

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020

Käsitelty:

Henkilöstötoimikunta 8.4.2021

Yhteistyötoimikunta 14.4.2021

Tarkastuslautakunta, Vts 21.4.2021 ja Pds 22.4.2021

Kunnan- / kaupunginhallitus xx.xx.2021 ja xx.xx.2021

Kunnan- / kaupunginvaltuusto xx.xx.2021 ja xx.xx.2021



Henkilöstöraportin rakenne

1. Johdanto
2. Suunnitelman mukaiset toimenpiteet vuodelle 2020
3. Henkilöstön määrä ja rakenne
4. Sairauspoissaolot ja työtapaturmat
5. Työhyvinvointi
6. Osaamisen kehittäminen
7. Henkilöstökustannukset
8. Yhteistoiminta
9. Työsuojelutoiminta

1. Johdanto

Wiitaunionin henkilöstöraportti on Viitasaaren kaupungin ja Pihtiputaan kunnan muodostaman Wiitaunionin koko organisaatiota käsittävä raportti. Yhteistoimintasopimuksen mukaan Wiitaunionissa palvelukunta järjestää kansalaiskunnalle sen tarvitsemia palveluja. Palvelutuotanto on sovittu yhteisesti hoidettavaksi isäntäkuntamallin mukaisesti kuntien sopiman työnjaon pohjalta. Viitasaaren kaupunki vastaa perusturvan, teknisen toimen sekä ympäristötoimen palveluista sekä Pihtiputaan kunta sivistystoimen, hallinnon tukipalveluista ja maataloushallinnoista.

Henkilöstöraportin tarkoituksena on tukea henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämistä. Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedoilla voidaan antaa kuva henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista. Raportin vertailutietoja luettaessa on huomioitava, että lokakuun alusta 2020 lukien vaihtui työterveyshuoltopalveluiden tuottaja, minkä vuoksi ao. tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia.

Vuosi 2020 oli koronapandemian vuoksi hyvin poikkeuksellinen. Keväällä 2020 siirryttiin valtakunnallisin päätöksin opetuspalveluissa etäopetukseen ja varhaiskasvatuksessa hoidossa olevien lasten määrä väheni olennaisesti. Eräitä toimintoja suljettiin kokonaan, mm. uimahallit, kirjastot. Niissä tehtävissä, joissa etätö oli mahdollista, siirryttiin laajaan etätööhön. Toimintoja kyettiin avaamaan kesän jälkeen, mutta koko loppuvuoden ajan toiminnoissa jouduttiin varautumaan ja osin myös toteuttamaan nopeita muutoksia riippuen koronatilanteesta.

Koronapandemiavuosi on edellyttänyt kaikilta työntekijöiltä jaksamista, joustavuutta sekä kärsivällisyyttä.

Valmiita toimintamalleja ei ollut ja vuoden aikana laadittiin lukuisia ohjeistuksia erilaisiin koronasta johtuviin tilanteisiin. Keskeistä oli turvallisten toimintakäytäntöjen luominen nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Digitaalisten työvälineiden käytössä tapahtui myös Wiitaunionissa nopea edistyminen. Tilanteen jatkuessa osa toimintakäytännöistä tulee vakiintumaan myös koronan jälkeiseen aikaan. Esimerkiksi etätöön kokemuksia hyödynnetään jatkossakin ja kehitetään mm. etätöön johtamista.

Henkilöstöraportin tiedot on ilmoitettu 31.12.2020 poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2020.



2. Suunnitelman mukaiset toimenpiteet vuodelle 2020

- Vuoden 2020 talousarviossa on henkilöstönäkökulmaan asetettu toimenpidetavoitteita eri toimialoilla.
- Perusturvassa on kiinnitetty vuoden 2020 aikana huomioita erityisesti osaavaan, ammattitaitoiseen ja hyvinvoivaan henkilöstöön. Tarkastelun kohteena on ollut muun muassa henkilöstömitoituksen toteutuminen lain/suositusten edellyttämällä tasolla. Tähän ei ihan päästy, vaan osa yksiköistä on jouduttu pitämään vajaatäytöllä henkilöstöpulan vuoksi. Lisäksi työkykyongelmien varhaiseen puuttumiseen oli asetettu tavoite. Osaltaan tämä toteutui, mutta jatkokehittely vaatii vielä varhaisempaan puuttumista ja kokonaisuuden hallintaa.
- Sivistystoimessa tavoitteet liittyivät ennen kaikkea henkilöstöresurssien tehokkaampaan käyttöön. Yhteistyö tältä osin on aloitettu perusturvan kanssa vuoden 2020 aikana.
- Teknisessä toimessa pääpaino on ollut esimiesten kouluttaminen johtamisessa ja ympäristötoimessa puolestaan henkilöstön jaksamisessa.
- Henkilöstöhallinnon osalta painopistealueina olivat työn vaativuuden arvioinnin - järjestelmän uudistuksen valmistelun jatkaminen ja riskien ja vaarojen arvoinnit kaikissa yksiköissä. Koronapandemia haastoi tavoitteiden toteutumista.
- Koronapandemian aiheuttaman terveydellisen epävarmuuden ja sen siirrännäisvaikutusten lisäksi tavoitteiden toteutumattomuuteen ovat vaikuttaneet äkillinen, ennakoimaton etätyöhön siirtyminen sekä muut erityiset työjärjestelyt.
- Näistä raportoidaan tarkemmin toimialakohtaisissa toimintakertomuksissa tilinpäätöksen yhteydessä.
- Hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut henkilöstö on kunnan tärkein voimavara laadukkaiden palveluiden tuottamiseksi ja strategian tavoitteiden saavuttamiseksi. Tunnusluvut ja muut henkilöstöä kuvaavat tiedot ovat olennaisia tulevaisuuden mahdollisuuksien ja haasteiden ennakoinnissa, joita syntyy toimintaympäristön ja organisaation sisäisistä muutoksista kuten eläköitymisistä. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä.

NHG:n selvityksestä; 0,4 € nettosäästö

NHG: Työhyvinvointi / Sairauspoissaolot

- Wiitaunionissa perusturvan sairauspäivien keskiarvo per henkilö oli vuonna 2019 17,9
- Työterveyslaitoksen kunta10-tutkimuksen mukaan sotealalla sairauspäivien keskiarvo per henkilö on noin 16*
- Tehostamisohjelmalla tavoitellaan 15 sairauspäivää per henkilö, mikä tarkoittaa 2,9 sairauspäivän pudotusta
- Sairauspoissaoloja pyritään vähentämään erityisesti henkilöstön hyvinvointiin ja työoloihin panostamalla sekä mahdollistamalla ja kehittämällä esimiestyötä
- Tehtäväkuvat muokataan osaamista tukeviksi ja kehittymistä tuetaan. Lisäksi varmistetaan, että ammattilainen tekee oman alan töitä
- Kehitetään organisaation esimiestaitoja ja mahdollistetaan esimiehille tiimiensä johtaminen
- Lisäksi tuetaan henkilöstön hyvinvointia varmistamalla ergonomiset työskentelyolosuhteet
- Vahvistetaan työterveyshuoltoa, jotta apua tarvitsevat saavat myös sieltä sujuvasti tukea

Vuonna 2020 laadittu selvitys perusturvapalveluiden järjestämisestä ja muutosehdotuksista.

