



Henkilöstötilinpäätös 2009

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	2
2. HENKILÖSTÖRESURSSIT	3
2.1. Henkilöstön lukumäärä	3
2.2. Henkilöstön rakenne	5
2.3. Vakinaiset ja määräaikaiset suurimmissa ammattiryhmissä	5
Lääkärit	5
Hoito-, hoiva ja laitoshenkilökunta	6
Hallintohenkilökunta	7
2.4. Ikäjakauma	7
2.5. Keski-ikä	7
3. HENKILÖSTÖN TYÖPANOS	8
3.1. Työpanos	8
3.2. Kokonaistyöaika	8
3.3. Poissaolot	9
Sairauspoissaolot	10
Tapaturmat	10
4. HENKILÖSTÖPANOSTUKSET	11
4.1. Palkat	11
4.2. Koulutukset	11
Koulutustarjontaa	12
4.3. Ostopalvelut	13
4.4. Eläkepäättökset	13
5. TYÖTERVEYSHUOLTO	13
6. JOHTAJUUS	14
6.1. TYHY- toiminta	14
6.2. Työsuojaelu	14
6.3. Rekrytointi ja vaihtuvuus	15
Vaihtuvuus	16
7. YHTEISTOIMINTA	17
7.2. JIK- kokemuksia	18

1. JOHDANTO

JIK- peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän ensimmäinen kokonainen toimintavuosi oli aktiivista toiminnan ja yhteisten käytäntöjen sekä uusien yhteistyömuotojen rakentamisen aikaa. Henkilöstön siirtyminen kunnista liikelaitoskuntayhtymän palvelukseen toteutettiin JIK ky:n ja jäsenkuntien välisellä henkilöstösopimuksella. Kuntien henkilöstö siirtyi JIK ky:n palvelukseen entisiin palvelussuhteen ehdoin. JIK ky perusti tarpeelliset virat niihin tehtäviin, joissa käytetään julkista valtaa. Muuten henkilöstö on työsuhteessa liikelaitoskuntayhtymään.

Henkilöstötyöryhmissä keskityttiin vuonna 2009 johtamisen kehittämiseen sekä virka- ja työsuhteiden ehtojen yhtenäistämiseen. Neuvottelut tehtäväkohtaisten palkkojen ja työaikojen harmonisoinnista saatiin päätökseen. Henkilöstöstrategiaryhmä aloitti henkilöstöstrategian suunnittelun vuosille 2010-2016.

Ensimmäinen toimintavuosi oli henkilöstölle ennen kaikkea totuttelemista uuden, isomman, työntajan haasteisiin ja toimintojen yhtenäistämiseen. Kolmen jäsenkunnan alueella toimiva JIK ky on laaja kokonaisuus, jossa on useita toimipisteitä. Työntekijöiden jo olemassa olleiden lähityöyhteisöjen rinnalle on tullut myös koko JIK ky:n laajuinen työyhteisö. Vuoden aikana on syntynyt uusia hyviä käytäntöjä, jotka ovat tuloista laajasta yhteistyöstä eri toimipisteiden välillä.

Erityistä lisähaastetta toimintaan tuotti A(H1N1)- eli sikainfluenssaepidemia, joka lisäsi palveluiden kysyntää, vastaanotoilla, terveysneuvonnassa ja terveydenhoitajien rokotusvastaanotoilla.

2. HENKILÖSTÖRESURSSIT

2.1. Henkilöstön lukumäärä

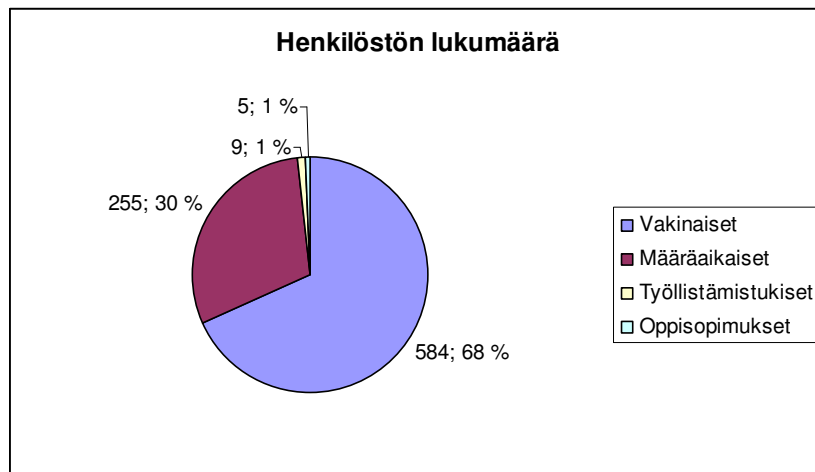
Henkilöstön lukumäärää seurataan vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan (31.12.2009).

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2009	
Hallinto ja talous	20
Huolto	5
Hyvinvointipalvelujen hallinto	5
Työterveyspalvelut	15
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	381
Perhekeskus	33
Kotihoito	143
Asumispalvelut (ent. hoivapalvelut)	186
Projektit ja tutkimushankkeet	4
Suun terveydenhuolto	47
Ympäristöterveydenhuolto	14
Yhteensä	853

(Kotihoidossa on yhden määräaikaisen työntekijän muutos verrattuna JIK ky:n toimintakertomukseen 2009.)

Vuonna 2009 JIK ky:n henkilöstömäärä, sijaiset mukaan luettuina, oli **853**. Vakinaisia eli jatkuvassa palvelussuhteessa olevia työntekijöitä oli yhteensä **584** eli 68 % koko henkilöstöstä. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan valtakunnallinen keskiarvo vuonna 2008 oli 75,9 %. Määräaikaisessa palvelussuhteessa yhteensä **269** työntekijää eli 32 % koko henkilöstöstä (+työllistämistukiset ja osa-aikaiset). Vuoden 2008 valtakunnallinen keskiarvo oli 22,4 % (Kunnallinen työmarkkinalaitos).

Määräaikaisista oli työllistämistuen avulla työllistettyjä työntekijöitä yhteensä **9**. Oppisopimuksella työskenteleviä oli yhteensä **5**.



Vakinaisista työntekijöistä 141 oli virkasuhteessa ja 443 työsuhteessa.

