto *)	17 600	14 032
Sivistystoimi **)	50 700	7 517
Tekninen toimi	7 200	7 205

*) Sisältää tukipalveluiden järjestämät koko henkilöstölle yhteiset koulutukset

***) Määrärahaan sisältyy myös opetustoiminnan koulutusmenot sekä kulttuuripalvelut. Toteuma sisältää vain henkilöstön koulutusmenot.

Koulutussuunnitelmassa edellytetään, että kaikilla koulutukseen osallistuvilla on velvollisuus edelleen kouluttaa muuta henkilöstöä. Edelleen koulutuksella varmistetaan se, että organisaatiossa pystytään hyödyntämään koulutuksessa saadut tiedot. Myös ay-koulutukseen osallistuvien henkilöiden edellytetään jakavan tietoa edelleen organisaation käyttöön.

6.3 Ammattitaidon ylläpitäminen

Organisaation yhteiset sisäiset koulutukset

Aurinkoiset asenteet -koulutus 30.8.2016 Miehikkälän Salpalinjamuseolla ja Virolahdella Rajasalissa, kaksi samansisältöistä 3h kestoista koulutusta, osanottajia yhteensä 171. Kouluttajana Olli Linjala ja Annamaria Vapaavuori Aurinkoiset asenteet Oy:stä.

Lisäksi järjestettiin toimialakohtaisia koulutuksia toimialojen omien tarpeiden mukaan. Asiakirjahallinnon julkisuuteen ja sallassapitoon liittyvä koulutus toteutettiin verkkokoulutuksena vuonna 2016.

6.4 Johtamis- ja esimieskoulutus

Esimiestaitojen kehittäminen

- Jet-koulutusta suoritti 2 esimiestä.
- Lähiesimiestyön ammattitutkintoa suoritti 1 esimies.
- Esimiesten vertaistukitilaisuudet, kaksi sisäisesti toteutettua 2 h kestoista esimiesten keskustelutilaisuutta järjestettiin 21.9.2016 Virolahdella ja 26.9.2016 Miehikkälässä.

6.5 Omaehtoinen itsensä kehittäminen

Koulutusstipendit

Stipendin tarkoituksena on tukea itsenäistä, työajan ulkopuolella tapahtuvaa itsensä kehittämistä opiskelulla. Stipendi voidaan myöntää myös vuorottelu- ja opintovapaalla tapahtuvaan opiskeluun.

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 ja tiedon jakaminen työyhteisössä. Esimiehiltä/lähiesimiehiltä pyydetään lausunnot hyödynnettävyydestä työssä.

Vuonna 2016 myönnettiin 2 koulutusstipendiä tutkinnon tai opintopisteiden suorittamisesta yhteensä 1.200 €. (2015/1 kpl/500 €, 2014/4 kpl/3.000 €).

Tutkintoon johtavaan tai muun omaehtoisen koulutuksen/opiskeluun sisältyvistä koulutuspäivistä voidaan myöntää palkallista koulutusvapaata enintään 5 työpäivää vuodessa edellyttäen, että opinnot ovat olleet hyödynnettävissä työntekijän/viranhaltijan tehtävässä kuten täydennyskoulutuksessakin. Työ-/virka-suhteen on tullut kestää vähintään 2 vuotta ennen ko. koulutusta.

Kertomusvuonna myönnettiin palkallista koulutusvapaata 2 henkilölle (2015/5, 2014/2, 2013/8).

6.6 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat yksi osa henkilöstöjohtamisen välineistä 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. Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään vuosittain.

Kehityskeskusteluprosentit

Toimiala %	2016	2015	2014
Miehikkälä			
o Yleishallinto	75	100	100
o Museotoimi	0	89	86
o Sosiaalitoimi ja hallinto	50	50	5
o Päivähoito ja esiopetus	82	87	20
o Vanhustyö ja kotihoito	37	28	15
o Terveystieteiden tutkimuskeskus	100	58	94
Virolahti			
o Yleishallinto	86	63	83
o Tukipalvelut	100	100	100
o Sivistystoimi	75	75	70
o Tekninen toimi	45	34	22

7. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

7.1 Työpaikkademokratia

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

Toimikuntaan kuuluu 14 jäsentä, joista puolet edustaa työnantajaa ja puolet työntekijöitä. Työntekijöiden edustajista kaksi on työsuojeluvaltuutettuja ja viisi luottamusmiestä. Työnantajan edustajina on hallitusten ja johtoryhmän edustus sekä työsuojelupäällikkö ja KT -yhteyshenkilö ja varatyösuojelupäällikkö. Toimikunta kokoontui 3 kertaa (2015/4 kertaa).

