

Henkilöstöjaosto

Aika 22.03.2022 klo 15:00 - 15:50

Paikka Kunnanhallituksen kokoushuone

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 1	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 2	Pöytäkirjantarkastajien valinta	4
§ 3	Henkilöstöraportti 2021	5
§ 4	Työterveyshuollon ajankohtaiskatsaus	6
§ 5	Korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen toimintamallit	7
§ 6	Tiedoksi saatettavat asiat	10

Aika 22.03.2022 klo 15:00 - 15:50

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Kukkonen Eero Pursiainen Hannele Koskelo Kirsi Niskanen Harri Lahnalampi Anssi Hilonen Nina	puheenjohtaja varapuheenjohtaja jäsen jäsen esittelijä pöytäkirjanpitäjä	
Poissa	Roininen Riitta Ruotsalainen Henri		

Allekirjoitukset

Eero Kukkonen
puheenjohtaja

Nina Hilonen
pöytäkirjanpitäjä

Käsiteltyt asiat 1 - 6

Laillisuus ja päätösvaltaiseksi. Kokous todettiin laillisesti koollekutsutuksi ja
päätösvaltaisuus

Pöytäkirjan tarkastus Pöytäkirja on tarkastettu 22.3.2022

Kirsi Koskelo
pöytäkirjantarkastaja

Harri Niskanen
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Pöytäkirja on julkaistu yleisessä tietoverkossa www.rautavaara.fi
www.rautavaara.fi 22.03.2022

Henkilöstöjaosto

§ 1

22.03.2022

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Henkilöstöjaosto 22.03.2022 § 1

Esittelijä

vs. Hallintojohtaja Anssi Lahnalampi

Päätösehdotus

Puheenjohtaja toteaa kokouksen laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Puheenjohtaja totesi kokouksen laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Henkilöstöjaosto

§ 2

22.03.2022

Pöytäkirjantarkastajien valinta

Henkilöstöjaosto 22.03.2022 § 2

Esittelijä

vs. Hallintojohtaja Anssi Lahnalampi

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää valita pöytäkirjantarkastajiksi Kirsi Koskelon ja Harri Niskasen.

Päätös

Hyväksyttiin yksimielisesti.

Henkilöstöjaosto

§ 3

22.03.2022

Henkilöstöraportti 2021

Henkilöstöjaosto 22.03.2022 § 3
76/01.00.02/2022

Henkilöstöraportin tarkoituksena on tukea henkilöstöjohtamista ja kehittää kunnan omaa raportointia. Raportin avulla voidaan paremmin varautua mm. eläkepoistumiin, tukea henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämistä, havaita kustannusten muutoksia ja verrata eri tunnuslukuja aiempiin vuosiin.

Kuntatyönantajien suositus on, että henkilöstöraportti valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kunnan tilinpäätös. Henkilöstöraportti on luonteva osa tilinpäätösvalmistelua. Rautavaaran kunnan henkilöstöraportti käsitellään soveltuvien osien osana tilinpäätöstä ja saatetaan sellaisenaan valtuustolle. Henkilöstöraportin tiedot ja tulokset käsitellään myös yhteistyökomiteassa.

Rautavaaran kunnan henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstömäärän kehityksestä ja tukee kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstöä koskevien linjausten tekemistä. Raportti sisältää tunnuslukuja, joiden avulla voidaan paremmin hahmottaa henkilöstömäärää, toimintaa, tuloksia ja kustannuksia. Henkilöstöraportin tarkoituksena on toimia apuvälineenä henkilöstösuunnittelussa. Tarkoituksena on herätellä ajatuksia henkilöstön nykytilasta, tulevaisuuden tarpeista ja kehittämisalueista niin henkilöstön, esimiesten kuin luottamushenkilöiden kesken.

Henkilöstöraportti tukee myös vuosittain yhteistoimintamenettelyssä laadittavan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällön tuottamista. Henkilöstöraportointi toteutetaan vuosittain. Raportin valmistelee hallintosäännön 9 §:n mukaan henkilöstöjaosto.

Liitteenä vuoden 2021 henkilöstöraportti.

Valmistelijat

vs. Hallintojohtaja, henkilöstösihteeri

Esittelijä

vs. Hallintojohtaja Anssi Lahnalampi

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää

esittää kunnanhallitukselle ja edelleen kunnanvaltuustolle vuoden 2021 henkilöstöraportin hyväksymistä ja että henkilöstöraportti liitetään soveltuvien osien tilinpäätökseen

ja että henkilöstöraportin tiedot ja tulokset saatetaan yhteistyökomitean käsiteltäväksi.