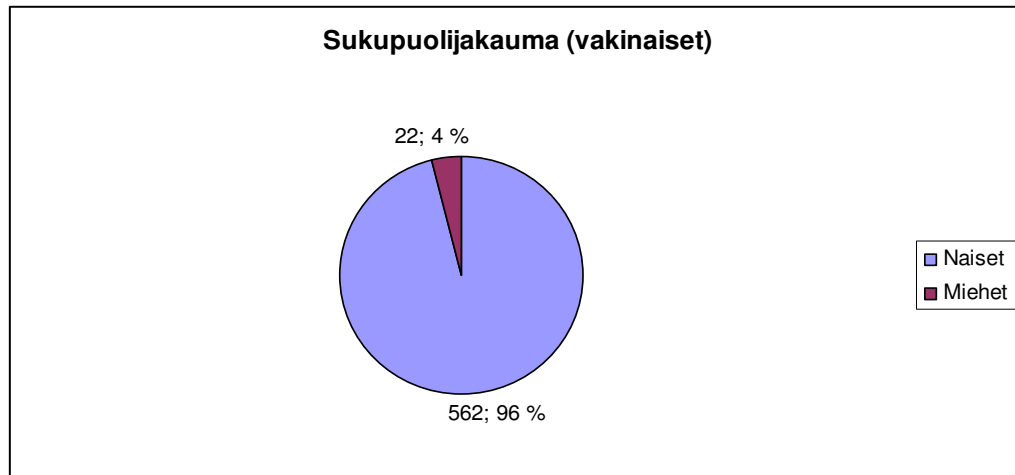


Osa-aikaisena toimi yhteensä 36 työntekijää. Osa-aikaeläkkeellä oli 9 työntekijää.

Virka- ja toimipohja JIK ky:ssä oli yhteensä 627, josta vakinaisesti täytettynä 584.

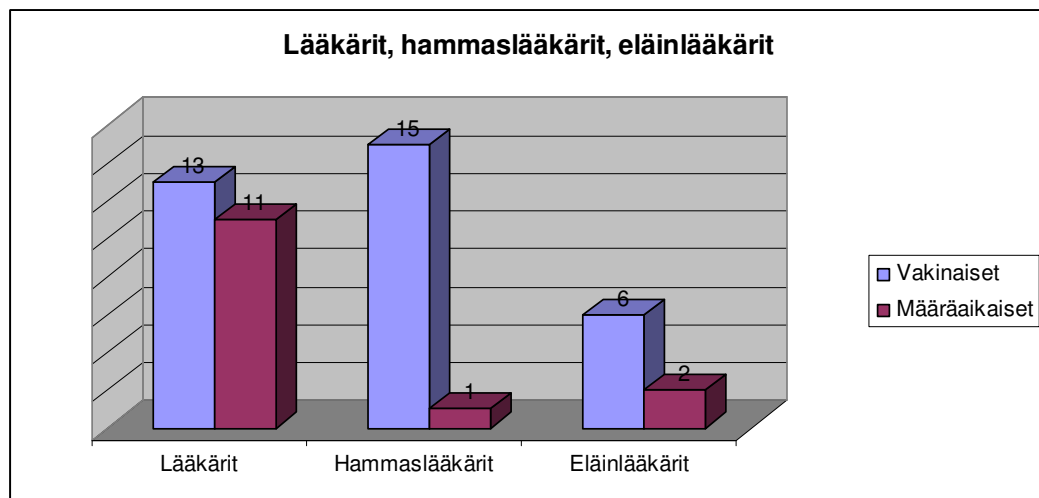
2.2. Henkilöstön rakenne

Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 562 (96 %) ja miehiä 22 (4 %).



2.3. Vakinaiset ja määräaikaiset suurimmissa ammattiryhmissä

Lääkärit

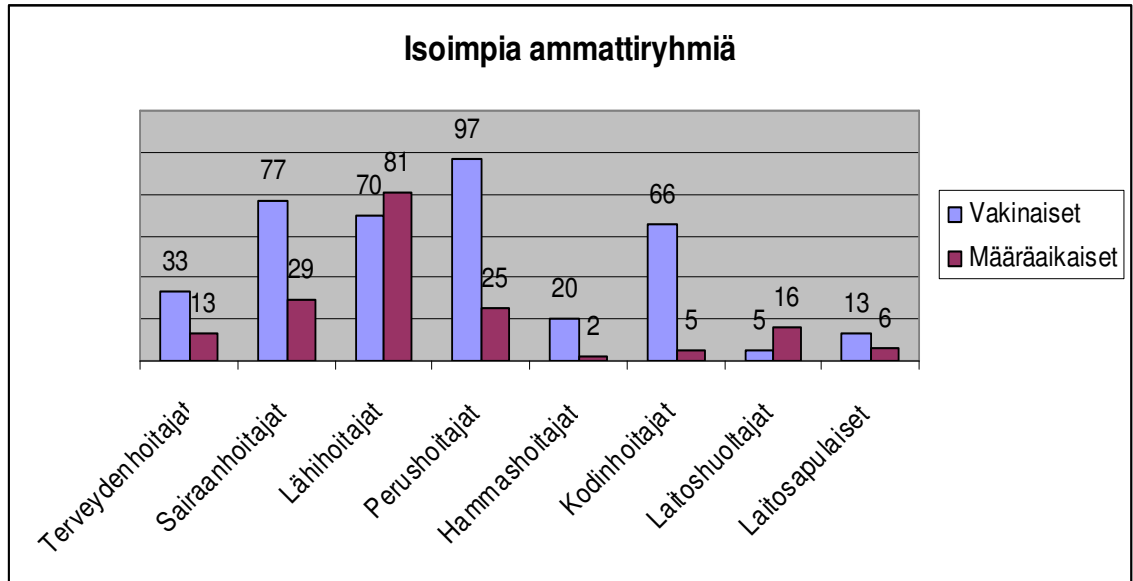


Lääkäriin virkoja on yhteensä 24. Niistä vakinaisesti täytettynä oli 13, ja määräaikaisena työskenteli 11 lääkäriä.

Hammaslääkäriin virkoja on yhteensä 16. Niistä vakinaisesti täytettynä oli 15, ja määräaikaisena työskenteli 1 hammaslääkäriä.

Eläinlääkäriin virkoja on yhteensä 8. Niistä 6 oli täytetty vakinaisesti, ja määräaikaisena työskenteli 2 eläinlääkäriä.