Lisäksi selvityksessä:

- Sijaispankin kriittinen tarkastelu
- Työnkierto
- Yhteisen henkilöstön parempi hyödyntäminen
- Henkilöstön saatavuus

KATTOKÄSITTEENÄ TYÖHYVINVOINTI



3. Henkilöstön määrä ja rakenne

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Palvelussuhteet:						
Vakituiset	755	758	753	758	752	727
Määräaikaiset	181	191	199	193	207	221
Työllistetyt						45
Oppisopimus						3
Yhteensä 31.12	936	949	952	951	959	996
Kunnittain:						
Pihtipudas	324	325	324	331	264	227
Viitasaari	623	660	655	659	780	769
Yhteensä	947	985	979	990	1044	996

- Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa.
- Wiitaunionin henkilöstöraporttiin on koottu tiedot palvelusuhteiden määrästä vuodesta 2015 vuoteen 2020. Vakituksella palvelussuhteella tarkoitetaan vakinaisia virkoja ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Henkilöllä saattaa siis olla useita palvelussuhteita jos hän on virkavapaalla/ työlomalla omasta tehtävästään ja hoitaa sijaisena toista tehtävää. Yhtä tehtävää kohden voi olla useampi palvelussuhde, jos tehtävän vakituinen työntekijä on esimerkiksi äitiyslomalla, opintovapaalla tai vuorotteluvapaalla ja tehtävää on palkattu hoitamaan sijainen. Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2020 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää.
- Kuvattu koko henkilöstö, pois lukien sivutoimiset tuntiohjaajat ja omaishoitajat.

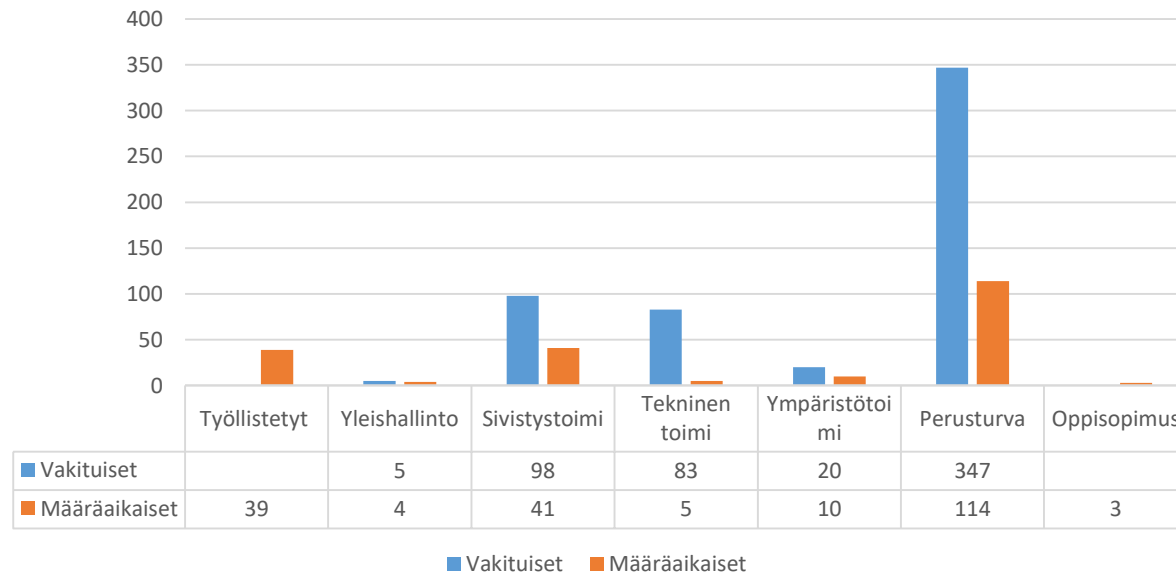
3.1 Henkilöstön määrä toimialoittain

pl. työllistetyt ja oppisopimus

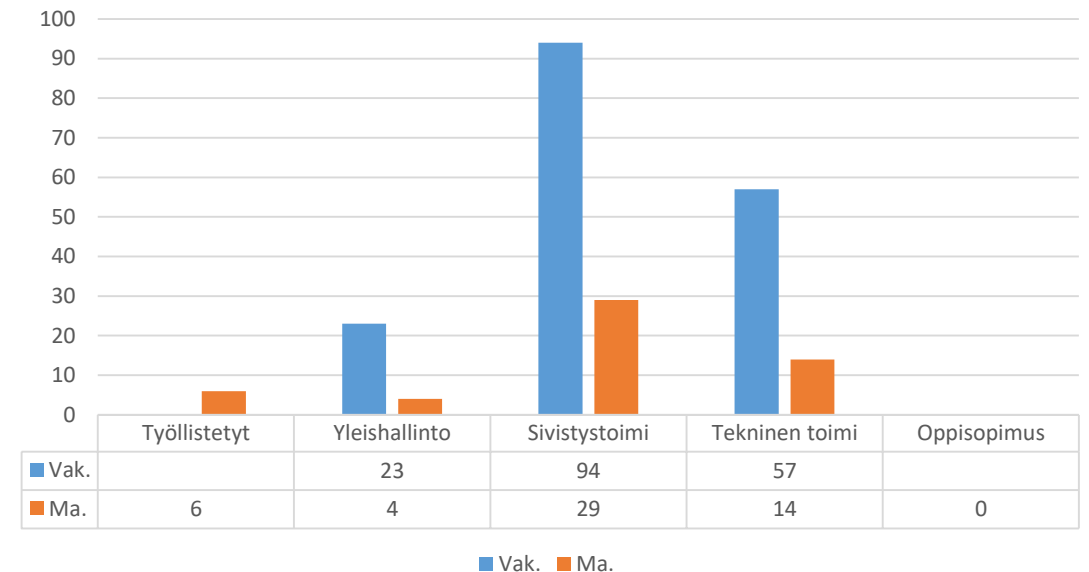
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hall, maat, tukip	33	34	36	35	38	36
perusturva	483	527	523	505	511	461
sivistys	248	255	248	253	266	262
tekninen	156	144	147	172	163	159
ympäristö	22	25	25	25	25	30

- Työterveyshuollon liikkeenluovutuksen myötä perusturvasta väheni 10,5 vakanssia 1.10.2020 alkaen.

