

Henkilöstöhallinto

Henkilöstöhallinto on osa hallintopalveluita, jonka toiminnasta vastaa hallintojohtaja. Vuonna 2020 henkilöstöasioita vastaavaksi toimielimeksi tuli uutena toimielimenä henkilöstöjaosto. Henkilöstöjaosto kokoontui vuoden aikana neljä kertaa. Samalla kunnan yhteistoimintaelimen (yhteistyökomitea) roolia selkiytettiin.

Työhyvinvointikysely toistettiin Kevan kyselytyökalulla. Kyselyn vastausprosentti oli 62,8 % (93 henkilöä). Työhyvinvointikartoituksen koko kunnan tulosten keskiarvoksi tuli 3,89 (asteikko 0-5), josta laskettu työhyvinvointiprosentti on 77,8 %. Tulokset olivat sattumalta samat kuin vuonna 2019, ja se kertoo työhyvinvoinnin vakiintuneen varsin hyvälle tasolle.

Työterveyshuollon palvelut järjesti Pihlajalinna Oy. Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat merkittävästi: työterveyshuollon kustannukset ja työterveyshuollon erikoissairaanhoidon kustannukset olivat yhteensä 106 356,02 euroa, kun taas vuonna 2019 ne olivat yhteensä 75 139,37 euroa. Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat näin ollen edellisvuodesta +31 216,65 euroa.

Sairauspoissaolojen vähentämisessä ei onnistuttu, vaan sairauspoissaolojen määrä kasvoi vuonna 2020 vuoteen 2019 verrattuna. Sairauspoissaolojen määrä oli kuitenkin pienempi kuin vuonna 2018. Sairauspoissaoloja oli vuonna 2020 yhteensä 2716 työpäivää eli 19,12 päivää/henkilötyövuosi (vuonna 2019 16,35 pv/htv ja vuonna 2018 23,78 pv/htv). Yhtenä selittävänä tekijänä sairauspoissaolojen kasvuun on koronaepidemian tuomat tiukemmat sairauspoissaolokäytännöt. Toisaalta määrissä on mukana myös pitkiä sairauspoissaoloja.

Henkilöstöä ja kunnan toimintaa koskevia ohjeistuksia on vuoden aikana päivitetty (muun muassa perehdytysohje uusittiin, sosiaalisen median toimintaohje ja huomautuksen ja varoituksen antaminen -asiakirja päivitettiin). Kunnassa aloitettiin käytäntö vuosittain laadittavasta henkilöstöraportista, joka valmisteltiin ja käsiteltiin samanaikaisesti kuin tilinpäätös. Myös henkilöstösuunnitelman osalta aloitettiin käytäntö vuosittain laadittavasta suunnitelmasta.

Työn vaativuuden arviointijärjestelmän tekeminen pääsi kunnolla käyntiin vuoden 2020 aikana. Henkilöstöjaosto hyväksyi työn vaativuuden arviointijärjestelmän sekä uuden tehtäväkuvauslomakepohjan. Käytännön toteutus jatkuu vuonna 2021.

Sisäistä viestintää on edelleen kehitetty ja koronaepidemia toi entistä vahvemmin mukaan erilaiset sähköiset viestintävälineet ja -kanavat. Teams-kokouksia pidettiin enemmän ja vastualueilla on perustettu Whatsapp-ryhmiä sisäisen viestinnän kehittämiseksi. Tiimi- ja palaverikäytäntöjä on parannettu ja säännönmukaistettu palvelu- ja vastualueilla.

Koronaepidemian vuoksi käytiin yhteistoimintaneuvottelut sen henkilöstön osalta, johon koronan vaikutukset ulottuivat muun muassa toimintojen vähenemisen tai lakkaamisen vuoksi. Lomautuksia ja töiden uudelleen järjestelyjä jouduttiin tekemään.

Kunnan talouden tasapainottamistoimet eivät sisältäneet lomautuksia tai irtisanomisia.

Haipro/Wpro on otettu aktiivisempaan käyttöön. Tehtiin riskienarvioiteja eri vastualueilla. Useimmat vastualueet tekivät riskienarvioinnit ohjelmaan sähköisesti, osalla vastualueista riskienarviointityö jatkuu vuonna 2021.

Henkilöstöhallinto ylitti sille varatun määrärahan 22 862,48 eurolla. Jo työterveyshuollon kustannukset ylittyivät budjetoidusta 41 194,42 euroa, mutta muutoin kyettiin pysymään budjetissa tai hillitsemään kustannuksia mahdollisuuksien mukaan.

Rautavaaran kunta teki päätöksen osallistua Työhön kytkeytyvä kuntoutus työurien pidentäjänä eli KUURA-hankkeeseen. Pilottiyksikköinä hankkeessa ovat mukana hallintopalvelut, siivouspalvelut ja



varhaiskasvatuspalvelut. Hankkeen tavoitteena on kehittää työpaikoilla toteutuvaa työhön kytkeytyvää kuntoutusta ja sen osana työn muokkauksen toimintamallia. Hankkeen toteuttamisaika on 1.3.2020 - 28.2.2023.

