

TOIVAKKA

Elämisen elementit.

Toivakan kunnan
henkilöstökertomus
2023

Kunnanhallitus 10.6.2024

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	3
2. TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA	4
3. KESKEISET TUNNUSLUVUT VUONNA 2023	4
4. HENKILÖSTÖ	6
4.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	6
4.2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	7
4.3. Henkilöstön eläköityminen	7
4.4. Rekrytointi	8
5. OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN	8
6. HENKILÖSTÖN TILA	9
6.1. Poissaolot	9
6.2. Terveysperusteiset poissaolot	10
7. PALKKA- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	12
8. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI	13
8.1. Työsuojelutoiminta	13
8.2. Työhyvinvointikyselyt / kehityskeskustelut / lähtökeskustelut	13
8.3. Työterveyshuolto	13
8.4. Sisäinen viestintä	14
8.5. Yhteistoiminta	15
8.6. Palkitseminen	15



1. JOHDANTO

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja on kuitenkin syytä seurata ennakoivasti ja niihin reagoida pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään myös säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstöedustajien kanssa.

Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Sen kautta kuntaa voidaan myös esitellä työpaikkana potentiaalisille tuleville työntekijöille.

Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämiseen ja analysoidun tiedon käyttämiseen osana päätöksentekoprosesseja.

Tiedolla johtamisessa keskeistä on johtamisen käytännöt ja johtamistyökalut. Johtamisen käytännöt tarkoittavat, miten tietoa hyödynnetään organisaatiossa ja sitä, organisaatiota johdetaan tiedolla. Johtamistyökalut ovat välineitä, joilla johtamista tuetaan.

KT:n tuore henkilöstöraporttisuositus kannustaa kehittämään tiedolla johtamista siten, että se tukee strategista henkilöstöjohtamista ja henkilöstötiedon käyttöä päätöksenteossa. Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstökertomuksen merkityksen pitäisi olla yhtä tärkeä kuin talouden tunnuslukujen, jotta toiminnan ja palvelujen suunnittelu ja ennakointi voitaisiin varmistaa.

Suosituksessa henkilöstökertomuksen laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta, jotka ovat:

- osaaminen ja uudistuminen
- työhyvinvoinnin johtaminen
- johtaminen ja esihenkilötyö
- tuottavuus ja tuloksellisuus.

Tarkoituksena on tukea henkilöstön osaamista ja kehittymistä sekä taata osaavan ja hyvinvoinnin henkilöstön saatavuus ja pysyvyys sekä työn tuloksellisuus.



2. TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA

Kunnanvaltuusto hyväksyi 14.2.2022 Toivakan uuden kuntastrategian vuosille 2022–2030. Kuntastrategiassa Toivakan arvoiksi määriteltiin Oppiva ja kehittyvä, Avoin ja rohkea sekä Aito ja yhteisöllinen. Nämä kaikki arvot toimivat hyvänä pohjana toimivalle työyhteisölle. Strategian painopisteiden mukaisesti rakennamme hyvinvointia arjessa panostamalla kunnan henkilöstöön sekä vahvistamme sisäistä ja ulkoista viestintäämme nostamalla rohkeasti esiin onnistumisiamme ja vahvuuksiamme.

Henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on yhteys kuntalaisten asiakaskokemukseen, sillä ihmisen rooli palveluntarjoana on keskeinen. Työhyvinvoinnin johtamisella voidaan vaikuttaa asiakaskokemukseen ja tuottavuuteen. Osana työhyvinvointijohtamisen onnistumista on tärkeää arvioida myös panostuksia henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen.

Kuntastrategiassa mittareiksi oli asetettu henkilöstöorganisaatiota koskeviksi hakijamäärät avoimiin työpaikkoihin ja työhyvinvointikyselyt.