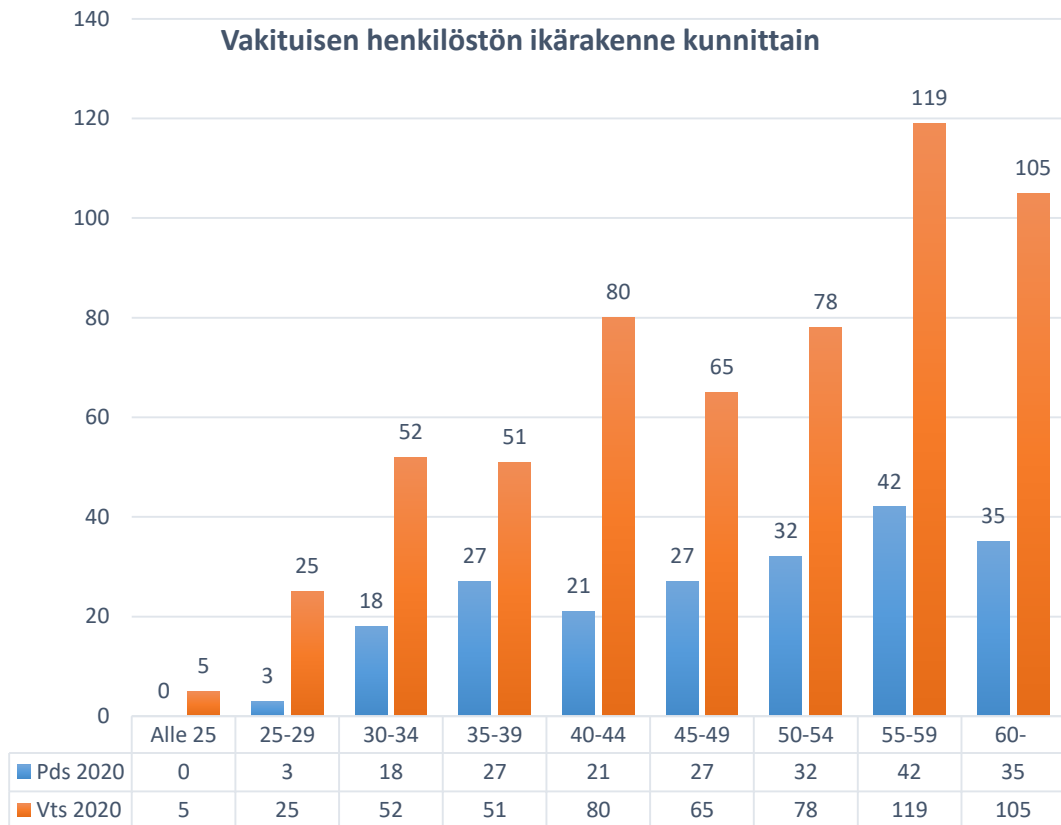
Viitasaari



Pihtipudas

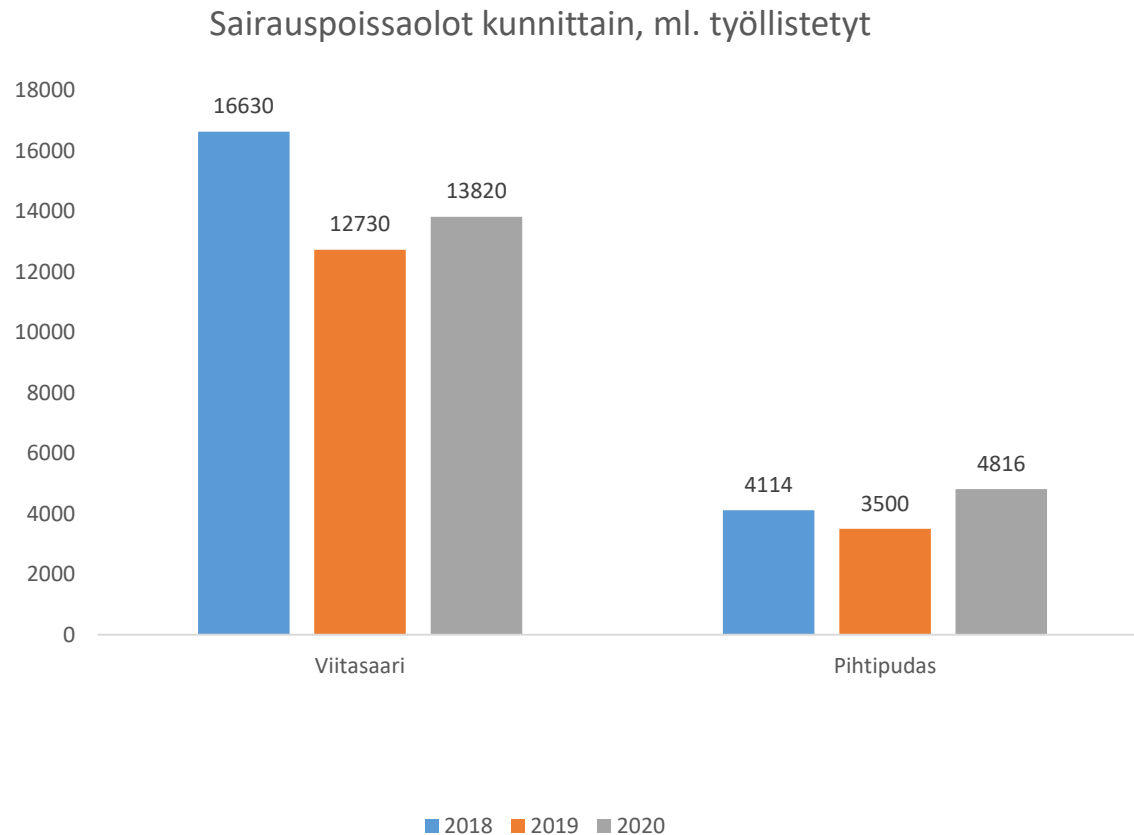


3.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne



- Wiitaunionin työntekijöiden keski-ikä on noussut vuosittain. Pihtiputaalla henkilöstön keski-ikä syntymävuoden mukaan oli noin 54 vuotta ja Viitasaarella 47 vuotta.
- Pihtiputaalta eläköityi vuoden 2020 aikana kuusi henkilöä ja Viitasaareltä 21 henkilöä (joista 11 henkilöä perusturvasta).
- Vakituksessa palvelussuhteessa olevista työntekijöistä miehiä on 13 % ja naisia 87%.
- Eläkejärjestelmän uudistus tuli voimaan vuoden 2017 alusta. Uudistuksessa vanhuuseläkeikä nousee vuodesta 2017 portaittain kolme kuukautta vuodessa, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia. Vuonna 1962 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka, joka jää vanhuuseläkkeelle 65-vuotiaana. Ennen vuotta 1955 syntyneet siirtyvät vanhuuseläkkeelle edelleen 63–68-vuotiaana, työhistoriaan ja ammattiin perustuva ns. henkilökohtainen eläkeikä täyttyy useimmilla 64 vuoden iässä.

