

PUKKILAN KUNTA



HENKILÖSTÖRAPORTTI

2022

Sisällys

Johdanto	3
Pukkilan kunnan henkilöstöstrategia	3
Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö jaksaa työssään paremmin	4
Henkilöstön palkitseminen ja työhyvinvoinnin tukeminen	5
Talous ja tilastot	5
Kunnan henkilöstön määrä ja rakenne	6
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	6
Henkilöstömuutoksia tehtäväalueilla vuonna 2022	6
Henkilöstön ikärakenne ja muutos edellisiin vuosiin	8
Eläköityminen	8
Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2022	8
Työtapaturmat	9
Muut vapaat	9
Työterveyshuolto	10
Varhaisentuen malli Pukkilan kunnassa	10
Työsuojelu	10
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	11
Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta	11
Etätyö	11
Terve sisäilma	11

Johdanto

Toimimme kunnassamme arvojemme: rohkeus, rakkaus ja yksinkertaisuus mukaisesti, niitä aktiivisesti edistäen. Pienin voi olla suurin.

Vuosi 2022 oli kunnan historiassa suuri uudistumisen ja kehityksen vuosi. Talous oli budjetoitu suurelle alijäämälle ja näköpiirissä olevat vaativat talousarviovuodet sekä investoinnit laajakuituhankkeeseen kunnan alueella vaativat hyvin akuutisti toimintojen tehostamista, prosessien läpikäyntejä, digitalisointia ja sähköisten palvelukanavien käyttöönottoa – kunnan toimintojen kokonaisvaltaista tarkastelua ja osaamisen nostamista Pukkila 2.0 tasolle lähdettiin tekemään heti vuoden 2022 alusta uuden kunnanjohtajan johdolla. Kuntastrategia ja -imago uudistettiin kokonaisuutena ja kuntamarkkinointia lähdettiin tekemään järjestelmällisesti laskevien asukaslukujen vallitessa. Henkilöstöä koulutettiin ja kohdattiin aktiivisesti, samoin päättäjien kanssa tehostettiin työskentelymalleja. Vuosi oli erityisesti hallinnolle erittäin vaativa ja työntäyteinen, hyvin pienillä resursseilla. Henkilöstön palveluasenne on ollut kuitenkin kantavana voimavarana ja Pukkilan parhaana käyntikorttina.

Edelläkävijäisyys vaatii rohkeutta

Rohkea Pukkila merkitsee meille ennen kaikkea halua uudistua kuntana. Onnistuaksemme meidän tulee olla rohkeasti kekseliäitä ja innovatiivisia. Kunnioitamme perinteitä ja toivotamme yhtä aikaa uudet asiat tervetulleiksi. Viestintämme on vireää ja rohkeaa. Pukkilan kunnan henkilöstönä ja kuntalaisina teemme rohkeasti ehdotuksia oman toimintamme kehittämiseksi. Rohkeus on myös vapautta, jossa jokainen meistä saa elää rauhassa oman näköistään elämää. Rohkeudella voimme tehdä myös edelläkävijämäisiä asioita.

Me uskallamme puhua rakkaudesta

Me uskallamme puhua rakkaudesta. Rakkaus merkitsee meille läheisyyttä, yhteisöllisyyttä, yhteistyötä, hyvinvointia, lähimmäisenrakkautta ja välittämistä. Pukkilassa arvostamme jokaista ja jokainen saa olla juuri sellainen, kun on. Läheisyys näkyy jokaisessa kohtaamisessamme. Rakkaus on itsestään, toisista huolenpitoa.

Kaikki hyvä on yksinkertaista

Kuntaelämän ei tarvitse olla mutkikasta. Arjen yksinkertaisuutta voidaan parantaa sujuvoittamalla prosesseja, toimintaa ja palveluja selkeyttämällä niin kuntalaiselle kuin yrittäjällekin. Yksinkertaisuus on meille ketteryyttä, helppoutta ja ratkaisukykyä.

Pukkilan kunnan henkilöstöstrategia

Kuntastrategiassa huomioidaan kuntalain mukaan henkilöstöpolitiikka. Motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö on määritelty kunnan voimavaraksi kuntastrategiassa. Työntekijät tuottavat kunnan palvelut ja huolehtivat siten myös kuntalaisten hyvinvoinnista, toimien asiakaskokemuksen rajapinnassa tärkeinä käyntikortteina kunnan palvelualltiudelle. Pukkilan kunta on hyvä ja vastuullinen työnantaja, joka pitää huolen työntekijöistään järjestämällä lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi sairaudenhoidon ja tyhy-toimintaa. Hyvinvoiva henkilöstö tuottaa säästöjä kunnalle.