Hoito-, hoiva ja laitoshenkilökunta



Terveydenhoitajia oli yhteensä 46. Heistä 33 työskenteli vakinaisessa työsuhteessa ja 13 määräaikaisessa.

Sairaanhoitajia oli vuonna 2009 yhteensä 106. Heistä 77 työskenteli vakinaisessa ja 29 määräaikaisessa työsuhteessa.

Lähihoitajia oli yhteensä 151. Heistä 70 työskenteli vakinaisessa ja 81 määräaikaisessa työsuhteessa.

Perushoitajia oli yhteensä 122. Heistä 97 työskenteli vakinaisessa työsuhteessa ja 25 määräaikaisessa.

Hammashoitajia oli yhteensä 22. Heistä 20 työskenteli vakinaisessa työsuhteessa ja 2 määräaikaisessa.

Kodinhoitajia oli yhteensä 71. Heistä 66 työskenteli vakinaisessa työsuhteessa ja 5 määräaikaisessa.

Laitoshuoltajia oli yhteensä 21. Heistä 5 työskenteli vakinaisessa työsuhteessa ja 16 määräaikaisessa.

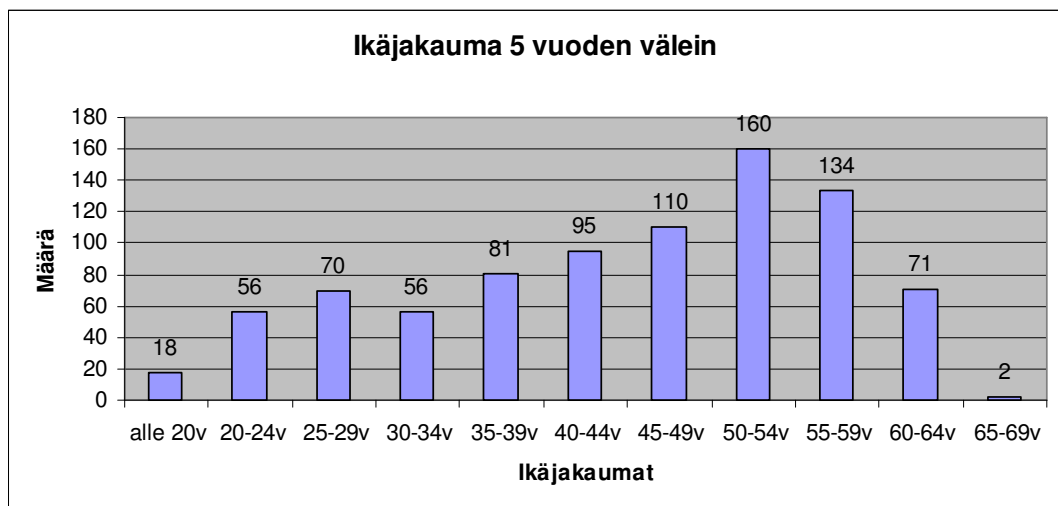
Laitosapulaisia oli yhteensä 19. Heistä 13 työskenteli vakinaisessa työsuhteessa ja 6 määräaikaisessa.

Hallintohenkilökunta

Hallinnossa työntekijöitä yhteensä 20, joista 3 määräaikaista. Hallintojohtajan virka hoidettiin pääasiassa vuonna 2009 ostopalveluna Kurikan kaupungilta.

Johtaja	1
Tiedottaja	1
Tietohallinto	6
Taloushallinto	7
Henkilöstöhallinto	4
Työsuojelupäällikkö	1

2.4. Ikäjakauma



2.5. Keski-ikä

Koko henkilöstön keski-ikä on **43,63 vuotta**. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan valtakunnallinen kunta-alan henkilöstön keski-ikä vuonna 2008 oli 45,3 vuotta.

Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 48,49 vuotta ja määräaikaisten 38,77 vuotta.

3. HENKILÖSTÖN TYÖPANOS

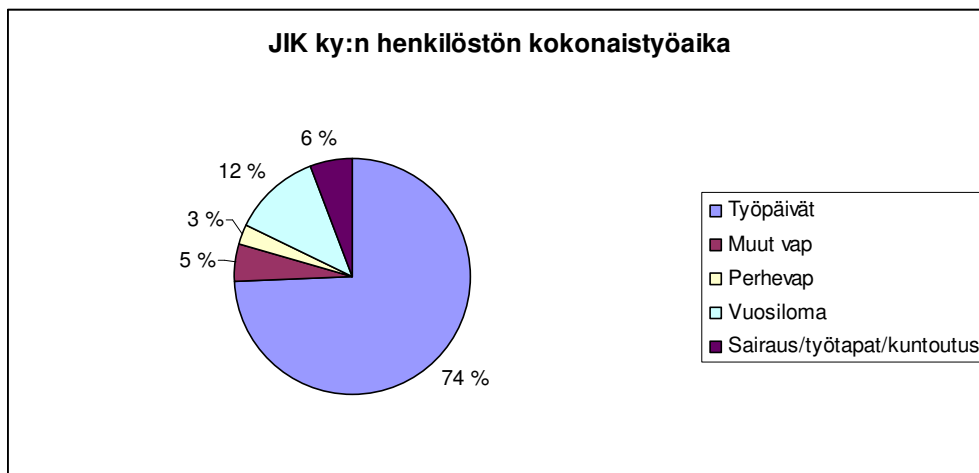
3.1. Työpanos

Henkilötyövuotta käytetään kuvaamaan henkilöstön työpanosta. Henkilötyövuosi-käsitteellä tarkoitetaan kokonaisen vuoden teoreettista tehokasta työaikaa työtuntien määrän pohjalta. Poissaolot vähennetään työajasta. Toisin sanoen henkilötyövuosi on yhden henkilön säännöllinen vuosityöaika. Organisaation henkilötyövuosien määrä = kaikki palkalliset työtunnit - poissaolot jaettuna organisaation keskimääräisellä säännöllisellä vuosityöajalla. (Lähde: www.stat.fi)

Vuonna 2009 kalenteripäivien mukaan laskettu henkilötyövuosien määrä JIK ky:n koko organisaatiossa oli yhteensä **787,38**.

