

Henkilöstötoimikunnan vastine

Kunnanhallitus on päätöksellään 5.8.2019 § 186 päättänyt lähettää arviointikertomuksen lautakunnille käsiteltäväksi ja pyytää elokuun loppuun mennessä vastinetta henkilöstötoimikunnan osalta siihen, miksi henkilöstöä koskevat tavoitteet (kehityskeskustelut, työn vaativuuden arviointi ja tehtäväkuvaukset) jäivät edellisvuoden tapaan toteutumatta.

1. Kehityskeskustelut

Tilinpäätöksen on kirjattu, että kehityskeskustelujen osalta tavoite ei ole toteutunut. Se ei kuitenkaan anna informaatiota missä määrin tavoite on toteutunut/jäänyt toteutumatta. Asian tarkempaa tarkastelua ja selvittämistä varten on kaikille esimiesasemassa oleville lähetetty tiedustelu, jossa on esitetty seuraavat kysymykset:

1. Kuinka suuren osan kanssa alaisia olet käynyt kehityskeskustelun yhtenäisen lomakkeen pohjalta?
2. Kuinka suuren osan kanssa alaisia olet käynyt kehityskeskustelun muulla tavoin kuin yhtenäisen lomakkeen pohjalta tai mahdollisen ryhmäkehityskeskustelun?
3. Mikäli kaikkien alaisen kanssa ei ole käyty kehityskeskustelua, mikä on ollut siihen syy?
4. Onko kaikkien alaisen osalta olemassa tehtävänkuvauslomakkeet? Mikäli ei, kuinka suuren joukon osalta on (ei koske OVTES-sopimusalaan)?
5. Sisältyykö tehtävänkuvauksiin (KVTES II 9 § ja TS II 9 § edellyttämällä tavalla) työn vaativuuden arviointi.

Vastaus on saatu teknisen toimen hallinnon, ruokapalvelujen, kirjaston, sivistystoimen hallinnon, toimistohenkilöstön ja kyläkoulujen osalta. Vastausta ei ole saatu kunnan johdon, teknisen toimen, lukion, Saaren koulu eikä varhaiskasvatuksen osalta. Kahden viime mainitun tulosalueen/kustannuspaikan osalta on tapahtunut henkilöstömuutoksia. Vastukset kattavat siis kunnan työntekijät vain osaltaan.

Vastanneiden osalta kehityskeskustelut on pääosin käyty. Ei kuitenkaan aina yhtenäisen lomakkeen pohjalta. Siltä osin kuin kehityskeskusteluja ei ole käyty ovat syinä olleet mm. aikataulukysymykset, se, että on ollut kyse verrattain lyhyistä palvelussuhteista sekä siitä, ettei työntekijä ole ollut halukas keskusteluun tai ei ole pitänyt sitä tarpeellisena. Lisäksi on esimies-alaisuhteita, varsinkin pienissä työyhteisöissä, joissa vuorovaikutus on niin tiivistä, että voidaan tietyllä tavalla puhua jatkuvasta kehityskeskustelusta.

Pyhäjoen kunnan johtoryhmä on päättänyt, että Helena Illikainen ja Antero Tervonen valmistelevat uutta kehityskeskustelulomaketta. Lomaketta ja kehityskeskustelukäytänteitä ylipäätään on pohdittu esimiestyöpajassa 22.11.2018.

2. Tehtäväkuvaukset

Tehtävänkuvaukset sinänsä ovat sopimusten (KVTES ja TS) edellyttämä toimi. Ne tulee aina laatia palvelussuhteen syntyessä tai siinä tapauksessa, että palvelussuhteessa tapahtuu muutoksia. Tehtävänkuvaukset eivät varsinaisesti ole vuotuinen tehtävä. Tehtävänkuvausten laatimisen velvoittavuudesta on annettu ohje jo vuonna 2016 ja pääosin tehtävänkuvaukset ovat kunnossa. KVTES-sopimusallalla tehtävänkuvauslomakkeisiin, joita on käytetty myös TS-sopimusalla sisältyy KVTES II Luku 9 § edellyttämä tehtävän vaativuuden arviointi, mutta kummallakaan sopimusallalla sitä ei ole systemaattisesti

kytketty palkkausjärjestelmään.

3. Työn vaativuuden arviointi

TVA-järjestelmää siinä mielessä, että se olisi systemaattisesti kytketty palkkausjärjestelmään, mutta kuitenkin osittaisjärjestelmiä on olemassa.

OVTES

OVTES-alalla on olemassa systemaattinen, kunnan ja JUKO:n kesken yhteisesti sovittu TVA-järjestelmä,.

KVTES

KVTES-alalla on olemassa osajärjestelmiä. Palkkahinnoittelukohta 01TOI060 on henkilöstötoimikunnan esityksestä 3.10.2016 § 25 kunnanhallituksen päätöksellä 31.10.2016 § 407 jaettu TVA-ryhmiin ja tätä ryhmittelyä on sovellettu laajemminkin. Myös koulunkäynninohjaajien henkilöstöryhmää varten on ollut käytössä koulunjohtajien yhteisesti sopimat TVA-periaatteet.

TS

TS-sopimusala varten henkilöstötoimikunta on nimennyt TS-sopimuksen edellyttämään TS-kehittämisyhmän päätöksellään 13.2.2018 § 3. Tämän työryhmän työ on kesken.

Lisäksi tarkastuslautakunnan tarkastuskertomukseen on kirjattu tarkastuslautakunnan huomio: **henkilöstöyhteistyöhön ja työhyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota.** Tällaista kirjausta vuoden 2018 talousarvioissa ei kuitenkaan ole mitattavana tavoitteena, ainoastaan kärkitoimena ja painopisteenä työhyvinvoinnin osalta. Henkilöstöyhteistyön käsite tässä yhteydessä on myös hieman epämääräinen ja lisäksi koko sanamuoto on hieman erikoinen suuntautuessaan nykyhetkeen ja tulevaisuuteen, koska tarkastuslautakunnan näkökulma on lähtökohtaisesti retrospektiivinen.

Sinänsä työhyvinvointiin on kiinnitetty ja kiinnitetään jatkuvasti huomiota. Työhyvinvointi liittyy erottamattomasti työsuojeluun ja työturvallisuuteen, joka on jokaisen työnantajan ja esimiehen velvollisuus. Työturvallisuuslain 8 § mukaan ”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Edelleen ”yönantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen” sekä huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.” Ei ole osoitettu, että tätä velvoitetta olisi laiminlyöty.

Henkilöstötoimikunta on päätöksellään 3.1.2019 § 5, jolloin on päätetty sopimusten mukaisen kertaerän maksusta, joka on edellyttänyt tuloksellisuustavoitettapäättänyt, että kertaerän maksamisen edellytyksenä olevana tuloksellisuusohjelmalla toteutetaan esimiestyötä edistäviä ja kehittäviä. Näiden tarkoituksen on osaltaan parantaa työhyvinvointia.