Pukkilan kunnan henkilöstöpolitiikkaa on määritelty tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, johon on kirjattu tavoitteita ja niihin liittyviä toimenpiteitä huomioiden mm. henkilöstörakenne, koulutuksen ja urakehityksen mahdollisuudet työssä sekä työolosuhteet johtamisen, esihenkilötyön, työyhteisön ja viestinnän näkökulmista että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Henkilöstöä koskevia asioita käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvassa yhteistyötoimikunnassa, joka huolehtii lakisääteisesti työpaikan yhteistoiminnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta.

Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö jaksaa työssään paremmin

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.

Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Lähde: Sosiaali- ja terveysministeriö <https://stm.fi/tyohyvinvointi>)

Kunnassa panostettiin vahvasti henkilöstön osaamisen ja osallistamisen vahvistamiseen vuonna 2022, erityisesti strategiatyön äärellä.

Kunnan henkilöstölle järjestettiin useita henkilöstöiltoja, koulutuksia ja tiedotusta tehostettiin merkittävästi kunnanjohton sekä ulkopuolisten kouluttajien kanssa.

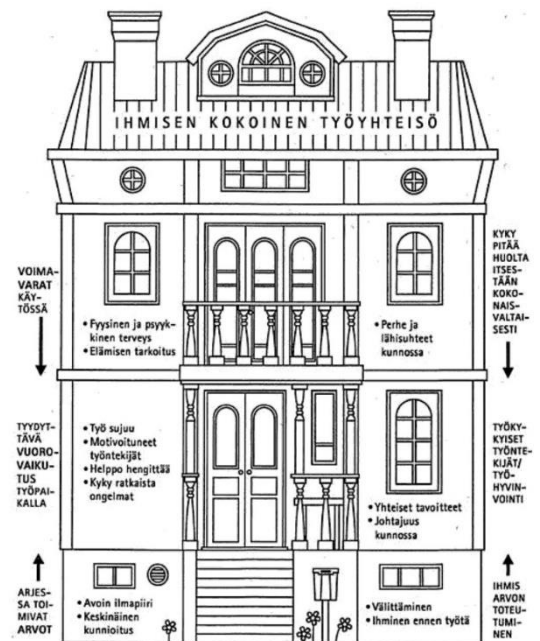
TYÖHYVINVOINTI TEHDÄÄN YHDESSÄ.

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Itse kukin meistä voi vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. (Lähde: Sosiaali- ja terveysministeriö <https://stm.fi/tyohyvinvointi>) Kuva: Hämäläinen, Pekka 2005

Työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa siihen, että

- sairauspoissaolokustannukset, tapaturmakustannukset ja työkyvyttömyyskustannukset pienenevät
- työtyytyväisyys, motivaatio ja työyhteisön ilmapiiri paranevat
- yhteinen osaaminen ja organisaation oppiminen kehittyvät
- innostus työhön ja sitoutuminen organisaatioon lisääntyvät.

Kaikki tämä parantaa kilpailukykyä, kannattavuutta ja tuottavuutta, vaikuttaa myönteisesti asiakastytyytyväisyyteen, organisaation imagoon ja haluttavuuteen sekä lisää luovuutta ja uusien tuotteiden kehitystä (Dunderfelt, Tony 2012).



Henkilöstön palkitseminen ja työhyvinvoinnin tukeminen

Kunnan henkilöstöllä on käytössään **ePassi-järjestelmä**, joka mahdollistaa liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluiden käytön (250 €/hlö/v). E-Passia käytettiin yhteensä 10 225,90 eurolla. Käyttöaste oli 92 prosenttia. Henkilöstölle annettiin joulumuistamisten ja yhteisen pikkujoulujuhlan yhteydessä myös **kiitoksena 40 euron arvoinen lisäetuus** hyvästä tsempistä, muutoksen vuotena 2022.

Henkilökunnalla on ilmaiset TYHY-liikuntavuorot sekä uinnit Onnissa. Lisäksi käytössä on Onnin, paloaseman ja koulun kuntosalit. TYHY-toimikunta järjestää myös risteilyjä, retkiä, pikkujoulut ym. yhteistä tyhy-ohjelmaa.