4. Sairauspoissaolot



- Pihtiputaan kunnan koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä vuonna 2020 oli 4816 kalenteripäivää, eli 22,3 pv/hlö/v. Edellisenä vuonna määrä oli 3500 kalenteripäivää, eli 16,5 pv/hlö/v.
 - Kasvu johtuu nimenomaan pitkien (yli 90 pv) sairauspoissaolojen kasvusta ja koronanäytteiden ostoista.
- Viitasaaren kaupungin koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä vuonna 2020 oli 13820 kalenteripäivää, eli 17,7 pv/hlö/v. Edellisenä vuonna määrä oli 12 730 päivää, eli 17 pv/hlö/v.
- Yhden sairauspoissaolopäivän hinta on noin 350 euroa (laskennallinen). Flunssan ja vatsataudin kaltaisten sairauksien syntyyn työpaikka ei voi juurikaan vaikuttaa. Sen sijaan monien muiden oireiden esiintymistä, sairauksien pahenemista ja työkyvyn alenemista voidaan usein estää työoloja muokkaamalla.
- Vuodelle 2020 leimallista on ollut ns. normaalien vuosittaisten infektioautien poissaolo, mutta toisaalta pienet oireet, mitkä eivät normaalisti aiheuta työkyvyttömyyttä, ovat nyt koronapandemian leviämisen estämiseksi aiheuttaneet lisääntyneitä poissaoloja. Luvut eivät näin ollen ole aivan täysin verrannollisia aikaisempiin vuosiin.
- Terveysprosentti vuonna 2020 on ollut Pihtiputaalla 31 % ja Viitasaarella 30 % (ei sisällä esimiehen luvalla myönnettyjä poissaoloja). Terveysprosentti kertoo, mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisimmän 12 kk:n aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja.

Mistä kustannukset koostuvat?

Sairauspoissaolojen kokonaiskustannukset (EK:n malli)*



Välittömät kustannukset:

- Poissaolojen hallinnointi (tilastointi, kuntoutus, työn uudelleen järjestely, rekrytointikulut)
- Poissaolojen korvaamisesta aiheutuvat välittömät kustannukset (sijaiset, ylityöt, ylimääräinen henkilöstö)
- Sairauspoissaoloon liittyvä palkka, vastikkeettomat vuosilomat, sekä näihin liittyvät lomarahat ja sivukulut.
- Työterveyshuoltokustannukset

Välilliset kustannukset:

- Palveluille aiheutuvat kustannukset, kuten työssä olevien tuottavuuden aleneminen ja palvelujen toimitusvaikeudet.
- Tuotannon ja palvelujen laadun heikkenemisestä aiheutuvat välilliset kustannukset, kuten reklamaatioiden käsittely, virheiden tarkistamisen ja korjaaminen.
- Muut välilliset kustannukset, kuten työilmapiirin heikentyminen, kilpailukyvyn heikentyminen ja maineen tai imagon heikentyminen.

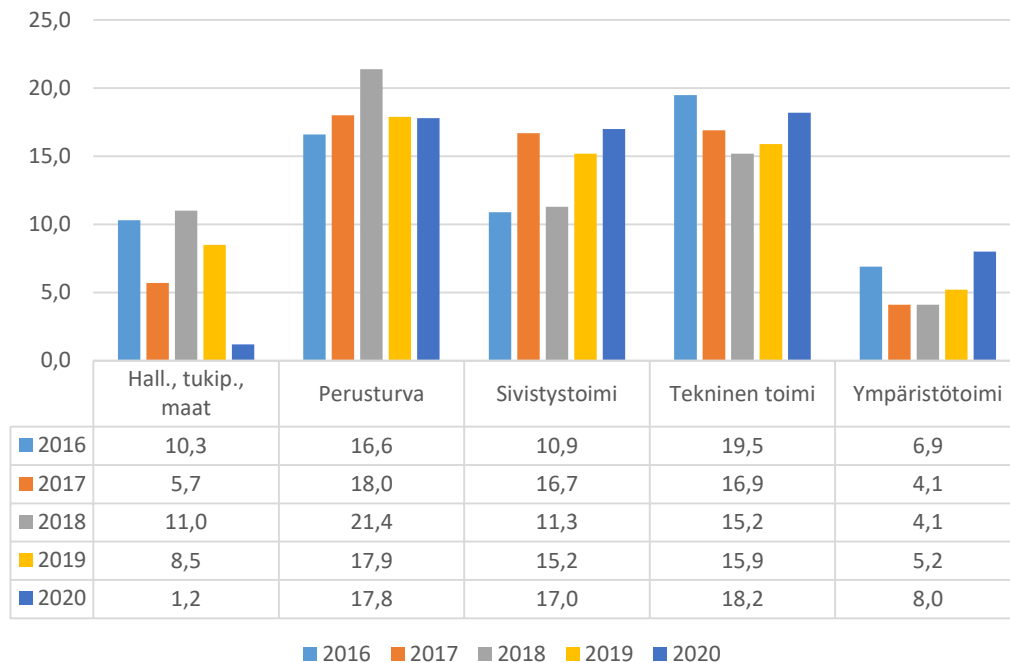
* EK: Sairauspoissaolojen hallinta , 2009

Tapaturmamaksut

Työkyvyttömyysmaksut

4.1. Sairauspoissaolot toimialoittain

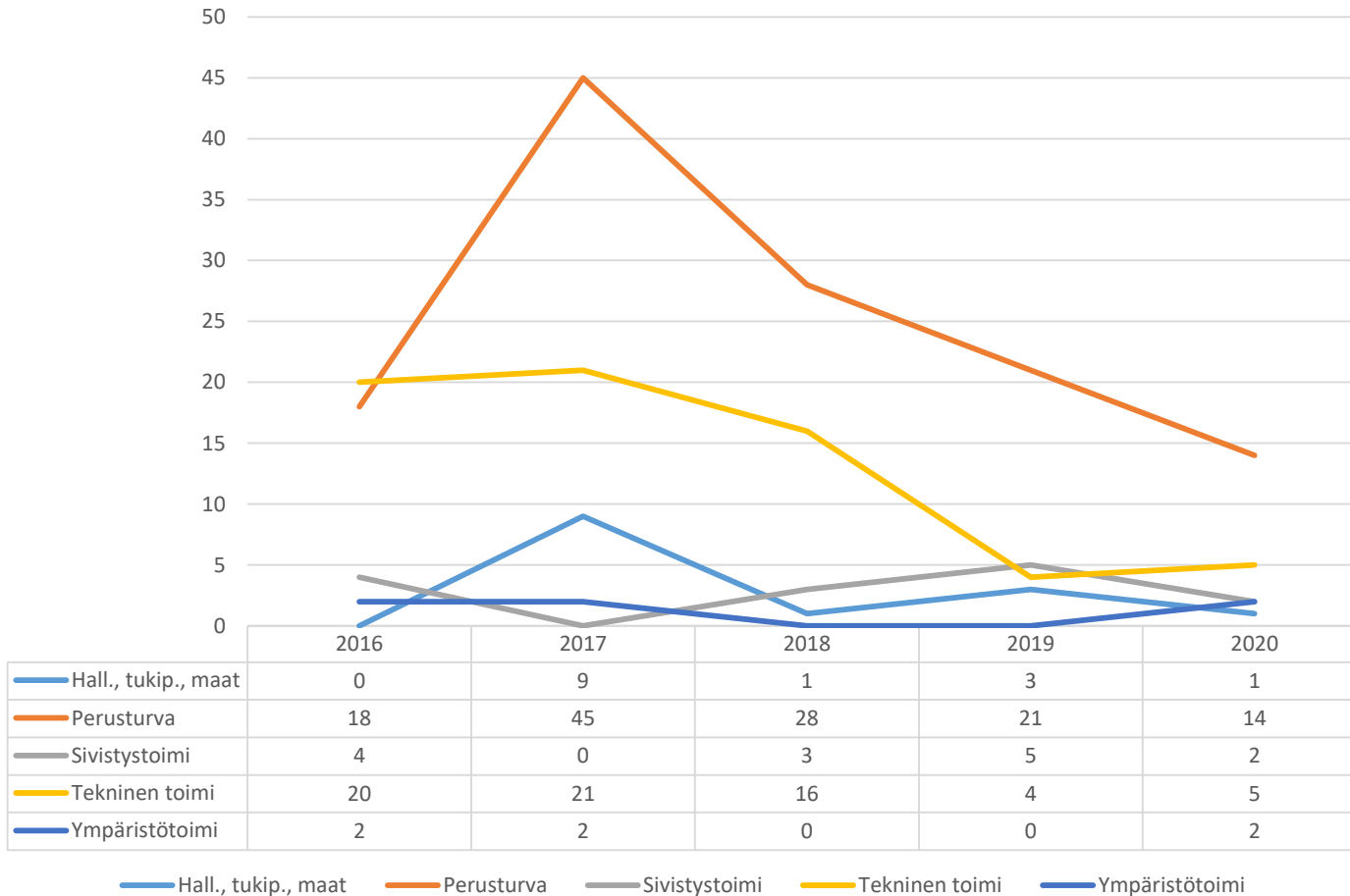
Sairauspoissaolot toimialoittain, ei mukana työllistetyt



