

# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020

HUMPPILAN KUNTA



## Sisällysluettelo

1.	HUMPPILAN KUNNAN VISIO JA PAINOPISTEALUEET .....	2
1.1.	Humppilan kunnan väestönkehitys ja -ennusteet .....	2
1.2.	Yleistä tämän raportin tiedoista.....	2
2.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....	3
2.1.	Henkilöstön määrä .....	3
2.2.	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne .....	4
3.	PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET VUONNA 2020 .....	6
3.1	Palkkasumman kehitys .....	6
4.	TYÖAIKA JA TYÖPANOS.....	7
4.1	Työpäivät ja poissaolot.....	7
4.2	Poissaolojen kustannukset.....	8
5.	ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN .....	9
6.	HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS.....	9
7.	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....	10
8.	TYÖKYVYN YLLÄPITO.....	10
8.1	Työterveyshuolto.....	10
8.2	Työpaikkaselvitys .....	10
8.3	Työterveyshuollon kustannukset.....	11
8.4	Työsuojelu.....	11
8.5	Virkistäytyminen.....	12
9.	ASIOIDEN KÄSITTELY.....	12

## 1. HUMPPILAN KUNNAN VISIO JA PAINOPISTEALUEET

Humppilan kunnan strategia on voimassa 2016 – 2020 ja sitä päivitetään aina tarpeen vaatiessa. Uuden strategian valmistelu aloitetaan vuoden 2021 aikana, kuntavaalien jälkeen uuden valtuustokauden alettua.

Humppilan kunnan visio vuoteen 2025 on olla elinvoimainen ja yrittäjämysteinen eteenpäin katsova kunta, joka on aktiivinen toimija kuntalaisten ja yrittäjien hyväksi ja yhteistyössä heidän ja muiden toimijoiden kanssa. Hyvät palvelut ja eri kulttuurimuodot tukevat toisiaan tarjoten asukkaille turvallisen elämisen laatua.

Kunnan painopistealueet ovat:

1. Talouden tasapaino (yhteisö, konsernitoiminnan tasapainoinen toiminta)
2. Lähipalvelut säilyvät Humppilassa
3. Kuntalaisten osallisuuden lisääminen

Forssan seudun elinkeinostrategiassa on viisi painopistettä:

1. Talouden kasvukeskus
2. Hyvinvointi
3. Elinkeinopalvelut
4. Teknologia
5. Yrittäminen ja sijainti

Järkivihreän Forssan seudun tavoitteena on, että lähitulevaisuudessa seutumme tuottaa entistä monipuolisemmin ekologisia tuotteita ja palveluja.

Hyvinvointiteeman alle kuuluvat perinteisten hyvinvointipalvelujen lisäksi luovien alojen kehittäminen.

### 1.1. Humppilan kunnan väestönkehitys ja -ennusteet

Vuoden 2020 lopussa Humppilan kunnan väkiluku oli 2177. Edelliseen vuoteen laskua oli 5 henkeä. Väestömuutokset tulevat pitkällä aikavälillä vaikuttamaan kunnan palvelutuotantoon sekä työvoiman saatavuuden suhteen että palveluiden kysynnän painotuksina. Yli 75 -vuotiaiden osuus tulee kasvamaan merkittävästi luoden paineita uudenlaisten palveluratkaisujen kehittämiseksi.

### 1.2. Yleistä tämän raportin tiedoista

Tässä raportissa esitetyt tiedot koskevat tilannetta 31.12. tai koko vuoden ajalta kerättyjä tietoja, mikäli toisin ei mainita. Joidenkin henkilöstöryhmien osalta tietoja on yhdistelty, koska työntekijämäärät ovat olleet liian pieniä esitettäväksi tilastoina. Seuraavaan raporttiin voidaan kerätä lisää tarkentavia tietoja.

## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 2.1. Henkilöstön määrä

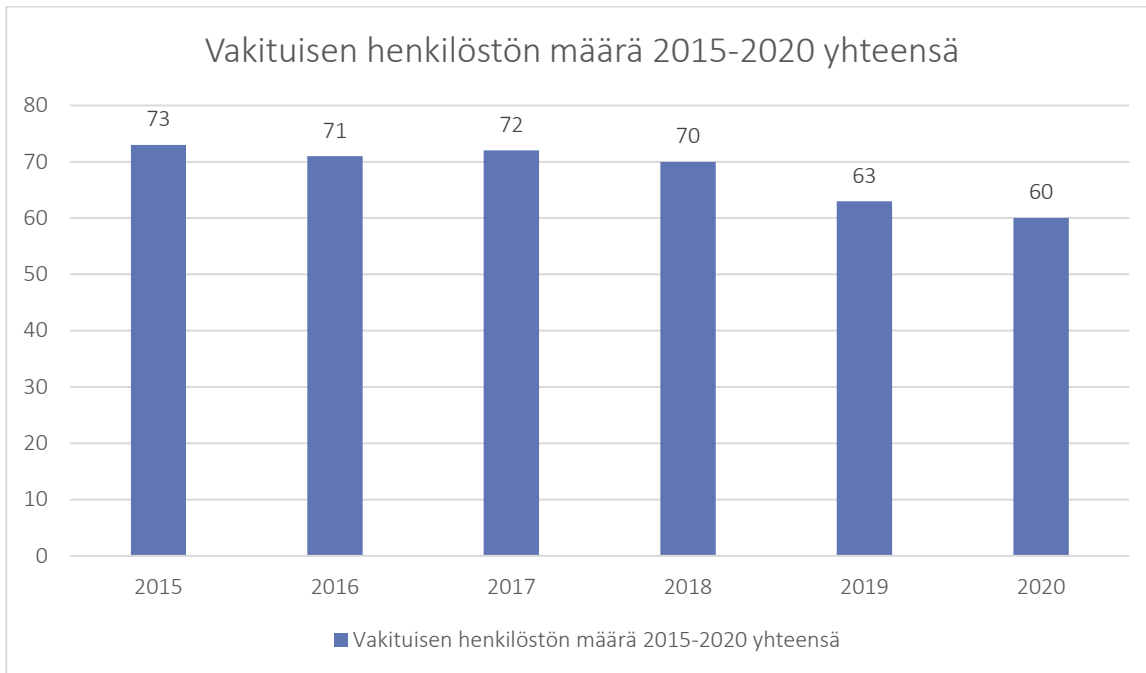
Vuonna 2020 kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 73 ihmistä. Vakituksia palvelussuhteita oli 60. Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskenteli 13 henkilöä, joista kolme oli työllistettyjä työntekijöitä.

Kokonaishenkilöstömäärä on laskenut vuodesta 2018, jolloin henkilöstöä oli kaikkiaan 93. Kokonaishenkilöstömäärään on laskettu mukaan vakituiset ja määräaikaiset palvelussuhteet. Henkilöstömäärän vähenemiseen vaikutti vuoden 2019 toukokuun lopussa loppuneen keskuskeittiön toiminta ja henkilöstön siirtyminen Loimijoen kuntapalvelut Oy:n palvelukseen.

Taulukossa 1. on esitetty vakituisen henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä vuosina 2015–2020. Vuoden 2020 lopussa kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 60 vakituista henkilöä. Kokonaismäärä on laskenut 13 vakituisella henkilöllä vuodesta 2015. Huomioitavaa on, että vuodesta 2015 lähtien vakituisten henkilöiden määrä on noussut eniten osiossa muut, jossa on yhdistettynä kirjasto, työpaja, nuorisotyö ja siivous. Ammattiryhmittäin tarkasteluna suurimmat henkilöstömäärät ovat kouluilla ja päivähoidossa.

Työyksikkö	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto	9	6	6	7	7	6
Varhaiskasvatus	24	24	24	21	19	18
Koulut	26	24	24	22	22	21
Keskuskeittiö	7	7	7	6	0	0
Kiinteistöhenkilöstö	5	5	5	8	7	4
Muut	2	5	6	6	8	11
<b>Yhteensä</b>	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>63</b>	<b>60</b>

Taulukko 1. Vakituisen henkilöstön jakautuminen 2015 - 2020.