Pitkään palvelleiden palkitsemisjärjestelmä on ollut käytössä nykyisessä muodossaan vuodesta 2004. **Henkilöstö saa viisi vapaapäivää 15 palvelusvuodesta alkaen viiden vuoden välein, kertaluonteisesti seuraavalle vuodelle.** Vapaapäivät voi pitää palvelusajan täyttymisen jälkeisenä kalenterivuotena.

Pitkään palvelleiden palkitseminen hlöä/v							
	15 v	20 v	25 v	30 v	35 v	40 v	Yht
31.12.2015	5	1	2	2			10
31.12.2016	3	2	1		1		7
31.12.2017	2	1		2			5
31.12.2018		1	1		1		3
31.12.2019		3		1			4
31.12.2020	1	4					5
31.12.2021	1	1	1	1	1	1	6
31.12.2022		3	1				4

Talous ja tilastot

Vuoden 2022 henkilöstömenoihin on budjetoitu 2 666 131 euroa, ja toteuma vuodelta 2022 oli 2 924 676 euroa (sis. eläkemenerusteiset maksut). Henkilöstökulut ylittyivät 9,7 prosentilla, sisältäen työehtosopimusten mukaiset palkkojen korotukset. Johtuen useista useampaa poissaolojaksoa vaatineesta sairauslomasta, etenkin opetuspuolen henkilöstökulut ylittyivät merkittävästi. Henkilöstökulut kasvoivat vuodesta 2021 vuoteen 2022 218 697 euroa, eli 8,08 %.

Henkilöstökulut 2021–2022			
	2021	2022	Erotus
Yhteiset palvelut sekä tarkastustoimi		601 792	601 792
Hallintopalvelut sekä tarkastustoimi	334 095		-334 095
Elinvoimapaalvelut	70 115		-70 115
Ruoka- ja siivouspalvelut	428 932	375 864	-53 068
Hyvinvointipalvelut	260 645	311 758	51 113
Varhaiskasvatuspalvelut	559 831	574 977	15 146
Opetuspalvelut	911 364	1 060 285	148 921
Sosiaali ja terveystoimet	128 057		-128 057
Yhdyskuntatekniset palv.	12 940		-12 940
Yhteensä	2 705 979	2 924 676	218 697

Kunnan henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan henkilöstön määrä 31.12.2022

Tehtäväalue	Vakituiset Kaikki (joista osa- aikaisia)	Sijaiset Kaikki (joista osa- aikaisia)	Määräaikaiset Kaikki (joista osa- aikaisia)	Työllistetyt Kaikki (joista osa- aikaisia)	Yhteensä Kaikki (joista osa- aikaisia)
Hallinto, tsto-, talous- ja asiak.palv.	6		1	1 (1)	8 (1)
Hyvinvointipalvelut	6 (3)	3	2 (1)		11 (4)
Elinvoimapalvelut			1 (1 / hanke)	1	3 (1)
Ruoka- ja siivouspalvelut	8	2		1 (1)	11 (1)
Varhaiskasvatus-palvelut	11 (1)		4 (1)		15 (2)
Opetuspalvelut	15 (3)	1	9 (5)		25 (8)
Yhdyskuntatekniset palvelut					
Yhteensä	46 (7)	6	17 (8)	3 (2)	73 (17)

Huomio: talousarviorakenne on muuttunut vuosien 2021–2022 välillä, luvut eivät ole (sekä tehtäväalueet) aivan vertailukelpoisia. Taulukossa on kirjoilla oleva henkilöstön lukumäärä (osalla saattaa olla vain 25 % osa-aikainen sopimus – kyseessä ei siis ole HTV:t)

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisia palkansaaajia oli 63 % henkilöstöstä. Kaiken kaikkiaan vuonna 2022 aloitti 11 vakinaista henkilöä ja lopetti 12 henkilöä