3. KESKEISET TUNNUSLUVUT VUONNA 2023

Palvelusuhde	2023 Miehet	2023 Naiset	2023 Yhteensä	2022 Miehet	2022 Naiset	2022 Yhteensä
Määräaikainen	7	23	30	7	32	39
Vakinainen	12	57	69	14	72	86
Eri henkilöitä yhteensä	19	80	99	21	104	125

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12. työsuhteen luonteen mukaan

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi ed. vuosi	Muutos-% ed. vuoteen
M	19,33	17,94	
N	78,57	97,65	
Kaikki yhteensä	97,90	115,59	-15,30 %

Taulukko 2. Vuoden 2022–2023 henkilötyövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana



Ikä vuosina	Henkilömäärä 2023	Keski-ikä 2023
Alle 30	14	26,3
30-34	12	32,8
35-39	4	38,0
40-44	14	42,4
45-49	17	47,2
50-54	11	51,7
55-59	16	56,9
60-64	11	61,6
Yhteensä	99	44,3

Taulukko 3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023

Henkilöstön vaihtuvuus vakinaiset	2023		2022	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	10	11,63 %	12	13,04 %
Päätyneet palvelussuhteet	27	31,40 %	17	18,47 %

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2022 – 2023

Huom! Päätyneissä palvelussuhteissa on mukana 31.12.2022 päätyneet palvelussuhteet, mutta ei 31.12.2023 päätyneet palvelussuhteet.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot	Palkattomat sairauspoissaolot
	Kalenteripäivät	Kalenteripäivät
1–7 pv	432	
8–29 pv	422	
30–59 pv	240	
60–89 pv	280	
90–179 pv	179	
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	15,9	
Sairauspoissaoloprosentti	5,8	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	30,3	

Taulukko 5. Sairauspoissaolot vuonna 2023

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	136	116	21	0
Muu koulutus	7	7	0	0

Taulukko 6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen vuonna 2023



4. HENKILÖSTÖ

4.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Toivakan kunnassa työskenteli 31.12.2023 tilanteen mukaan yhteensä 99 henkilöä, joista 69 henkilöä työskenteli vakituudessa virka/työsuhteessa ja 30 henkilöä määräaikaisessa virka/työsuhteessa. Virkasuhteisia oli 37 henkilöä ja työsuhteisia 62 henkilöä.

Määräaikaisten työntekijöiden määrä vaihtelee vuosittain jonkin verran mm. sijaisten palkkauksen vuoksi. Vuoden 2023 aikana määräaikaisia palvelussuhteita oli yhteensä 111 eri henkilöllä. Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelee mm. sijaisia, työllistettyjä, oppisopimussuhteisia, hankerahoituksella palkattuja työntekijöitä ja kesätyöntekijöitä.

Työllistämistuella palkattuja on ollut vuoden aikana neljä ja oppisopimussuhteisia kolme henkilöä. Vuoden aikana Toivakan kunta työllisti myös 15 nuorta kesätyöntekijöinä.

Vuonna 2023 vakituudessa palvelussuhteessa aloitti 10 uutta työntekijää ja vakinaisia palvelussuhteita päättyi 27. Näistä 17 siirtyi 1.1.2023 Keski-Suomen hyvinvointialueen palvelukseen.

Vakinainen henkilöstö hallintokunnittain	2023	2022	2021	2020	2019
Hallintopalvelut	5	6	5	5	6
Perusturva	0	17	17	18	22
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	47	43	51	52	54
Kuntaympäristöpalvelut	17	20	19	20	17
Yhteensä	69	86	92	95	99

Taulukko 7. Vakinainen henkilöstö hallintokunnittain 31.12

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevä henkilöstö vaikuttavat siihen, että vuodenvaihteen tilanteen lisäksi tarkastellaan myös vuoden aikana olleen työvoiman määrää kokonaistyövuosina.

Henkilötyövuosi kuvaa normaalin työajan mukaista palvelussuhdeaikaa, jolta palkka maksetaan. Henkilötyövuosi sisältää normaalina työaikana tehdyn työn, viikonloput ja arkipyhän sekä palkallisen poissaoloajan. Henkilötyövuoteen ei lasketa lisä- eikä ylitunteja.