Kuvio 1. Vakituinen henkilöstömäärä vuosina 2015–2020

Erilaisia osa-aikaisia palvelussuhteita oli tilikaudella 2020 seitsemällä vakituisella henkilöllä. Osa-aikaisuuden syitä olivat osa-aikainen virka tai toimi, osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa. Määräaikaisten palvelussuhteiden osalta osa-aikaisia\_ tehtäviä oli vuoden viimeisenä päivänä 3 henkilöllä.

Kesäisin kunnalle on palkattu nuoria kahden viikon jaksoissa. Vuonna 2020 palkattiin 15 nuorta, jotka olivat syntyneet vuosina 2002–2005. Palkkaa nuorille maksettiin 250€/2vkoa. Nuoret työskentelivät kunnan eri toimipisteissä.

Opiskelijoita oli vuoden 2020 aikana työharjoittelussa kolme. Lisäksi työelämään tutustumassa (TET-jakso) oli 13 yläasteikäistä nuorta.

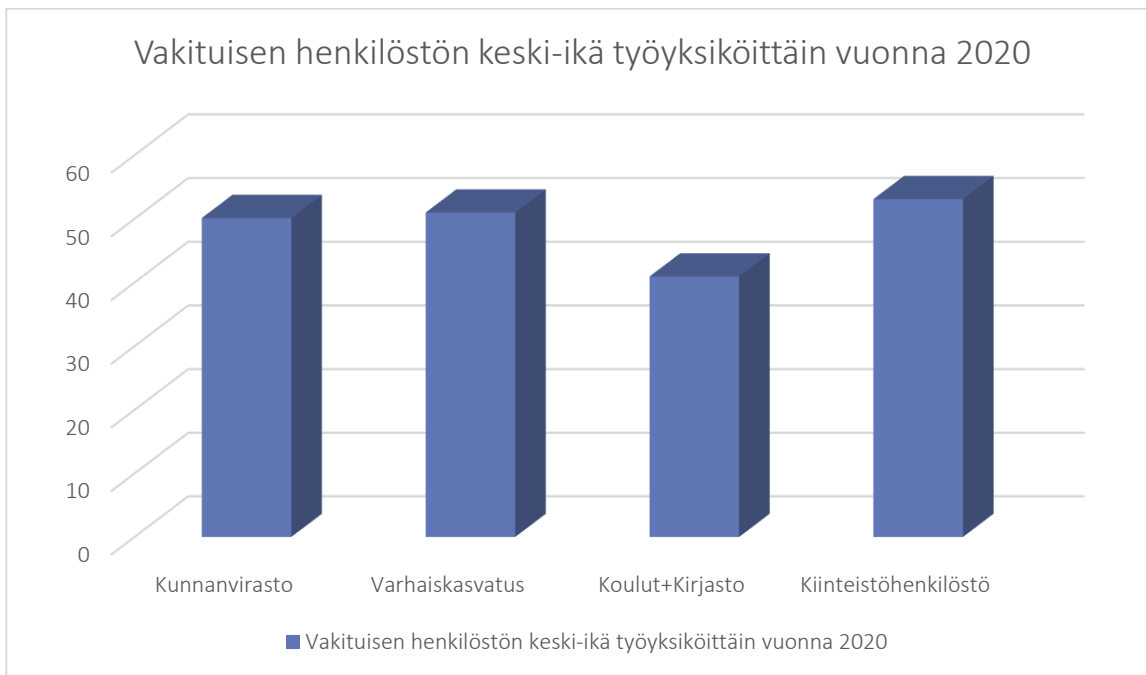
Palkkatuella palkattuja oli 3 henkilöä. Palkkatuella palkatut henkilöt sijoittuvat kiinteistöorganisaatioon, siivoojiksi sekä toimistotöihin. Palkkatukityöllistämisen palkkakustannukset olivat 54 270,54€.