Mikäli henkilöstömäärä vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12.2009. Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. (Lähde: Kuntaliiton yleiskirje 19/1997)

3.2. Kokonaistyoaika



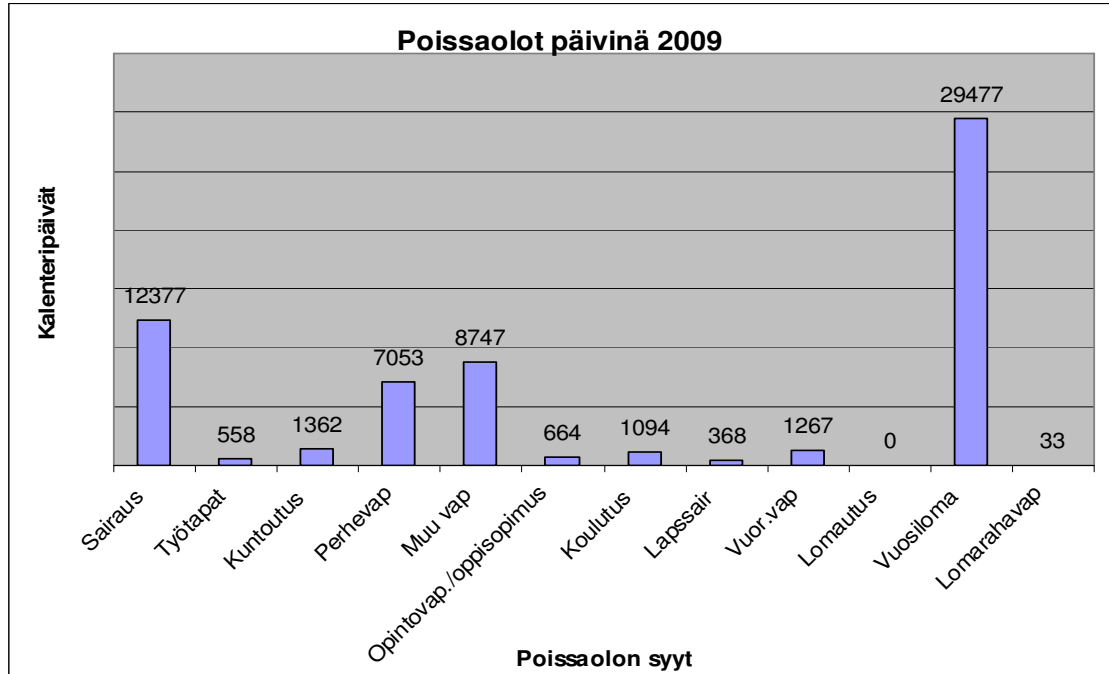
(Muihin vapaisiin sisältyivät mm. lomarahavapaat, opintovapaat, lapsen sairausvapaat, koulutus ja vuorotteluvapaat sekä palkalliset ja palkattomat yksityisvapaat. Kaaviossa on vakinaisten ja sijaisten kokonaistyoaika.)

Tehty työaika JIK ky:ssä on **74 %** kokonaistyoajasta. Tehty työaika kuvaa henkilöstön todellista työpanosta. Kokonaistyoaika jakautuu tehtyyn työaikaan ja poissaoloihin.

Vuonna 2009 JIK ky:ssä kertyi työtunteja yhteensä 1 196 363, 89.
 Lisätyötä tehtiin yhteensä 12 025,27 tuntia (1 % kokonaistuntimäärästä).
 Ylitöitä tehtiin yhteensä 7 129,04 tuntia (0,6 % kokonaistuntimäärästä).
 Kaiken kaikkiaan työtunnit, ylityöt ja lisätyöt tekivät 1 215 518 tuntia.

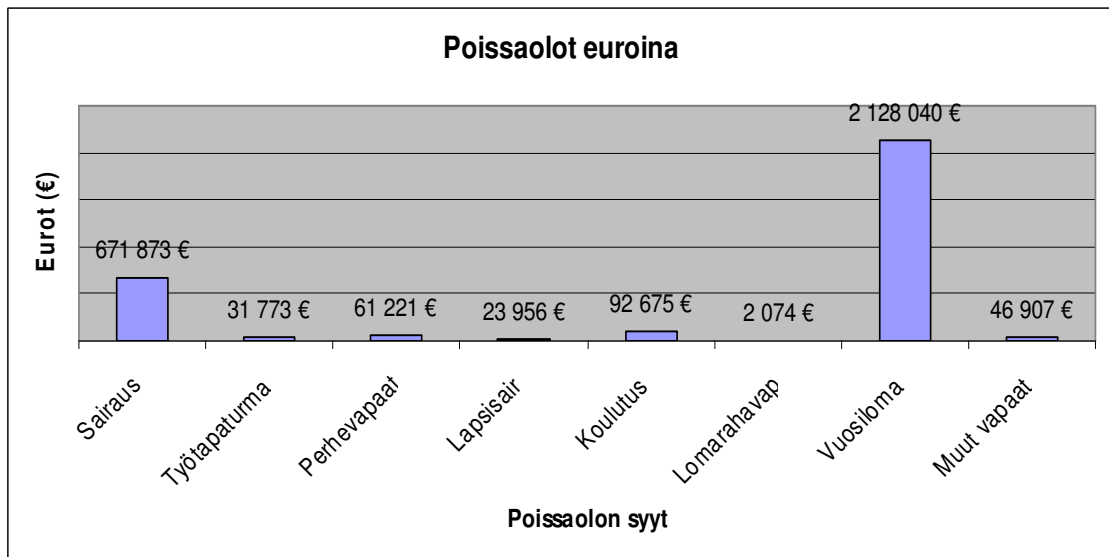
3.3. Poissaolot

Kalenteripäivinä laskettuna poissaolopäiviä oli yhteensä 63 000. Yleisimmät poissaolon syyt olivat vuosiloma (47 %) ja sairaus (20 %).



(Muihin vapaisiin lasketaan mm. ylityövapaat, toisen viran hoito ja yksityisvapaat.)

Poissaolojen palkkakustannukset olivat yhteensä 3 058 519,36 €. Kun mukaan lasketaan myös sivukulut, poissaolojen kustannusten yhteissumma oli 3 725 949,45 €.