Päätös

Hyväksyttiin yksimielisesti.

Henkilöstöjaosto

§ 4

22.03.2022

Työterveyshuollon ajankohtaiskatsaus

Henkilöstöjaosto 22.03.2022 § 4
72/01.04.02.00/2022

Kansaneläkelaitokselle lähetetyn korvaushakemuksen mukaisesti Rautavaaran kunnan työterveyshuollon kustannukset ajalla 1.1.2021 - 31.12.2021 olivat yhteensä 112 742 euroa. Vuonna 2020 kustannukset olivat 110 042 €, joten nousua tapahtunut 2 700 € eli 2,45 %.

Prosentuaalisesti työterveyshuollon kustannukset jakautuvat korvausluokkiin seuraavasti:

- korvausluokka I 60,45 % (2020, 50,41 %)
- korvausluokka II 39,55 % (2020, 49,59 %)

Sairauspoissaolot vuonna 2021 olivat yhteensä 2758 päivää eli 19,2 päivää/hlö. Sairauspoissaolot pysyivät suurinpiirtein ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Keskimääräinen sairauspoissaolopäivät/henkilö kunta-alalla vuonna 2020 oli 16,7, joten Rautavaaran kunnassa olemme keskimääräisen arvon yläpuolella sairauspoissaolojen suhteen.

Vuonna 2021 on kiinnitetty huomiota työhyvinvoinnin lisäämiseen ja tehty pitkäjänteistä ennaltaehkäisevää työtä työkyvyn tuen ja varhaisen tukemisen toimintamallin terävoittamisella. Työhyvinvoinnin lisääminen ja em. toimintamallin toteuttaminen on tapahtunut työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä.

Vs. hallintojohtaja esittelee kokouksessa työterveyden tilastoja viime vuoden osalta tarkemmin.

Valmistelija

Henkilöstösihteeri

Esittelijä

vs. Hallintojohtaja Anssi Lahnalampi

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää merkitä ajankohtaiskatsauksen tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen toimintamallit

Henkilöstöjaosto 22.03.2022 § 5
103/01.00.00/2022

henjao 13.10.2021 § 30

Vuoden 2021 talousarvion tavoitteena on korvaavan työn mallin luominen ja käyttöönotto yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Korvaavan työn mallin myötä on mahdollista, että mikäli työntekijän työkyky antaa myöten, voidaan sairausloman vaihtoehdoksi yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa suunnitella korvaavaa työtä. Työn muokkaus taas koskee tilanteita, joissa työkyvyn muuttuessa työtä muokataan pidemmäksi aikaa esimerkiksi muuttamalla työtehtäviä.

Korvaavan työn mallin laatiminen on asetettu Rautavaaran kunnassa tavoitteeksi myös Kuura-kehittämishankkeessa (Työhön kytkeytyvä kuntoutus työurien pidentäjänä, KUURA-hanke), jossa kunta on mukana. Kuura-hankkeessa luodaan yhdessä kokonaisvaltainen työhön kytkeytyvän kuntoutuksen tietopaketti ja työn muokkauksen toimintamalli. Tavoitteena on kehittää työhön kytkeytyvän kuntoutuksen ja työn muokkauksen toimintamalli, kehittää kuntoutuksen, terveydenhuollon ja työterveyshuollon ammattilaisten ja työpaikkojen toimijoiden yhteistyötä sekä lisätä työhön kytkeytyvän kuntoutuksen osaamista työpaikoilla. Kuura-hankkeen toteuttajina toimivat Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun ammattikorkeakoulu ja Oulun yliopisto. Hankkeen toteuttamisaika on 1.3.2020 - 28.2.2023.

Rautavaaran kunnassa korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamallin laadintaa varten muodostettiin keväällä 2021 sisäinen työryhmä, johon kuuluvat hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja henkilöstösihteeri. Korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamallin laadinta alkoi keväällä mallin sisällön suunnittelulla ja mallia on konkreettisesti laadittu kesän ja alkusyksyn aikana. Myös työterveyshuollon kanssa on käyty keskustelua toimintamallin sisällöstä ja hyödyistä sekä huomioon otettavista asioista. Mallia käsitellään myös yhteistoiminnassa luottamusmiesten kanssa.

Toimintamallin sisällöstä ja valmistelusta kerrotaan tarkemmin kokouksessa.