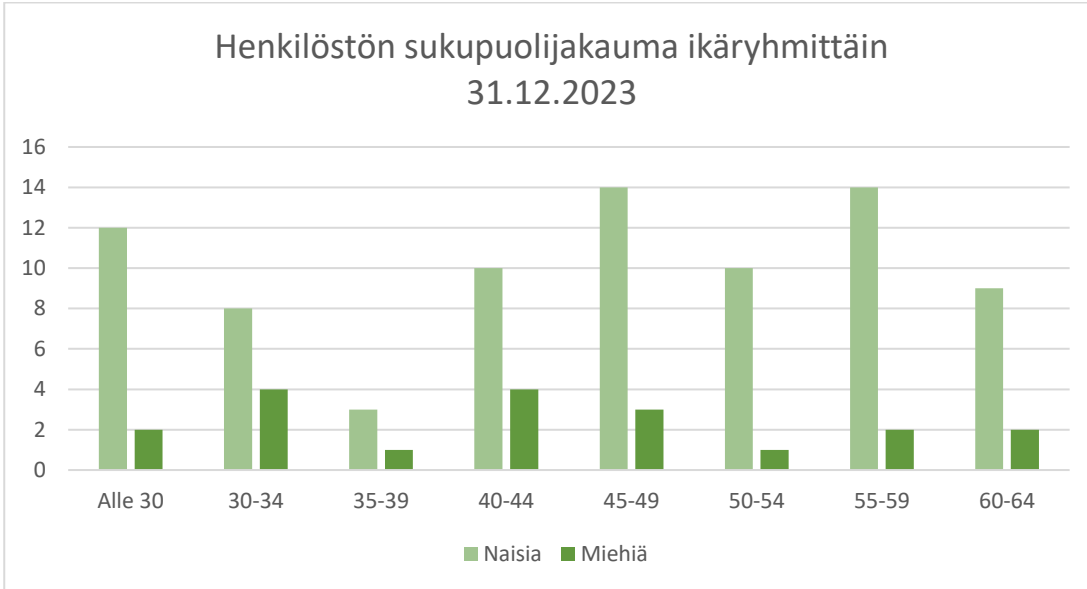
Henkilötyövuoden määrä on enintään yksi, jos henkilöllä on koko vuoden voimassa oleva kokoaikainen palvelussuhde eikä yhtään palkatonta poissaolopäivää. Henkilötyövuosi on alle yhden, jos palvelussuhde ei ole voimassa koko vuotta tai työ on osa-aikaista tai henkilöllä on palkattomia poissaolopäiviä.

Toteutunut henkilötyövuosien määrä vuonna 2023 oli 97,90 htv. Henkilötyövuosina tarkasteltuna vähennystä edellisvuoteen on 17,69 henkilötyövuotta.



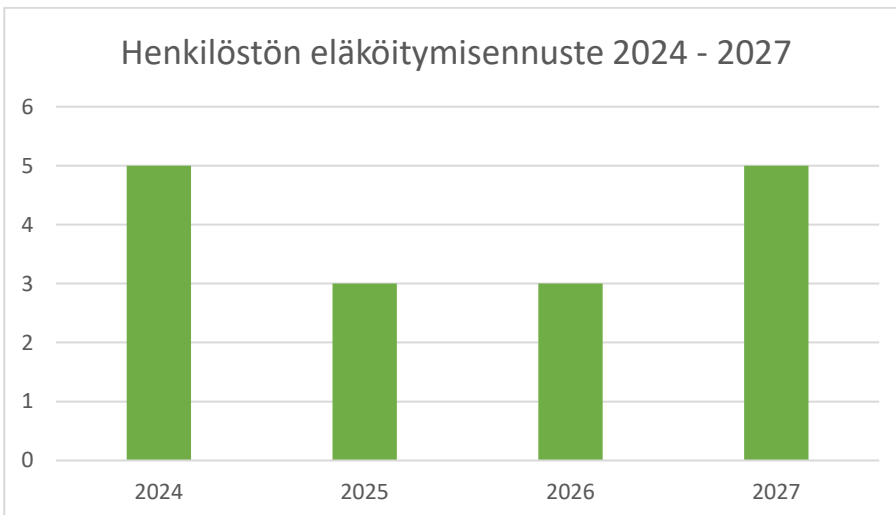
4.2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Naisten osuus oli 80,80 % ja miesten osuus oli 19,20 % henkilöstöstä 31.12.2023 tilanteen mukaan.



Taulukko 8. Koko henkilökunnan ikäryhmät sukupuolittain 31.12.2023

4.3. Henkilöstön eläköityminen



Taulukko 9. Henkilöstön eläköityminen 2024 – 2027 (KEVA)

Vuonna 2023 eläkkeelle jäi 4 henkilöä. Eläkkeelle tai toisiin tehtäviin siirtymisen yhteydessä hallintokunnat selvittivät kyseisen viran tai toimen täytön tarpeellisuuden ja sisäisen täytön mahdollisuuden.

Vuosina 2024–2027 eläkkeelle (sisältää osa-aika -ja työkyvyttömyyseläkkeet) ennustetaan siirtyvän 16 henkilöä.



