

**Petri Mannisen tiedustelu henkilöstöä koskevista asioista**

78/10.100/2021

Kunnanhallitus 10.05.2021 § 96

Petri Manninen on lähettänyt 17.2.2021 kunnanjohtajalle ja kunnanhallitukselle tiedustelun, jossa Manninen nostaa esille seuraavat asiat:

Vuonna 2019 sairauspoissaolojen kustannus on 1,8 miljoonaa euroa. Summa on merkittävä. Suuret sairauspoissaolot selittyvät työntekijöiden jaksamisella, kuormittumisella sekä iällä niin kuin tilinpäätöksessä todetaan. Keski-ikä on 48 vuotta.

Manninen kertoo selvittäneensä, että yksi iso syy on se, että ihmisillä on motivaatio kateissa huonon johtamisen sekä ketjuttamisen takia. Manninen toteaa, että hänelle on selvinnyt myös se, että kunnan työntekijöitä olisi ketjutettu laittomasti vuosikausia.

Manninen viittaa päättäjien välinpitämättömyyteen ja työsopimuslakiin.

Manninen kiteyttää asian kysymykseen: Aikooko kunta korjata henkilöstönsä asiat ja jos aikoo, niin tekeekö sen ennen vaaleja, koska uusi hallitushan näyttäisi joutuvan istumaan pöytään, jossa on laittomuuksia mukana.

Kunnanjohtaja on lähettänyt Manniselle 17.2.2021 s-postiviestin, jossa ilmoitetaan, että asiasta on käynnistetty selvitystyö ja asiaan palataan selvitystyön jälkeen.

Kunnan johtoryhmä toteaa selvityksessään 15.4.2021 seuraavaa:

Tilinpäätöksessä on kuvattu sairauspoissaolojen kustannuksia laskennallisella mallilla, jossa yhden sairauspäivän hinta työnantajalle on keskimäärin noin 300 - 350 euroa päivältä. Yleisesti käytössä olevan mallin laskennallisiin kustannuksiin on sisällytetty ko. työntekijän palkkakustannukset, sijaiskustannukset, vakuutusmaksut, työterveyshuollon kustannukset sekä myös muut vaikeasti määriteltävissä olevat kustannukset kuten esim. laadun heikkeneminen. Esitetty kustannus on siis laskennallinen arvio, eikä toteutunut kustannus Ranuan kunnassa.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta ja Ranualla tätäkin korkeampi. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

Henkilöstölle vuosittain tehtävä työhyvinvointikysely osoittaa, että henkilöstön jaksaminen kunnassamme on tavanomaista. Välillä henkilöstöllä on pidempiä sairauspoissaoloja, välillä lyhyitä. Työssäjaksamiseen vaikuttavat monet ihmiselämään liittyvät tekijät. Työssäjaksamisesta keskustellaan varhaisen puheeksioton mallilla lähiesimiehen ja työntekijän kesken, ja tarvittaessa mukaan keskusteluun otetaan työterveyshuolto.

Kunnassa noudatetaan työsopimuslakia, kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia, hallinto-sääntöä, valtuuston vahvistamaa talousarviota ja -suunnitelmaa sekä kunnanhallituksen vahvistamia talousarvion täytäntöönpano-ohjeita.

Kunnanhallitus antaa vuosittain talousarvion täytäntöönpano-ohjeet. Ko. ohjeissa kunnanhallitus toteaa, että määräaikaisia viran- ja toimenhaltijoita otettaessa on erityisesti selvitettävä, että määräaikaisuudelle on olemassa työsopimuslain mukainen peruste. Määräaikaisuuden peruste on aina kirjattava päätökseen ja työsopimukseen. Samassa ohjeessa kunnanhallitus edellyttää, että virkojen ja toimien tullessa vuoden aikana avoimiksi, niiden vakinainen täyttäminen edellyttää kunnanhallituksen täyttölupaa. Ennen täyttöluvan hakemista on selvitettävä, onko mahdollisuus sisäisille tehtäväjärjestelyille tai henkilöstösiirroille.