## 2.2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Kunnan vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 48,77 vuotta. Keski-ikä pysyi lähes edellisen vuoden tasolla, jolloin se oli 48,13 vuotta. Yksiköittäin vertailtuna korkein keski-ikä oli kiinteistöhenkilöstön keskuudessa (53,08), vaikka keski-ikä laski viime vuodesta yli kahdella vuodella. Kunnanviraston henkilöstön keski-ikä nousi lähes viidellä vuodella vuodesta 2019.

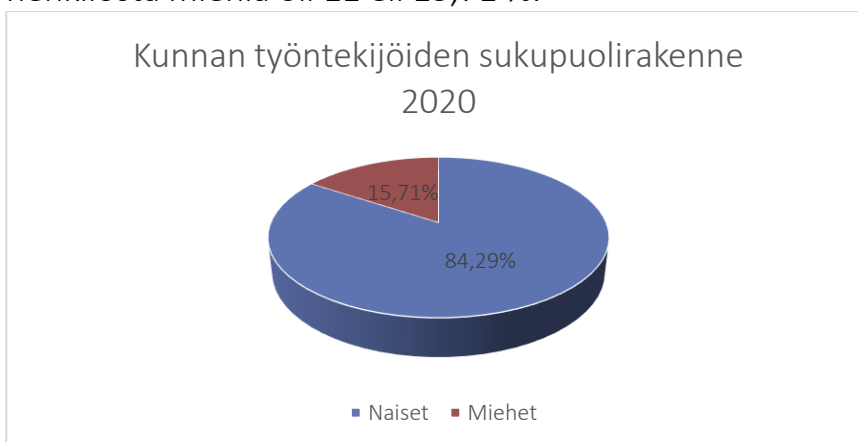
Työyksikkö	Keski-ikä 2018	Keski-ikä 2019	Keski-ikä 2020
Kunnanvirasto	48,29	45,25	50,11
Varhaiskasvatus	49,28	50,45	50,97
Koulut + kirjasto	39,71	41,39	40,93
Keskuskeittiö	49,86	-	-
Kiinteistöhenkilöstö	54,17	55,43	53,08

Taulukko 2. Kunnan vakituisten työntekijöiden keski-iat vuosina 2018 – 2020.



Kuvio 2. Vakituisen henkilöstön keski-ikä työyksiköittäin vuonna 2020

Kuntasektorin tarjoamat työtehtävät ovat perinteisesti naisvaltaisilla aloilla. Tästä johtuen myös Humppilan kunnan työntekijöistä suurin osa on naisia. Vuonna 2019 miesten osuus koko kunnan 74 henkilöstä oli 11 eli 14,86 %. Vuonna 2020 kunnan 70 henkilöstä miehiä oli 11 eli 15,71 %.



Kuvio 3. Kunnan työntekijöiden sukupuolirakenne 2020

Työhönottotilanteissa on pyritty toimimaan siten, että molemmilla sukupuolilla on ollut samanlaiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimiin tehtäviin. Silti useimmiten eri tehtäviin ei ole ollut yhtään tai hyvin vähän miespuolisia hakijoita. 2000-luvulla hakijoiden sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Tämä johtunee kunnan tehtävien pysymisestä samankaltaisina vuodesta toiseen.

### 3. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET VUONNA 2020

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES sekä kunnallinen teknisen henkilöstön virka ja työehtosopimus TS 2018–2019 olivat voimassa 1.2.2018–31.3.2020. Sopimuskauden aikana palkkoja korotettiin kahdella yleiskorotuksella, joista kumpikaan ei osunut vuodelle 2020.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES, kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES sekä kunnallinen teknisen henkilöstön virka ja työehtosopimus TS 2020–2021 on voimassa 1.4.2020–28.2.2022. Sopimuskauden aikana palkkoja korotettiin KVTES:n sopimusalueella yleiskorotuksella 1.8.2020 lukien 26€, kuitenkin vähintään 1,22%, OVTES:n sopimusalueella yleiskorotuksella 1.8.2020 lukien 0,72%:lla koskien myös koulu/oppilaitos- ja kuntakohtaisen lisätehtävän palkkiota sekä TS:n sopimusalueella 1.8.2020 lukien 26€, kuitenkin vähintään 1,22%.