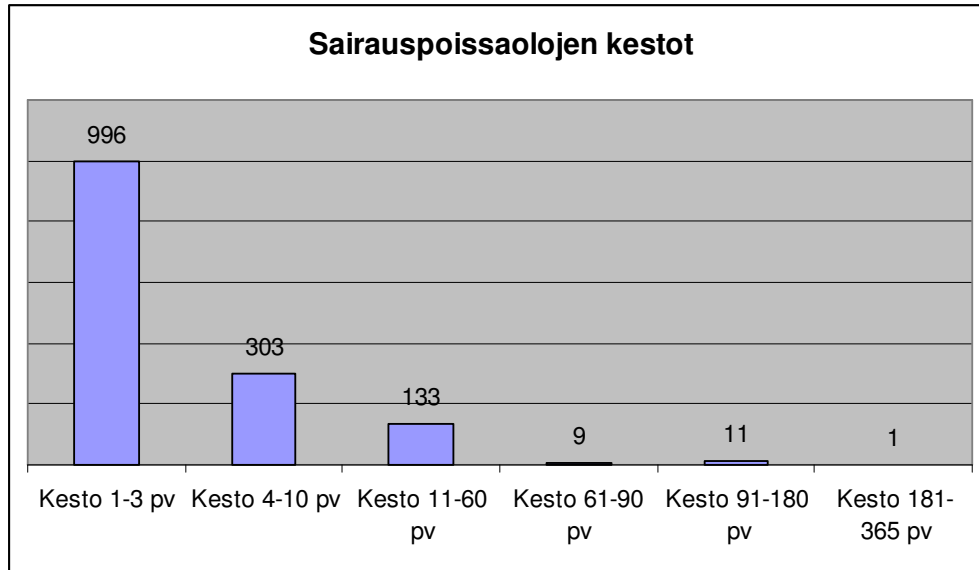
(Sivukulut eivät sisälly kaavion lukuihin.)

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä yhtä henkilötyövuotta kohti oli 15,71. Toisin sanoen: sairauspoissaolot (12 377) / henkilötyövuosi (787,38) = 15,71 sair.pv./ htv.

Sairauspoissaolopäivien keskiarvo oli 14,5 päivää henkilöä kohti. Toisin sanoen: sairauspoissaolot (12 377) / henkilömäärä (853)= 14,5 sair.pv./ henkilö.

Suurin osa sairauspoissaoloista (69 %) oli pituudeltaan 1–3 päivää.



Tapaturmat

Tapaturmista raportoitiin yhteensä 45 kertaa vuonna 2009.

Tapaturmat olosuhteiden mukaan 2009	
Työssä/ työpaikalla	38
Työmatkalla	5
Työpaikan ulkopuolella	2
Ammattitauti	0
Yhteensä	45

4. HENKILÖSTÖPANOSTUKSET

4.1. Palkat

JIK ky:n palkkamenot vuonna 2009 olivat yhteensä **29.402.245,14 €**, josta henkilösivukulut olivat yhteensä 5.447.270,25 €.

Palkkamenot kasvoivat vuonna 2009 järjestelyvaraerän, yleiskorotuksen ja harmonisointierän vuoksi. Järjestelyvaraerä tuli voimaan 1.5.2009, ja se oli määrältään 0,8 %. KVTES:n mukainen yleiskorotus tuli voimaan 1.9.2009, ja se oli määrältään 2,4 %. Harmonisointierää varten vuodelle 2009 oli varattuna 75,000 €.

Seuraavassa taulukossa on esitetty yhden työtunnin hinta ammattiryhmittäin jaoteltuna. (Luvussa on mukana vain varsinainen kuukausipalkka, ei sivukuluja ja lisiä):

Ammattiryhmä	e/h
TK- lääkärit	31,18 €
Terveystenhoitaja	14,16 €
Sairaanhoidaja	13,83 €
Kodinhoitaja	12,68 €
Hammashoitaja	12,58 €
Perushoitaja	12,52 €
Lähihoitaja	11,85 €
Keskiarvo	15,54 €

4.2. Koulutukset

Koulutuspäivät, v. 2009	Ulk.	Sis.	Yht.
Hallinto	99	17	116
Hammashoito	109	15	124
Ympäristöterveydenhuolto	57	3	60
Hoito	591	715	1306
Hoiva	228	660	888
Muita erittelemättömiä	10	38	48
Yhteensä	1094	1448	2542

Kalenteripäivinä laskettuna ulkoisia koulutuspäiviä oli vuonna 2009 yhteensä 1094, ja niiden kustannukset olivat yhteensä 92675,10 €. Sisäisiä koulutuspäiviä oli yhteensä 1448 (sisäisten koulutusten palkkakustannuksia ei ole laskettu). Vuonna 2009 JIK ky:ssä oli kokonaisuudessaan yhteensä **2542 koulutuspäivää** eli **2,9 päivää työntekijää** kohden (2542/ 853).

Koulutustarjontaa

Esimieskoulutus	Täydennyskoulutus	ATK- koulutus
<ul style="list-style-type: none"> • Esimiehenä toiminen • Työsuojelun ja työhyvinvointitoiminnan perusteet • Esimieskoulutus, Talous- ja hankinta-asiat • (Titania- ja webTallennus-koulutus) 	<ul style="list-style-type: none"> • Etelä-Pohjanmaan alueen vieritutkimukset • Ongelmamikrobit: MRSA, ESBL • AH1N1-tiedotus/-info • Aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen • Alaraajakoulutus • Terveysportin käyttökoulutus • Physio Tools Online -koulutus • Contour- verensokerimittarin käyttökoulutus • Muistikoulutus • Elvytyskoulutus • Iv-koulutus (laskimon sisäinen lääkkeenanto) • Haavahoitokoulutus • Laitoshuoltajien koulutuspäivät • Lymfaterapeuttinen sidonta-koulutus • Hemocue- koulutus • Lääkehoidon koulutus hoivapalveluiden hoitajille 	<ul style="list-style-type: none"> • Titania • webTallennus • Effic • JIK- tunnukset ja -sähköpostiosoitteet

Vuoden 2009 aikana tapahtuneet koulutustapahtumat ovat jaoteltuna ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja esimiehille suunnattuun koulutukseen. Koulutustapahtumien määrä näille ryhmille on laskettuna periaatteella, jossa yhdeksi koulutustapahtumaksi on katsottu koulutus, koskien tiettyä aihepiiriä, esimerkiksi haavahoitoa. Koulutustapahtuma on laskettu yhdeksi, vaikka koulutusta olisi tapahtunut useampana päivänä useammassa kunnassa, sisältäen aiheeseen liittyviä eri teemoja.