Henkilöstömuutoksia tehtäväalueilla vuonna 2022

Hallinto sekä talous-, toimisto ja asiakaspalvelut

Kunnanjohtaja Katarina Helander aloitti 1.1.2022. Loppuvuodesta aloitti Leena Lehtimäki julkishallinnon asiantuntijana sekä Maarit Immonen toimistosihteerinä, kun Mirva Assinen jäi pois hallintosihteerin tehtävästä ja Pirjo Leikkola työvapaalle taloushallinnosta. Tiedottaja Leena Kapasen työsuhde päättyi hänen vuodesta 2021 voimassa olleen opintovapaan aikana 31.1.2022. Rauno Maaninka oli määräaikaisena hallintojohtajana maaliskuu-elokuun alku välillä. Noora Laitinen toimi koordinaattorina hyvinvoinnin toimialalla Sanna Saarenkosken vuorotteluvapaan ajan syksyllä. Eveliina Vilkas toimi toimistosihteerinä heinäkuun loppuun 2022 saakka ja hänen tilalleen tuli syksyllä Virpi Kellokumpu.

Elinvoimapalvelut

Määräaikaisena elinvoima- ja työllisyyskoordinaattorina aloitti Anne Lampinen 11.4.2022. Elinvoimapalveluissa oli kirjoilla myös työllistettäviä sekä neljän kunnan yhteisen matkailuhankkeen projektihenkilö, lokakuusta 2022 alkaen.

Ruoka- ja siivouspalvelut

Palvelupäällikön vuorotteluvapaan sijaisena toimi Mari Pennanen 1.8.2022 alkaen.

Varhaiskasvatuspalvelut

Päiväkodin johtajan sijaisena toimi Susanna Ahlfors 4.7.2022 alkaen. Varajohtaja-erityisopettaja Marika Högström lopetti tehtävässään 31.7.2022.

Opetuspalvelut

Esa Ukkola aloitti sivistystoimenjohtajana (0,5) 9.5.2022. Hänen työpanostaan myytiin Myrskylän kunnalle 50 % työajasta. Rehtori Jaana Viuhkolan virkasuhde päättyi virallisesti 4.9.2022. Marja Laurila aloitti rehtorina 1.11.2022.

Palvelussuhteiden määrän kehitys					
Ajankohta	Vakituiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
31.12.2015	55	9	6		70
31.12.2016	54	8	4		66
31.12.2017	49	7	8		64
31.12.2018	50	7	13	1	71
31.12.2019	51	11	11	2	75
31.12.2020	48	5	12	3	68
31.12.2021	48	2	14	2	66
31.12.2022	46	6	18	3	73

Vuoden 2022 lopussa palvelussuhteessa olevia **määräaikaisia ja sijaistyöntekijöitä** oli 27 henkilöä seuraavin perustein:

- perhevapaat 3
- täyttämättömät virat/toimet 6
- määräaikainen työvoiman tarve 13
- vuorotteluvapaat 2
- työllistetyt 3

Palvelussuhteiden määrän kehitys tehtäväalueittain							
	Hallinto, toim.-talous ja as.palvelut	Elinvoima-palvelut	Ruoka- ja siivouspalvelut	Hyvinvointi-palvelut	Varhaiskasvatus-palvelut	Opetus-palvelut	Yht.
31.12.2018	20			6	45		71
31.12.2019	5	2	14	8	21	25	75
31.12.2020	5	2	12	9	17	23	68
31.12.2021	5	2	12	9	14	24	66
31.12.2022	8	3	11	11	15	25	73

Huomio: talousarviorakenne on muuttunut vuosien 2021–2022 välillä, luvut eivät ole (sekä kustannuspaikat) aivan vertailukelpoisia. Taulukossa on kirjoilla oleva henkilöstön lukumäärä (osalla saattaa olla vain 25 % osa-aikainen sopimus – **kyseessä ei siis ole HTV:t**). (luvuissa mukana työllistetyt ja sijaiset).

Henkilötyövuodet		
	Kaikki palvelussuhteet sis. palkattomat keskeytykset	Kaikki palvelussuhteet, palkalliset työsuhteet
31.12.2015	67,5	61,7
31.12.2016	67,9	62,5
31.12.2017	64,8	58,8
31.12.2018	67,4	62,1
31.12.2019	72,9	65,2
31.12.2020	67,7	60,3
31.12.2021	63,4	60,2
31.12.2022	64,0	60,4

Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja muutettuna täyttä työaikaa tekevän henkilön työpanokseksi. Siihen sisältyy vuosiloma, mutta ei palkattomia poissaoloja.