#### 3.1 Palkkasumman kehitys

Vuoden 2020 henkilöstökulut sivukuluineen olivat 3 224 863,37 euroa. Henkilöstökuluihin oli budjetoitu 3 412 520 euroa eli henkilöstökulut jäivät lähes 188 000 euroa alle budjetoidun summan. Vuoteen 2019 verrattuna henkilöstökulut olivat yli 236 000 euroa alhaisemmat.

Vakituisten kuukausipalkat olivat 2 056 080 euroa. Sijaisten palkat, tilapäiset kuukausipalkat ja tuntipalkat olivat yhteensä noin 353 000 euroa, joka oli n. 50 000 euroa vähemmän kuin vuonna 2019. Työllistämistukipalkkoja maksettiin 54 270,54 euroa, joka oli lähes 17 000 € enemmän kuin vuonna 2019. Kokouspalkkioita ja ansionmenetykskorvauksia maksettiin yhteensä noin 40 000 euroa.

Yhteensä kunnan maksama palkkasumma sivu- ja eläkekuluineen on muuttunut seuraavasti:

2015	3 805 870 €
2016	3 740 197 €

2017	3 562 065 €
2018	3 595 877 €
2019	3 460 987 €
2020	3 224 863 €

Palkkakulut ovat laskeneet vuodesta 2015 yli 580 000 €. Henkilöstökulut muodostavat kunnan toimintakuluista noin 23 %.

Tulospalkkausta ei ole otettu käyttöön, mutta sopimusten mukaisia henkilökohtaisia lisiä on maksettu erilaisten suoriutumisten perusteella.

Niitä maksettiin vuonna 2020 sopimusaloittain seuraavasti:

- Yleinen työ- ja virkaehtosopimus (KVTES) 1,36 % tehtäväkohtaisesta palkkasummasta
- Opettajien sopimus (OVTES) 2,12 % tehtäväkohtaisesta palkkasummasta
- Teknisen sopimus (TS) 0 % tehtäväkohtaisesta palkkasummasta

Palkan rakenne muodostuuakin pääsääntöisesti tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemuslisästä ja henkilökohtaisesta lisästä. Edellä mainittujen lisäksi maksetaan sopimuksen mukaiset vuoro-, iltä, yö- ja viikonlopputyölisät sekä ylityökorvaukset. Silloin kun on mahdollista, yli- ja lisätyöt annetaan vastaavana vapaana.

Tehtäväkohtaisen palkan suuruuteen vaikuttavat tehtävän vaativuus, osaaminen ja vastuu sekä tehtävässä vaadittava koulutustaso. Kunnassa on tehty TVA-järjestelmä, jonka mukaan palkkoja tarkastellaan. Pyrkimys on siihen, että samasta työstä maksetaan samaa palkkaa.

## 4. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

### 4.1 Työpäivät ja poissaolot

Työntekijöitä koskevat työaikamuodot määräytyvät noudatettavista sopimuksista. Humppilan kunnassa käytetään yleistyöaikaa ja toimistotyöaikaa. Opettajia koskevat määräykset tulevat opettajien sopimuksesta, jossa on määritelty esimerkiksi opetusvelvollisuus ja suunnitteluun käytettävä viikoittainen työaika.

Vuonna 2020 poissaolopäiviä oli yhteensä 3623 päivää. Poissaolopäivien määrä laski vuodesta 2019 lähes 260 päivää.



	sair.	tap.	perh.	koul.	loma	muu.	kunt.	laps.	opin	vuor.	lomau.	yht.
2020	531	0	556	6	1503	715	0	16	0	0	296	3623
2019	632	4	817	51	1741	363	0	11	178	0	84	3881
2018	564	0	1029	72	1742	138	0	37	472	123	120	4297
2017	753	0	213	45	1574	0	212	37	476	163	86	3559
2016	975	39	866	146	1780	302	20	58	408	178	101	4873

Taulukko 3. Poissaolot syittäin vuosina 2016–2020.