- Wiitaunionissa on käytössä korvaavan työn toimintamalli. Korvaavan työn toimintamallissa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti muuta työtä. Korvaava työ voi olla omaa työtä kevennettynä, jotakin muuta työtä, oman työn perehdyttämistä varahenkilölle, oman ammattitaidon kehittämistä kouluttautumalla, turvallisuuskävelyjä tms. Korvaava työ ei voi olla ristiriidassa työntekijän osaamisen kanssa.
- Wiitaunionissa on sovittu työkyvyn varhaisen tuen toimintamalli. Työkyvyn varhaisen tuen toimenpiteillä pyritään palauttamaan työntekijän työkyky ja ehkäisemään työkyvyttömyys. Työkyvyn varhaisen tuen keskustelussa esimies ja työntekijä kartoittavat, miten työkykyongelma näkyy työssä, mitkä ovat työn voimavarat ja mitä muutoksia työssä pitää tehdä. Sovitut toimenpiteet toteutetaan ja niiden vaikutusta seurataan. Jos varhaisen tuen keskustelu ja työpaikan toimenpiteet eivät riitä, pidetään ns. työterveysneuvottelu, johon työntekijä, esimies ja työterveyshuollon edustaja osallistuvat. Neuvottelussa sovitaan työkykyä vastaavista töistä ja työjärjestelyistä. Varhaisen tuen toimintamallin käyttöä tulee entisestään vielä tehostaa.

4.2 Työtapaturmat

Työtapaturmat, kpl/v



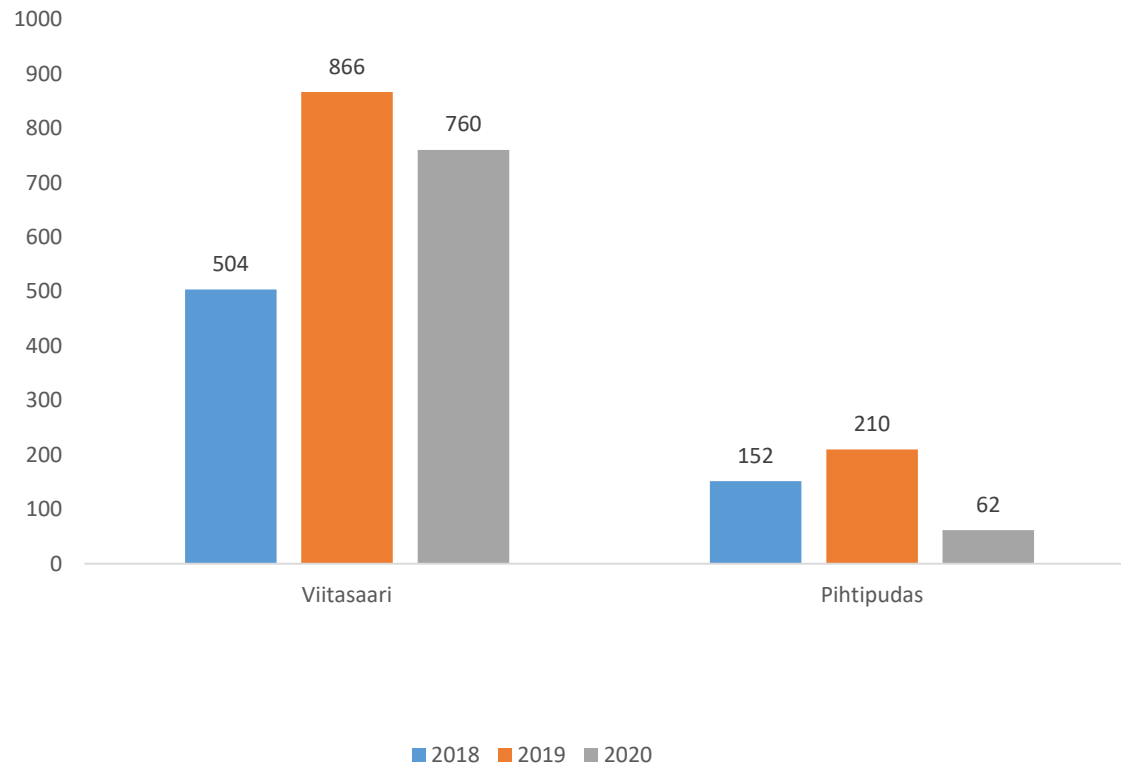
- Työtapaturmia on saatu vähennettyä oleellisesti. Se mikä on huolestuttavaa, on työtapaturmapäivien nousu.
- Työtapaturmapäiviä kertyi vuonna 2019 yhteensä 241 päivää. Vuonna 2020 työtapaturmapäivä kertyi 277 päivää, poissaolo siis pitkittyi.
- Wiitaunionin henkilöstöpolitiikan lähtökohtana on, että kaikki tapaturmat torjutaan ennakolta. Tapaturman sattuessa työnantaja yhdessä työntekijän kanssa selvittää tapaturman ja siihen johtaneet tekijät estääkseen samanlaisen vahingon tapahtumisen uudelleen. Työnantaja pitää luetteloa työpaikalla sattuneista tapaturmista ja tilasto käsitellään säännöllisesti työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Kun tavoitteena on tapaturmattomuus, sattuneita tapaturmia ei piiloteta vaan ne selvitetään ja niistä otetaan opiksi. Jatkuva turvallisuustyö edellyttää koulutusta, tiedotusta, riskiarviointia ja järjestyksen parantamista.