Yhteistyötoimikunta			Kokoukset
Havuaho Osmo	puheenjohtaja	työnantajan edustaja	2
Autio Sari	varapuheenjohtaja	Super	3
Halonen Kaija	jäsen	hallinto- ja henkilöstöjohtaja, työsuojelupäällikkö	1
Heinonen Jari	jäsen	työnantajan edustaja	2
Kuntsi Juhani	jäsen	työnantajan edustaja	1
Nokka Antti	jäsen	työsuojeluvaltuutettu	2
Notkola Miia	jäsen	työsuojeluvaltuutettu	3
Peltola Mia	jäsen	Juko	3
Rasi Sari	jäsen	Jyty	3
Salmi Jukka	jäsen	varatyösuojelupäällikkö	1
Savolainen Minna	jäsen	Tehy	3
Seuri Marjo	jäsen	työnantajan edustaja	2
Uutela Kari	jäsen	Jhl	3
Vilen Olli	jäsen	hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö	3
Ylönen Arto	jäsen	työnantajan edustaja	2
Lappi Jukka	varajäsen	työnantajan edustaja	1
Rikkola Riitta	varajäsen	työnantajan edustaja	1
Tylli Leila	varajäsen	työnantajan edustaja	1

Käsitellyt asiat:

- Työterveydenhuollon kustannukset vuodelta 2015
- Henkilöstöraportti vuodelta 2015
- Koulutussuunnitelma vuodelle 2017
- Tyky- ja virkistysuunnitelma 2017
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman hyväksyminen 2017
- Yhdenvertaisuussuunnitelma
- Savuton Kaakon kaksikko -toimintaohjeen päivittäminen
- Työaikamuotojen muutokset ja ruokataukokäytäntöjen täsmennykset

7.2 Työsuojaelu

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita ja siten turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia ja ammattitautteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja työntekijöiden terveydelle. Terveys käsittää sekä fyysisen että henkisen terveyden. Työsuojaelu on työpaikan ja esimiesten sekä muun henkilöstön normaalia arjen toimintaa. Työsuojaeluvaltuutettuina ja varavaltuutettuina toimivat toimikaudella 2014 - 2017 seuraavat henkilöt:

Työntekijät:

Antti Nokka (Jhl)	työsuojaeluvaltuutettu
Liisa Korpas (Jyty)	1. työsuojaeluvartuutettu
Marko Koskikero (Jhl)	2. työsuojaeluvartuutettu

Toimihenkilöt:

Miia Notkola (Super)	työsuojaeluvaltuutettu
Mikko Heino (Juko)	1. työsuojaeluvartuutettu
Anu Haapala (Jyty)	2. työsuojaeluvartuutettu

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojaelun vastuualueen toimesta tehtiin kertomusvuonna työsuojaelutarkastuksia seuraavasti:

- 7.1.2016 Villinrannan palvelukeskus

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työturvallisuuslain mukaan työpaikoilla tulee selvittää ja arvioida työntekijöiden ja työnantajan kanssa yhteistyössä työntekijöiden työtehtäviä ja työn vaaratekijöitä. Arviointi tehtiin työyksiköissä pääosin vuoden 2015 aikana tuli tehdä työturvallisuuskeskuksen lomakkeelle, johon kirjattiin arvioidut riskit, arviointiin osallistuneet henkilöt sekä toimenpiteet merkittävimpien riskien hallitsemiseksi.