Kunta-alalla on koko ajan vaikeampaa saada riittävästi henkilöstöä ja kasvavaa työvoimapolua kokevat palvelualat myös menettävät lähivuosina merkittävästi henkilökuntaa eläköitymisen seurauksena. Erityisesti tämä näkyy sivistys- ja hyvinvointipalveluiden sekä kuntaympäristöpalveluiden tehtävissä.

4.4.Rekrytointi

Toivakan kunnassa rekrytoinnit hoidetaan Kuntarekry rekrytointijärjestelmän kautta. Työpaikkailmoitukset jaetaan Kuntarekryn ja TE-palveluiden sivuilla ja näiden lisäksi ilmoitukset näkyvät myös kunnan omilla nettisivuilla ja niitä jaetaan sosiaalisessa mediassa.

Kuntarekryn kautta oli vuonna 2023 avoinna yhteensä 33 työpaikkailmoitusta, joista osaan on haettu useampaan kertaan osajia. Vakituisiin tehtäviin/virkoihin oli 8 ja määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin 25 työpaikkailmoitusta. Määräaikaisista rekrytoinneista 24 työpaikkaa oli varhaiskasvatukseen ja opetuslalle erilaisiin sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin. Avoimiin tehtäviin/virkoihin saapui yhteensä 274 hakemusta.

Vakituisiin tehtäviin/virkoihin rekrytoitiin vuonna 2023 kunnanjohtaja, vesihuoltolaitoksen hoitaja, koulunkäynninohjaajia, matematiikan ja fysiikan lehtori, aineenopetuksen tuntiopettaja sekä luokanopetuksen tuntiopettajia.

Rekrytointeja vaikeuttaa pätevien hakijoiden saaminen sekä vakinaisiin että määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin.

Lisähaasteen uusille rekrytoinneille tuo myös se, että samoista työpaikoista kilpailevat ympäristökunnat.

Täyttölupaprosessiin tuli muutos 1.3.2023 alkaen. Kunnanhallitus myöntää täyttöluvat talousarvion mukaisesta henkilöstösuunnitelmasta poikkeaviin vakituisiin työ- ja virkasuhteisiin ja talousarvion henkilöstösuunnitelman mukaisista vakituisten työ- ja virkasuhteiden täyttöluvista päättää lautakunta tai kunnanhallitus.

5. OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN

Kunnassa päivitetään vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka antaa suuntaviivoja henkilöstökoulustoiminnalle. Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Toimintaympäristön muutosten ennakointia tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiseksi.

Onnistuneella henkilöstösuunnittelulla osaaminen kyetään kohdistamaan oikeaan paikkaan. Tasapainoinen osaamisen ja resurssien kohdentaminen edistävät myös työhyvinvointia. Osaamisen kehittäminen on muutosten myötä avainasemassa, sillä kustannustehokkaat toimintamallit vaativat osaamisen uudistamista. Olemassa olevan osaamisen kartoittaminen on tässä työssä yksi avaintekijä. Tietoisuuden myötä työyhteisö kykenee muodostamaan omat osaamiskarttansa ja pääsee paremmin kiinni osaamisen kehittämisen tarpeisiin.



Osaaminen kehittyy työssä ja työpaikalla oppimalla, mutta sitä voidaan kehittää myös muilla menetelmillä. Näihin kuuluu koulutuksen lisäksi perehdyttäminen, palaute, kehityskeskustelut, verkostoituminen, erilaiset projektit ja kehittämishankkeet sekä työnohjaus.

Osaamisen kehittämistarpeita kartoitetaan säännöllisesti käytävissä kehityskeskusteluissa.

Toivakan kunnan henkilöstöllä on ollut käytössä Hallintoakatemian koulutuslisenssi. Koulutustarjonta on ollut monipuolista ja mahdollistanut osallistumisen monen eri aihealueen koulutuksiin.

Henkilökunnan koulutuksista vuonna 2023 suurin osa oli ammatillisen osaamisen kehittämistä ja työssä vaadittavan lainsäädännön päivittämistä.

Koulutuksiin osallistui vuoden 2023 aikana seurannan mukaan yhteensä 47 eri henkilöä, joille koulutuspäiviä kertyi yhteensä 136 kalenteripäivää. Verkkokoulutuksista on tullut arkipäivää ja suurin osa koulutuksista onkin tapahtunut etäyhteyksien välityksellä. Verkkokoulutukset myös mahdollistavat helpomman osallistumisen koulutuksiin ja ovat kustannustehokkaita.