5. Työhyvinvointi

- Wiitaunionin kunnat ovat tukeneet työntekijöiden hyvinvoinnin edistämistä myöntämällä 50 €/työntekijä/vuosi tukea liikunta- ja kulttuuriseteleiden hankintaan. Liikunta- ja kulttuuriseteleillä työntekijä voi harrastaa liikuntaa, kulttuuria tai molempia valtakunnallisesti useissa paikoissa mieltymyksensä mukaan.
- Työnantaja järjestää työterveyshuollon organisoimana vuosittain kävelytestejä kohdennetusti eri henkilöstöryhmille kestävyyskunnan mittaamiseksi.
- Wiitaunionissa on käytössä muistamiset 20 vuoden työmerkkipäivänä, ikämerkkipäivät 50- ja 60-vuotispäivänä, eläkkeelle lähtöpäivä ja pitkäaikaisen palvelussuhteen päättymisen 10 vuoden-30 vuoden palvelusta. Talouden tasapainottamisen- ja tuottavuusohjelman myötä vuonna 2014 käyttöön otettiin kannustepalkkiot henkilöstölle sellaisissa toimintoihin vaikuttavissa parannusehdotuksissa, jotka toteutuessaan toivat kustannustehokkuutta toimintoihin.
- Vuonna 2017 aloitettiin aloitteisiin pohjautuvan palkitsemisjärjestelmän käyttöönotto. Palkittavan aloitteen tulee olla uusi ja merkittävä parannusehdotus, mikä ei kuulu normaaliin työnkuvaan. Pelkkä idea ei riitä vaan se on oltava myös käyttöön otettava. Aloite voi kehittää työmenetelmiä, työvälineitä, organisaation toimivuutta tai työturvallisuutta, joka vähentää kustannuksia tai parantaa työn tuottavuutta. Toimialajohtaja päättää palkittavan aloitteen kuultuaan ensin johtoryhmää.

6. Osaamisen kehittäminen

Koulutuspäivät kunnittain



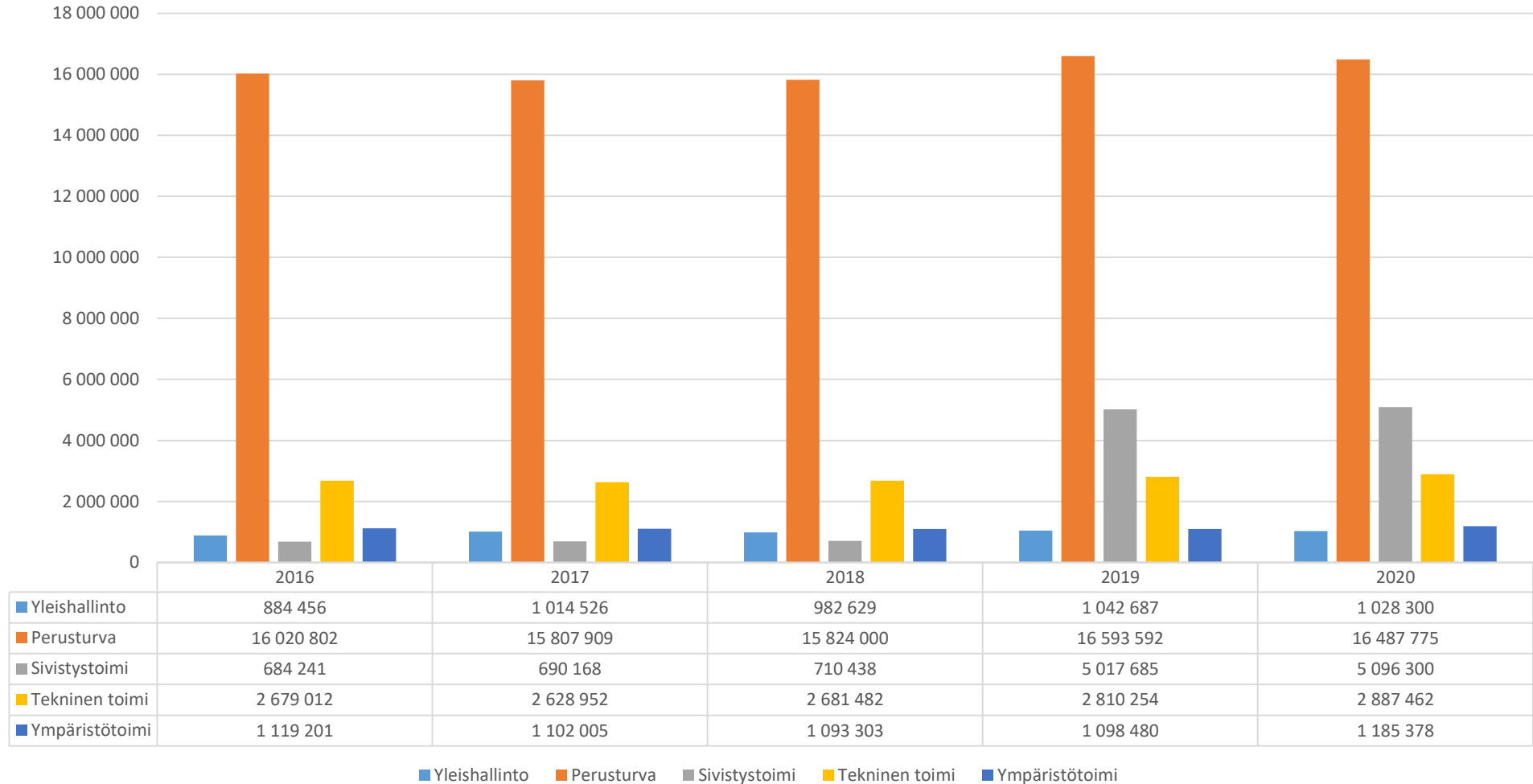
- Vuonna 2020 ammatillisia jatko- ja täydennyskoulutuspäiviä oli Pihtiputaan kunnan palveluksessa olevilla 62 päivää (27 eri henkilöä), kun niitä edellisenä vuonna oli 210 päivää.
- Vuonna 2020 ammatillisia jatko- ja täydennyskoulutuspäiviä oli Viitasaaren kaupungin palveluksessa olevilla 760 päivää (174 eri henkilöä), kun niitä edellisenä vuonna oli 866 päivää.
- Koronapandemia on vaikuttanut merkittävästi myös koulutuspäivien määrään. Ja toisaalta, onko kaikki koulutuspäivät merkittynä henkilöhallinnon ohjelmaan osittaisen etätyön myötä.
- Wiitaunionin johtoryhmä on linjannut että koulutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja edistää ammatillista osaamista, mutta erityishuomio koulutuksen valinnassa tulee olla tuottavuuden parantaminen. Lisäksi tulee pohtia, miten koulutuksessa saatu osaaminen saadaan koko organisaation osaamiseksi. Työssä ja työyhteisössä oppimista mm. pari- ja tiimityöskentelyssä hyödynnetään asiakaspalautteiden käsittelyn ja työkierron avulla. Esimiehet päättävät alaistensa lyhytkestoiseen koulutukseen osallistumisesta ja myöntävät osallistumisen mahdollistamiseksi pääsääntöisesti palkallista vapaata. Kunnassa kannustetaan henkilöstöä omaehtoiseen itsensä kehittämiseen.