Miehet ja naiset tehtäväalueittain							
	Hallinto, Toim.-talous- ja asiak.palv.	Elinvoima - palvelut	Ruoka- ja siivouspal -velut	Hyvinvointi -palvelut	Varhais- kasvatus - palvelut	Opetus - palvelu t	Yht .
Naiset	7	2	11	10	13	19	62
Miehet	1	1		1	2	6	11
Yht.	8	3	11	11	15	25	73

Kunnan henkilöstöstä on n. 85 % naisia.

Henkilöstön ikärakenne ja muutos edellisiin vuosiin

Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma		
Ikä	Naiset	Miehet
-29	3	
30-39	9	1
40-49	3	2
50-59	21	1
60-64	6	
65-		
Yhteensä	42	4
Henkilöstön keski-ikä		
	Vakinainen henkilöstö	Koko henkilöstö
31.12.2017	47 v 4 kk	45 v 6 kk
31.12.2018	47 v 6 kk	46 v 3 kk
31.12.2019	47 v 10 kk	46 v 6 kk
31.12.2020	48 v 5 kk	46 v 10 kk
31.12.2021	48 v	47 v 2 kk
31.12.2022	49 v	47 v

Eläköityminen

Vuonna 2022 kunnan palveluksesta eläköityi kolme henkilöä.

Eläkepäättökset	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	2	2		1	2	2	3

Ennuste vanhuuseläkkeelle vuoteen 2030 mennessä jäävistä								
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Hallinto, talous- toim.- ja asiakaspalvelut					1		1	
Elinvoimapalvelut								
Ruoka- ja siivouspalvelut			1			1		1
Hyvinvointipalvelut								
Varhaiskasvatuspalvelut	1				1			1
Opetuspalvelut					1		1	1

Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2022

Sairauspoissaolot, koko henkilöstö							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Työntekijämäärä*	54	61	70	66	53	56	78
Poissaolojaksot	151	179	155	182	141	172	285
Sairauspäivät	830	1 407	1 129	1 060	977	1 036	1833
Sairauspäivät/jakso	5,5	7,9	7,3	5,8	6,9	6,0	6,4
Sairauspäivät/htv	12,2	21,7	16,8	14,5	16,4	16,3	30,3
kustannukset €/v			115 090	112 893	106 788	117 211	227 061

* Työntekijämäärä tarkoittaa tässä kohtaa sairauspoissaoloja eri henkilöillä vuoden aikana (työntekijämäärä vaihtelee kalenterivuoden aikana, sijaiset huomioiden)

Sairauspoissaolojen määrää nostivat erityisesti kuntaa koetellut korona-aalto keväällä sekä muutamat pitkät sairauslomat (joista suurin osa kohdistui opetuspalveluihin, mikä osaltaan lisäsi merkittävästi sijaistyövoiman käyttötarvetta ja määräaikaista työsuhteita, näkyen taloudessa).

Yli 30 sairaspäivää vuoden aikana oli 14:llä eri henkilöllä (osalla poissaolot koostuivat useammasta erillisestä poissaolojaksosta), mikä oli **n. 70 %** koko sairauspäivien määrästä. Koko kuntakenttään verraten, yli 30 päivän poissaolokertymät lisääntyivät hieman ja olivat noin **14 %** kaikista sairauspoissaoloista (Pukkilassa pitkien poissaolojen osuus 70 %). Näin ollen sairauslomapäiviä oli huomattavasti valtakunnallista tasoa enemmän (kunta-alan sairauspoissaolot keskimäärin 16,5 pv/htv/2022). Sairaspäivien kokonaismäärästä (1833 pv) oli 524 pv 2/3-palkalla. Lisäksi palkattomia sairaspäiviä oli 32 pv. Työtaturmista johtuvat poissaolot eivät sisälly sairauspoissaoloihin. Vakuutusyhtiö korvaa työtaturmista palkkakustannukset kunnalle.