Ammatillista täydennyskoulutusta järjestettiin 16 eri aihealueelta. Esimieskoulutusta järjestettiin 3 aihealueelta. ATK-koulutusta henkilöstölle järjestettiin 4 eri aihealueelta ja esimiehille 2 eri aihealueelta.

Sisäinen koulutus on tarkoitettu soveltuvin osin koko henkilökunnalle. Se on täydennyskoulutusta, johon jokainen koulutusta tarvitseva voi osallistua. Koulutuksesta on tiedotettu eri toimipisteisiin pääasiassa sähköpostitse esimiesten kautta.

Sisäisen koulutuksen kustannukset on jaettu toimipisteiden kesken osallistujien suhteessa. Usein sisäinen koulutus on toteutettu virkatyönä, johonkin hankintaan liittyvässä tai projektin osana, joten koulutus on ollut taloudellista. Sisäisen koulutuksen avulla on pystytty kouluttamaan suuri henkilökuntamäärä tarvittaessa nopeasti.

Koulutusaiheita on tullut johtajilta ja esimiehiltä, ja koulutuksia on toteutettu myös henkilökunnan esittämien koulutustarpeiden perusteella. Sisäisen koulutuksen tavoite on tukea työtaitoa ja -osaamista ja työssä jaksamista. Koulutustilaisuudet tarjoavat mahdollisuuden yhdessä oppimiseen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

4.3. Ostopalvelut

Lääkäri- ja hammaslääkäripalveluita hankittiin ostopalveluna yhteensä 645.855,06 €:lla. Summa oli 564.135,06 € suurempi kuin talousarviossa ostopalveluihin varattu summa. Ylityksen katteena oli virkalääkärivajauksesta aiheutunut palkkamenojen alitus.

4.4. Eläkepää tökset

Vuonna 2009 eläkepää töksiä tehtiin yhteensä 14, joista 11 oli vanhuuseläkepää töksiä ja 3 työkyvyttömyyseläkepää töksiä.

5. TYÖTERVEYSHUOLTO

JIK ky:n henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty JIK ky:n omassa työterveyshuollossa ja Seinäjoen työterveys-liikelaitoksessa.

JIK ky:n työterveyshuollolla on toimipiste jokaisessa alueen terveyskeskuksessa, joten palvelut ovat lähellä käyttäjiä. Palvelut sisältävät lakisääteisten palvelujen lisäksi yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut laboratorio- ja kuvantamistutkimuksineen; rajatun, työfysioterapeutin toteuttaman fysikaalisen hoidon ja erikoislääkärikonsultaatiot työterveyslääkäriin läheteellä.

Työterveyshuollon toiminta on perustunut jo aiemmin jäsenkunnissa tehtyyn työhön. Sen tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Työterveyshuoltoa toteuttavat työterveyslääkärit, työterveyshoitajat, työfysioterapeutit ja psykologit.

Vuoden 2009 aikana työpaikkaselvityksiin on käytetty aikaa 69,5 tuntia. Työterveys-tarkastuksia on tehty 257 kappaletta ja laboratoriotutkimuksia 384. Kustannukset olivat 47.996.45 €. Nämä kuuluvat Kelan korvausluokkaan I

Työterveyshuollon sairaanhoitokäyntejä oli vuoden 2009 aikana 2278 kappaletta ja laboratoriotutkimuksia 2715 ja 332. Kustannukset näistä olivat yhteensä 122.196.95 €, ja ne kuuluvat Kelan korvausluokkaan II.

JIK ky:n työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2009 olivat 170.193.40 €.

6. JOHTAJUUS

Ensimmäinen toimintavuosi oli esimiestyössä vaativaa ja mielekästä ja tavoitteena oli yhtenäistää liikelaitoskuntayhtymän esimiestyötä kohti tasapuolista ja oikeudenmukaista henkilöstöjohtamista. Johtoryhmä kokoontui 2-4 kertaa kuukaudessa ja eri vastualueet 1-2 kertaa kuukaudessa.

6.1. TYHY- toiminta

JIK ky:n 12-jäseninen TYHY- työryhmä aloitti toimintansa syksyllä 2009. Toiminnan tavoitteeksi asetettiin se, että liikunnan ohella järjestetään myös muuta virkistystoimintaa, kulttuuria ja työhyvinvointiin liittyviä luentoja. Tärkeäksi koettiin myös JIK ky:n henkilöstön yhteishengen kohottaminen. TYHY- toiminnasta tiedotettiin aktiivisesti Helmi-henkilöstötiedotteessa ja Jikkari-intranet-sivustolla. Ryhmä kokoontui syksyn aikana yhteensä 4 kertaa.

Syksyn tärkeimpänä tavoitteena oli toiminta- ja taloussuunnitelman laatiminen vuodelle 2010. TYHY-toiminnalle luotiin yleiset toimintaperiaatteet, ja tulevan vuoden budjetti (17 000€) jaettiin seuraavasti: liikunnan osuus on noin 7000 €, kulttuuri- ja virkistystoiminnan 5000 € ja luentotilaisuuden (tai muun vastaavan) tai juhlan järjestäminen 5000 €. Syksyllä järjestettiin mm. henkilöstölle maksuton uintimahdollisuus, keramiikka-kurssi ja joulujuhla. Lisäksi kaikille työntekijöille annettiin joululahjaksi JIK-logolla varustettu kauppakassi.

TYHY-toiminnan tarkoituksena oli löytää jokaiselle työntekijälle innostavaa tarjontaa ja lisätä henkilöstön työhyvinvointia. TYHY- ryhmälle perustettu sähköpostiosoite on oiva lähestymiskeino: tyhy@jiky.fi.

6.2. Työsuojelu

JIK ky:n työsuojelutoiminta käynnistyi syksyllä 2009. Jo toukokuussa valittiin työsuojeluvälivaltuutetut, työsuojeluvälivaltuutetut ja työsuojelutoimikunnan työntekijöiden edustajat. Työsuojelupäällikkö aloitti tehtävät elokuun alussa. Syksyllä nimettiin työsuojelutoimikuntaan myös työnantajan edustajat. Työsuojeluorganisaatiota lähdettiin kehittämään pääasiassa työsuojeluvälivaltuutettujen ja työsuojelupäällikön voimin. Työsuojeluorganisaation muodostamisen ensimmäisessä vaiheessa määritettiin työsuojeluvälivaltuutettujen edustusryhmät ja ajankäyttö. Työsuojeluasiamiesten tarve arvioitiin myös, ja työsuojeluasiamiehien valinta käynnistettiin. Työsuojelutoimikunta kokoontui ensimmäisen kerran ja järjestäytyi.