7. Henkilöstökustannukset

- Vuonna 2020 palkat ja palkkiot sisältäen mm. palkat, kokouspalkkiot ja työllisyystyöpalkat.
- Keväällä 2020 tulivat voimaan uudet työ- ja virkaehtosopimukset. Ensimmäinen yleiskorotus maksettiin elokuussa. Lomarahat maksettiin kesällä 2020 täytenä kikyn lomarahaleikkausten päättyttyä.

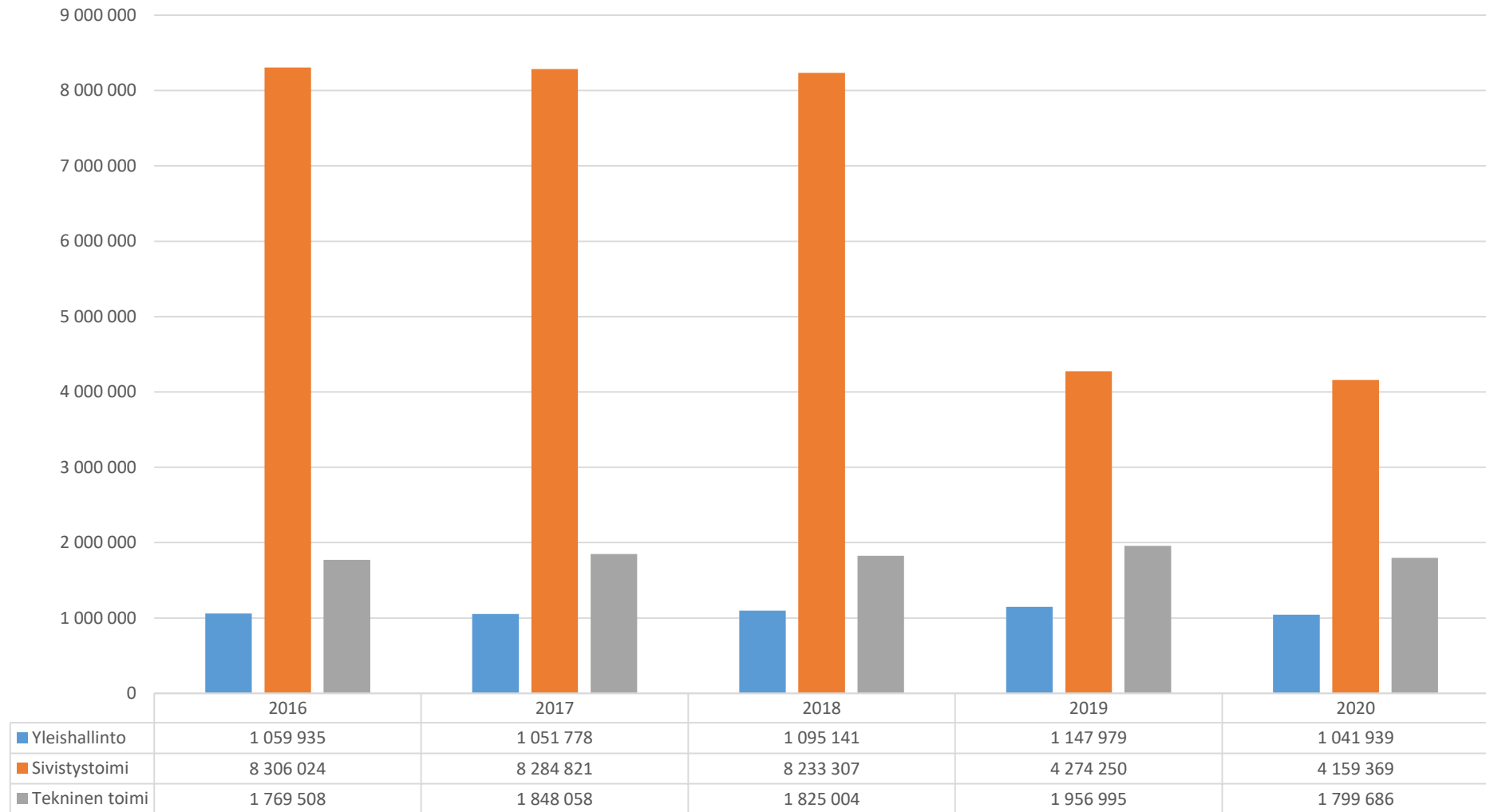
7.1a Palkkakustannukset

Viitasaari

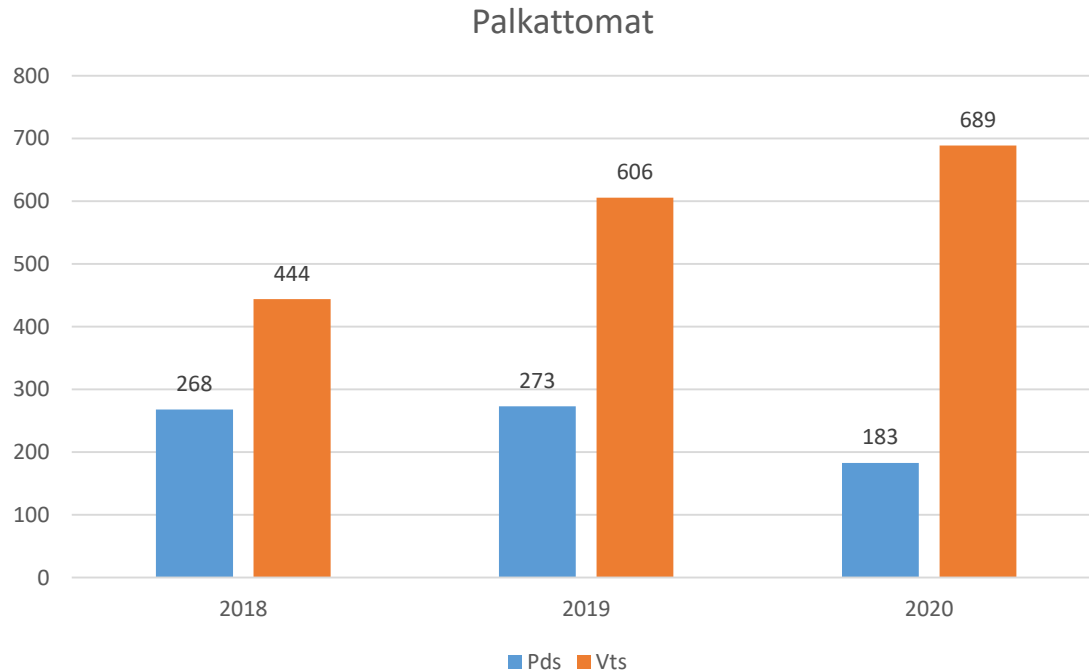


7.1b Palkkakustannukset

Pihtipudas

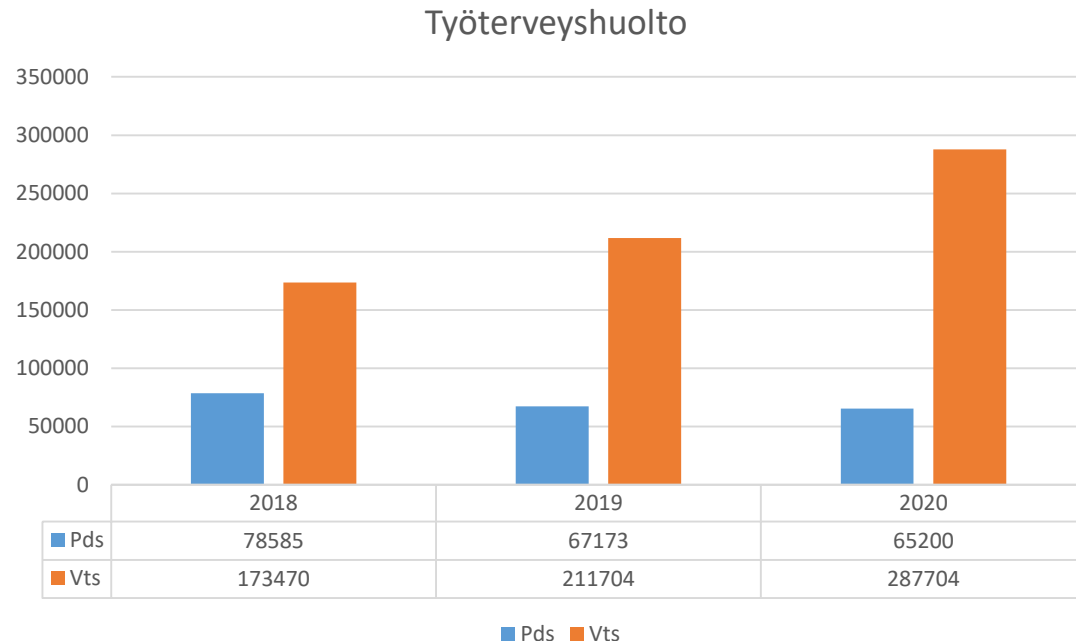


7.2 Palkattomat vapaapäivät



- Vuodesta 2009 lukien Wiitaunionissa on suositeltu henkilöstölle palkattomien vapaiden käyttämistä periaatteena, että mikäli henkilö pitää palkattomia vapaita 5pv ja sijaista ei tarvitse palkata, niin hän saa korvauksena yhden palkallisen vapaapäivän. Järjestelmä on voimassa toistaiseksi.
- Pihtiputaalla on pidetty vuoden 2019 aikana palkattomia vapaapäiviä 273 päivää ja palkallisten vapaapäivien korvaus oli 24 186,23 €. Vuonna 2018 palkattomia vapaapäiviä oli 268 ja niistä maksettu korvaus 29 256 €.
- Viitasaarella on pidetty vuoden 2019 aikana palkattomia vapaapäiviä 606 ja palkallisten vapaapäivien korvaus oli 52 602 €. Vuonna 2018 palkattomia vapaapäiviä oli 444 pv ja niistä maksettu korvaus oli 42 028 €.
- Vuonna 2020 palkattomia päiviä oli Pihtiputaalla 183 ja Viitasaarella 689 päivää.

7.3 Työterveyshuollon kustannukset



- Työnantajalle voidaan korvata 60 % hyväksyttävistä kustannuksista, jos työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto ovat yhteistyössä sopineet työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytännöistä, joita toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Wiitaunionissa on valmisteltu ja hyväksytty yhteistyössä varhaisen tuen ja tehostetun tuen malli työkykyongelmissa.
- Kela korvaa sairaanhoitosopimukseen kuuluvista menoista 50 % ja lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksista 60 %.
- Työterveyshuolto siirtyi Työterveyshuolto Aaltoon 1.10.2020 yhtiöittämisen myötä. Lisäksi lääkäreiden, ympäristötoimen ja maataloustoimen työterveyshuolto ostettiin Terveystalolta. Luvut eivät näin ollen suoraan verrannollisia toisiinsa.

8. Yhteistoiminta