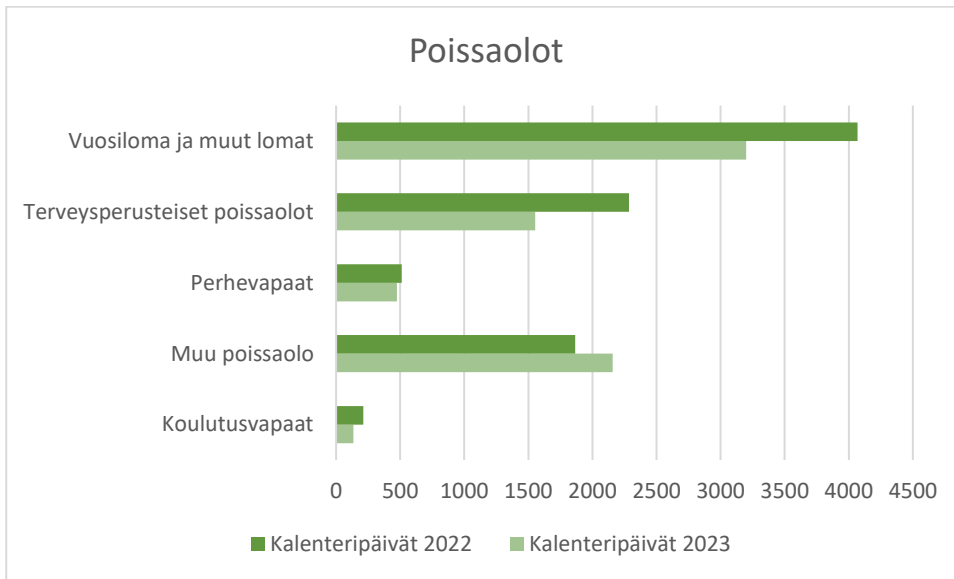
6. HENKILÖSTÖN TILA

6.1. Poissaolot

	Kalenteripäivät 2023	Kalenteripäivät 2022
Koulutusvapaat	136	212
Muu poissaolo	2159	1866
yksityisasiat	150	203
oppisopimuskoulutus, palkaton	21	55
opintovapaa, palkaton	1814	1367
suositusvapaa, palkaton	174	241
Perhevapaat	475	511
sairaalan lapsen hoito	61	62
muut perhevapaat	414	449
Terveysperusteiset poissaolot	1553	2285
sairaus	1151	1371
sairaus esimiehen luvalla	294	569
Ammattitaudit ja tapaturmat (työtapaturmat sekä vapaa-ajan tapaturmat)	108	345
Vuosiloma ja muut lomat	3200	4069
lomarahavapaa	85	28
vuosiloma	3115	4041
Kaikki yhteensä	7523	8943

Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2022–2023





Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2022–2023

6.2. Terveysperusteiset poissaolot

Keskimäärin / henkilötyövuosi 2023: 15,86 pv / htv
2022: 19,77 pv/htv

	Kalenteripäivät 2023	Kalenteripäivät 2022	Poissaolon kustannus 2023	Poissaolon kustannus 2022
Ammattitaudit ja tapaturmat	108	345	37 800,00 €	120 750,00 €
Muut terveysperusteiset poissaolot	1445	1940	505 750,00 €	652 400,00 €
Kaikki yhteensä	1553	2285	543 550,00 €	773 150,00 €

Varhainen tuki ja tunnistaminen ovat osa Toivakan kunnan työsuojelun toimintaohjelmaa.

Sairauspoissaolojen osalta esihenkilö keskustelelee työntekijän kanssa heti, kun huomaa työkyvyn alentuneen tai viimeistään silloin, kun työntekijällä on kolme tai useampia lyhyitä (1-3 päivää) sairauspoissaoloja 4 kk:n aikana, työntekijällä on yksi yli 10 vrk:n sairausloma tai työntekijä on viimeisen 12 kk:n aikana sairauslomalla 20 päivää tai enemmän. Esihenkilö ja työntekijä sopivat yhdessä jatkotoimenpiteistä, lisäselvitystarpeesta sekä seurannasta. Esihenkilö on myös tarvittaessa yhteydessä työterveyshuoltoon.



Työterveyshuolto ylläpitää tilastoa poissaoloista diagnoosiryhmittäin, alla olevaan taulukkoon on nostettu näistä kolme eniten poissaoloja aiheuttavaa.