Sairauspoissaolopäivät jakautuivat vuosina 2021–2022 tehtäväalueittain seuraavasti:

	Sairauspäivät 2021	Sairauspäivät/htv 2021	Sairauspäivät 2022	Sairauspäivät/htv 2022
Hallinto, talous- toim.- ja asiakaspalvelut	83	16,6	20	4,55
Elinvoimapalvelut	83	49,1	59	28,1
Ruoka- ja siivouspalvelut	180	15,3	243	23,59
Hyvinvointipalvelut	103	13,8	139	16,75
Varhaiskasvatuspalvelut	307	25,7	393	31,95
Opetuspalvelut	280	12,7	979	42,94
Yhteensä	1036	16,3	1833	30,3

	Yli kk:n mittaisia yhtenäisiä sairauslomia
2017	9
2018	7
2019	7
2020	6
2021	6
2022	5

Työtaturmat

Työtaturma on äkillinen, odottamaton, ulkoisten tekijöiden aiheuttama ja työntekijän loukkaantumiseen johtava tapahtuma työssä. Työtaturmana pidetään tapaturmaa, joka on sattunut omaan työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla kotoa työhön ja päinvastoin tai työnantajan määräämän työ- tai asiointimatkan aikana.

Tapaturmat, koko henkilöstö							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tapaturmia	3	0	3	7	1	4	3
Sairauspäiviä	2	0	57	57	1	0	74
Sairauspäiviä/tapaus	0,7	0	19	8	1	0	24,7

Muut vapaat

Kelan järjestämään kuntoutukseen osallistui vuoden aikana yksi henkilö (12 pv). Perhevapaita käytettiin vuoden 2022 aikana 61 päivää. Perhevapaisiin on laskettu mukaan äitiysloma, vanhempainloma, hoitovapaa ja isyysvapaa. Lapsen sairaudesta johtuvat vanhempien poissaolot olivat 70 päivää. Yksityisasioiden takia palkattomia vapaita oli yhteensä 279 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaalla vuonna 2022 oli kaksi henkilöä yhteensä 297 päivää. Opintovapaalla oli yksi henkilö 31 päivää.

Työterveyshuolto

Pukkilan kunnan työterveyshuoltoa hoitaa Työterveys Wellamo Oy, jonka toiminta käynnistyi 1.5.2010. Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi kunta ostaa työntekijöilleen myös työterveyspainotteisen sairaanhoidon tietyin rajoituksin. Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on työkykyiset työntekijät sekä hyvinvoiva työyhteisö.

Kunta aikoo ottaa korvaavan työn mallin käyttöön vuoden 2023 aikana. Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee tekemään omaa työtään kevennettynä tai muuta kunnassa tehtävää työtä.

Vuoden 2022 aikana työterveyshuollon palveluihin on käytetty 32 537 € euroa, josta osa tullaan saamaan vuonna 2023 takaisin KELA:lta. Tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärä on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Varhaisentuen malli Pukkilan kunnassa

Varhaisen tuen malli on työntekijän ja työterveyshuollon ja muiden asiantuntijoiden yhteistoimintamalli, jolla selkeytetään toimintatapoja siten, että työkykyä uhkaavat ongelmat havaitaan mahdollisimman varhain ja tilanteeseen löydetään oikeat ratkaisut työhön paluun tukemiseksi. Se on ensisijaisesti esimiehen työväline, joka helpottaa vaikeiden työkykyä uhkaavien asioiden puheeksi ottamista. Tavoitteena on myös pyrkimys sairauslomien tarpeettomien pitkittymisten ehkäisyyn sekä tarvittaessa ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden käynnistämiseen. Toimintamallissa on sovittu hälytysrajat, jolloin työkykyä uhkaavasta asiasta tullaan keskustelemaan. Hälytysrajoina tässä toimintamallissa ovat sairauslomat.

Työsuojelu

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantaja vastaa vaarojen arvioinnista ja työn jatkuvasta tarkkailusta sekä tarvittavista kehittämistoimista. Työsuojelutoiminnan perustana on työpaikan työsuojeluorganisaatio ja turvallisuuskulttuuri, joka ilmentää johdon näkemyksiä turvallisuustyön merkityksestä. Sen toteutuminen käytännön työssä edellyttää koko henkilöstön sitoutumista.

Työnantajan edustajana vuonna 2022 toimi työsuojelupäällikkö ja henkilöstöä edustivat kaksi valittua työsuojeluvaltuutettua.

Työsuojelun merkittävimmät tapahtumat

Työsuojeluhenkilöstössä tapahtui vuoden 2022 aikana muutoksia osan henkilöistä siirryttyä pois Pukkilan kunnan palveluksesta. Myös työsuojelupäällikön tehtävä siirtyi poissaolon takia hyvinvointijohtajalta ensin hallintojohtajalle ja myöhemmin sivistystoimenjohtajalle. Työsuojelun tehtävät saatiin kuitenkin hoidettua muutoksista huolimatta hyvässä yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kesken.