- Yhteistoimintaneuvotteluita on ollut vuonna 2020 aiheesta työterveyshuollon yhtiöittäminen.
- Paikallisia neuvotteluita oli yksi, aiheena opettajan riitauttava palkkasaatava
- Paikallisia sopimuksia on voimassa mm. työaikapankista, lääkäreiden, hammaslääkärien ja hammashoitajien toimenpidepalkkioista, pääluottamusmiesten määrästä ja ajankäytöstä sekä työaikamuodoista kotihoidossa.
- Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat henkilöstöjohtaja asioiden esittelijänä, edustukset henkilöstöjärjestöistä (JUKO, Tehy, Super, JHL, Jyty), molemmat kuntajohtajat sekä Pihtiputaan kunnanhallituksen ja Viitasaaren kaupunginhallituksen kaksi edustajaa/kunta.
- Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä jatkuvaa vuorovaikutusta ja neuvottelua asioista, jotka vaikuttavat henkilöstön asemaan ja työhön. Se on osa henkilöstöjohtamista; toimintapa, jolla työyhteisön asioita hoidetaan.
- Pakollisesta yhteistoimintamenettelystä on säädetty lailla. Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työntekijän ja esimiehen välillä. (Välitön yhteistoiminta)
- Edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsitellään henkilöstöä laajasti ja yleisesti koskevat yhteistoiminta-asiat.

9. Työsuojelu

- Työsuojelutoimikunnan kokouksia oli vuonna 2020 yhteensä yksi ja aiheina tehdyt työsuojelutarkastukset ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma.
- Työturvallisuustoiminnan osa-alue, riskienarviointi ja vaarojen kartoittaminen, huomioitiin työpaikoilla koronapandemian leimaamana vuonna, muuttuneessa tilanteessa, viruksen näkökulmasta. Riskienarviointi tehdään kirjallisesti ja siinä huomioidaan moninaiset asiat, kuten altistumisriski, käsihygienia, suojaetäisyys, henkilönsuojaimet, tilojen käytön rajausta, siivous, riskiryhmät, psykososiaalinen kuormitus, etätyö ja sairastuminen työpaikalla.
- Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Pääosin tapahtumat olivat ristiriitoja työyhteisössä työntekijöiden tai työntekijän ja esimiehen välillä.
- Työssä koettu väkivalta tai sen uhka vaikuttavat kielteisesti työntekijän hyvinvointiin. Opetus- ja hoitoalan henkilöstön kokemukset väkivallasta ja sen uhasta ovat kasvaneet jonkin verran viime vuosina.