Lyhenteiden selitykset: sair.=työntekijän oma sairaus, tap.=työtapaturma, perh=perhevapaa, koul=koulutus, loma=vuosiloma, muu=muut syyt+lomar, kunt=kuntoutus, laps=lapsen sairaus, opin=opintovapaa, vuor=vuorotteluvapaa, lomau=lomautus, yht=yhteensä työpäiviä

Poissaolojen keskiarvo sairauden vuoksi työntekijää kohden oli 8,5 työpäivää vuonna 2019. Vuonna 2020 sairauden vuoksi poissaolo nousi keskiarvallisesti 8,85 työpäivään. 42 henkilöllä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Luvut sisältävät kaikki kunnan työntekijät. Kunnan henkilöstömäärä on sen verran pieni, että yksittäiset pitkät sairauslomat vaikuttavat merkittävästi kokonaisuuteen. Sen vuoksi vuosien välillä saattaa olla merkittäviä eroja.

Vuosilomien jälkeen (1503pv) seuraavat kaksi suurinta syytä poissaoloille ovat kohta muu (715pv) ja perhevapaat (556pv). Perhevapaiden määrissä tapahtuu vaihteluita vuosittain ja työyksiköittäin ja yhden henkilön kohdalla näistä voi kertyä työstä poissaoloa 200 työpäivää vuodessa.

## 4.2 Poissaolojen kustannukset

Sairauspoissaolojen kustannukset menetettyinä työpäivinä palkkamenoissa laskettuna olivat koko kunnan osalta 61 049€ vuonna 2019 ja 44 498€ vuonna 2020. Summa sisältää vain sairauspoissaolojen ajalta maksetun palkan.

Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoitava yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Vuonna 2020 perhevapaisiin kohdistuvat kulut olivat 17 845€. Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat ovat pysyneet alhaisella tasolla, vuonna 2016 työtapaturman vuoksi poissaolopäiviä oli 39 eli runsaasti enemmän kuin vuosina 2017 ja 2018, jolloin niitä ei ollut lainkaan. Vuonna 2019 poissaoloja työtapaturman vuoksi oli 4 päivää ja vuonna 2020 jälleen 0 päivää.

Suurin poissaolojen kustannus muodostui edelleen vuosilomista, joihin kului poissaolopäivien mukaan laskettuna 192 461€ vuonna 2019 ja 169 682€ vuonna 2020.

## 5. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Nykyinen lainsäädäntö mahdollistaa työntekijän jatkamisen työssään 68-vuotiaaksi asti. Toisaalta työssä jaksamista pyritään tukemaan erilaisin ratkaisuin työkyvyn heiketessä, siksi erilaisia osa-aikaisia ratkaisuja tehdään melko paljon. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna eläkkeelle jäädään luonnollisestikin eniten niistä ryhmistä, joissa on eniten työntekijöitä.

Humppilan kunnan henkilöstöstä 1 henkilö sai eläkepäätöksen vuonna 2020. Vuosien 2020–2022 aikana Humppilan kunnan henkilöstöstä 63 vuoden iän saavuttaa 6 henkilöä. Näillä henkilöillä on kuitenkin mahdollisuus jatkaa työskentelyä 68-vuotiaaksi asti.

Eläkkeiden kustannukset lankeavat kunnan maksettavaksi kaikista Humppilan kunnassa parhaillaan ja aiemmin työskennelleistä sekä niistä kuntayhtymistä, joissa kunta on osallisena. Eläkemaksut muodostavat merkittävän osan kunnan maksamien henkilöstömenojen kokonaisuudesta.

## 6. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vuonna 2016 kuntaan palkattiin kaksi, vuonna 2017 viisi, vuonna 2018 seitsemän, vuonna 2019 kaksi ja vuonna 2020 kolme uutta vakituista työntekijää. Viiden vuoden aikana kuntaan on siis palkattu yhteensä 19 uutta työntekijää. Lähtövaihtuvuuden syitä olisi hyvä tarkastella paremmin ja pohtia syitä siihen.