Aluehallintovirasto toteutti syksyllä 2022 henkilöstön psykososiaalista kuormitusta koskevan tarkastuksen. Mittauksen tulokset on käsitelty esihenkilöiden, koko henkilöstön sekä kaikkien tiimien kesken. Keskeiset havainnot on raportoitu yhteistoimintatoimikunnalle. Havaintojen perusteella on sovittu korjaavia ja kehitettäviä toimenpiteitä. Ottaen huomioon kunnan historian vaativin kehityksen aikakausi, joka ajoittui resursointihaasteiden kanssa vuodelle 2022, oli henkilöstö kuitenkin selkeästi tyytyväinen tehtyihin kehitystoimenpiteisiin ja muutoksiin, vaikkakin muutostekijät ovat luonnollisesti aiheuttaneet myös ajoittaista epävarmuutta ja haasteita uusien toimintamallien rutinoitumisessa, etenkin hallinnon uudistamisessa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kunnanhallitus on hyväksynyt 2.12.2019 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2020–2023. Suunnitelmassa linjataan Pukkilan kunnan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat työnantajana. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa työyhteisön oikeudenmukaisuutta, edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta eri henkilöstö-, ikä- ja sukupuoliryhmien välillä, ehkäistä syrjintää ja kiusaamista sekä parantaa työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta toimii työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä ja kokoontui kaksi kertaa vuonna 2022. Toimikunnan kanssa käsiteltiin laajasti mm. strategia- ja talousarviouudistukset, hyvinvointikyselyn tulokset, työterveyden toimintasuunnitelman mukaisesti toteutetun työterveyskyselyn yhteenveto, TVA-prosessin kulku ja valmistelutilanteet, organisaatiomuutokset sekä hallintosääntöön tehtävät päivitykset. Toimikunnan toimikausi on neljä vuotta ollen sama, kuin valtuuston toimikausi. Yhteistyötoimikuntaan työnantajan edustajiksi on nimetty virkansa puolesta kunnanjohtaja ja hyvinvointijohtaja (työsuojelupäällikkö). Henkilökuntaa on edustanut ammattiliittojen nimeämät henkilöt (4) ja työsuojeluvaltuutetut.

Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sopimukseen ja sääntöihin perustuvaa työn tekemistä muualla kuin työnantajan tiloissa. Työskentely voi tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa ja olla kestoaltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihtelevaa. Etätyön tekeminen on aina harkinnanvaraista ja työntekijällä ei ole siihen subjektiivista oikeutta.

Kaikki työ ei sovi tehtäväksi etätyönä. Perinteistä työpaikalla tehtävää työtä voi kuitenkin joustavasti yhdistellä etätyöhön kuten esimerkiksi viikoittainen etätyöpäivä kotona, projektityö tai työvaihe, hallinnolliset tehtävät sekä matka-ajan hyödyntäminen. Kunnanhallitus hyväksyi etätyöohjeen 4.5.2020 § 46. Sen mukaan etätyötä voi tehdä 8 päivää kuukaudessa. Etätyö perustuu aina työnantajan ja työntekijän väliseen etätyösopimukseen.

Terve sisäilma

Vuoden 2022 aikana sisäilmatutkimuksia tehtiin kunnantalolla ja Hyvinvointikeskus Onnissa. Tutkimusten taustalla oli tiloissa työskentelevien kyselytutkimus. Tutkimustuloksissa havaittiin kunnantalolla korjaustarpeita kiinteistön ikä huomioiden, joiden tarkempi tutkimus ja selvittelytyö käynnistettiin loppuvuodesta 2022. Hyvinvointikeskus Onnissa tutkittiin rakennuksen sisäilmanolosuhteita ja mineraalivillakuituja. Tutkimuksissa ei havaittu raja- arvon ylittäviä pitoisuuksia, eikä seurannan perusteella havaittu huomautettavaa sisäilman kosteuden, lämpötilan ja VOC (haihtuvat orgaaniset yhdisteet) osalta. Rakennuksen sisä- ja ulkoilman välinen paine- ero oli myös Asumisterveysasetuksen (545/2025) mukaisissa rajoissa. Näin ollen tutkimusten perusteella Onnissa ei ole tässä vaiheessa tarvetta erillisille jatkotutkimustoimenpiteille.