Diagnoosiryhmä	% osuus 2023	% osuus 2022	% osuus 2021
Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	11,90 %	21,90 %	39,30 %
Hengityselinten sairaudet/korona	13,70 %	24,60 %	15,30 %
Mielenterveyshäiriöt	50,70 %	14,10 %	20,60 %

Työterveyshuollon sairauspoissaoloseurannan merkittävimmät diagnoosiryhmät

Henkilökunnan sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen verrattuna laskenut. Kalenteripäivinä lasku oli 732 päivää ja henkilötyövuotta kohden 3,91 pv.

Yhden sairauspoissaolopäivän hintana on käytetty EK:n laskelmien mukaisesti 350 €/pv. Huomioitavaa kuitenkin on, että kunnan kaikissa toiminnoissa ei palkata sijaista lyhyiden poissaolojen ajaksi. Työterveyshuollon toimittamien tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutuu 11,90 %, mielenterveyshäiriöistä 50,70 % ja hengityselinten sairauksista sekä koronasta 13,70 % sairauspoissaoloista. Mielenterveyshäiriöiden osuus on kasvanut huomattavasti vuoteen 2022 verrattuna.

Poissaolojen seurannassa ovat mukana myös tapaturmat, joista aiheutuvia poissaoloja vuoden aikana oli 108 kalenteripäivää. Näistä vapaa-ajan tapaturmista johtuvia poissaoloja oli 42 päivää ja työtapaturmista 66 päivää.

Työtapaturmia sattui vuonna 2023 yhteensä viisi ja työmatkatapaturmia yksi. Näistä neljässä ei aiheutunut työkyvyttömyyttä ja kahdessa työkyvyttömyys oli ohimenevä (3-5 päivää kestävä). Työyksiköissä on käytössä ns. läheltä piti- raportoinnin lomake, jolla pyritään vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi työtapaturmien määrään. Työtapaturmien johdosta vakuutusyhtiö on korvannut yhteensä 1.350,64 euroa vuonna 2023, joista päivärahojen osuus 1.350,64 euroa.



7. PALKKA- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Henkilöstökustannukset koostuvat palkka- ja henkilösivukuluista. Palkkakustannukset muodostuvat palkoista, lisä- ja ylityökorvauksista, muista palkanlisistä sekä lomarahosta. Palkkakustannusten lisäksi henkilöstökustannuksiin huomioidaan henkilöstösivukulut, kuten sosiaaliturvamaksut sekä eläke- ja vakuutusmaksut.

Kunta-alalla on voimassa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n sekä JAU:n ja Jukon väliset kolmivuotiset työ- ja virkaehtosopimukset ajalla 1.5.2022–30.4.2025. Vuonna 2023 sopimuskorotukset nostivat kustannuksia keskimäärin 4,85 prosenttia. Alkuperäisen sopimusratkaisun vaikutus vuosikeskiarvoon oli 3,05 % ja ns. perälautatarkastelun vaikutus 1,8 %. Kunta-alalla toteutettiin yleiskorotukset, paikalliset järjestelyerät ja kehittämisohjelmaerät 1.6.2023 alkaen. Kesäkuussa maksettiin euromääräiset kertapalkkiot.

	2023	2022	2021	2020	2019
Henkilöstökulut					
Palkat ja palkkiot	4 083 471	4 596 209	4 294 868	4 299 230	4 348 741
Henkilösivukulut					
Eläkesivukulut	828 320	1 035 365	971 102	986 891	1 003 815
Muut henkilösivukulut	128 452	158 027	158 619	98 154	111 532
Henkilöstökulut yhteensä	5 040 243	5 789 601	5 424 589	5 384 275	5 464 088

Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2023 noin viisi miljoonaa euroa.

Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista 31.12.	2023	2022	2021	2020	2019
Henkilöstömäärä	99	125	118	115	124
Vakituisia	69	86	92	95	99
Määräaikaisia	27	38	22	16	22
Työllistettyjä	1	0	2	3	1
Oppisopimussuhteiset	2	1	2	1	2
Henkilöstömenot, €	5 040 243,00	5 789 601,00	5 424 589,00	5 384 275,00	5 464 088,00
Muutos edelliseen vuoteen verrattuna	-12,94 %	6,73 %	0,75 %	-1,46 %	-9,63 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	50 911,50	46 316,81	45 971,09	46 819,78	44 065,23
Henkilöstömenot/asukas	2 127,58	2 405,32	2 273,51	2 243,45	2 291,02
Asukkaat/vakinainen henkilöstö	34,33	27,99	25,93	25,26	24,09
Asukkaat/koko henkilöstö	23,93	19,26	20,22	20,87	19,23

Tässä taulukossa on vuodesta 2018 alkaen huomioitu henkilöstömenoissa investointeihin aktivoidut henkilöstökulut.



8. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

8.1. Työsuojelutoiminta

Toivakan kunnan työsuojelupäällikkönä toimii Piia Saarela. Työsuojeluvaltuutetut vuonna 2023 olivat Tarja Suomalainen, Jari Bågman / Henna Breilin ja Pentti Poikolainen. Työsuojelutoimikunta on käsitellyt vuoden aikana mm. työsuojelun toimintaohjelmaa ja sen liitteitä, riskien ja vaarojen arviointia, työterveyshuollon toimintaa ja kustannuksia, läheltä piti -tapauksia sekä työtapaturma- ja ammattitautitilastoja.

Lisäksi työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut osallistuvat työterveyshuollon työpaikkaselvityskäynneille sekä AVI:n työsuojelutarkastuksiin.

Toivakan kunnassa toimii kunnanhallituksen perustama sisäilmatyöryhmä, johon kuuluvat myös työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut. Sisäilmatyöryhmä kokoontuu tarvittaessa myös kohdekohtaisesti.

Työsuojelutoimikunta on toiminut myös TYHY-työryhmänä. TYHY-työryhmän tehtävänä on ollut mm. TYHY-toiminnan kehittäminen ja organisointi. Tämän lisäksi TYHY-ryhmän tärkeänä tehtävänä on tiedottaa toiminnasta sekä motivoida henkilöstöä osallistumaan toimintaan.

Vuonna 2023 ei järjestetty yhteisiä TYHY-tapahtumia. Jokainen yksikkö sai halutessaan järjestää omaa TYHY-toimintaa.

Henkilöstöä on kannustettu vapaa-ajan kuntoiluun. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada käyttöönsä ePassi-etu. Kunnan henkilöstöstä 90 henkilöä on hyödyntänyt etua vuonna 2023. Työntekijöille on myös varattu yhteisiä kunto- ja liikuntasalivuoroja ja lisäksi työntekijät ovat saaneet käydä ilmaiseksi kuntosalin yleisillä vuoroilla. Lisäksi kunnan henkilöstö saa käyttää ½ tuntia viikossa työajalla tapahtuvaan liikuntaan.

8.2. Työhyvinvointikyselyt / kehityskeskustelut / lähtökeskustelut

Toivakan kunnassa kehityskeskustelut käydään säännöllisesti. Kehityskeskustelut pidetään yksilö- ja/tai tiimikehityskeskusteluina.

Kehityskeskustelujen tavoitteena on työntekijän mahdollisuus vaikuttaa itseään, omaa työtään ja työyhteisöään koskeviin asioihin. Kehityskeskusteluiden kautta esimiehellä on mahdollisuus olla myötävaikuttamassa työntekijän työmotivaatioon, osaamiseen ja jaksamiseen. Samalla esimies saa hyvää tilannekuvaa työyhteisön kokonaistilasta, miltä pohjalta suunnistaa yhteisiin laajempiin tavoitteisiin.

Lähtevän työntekijän kanssa käydään lähtökeskustelu.

8.3. Työterveyshuolto

Vuoden 2022 syksyllä kunta kilpailutti yhdessä Petäjäveden ja Konneveden kuntien kanssa työterveyspalvelut. Palveluntarjoajaksi valikoitui Mehiläinen Oy, jonka kanssa yhteistyö alkoi 1.2.2023. Työterveyshuolto sisältää yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut sekä yleislääkärin määräämät tutkimukset.

Vuonna 2023 työterveyden kustannukset olivat työterveyshuollosta (korvausluokka I / ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset) 23.717,25 euroa (vuonna 2022 olivat 34.106,98 euroa) ja sairaanhoidosta (korvausluokka II / sairaanhoidon ja muun työterveyshuollon kustannukset) 23.444,57 euroa (vuonna 2022 olivat 18.574,92 euroa).