Henkilöstön pysyvyys tuo toimintaan toisaalta tehokkuutta ja toisaalta kankeutta vastaamaan uusiin haasteisiin. Vanhat toimintatavat eivät ole aina parhaita mahdollisia. Toisaalta joihinkin tehtäviin perehtymiseen kuluu paljonkin aikaa.

Pieni organisaatio luo haasteensa työntekijöille sitä kautta, että osaamisalueen tulee olla laajempi kuin isoissa organisaatioissa. Vakituisiin tehtäviin on saatu hyvin uusia päteviä työntekijöitä.

## 7. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilökunnan kouluttamiseen käytettiin vuonna 2017 noin 14 663 €, vuonna 2018 12 587€, vuonna 2019 18 310 € ja vuonna 2020 16 224€ koko organisaatiossa. Kokonaisuudessaan tarkasteltuna Humppilan kunnan ostamat koulutukset noudattavat säästävää linjaa. Koulutukset valitaan tarkalla seulalla, eikä niihin mennä turhaan. Tähän liittyy myös se seikka, että koulutukseen osallistuvan tilalle pitää koulu- ja hoitotyössä saada palkattua sijainen.

Kurssikustannusten lisäksi koulutuskustannuksiin kuuluvat henkilöstön palkkauskustannukset sekä matkakustannukset. Poissaololuvussa on todettu maksettavan palkan kurssipäiviltä olleen noin 6 905 € vuonna 2017, 6 786 € vuonna 2018, 7 372 € vuonna 2019 ja 885€ vuonna 2020. Vuoden 2020 maltilliseen lukuun vaikutti ennen muuta korona-pandemia, jonka vuoksi matkustaminen oli kiellettyä.

Henkilöstön koulutuksissa pyritään käyttämään hyödyksi seudullisia yhteisiä koulutuksia. Näiden kustannukset jäävät huomattavasti alhaisemmiksi kuin yksittäisiin koulutuksiin osallistuttaessa.

Ammattiin johtavia oppisopimuksia ei ollut vuoden 2020 lopussa yhdelläkään henkilöllä. Henkilöstö on opiskellut oman työnsä ohessa ammattitaitoja täydentäviä opintoja.

## 8. TYÖKYVYN YLLÄPITO

### 8.1 Työterveyshuolto

Vuodesta 2016 lähtien työterveyshuollonpalvelut on hankittu Terveystalolta. Työterveyshuollon toiminta perustuu työterveyshuollon perusselvitykseen ja sen perusteella tehdään työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työnantaja vastaa työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tehtävässä tarvitaan yhteistyötä työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa.

### 8.2 Työpaikkaselvitys

Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvia terveysvaaroja, haittoja, kuormitustekijöitä sekä voimavaroja. Arviointi keskittyy erityisesti siihen, mikä merkitys näillä tekijöillä on terveydelle ja työkyvylle. Työterveyshuollon ammattihenkilöt käyvät työpaikalla tekemässä perusselvityksen ja laativat selvityksestä kirjallisen raportin. He kirjaavat raporttiin arvion työn vaikutuksista työntekijän terveyteen ja työkykyyn. Lisäksi raporttiin merkitään

toimenpide-ehdotukset työolosuhteiden kehittämiseksi. Työntekijöille on työn luonteesta riippuen tarjottu myös työnohjausta, minkä on toteuttanut työterveys.

Lähes kaikki uudet työntekijät ohjataan työhöntulotarkastukseen työterveyshuoltoon. Ikäryhmätarkastukset on tehty säännöllisin väliajoin alkaen 35-vuoden iästä 65-vuotiaaksi. Pölyn, melun tai biologisten tekijöiden kanssa työskenteleville tehdään tarkastukset joka kolmas vuosi.