Valmistelija: hallintojohtaja

Hallintojohtajan päätösehdotus:

Henkilöstöjaosto päättää

merkitä tiedoksi korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamallin valmistelun tilannekatsauksen.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi.

henjao 23.11.2021 § 43

Korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamalliluonnoksesta on pyydetty kommentit henkilöstön edustajilta eli luottamusmiehiltä ja kommenttien perusteella mallia työstetään edelleen.

Seuraavaksi tavoitteena on päästä valmistelemaan konkreettista osiota yhdessä henkilöstön kanssa, joten työyksiköitä ohjeistetaan pohtimaan korvaavia töitä

Henkilöstöjaosto

§ 5

22.03.2022

kussakin työyksikössä. Jokainen työntekijä pääsee pohtimaan, mitä korvaava työ tai muokattu työ voisi omassa työpaikassa/-yksikössä olla. Vastausten kerääminen toteutetaan Webropol-työkalua hyödyntäen ja erillinen ohjeistus kyselyyn vastaamisesta lähetetään henkilöstölle sähköpostitse. Saaduista kommenteista koostetaan yhteenveto, jota käydään läpi esihenkilötason palaverissa, jonka aikana esihenkilöt myös perehdytetään toimintamallien käyttöönottoon.

Korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamallit tuodaan henkilöstöjaoston kokoukseen päätettäväksi arviolta alkuvuodesta 2022. Koko henkilöstöä infotaan tarkemmin toimintamalleista niiden käyttöönottohetkellä. Käytännön tasolla esihenkilöiden vastuulla on perehdyttää omat työntekijänsä mallin soveltamiseen.

Oheismateriaalina on luottamushenkilöille luonnos korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamallista ja henkilöstön edustajilta saadut kommentit.

Valmistelija: toimintamallien sisäinen työryhmä

Hallintojohtajan päätösehdotus:

Henkilöstöjaosto päättää

merkitä tiedoksi korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamallin valmistelun tilannekatsauksen.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi.

Työterveyshuolto ja KUURA-hankkeen asiantuntijat ovat antaneet kommenttinsa korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen toimintamalleihin. Joulu-tammikuun aikana henkilöstölle toteutetun kyselyn avulla on saatu ehdotuksia korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen työtehtävistä. Henkilöstön ehdotusten pohjalta on laadittu yhteenvedot korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen työtehtävistä. Ennen toimintamallien varsinaista käyttöönottoa esihenkilöille tullaan järjestämään infotilaisuus, jonka jälkeen toimintamallin jalkauttaminen tapahtuu vastuualueittain. Työterveyshuoltoon toimitetaan lista korvaavan työn työtehtävistä ja listaa päivitetään tarpeen mukaisesti.

Hallintosäännön 3 luvun 9 §:n 13. kohdan mukaisesti henkilöstöjaosto hyväksyy henkilöstöä koskevat ohjelmat ja ohjeet.

Liitteenä korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen toimintamallit.

Valmistelija

Toimintamallien sisäinen työryhmä

Esittelijä

vs. Hallintojohtaja Anssi Lahnalampi

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää

hyväksyä liitteenä olevan korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen toimintamallit.

Toimintamallit otetaan käyttöön heti.

Henkilöstöjaosto

§ 5

22.03.2022

Päätös

Hyväksyttiin yksimielisesti.

Toimintamalleja tullaan tarvittaessa päivittämään Työterveyslaitoksen suositusten mukaiseksi. Toimintamalleja päivitetään tarpeen vaatiessa tulevilla henkilöstöjaoston kokouksissa.

Henkilöstöjaosto

§ 6

22.03.2022

Tiedoksi saatettavat asiat

Henkilöstöjaosto 22.03.2022 § 6

Toimielimelle saatetaan tiedoksi seuraavat ilmoitusasiat:

1. Henkilöstötiedotteet: marraskuu 2021, joulukuu 2021, tammikuu 2022 ja helmikuu 2022
2. Yhteistyökomitean kokouksen 18.2.2022 pöytäkirja

Edellä mainitut asiakirjat ovat oheismateriaalina luottamushenkilöiden luettavissa.

Esittelijä

vs. Hallintojohtaja Anssi Lahnalampi

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää merkitä tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Muutoksenhakuohje koskee pykälä: § 1, § 2, § 3, § 4, § 5, § 6**Muutoksenhakukielto**

Päätökseen, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa kuntalain 136 §:n mukaan hakea muutosta tai

koska päätöksestä voidaan tehdä kuntalain 134 §:n 1 mom. mukaan kirjallinen oikaisuvaatimus, päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tai

oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 6 §:n 2 mom / muun lainsäädännön mukaan hallintopäätöksiin ei saa hakea muutosta valittamalla.