Kun kunnan toimipisteissä palkataan määräaikaisia sijaisia, tarkistetaan, että ko. tapauksissa on olemassa laissa säädetty määräaikaisuuden peruste. Vakituisten henkilöstöresurssien määrän on arvioitu olevan riittävä, mutta sijaistarvetta esiintyy erityisesti hoitotyössä ja opetustoimessa. Ylimääräisiä määräaikaisia työntekijöitä palkataan tilapäisesti lyhyiksi määräajoiksi vain erittäin harvoin ja vain erityisin perustein.

Suoritetun selvityksen perusteella johtoryhmän tietoon ei tullut, että kunnassa olisi tapahtunut kiellettyä ketjuttamista. Myöskään ammattiliittojen luottamusmiehiltä tai työntekijöiltä/viranhaltijoilta ei ole tullut kunnan johdolle tai henkilöstöpäällikölle epäilyksiä tai väitteitä laittomista ketjuttamisista. Johtoryhmä toteaa kuitenkin, että jos myöhemmin ilmenisi, että määräaikaisia sopimuksia on toistettu perusteetta, asia selvitetään työntekijän, esimiehen ja/tai ammattiliittojen luottamusmiesten kanssa tapauskohtaisesti ja tarvittaessa virhe oikaistaan esim. muodostamalla kuntaan varahenkilöjärjestelmä tai vastaava.

Kunta on jämäköittänyt työntekijän valintaprosessia ja dokumentointia on myös vahvistettu. Valinnassa pidetään tärkeänä tekijänä sekä hakijan että työnantajan näkökulmasta hakijan kokonaisarvioinnin perusteella todettua soveltuvuutta avoimena olevaan toimeen/virkaan. Kokonaisarvioinnissa arvioitavaksi tulevat tekijät pyritään kuvaamaan riittävän yksityiskohtaisesti jo hakuilmoituksessa.

Myöskään keskustelua huonosta johtamisesta ei ole tullut kunnan johdon tai johtoryhmän tietoon siinä määrin, että asiaan olisi voitu tai olisi ollut tarvetta puuttua. Yksittäisen työntekijän osalta on tullut toiveita ko. työtiimin lähiesimiehelle johtamiseen liittyen. Johtoryhmä pitää tärkeänä, että palautetta saadaan ja sen johdosta tehdään tarvittavia korjaustoimenpiteitä. Palautetta

kysytään työntekijältä myös kohdennetusti vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa.

Lopuksi johtoryhmä toteaa käyneensä keskustelua siitä, että kunnan organisaatiossa kokonaisuutena tulisi lisätä työyhteisötaitoihin liittyvää kehittämistyöskentelyä viestinnän, kohtaamisen, kuulemisen ja dialogisuuden näkökulmista. Työyhteisötaitoihin on jo saatukin lyhytkestoista laadukasta koulutusta. Toimintaympäristön nopea muuttuminen edellyttää pitkäjänteistä kehittämistyöskentelyä, jotta työyhteisötaidot kehittyisivät ja saataisiin aikaan nykyistä parempaa tulosta.

**Päätösehdotus:** Kunnanhallitus merkitsee Petri Mannisen kirjeen tietoonsa saatetuksi.

Kunnanhallitus yhtyy johtoryhmän selvitykseen ja toteaa, että vaalikausien vaihtumisesta huolimatta kunnan henkilöstöpolitiikan tulee perustua lakeihin, sopimuksiin, ohjeistuksiin sekä oikeudenmukaisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja tasapuolisuuteen.

**Päätös:** Hyväksyttiin yksimielisesti.

Lisätietoja asiasta antaa:

vs. kunnanjohtaja Jaana Koukkula

puh. 040 679 1411, etunimi.sukunimi@ranua.fi