Vuoden 2020 aikana tehtiin kaksi työpaikkaselvitystä, Kirkonkulman ala- ja yläkouluille. Hallintojohtaja piti säännöllisesti työterveysneuvottelun työterveyshoitajan kanssa.

Työntekijöille on työn luonteesta riippuen tarjottu myös työnohjausta, jonka on toteuttanut työterveys.

### 8.3 Työterveyshuollon kustannukset

Vuonna 2017 Kansaneläkelaitokselle ilmoitetut työterveyshuollon kustannukset olivat 44 900€. Kela korvasi ensimmäisessä ja toisessa maksuluokassa yhteensä n. 17 200€. Vuoden 2018 kustannuksia on ilmoitettu noin 45 800€, josta saatiin korvausta n. 15 600 €. Vuonna 2019 työterveyden kustannukset olivat n. 48 000 € ja tästä kustannuksesta saatiin korvausta n. 16 700€ Kelalta. Vuoden 2020 työterveyden kustannukset olivat 42 028, 08€, joista Kelalta odotetaan saavan korvauksia n. 13 600€.

### 8.4 Työsuojelu

Vuonna 2020 työsuojeluvaltuutettuna toimi Saija Saarikko ja varavaltuutettu Airi Rosenberg. Työsuojelupäällikkönä toimi rakennusmestari Matti Saarenmaa. Työsuojelutoimikunnan kokoukset on yhdistetty yhteistoimintalain mukaisesti säännöllisiin palaverihin. Toimikunta kokoontuu neljännesvuosittain tai tarpeen mukaan.

Kunnassa on käytössä jokaisessa työyksikössä aktiivisen aikaisen tuen malli, jonka avulla pyritään tukemaan työntekijää erilaisissa elämäntilanteissa, mikäli työpaikalla havaitaan muutoksia työntekijän käyttäytymisessä tai työssä suoriutumisessa. Lisäksi on päihneiden osalta hoitonojhausmalli. Säännölliset henkilöstöpalaverit pidetään työyksiköittäin ja johtoryhmä kokoontuu kuukausittain.

## 8.5 Virkistäytyminen

Työkykyä ylläpitävän toiminnan ideointi on annettu työsuojelutoimikunnan ja yhteistoimintalain mukaisen toimikunnan mietittäväksi. Vuonna 2020 työhyvinvointirahaa varattiin 40 euroa/työntekijä, jonka käytöstä päätettiin työyksiköittäin. Vuoden 2020 osalta työhyvinvointipäivä sekä pikkujoulut korvattiin 60€ arvoisella lahjakortilla paikallisiin liikkeisiin. Lahjakortti jaettiin jokaiselle kunnan työntekijälle.

Työntekijät saivat osallistua kunnan järjestämiin ohjattuihin liikuntaryhmiin ja kuntosalille, johon he saivat liikuntaseteleitä. Vuonna 2017 lippuja jaettiin 305 kappaletta 15 henkilölle, vuonna 2018 300 kpl 12 henkilölle, vuonna 2019 192 kpl 10 henkilölle ja vuonna 2020 seteleitä jaettiin 120 kappaletta, yhteensä 5 henkilölle. Seteleiden käyttö on vähentynyt vuosittain. Kuntaan palkattiin vuonna 2019 määräaikainen liikunnanohjaaja, joka ohjasi taukojumppaa myös kunnan henkilöstölle. Tämä toiminta jatkui vuonna 2020.

## 9. ASIOIDEN KÄSITTELY

Tätä raporttia käsitellään kunnan yhteistyötoimikunnassa, tarkastuslautakunnassa, kunnanhallituksessa ja valtuustossa. Lisäksi esimiehet voivat käsitellä raporttia haluamallaan tavalla yhdessä henkilöstön kanssa. Raportin tavoitteena on tukea kunnan strategista johtamista antamalla perustietoja henkilöstövoimavaroista. Raportin pohjalta voidaan keskustella henkilöstöasioiden tilasta ja tavoitteista. Päättävät elimet ja yhteistyötoimikunta antavat tarvittaessa ohjeistusta viranhaltijoille henkilöstöpoliittisista linjauksista.