Muuttuvassa organisaatiossa työsuojeluyhteistoiminnan muodostaminen on tärkeää, samoin yhteistyön kehittäminen työterveyshuollon, työsuojeluviranomaisten ja JIK ky:n jäsenkuntien kanssa.

Vuonna 2009 tehtiin 3 työsuojelutarkastusta ja ryhdyttiin toimenpiteisiin mm. työtilojen riittämättömyyden ja sisäilman aiheuttamien ongelmien ratkaisemiseksi. Sisäisiä työsuojelutarkastuksia tehtiin myös, ja niiden perusteella ryhdyttiin toimenpiteisiin.

Joulukuussa järjestettiin esimiehille ja työsuojeluhenkilöille päivän mittainen työsuojelun perusteet -koulutus. Kouluttajana toimi Juhani Tarkkonen Innosafe Oy:stä. Teemoina olivat erityisesti työsuojeluvastuun jakautuminen organisaatiossa sekä riskien ja vaarojen kartoitus. Koulutukseen osallistui yhteensä n. 50 JIK ky:n henkilöstöön kuuluvaa.

6.3. Rekrytointi ja vaihtuvuus

Rekrytoinnin suunnittelusta vastaa rekrytointityöryhmä. Se on asiantuntijatyöryhmä, joka on perustettu JIK ky:hyn henkilöstön rekrytoinnin kehittämiseksi ja eri jäsenkuntien käytäntöjen yhtenäistämiseksi. Työryhmän tehtävänä on kehittää kokonaisvaltaisesti koko JIK ky:n henkilöstön rekrytointia, valmistella pitkän aikavälin tavoitteet eri toimenpiteille. Vuonna 2009 rekrytointityöryhmän toiminta painottui JIK ky:n tunnettuuden lisäämiseen, lääkäreiden, hoitajien ja erityistyöntekijöiden rekrytointiin ja yhteistyöhön eri yhteistyötahojen kanssa.

Lääkärirekrytointi

Vuonna 2009 haettavaksi julistettuihin lääkärintervikoihin ei ollut hakijoita. Myös sijaisia on ollut vaikea saada. Vuoden aikana on tehty tulevaisuuden lääkärirekrytoinnin pohjatytä tuomalla JIK ky:tä tutuksi lääketieteen opiskelijoille. JIK ky:ää esiteltiin lääkäripäivillä ja useissa lääkäriopiskelijoille järjestetyissä tilaisuuksissa. Kandiseuroihin on otettu yhteyttä sähköposteilla ja verkkosivujen kautta.

Hoitajarekrytointi

Vakituisiin, eriasteisiin hoitajan toimiin on ollut hakijoita. Sijaisrekrytointia on tehostettu keskittämällä ja ottamalla syksyllä käyttöön sähköinen Laura-rekrytointi- ja sijaishallintajärjestelmä. Laboratorio- tai röntgenhoitajista ja sairaanhoitajasijaisista on ollut puutetta. Äkillisiin ja lyhytaikaisiin sijaisuuksiin on ollut vaikea saada sijaisia. Haasteita rekrytoinnille toi lisäksi pandemiarokotuspisteiden miehittäminen syksystä 2009 alkaen.

Työpaikkailmoitukset

Työpaikkailmoitukset julkaistiin www.jikky.fi/tyopaikat-sekä www.mol.fi-sivustolla – lääkäri- ja hammaslääkäri-ilmoitukset lisäksi www.tkreky.fi- sivustolla. Vastaavien johtajien harkinnan mukaan ilmoitusten tiivistettyjä versioita julkaistiin myös sanomalehdissä ja ammattilehdissä.

JIK ky:n tunnettavuuden lisääminen ja verkostojen luominen

JIK ky:tä on mainostettu mahdollisille työntekijöille eRekry Etelä-Pohjanmaa -tilaisuudessa Seinäjoki Areenalla sekä tilaisuudessa, jonka Kurikan TE-toimisto järjesti työttömille ja työttömyysuhan alaisille. On myös osallistuttu työvoimaviranomaisen ja koulujen järjestämiin tilaisuuksiin sekä luotu verkostoa yksityisiin palveluntuottajiin.

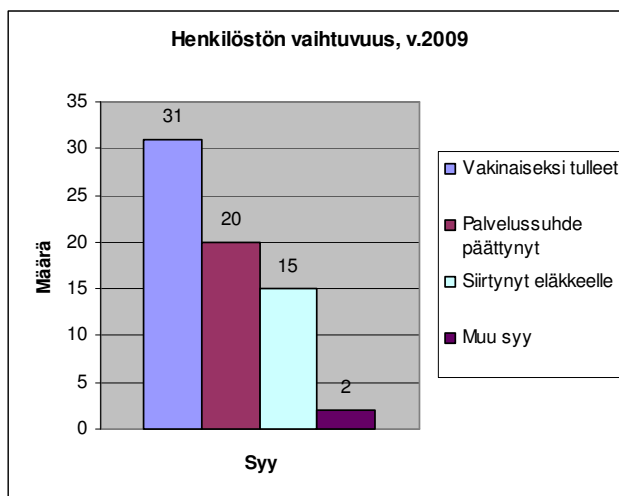
Syksyllä 2009 JIK- kuntien rehtorit ja opinto-ohjaajat kutsuttiin tutustumis- ja yhteistyövierailulle Ilmajolle. Myös Ilmajoen yläasteen vanhempainillassa vierailtiin kertomassa terveydenhuoltoalan työpaikoista ja niihin vaadittavista opinnoista. Yläas-

teikäisiä työelämään tutustujia (TET) otettiin eri toimipisteisiin tutustumaan terveyden- ja sosiaalialan työtehtäviin

Harjoittelujaksoilla on ollut toisen asteen oppilaitosten, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen opiskelijoita. Seinäjoen ja Kurikan TE- toimistojen kanssa on tehty yhteistyötä työharjoittelun ja työvalmennuksen puitteissa. Usein harjoittelu- ja valmennusjaksot ovat johtaneet pitempiin työsuhteisiin.