Lähes kaikki työyksiköt palauttivat lomakkeet ja niitä käytiin läpi työyksikköpalavereissa, joihin osallistuivat työyksiköiden henkilökunnan lisäksi hallinto- ja henkilöstöjohtaja ja taluspäällikkö. Viimeiset työyksikkökäynnit tehtiin tammi-helmikuussa 2016. Työyksikkökäynnit liittyivät henkilöstöhallinnon uuteen organisaatiomuutokseen. Hallinto- ja henkilöstöjohtajan virkaa ei täytetty vaan tehtävät jaettiin taluspäällikölle ja palkkasihteerille, joiden nimikkeet muutettiin hallintojohtajaksi ja henkilöstösihteeriksi.

"Läheltä piti"- ja vaaratilanteet kirjataan ja tutkitaan. Tapaturmien tutkinnoista tehdään dokumentit, joista ilmenee kuhunkin tapahtumaan osallistuneet henkilöt, tapahtumaan johtaneet syyt sekä toimenpiteet vastaavien tapahtumien estämiseksi. Em. työturvallisuusilmoituksia toimitettiin työsuojaelupäällikölle kertomusvuonna 34 kpl (2015/19 kpl).

7.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiohjausryhmä toimii työhyvinvoinnin koordinoivana elimenä.

Työhyvinvointia tukevan työyksikkökilpailun teemaa uudistettiin vuonna 2016. Kuluvana vuotena ei enää valittu tsemppariyksikköä, vaan työyksikkökilpailun teemaksi otettiin kehityskeskustelut. Työyksiköjä pyydettiin vastaamaan kysymyksiin "Miten kehityskeskustelut ovat edistäneet työyksiköissänne työhyvinvointia?" ja "miten työyksiköissänne kehittäisitte kehityskeskustelujen sisältöä edelleen?" Määräaikaan mennessä saapui 9 vastausta. Työhyvinvoinnin ohjausryhmä arvioi kilpailun voittajiksi 4 työyksikköä. Kaikki kisaan osallistuneet yksiköt olivat edistäneet työhyvinvointia kehityskeskustelujen avulla. Kisan voittaneet työyksiköt olivat pohtineet syvällisemmin kehityskeskustelujen tärkeyttä työhyvinvoinnin edistämisen kannalta sekä ideoita keskustelujen kehittämiseksi ja niiden merkityksen ja vaikutavuuden lisäämiseksi.

Kisan voittivat Kaakon kaksikon puhtauspalvelut, Virojoen päiväkotijärjestelmä ja esiopetus, Villinrannan keskuskeittiö sekä Kaakon kaksikon mielenterveyspalvelut (Työpaja/vastaanottopalvelut). Sosiaalitoimi, Tuki- ja ohjauksen tiimi, Klamilan koulu, Vireäkoti ja Miehikkälän keskuskeittiö saivat kannustepalkinnon.

Työhyvinvointiohjausryhmä kokoontui kertomusvuonna 3 kertaa (2015/2 kertaa).

Työhyvinvointiohjausryhmä		Kokoukset
Alastalo Tarja	puheenjohtaja	3
Branders Ghita	jäsen	1
Hyttinen Auli	jäsen	2
Nokka Antti	jäsen	3
Notkola Miia	jäsen	2
Salmi Jukka	jäsen	3
Vilen Olli	jäsen/sihtööri	3

7.4 Tiedottaminen

Kaakon kaksikossa on käytössä Microsoft Exchange (Outlook) sähköposti ja sähköinen kalenterijärjestelmä sekä intranet, josta löytyvät ajankohtaiset asiat, lomakkeet, henkilöstötiedotteet yms.

Henkilöstötiedotteita lähetettiin kertomusvuonna 10 kpl (2015/12 kpl). Henkilöstötiedote lähetettiin henkilöstön lisäksi myös henkilöstöjaoston sekä Virolahden ja Miehikkälän kunnanhallitusten jäsenille.

Esimieskirjeitä lähetettiin esimiestoimintaan liittyvistä ajankohtaisista asioista 4 kpl (2015/10 kpl).

Hallintojohtajan, kunnanjohtajien ja luottamusmiesten yhteisiä päluottamusmiessalavereja pidettiin 8 kpl (2015/8 kpl).