Työterveyshuollon käyttömäärät	2019	2020	2021	2022	2023
Terveystarkastukset (korvausluokka I):					
Työpaikkaselvitys/lääkäri	4	5	2,5	3	
Työpaikkaselvitys/työterveydenhoitaja	25,5	16	19	14,5	5,5
Työpaikkaselvitys/fysioterapeutti	1,5	4	5,5	8,5	
Työpaikkaselvitys/psykologi	48				5
Lääkärillä käynnit	51	33,5	71,5	112	43
Työterveydenhoitajalla käynnit	87,5	125,5	231,5	118	11
Fysioterapeutilla käynnit	34,5	32	60	41	40
Psykologilla käynnit	35,5	25	17,5	28	28
Laboratoriotutkimukset	67	68	105	99	3
Kuvantaminen				2	2
Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2019	2020	2021	2022	2023
Sairaanhoito (korvausluokka II):					
Lääkärillä käynnit	46	48	78	82	119
Terveystarkastajalla käynnit	21	8	15	11	11
Asiantuntijakäynnit		35	43	17	14
Laboratoriotutkimukset	43	57	103	65	225
Röntgentutkimukset	5	7	22	19	16

8.4. Sisäinen viestintä

Sisäinen viestintä hoidetaan kunnassa eri viestintäkanavien kautta.

Toivakan kunnan henkilöstöllä on käytössä Intranet-sivusto, josta löytyvät henkilöstölle tarkoitetut tiedotteet, ohjeistukset, lomakkeet yms.

Kaikilla vakinaisessa ja pitkässä määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevalla on käytössä henkilökohtainen sähköpostitili. Eri toimipisteissä on lisäksi yhteisiä sähköpostiosoitteita, joilla tavoitetaan useampia työntekijöitä. Esihenkilöt huolehtivat, että sähköpostilla lähetetyt henkilöstöä koskevat viestit saatetaan tiedoksi myös niille henkilöille, joilla ei ole kunnan sähköpostitiliä käytössä.

Kunnan kotisivuilla julkaistaan tietoa tulevista tapahtumista ja mm. lautakuntien, hallituksen ja valtuuston esityslistat ja pöytäkirjat.

Muita viestintäkanavia ovat mm. säännölliset palaverit. Palaverikäytänteet ovat muuttuneet monessa yksikössä, kun on otettu käyttöön myös etäpalaverit sähköisten yhteyksien kautta. Esihenkilöiden rooli sisäisessä viestinnässä on avainasemassa henkilöstön työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Esihenkilöasemassa oleville työntekijöille järjestettiin esihenkilöinfoja, joissa käytiin läpi ohjeistuksia ja jaettiin ajankohtaista tietoa eri hallintokuntien välillä.



8.5. Yhteistoiminta

Toivakan kunnassa työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on järjestetty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaisesti. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistoimintalain YTL 4 a §:n mukaisesti Toivakan kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Kunnalla oli kahden eri ammattijärjestön luottamusmiehiä ja pää- ja varaluottamusmiehinä toimivat vuonna 2023:

Ammattijärjestö	Päälouottamusmies	Varapäälouottamusmies
JUKO	Suvi Virén	Minna Kuosmanen
JHL	Kai Bågman	

YT-toimikunnassa toimivat työnantajan edustajina kunnanjohtaja ja henkilöstö- ja koulusihteeri ja työntekijöiden edustajina päälouottamusmiehet. YT-toimikunta on kokoontunut säännöllisesti.

Yhteistoimikunnassa käsiteltiin myös mm. merkkipäiväsääntöä, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, TE-palvelu-uudistusta, määräaikaisten työsuhteiden perusteita, toiminnan ja talouden raportteja, edellisen vuoden tilinpäätöstä ja henkilöstökertomusta sekä seuraavan vuoden talousarviota.

Lisäksi työnantajan ja työntekijäjärjestöjen edustajat kokoontuivat yhteistoimintaneuvotteluihin talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi yhteensä neljä kertaa.

8.6. Palkitseminen

Kunnan palkkalinjauksista päättää kunnanhallitus. Kunnassa otettiin käyttöön keväällä 2021 kaikkia sopimusaloja koskeva työsuorituksen arviointijärjestelmä.

Kunnassa otettiin käyttöön 1.6.2023 alkaen uusi merkkipäiväsääntö, jonka mukaan henkilöstöä palkitaan erilaisina merkkipäivinä, kuten 50- ja 60-vuotissyntymäpäivänä, ensisijaisesti palkallisina vapaapäivinä. Myös eläkkeelle jäävää henkilöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäiväsäännön mukaan palkitaan myös kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 10, 20, 30 ja 40 vuotta olleet työntekijät/ viranhaltijat.