Vaihtuvuus

Vaihtuvuus vakinaisten lähteneiden ja tulleiden osalta on 12 %. Vaihtuvuus on laskettu menetelmällä, jossa vakinaiseksi tulleet ja lähteneet on jaettu vakinaisten henkilöiden määrällä. (Tilanne 2.1.2009- 31.12.2009).



7. YHTEISTOIMINTA

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetun lain mukaan JIK ky:lle koottiin keväällä 2009 työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja ammattijärjestöjen edustajista. Muita henkilöstöryhmiä, jotka perustettiin vuonna 2009, ovat henkilöstöstrategiatyöryhmä ja työaikaryhmä.

Toimintavuoden 2009 aikana JIK ky:n johtokunta on tehnyt seuraavat henkilöstöä koskevat päätökset:

- 30.1.2009, 16 § Työntekijöiden ilta- ja viikonloppunpäivystyskäyntien sisällyttäminen työterveyshuollon sairaanhoitosopimuksen piiriin
- 27.3.2009, 47 § Työnantajan ja henkilöstön yhteinen neuvotteluelin
- 27.3.2009, 48 § Työryhmän nimeäminen työaikajärjestelmien yhdenmukaistamiseen
- 24.4.2009, 61 § Virkoihin ja työsuhteisiin vaadittavat pätevyudet (tiedottaja)
- 24.4.2009, 63 § Lomarahojen maksaminen henkilökunnalle
- 8.5.2009, 77 § Neuvottelijoiden nimeäminen (kunta-alan pääsopimuksen mukaisiin paikallisneuvotteluihin)
- 26.6.2009, 111 § Hälytysrahan ja kutsurahan maksaminen
- 18.9.2009, 130 § Viranhaltijoiden ja työntekijöiden kokouspalkkiot
- 30.10.2009, 157 § Palkkojen harmonisointi
- 20.11.2009, 170 § Henkilöstön kehittäminen
- 4.12.2009, 181 § Työaikamuotojen yhdenmukaistaminen
- 4.12.2009, 182 § Eräiden tehtävänimikkeiden muutokset

Yhteistoimintaryhmän tärkeimpiä saavutuksia vuonna 2009 olivat palkkojen harmonisointi sekä työaikamuotojen yhdenmukaistaminen.

7.2. JIK- kokemuksia

Reilun vuoden olen herännyt aamuisin peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän työntekijänä. Monta kertaa on ollut selittelemistä tuon ylipitkän yhdyssanan merkityksestä ja niinpä JIK ky on vakiintunut lyhenne ja JIKKY sittemmin sujuu kielenkäytössä parhaiten. Olen aukaissut arki-aamuisin säännöllistä päivätyötä tehden Ilmajoen terveyskeskuksen oven ja ollut tyytyväinen vakituisesta työpaikasta ”vanhoin eduin”.

Uuden organisaation myötä on tullut paljon muutoksia käytännön työhön: Kuluneena alkuaikana on yritetty sisäistää uuden hallinto- ja organisaatiomallin koukeroita. Aiemman polut on uudelleen viitoitettu ja osa viitoista on vielä maalamatta lopullisen muotoonsa. Entisten työtapojen uudelleenjärjestely on ajoittain aiheuttanut muutostarintaa mielessä. Ajan kuluessa reitit kuitenkin alkavat jo tuntua osin tutuilta ja yhä turvallisemmilta.

Nykyäänkin lähin esimies on hyvin tavoitettavissa puhelimitse tai sähköpostilla, mutta enää häntä ei voi nykäistä paidan helmasta tai tavoittaa oven koputuksella. Kynnys mielipiteen tai hieman vähemmän tärkeän asian kysymiseen on korkeampi. Esimiestyöt vievät laskennallisesti enemmän aikaa, kuin osalleni on laskettu, mutta sama ongelma kuulostaa olevan muillakin kollegoilla. Harmittavaa on, että se vie aikaa asiakastyötä, johon minulla koulutuksen ja vuosien työn kokemuksella kuitenkin on parempi asiantuntemus kuin hallintotyöhön.

Toisaalta koen muutokset virtaa tuovina ja haasteellisina elementteinä. Uusien asioiden oppiminen ja uusiin työtapoihin tottuminen etenee aina aaltomaisin liikkein. Kun jonkun asian saa loppuun hoidetuksi, tulee kasapäin uusia, jotka nekin on pitänyt hoitaa tietyn aikataulun puitteissa. On oppinut armahtamaan itseään ja hoitamaan tiettyjä töitä akateemisella viiveellä, mikäli mahdollista. Yhteisesti opettelemme uusia asioita ja silmät ymmyrkäsivät välillä vakuutamme toisillemme: ”Tehdään kuten ennenkin, kunnes uusia ohjeita tulee!”

Oman yksikköni henkilökunta on ihailtavasti lohduttanut muutosten keskellä ja todennut, että onneksi arkityö ja asiakastyö eivät ole paljon muuttuneet. Yleisesti positiivisena asiana on todettu yhteistyö Jalasjärven ja Kurikan vastaavien yksiköiden kanssa. Strategioita on laadittu, ja työtapojen yhtenäistäminen on jo alulla. Opimme toisiltamme hyviä työkäytäntöjä ja luomme yhdessä uusia. TYHY- toiminnan puitteissa on tarjottu mm. teatteria, juhlia ja liikuntamahdollisuuksia, mikä auttaa työssä jaksamista.

Ihailen palkkatoimiston henkilökunnan kärsivällisyyttä. Uuden esimiehen kysymyksiin he antavat aina ystävällisiä ja kärsivällisiä vastauksia. Samoin tietohallinnon väki on avuliasta ja ihmeteltävän nopeasti paikalla, kun ohjelmat tai ohjelman uusi käyttäjä on solmussa!

Uusia käytänteitä on opittu hurjasti. Niiden sisäistämiseen toivon aikaa seuraavalle kaudelle. Edelleen tulen työmaalle useimmiten tyytyväisin mielin enkä koe tarvetta etsiä työpaikkailmoituksia muista organisaatioista. Voin siis allekirjoittaa sloganin JIK – SINUA VARTEN.

Osastonhoitaja, Ilmajoki