



Elämisen elementit.

Toivakan kunnan henkilöstökertomus 2024

Kunnanhallitus 14.4.2024

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	3
2. TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA	4
3. KESKEISET TUNNUSLUVUT VUONNA 2024	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	11
8. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI	12
8.1. Työsuojelu ja työhyvinvointi	12
8.2. Työhyvinvointikyselyt / kehityskeskustelut / lähtökeskustelut	13
8.3. Työterveyshuolto	13
8.4. Sisäinen viestintä	13
8.5. Yhteistoiminta	14
8.6. Palkitseminen	14



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 henkilökertomuksen 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 2024

Palvelusuhde	2024 Miehet	2024 Naiset	2024 Yhteensä	2023 Miehet	2023 Naiset	2023 Yhteensä
Määräaikainen	9	23	31	7	23	30
Vakinainen	14	54	68	12	57	69
Eri henkilöitä yhteensä	19	80	99	19	80	99

Henkilöstömäärä 31.12. työsuhteen luonteen mukaan

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi ed. vuosi	Muutos-% ed. vuoteen
M	18,87	19,33	
N	72,07	78,57	
Kaikki yhteensä	90,94	97,90	-7,11 %

Vuoden 2023–2024 henkilötyövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana



Ikä vuosina	Henkilömäärä 2024	Keski-ikä 2024
Alle 30	17	26,2
30-34	10	31,6
35-39	5	36,2
40-44	13	42,2
45-49	14	47,0
50-54	15	51,5
55-59	12	57,2
60-64	12	61,6
Yli 65	1	65,0
Yhteensä	99	44,6

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024

Henkilöstön vaihtuvuus vakinaiset	2024		2023	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	7	10,29 %	10	11,63 %
Päättäneet palvelussuhteet	8	11,76 %	27	31,40 %

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2023 – 2024

Huom! Päättäneissä palvelussuhteissa on mukana 31.12.2023 päättäneet palvelussuhteet, mutta ei 31.12.2024 päättäneet palvelussuhteet.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot	Palkattomat sairauspoissaolot
	Kalenteripäivät	Kalenteripäivät
1–7 pv	291	
8–29 pv	329	
30–59 pv	197	
60–89 pv	230	
90–179 pv	175	
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	13,4	
Sairauspoissaoloprosentti	3,68	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	35,19	

Sairauspoissaolot vuonna 2024

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	83,5	69,5	24	0
Muu koulutus	13	6	0	0

Henkilöstön osaamisen kehittäminen vuonna 2024



4. HENKILÖSTÖ

4.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Toivakan kunnassa työskenteli 31.12.2024 tilanteen mukaan yhteensä 99 henkilöä, joista 68 henkilöä työskenteli vakituissa virka/työsuhteissa ja 31 henkilöä määräaikaissa virka/työsuhteissa. Virkasuhteisia oli 35 henkilöä ja työsuhteisia 64 henkilöä.

Määräaikaisten työntekijöiden määrä vaihtelee vuosittain jonkin verran mm. sijaisten palkkauksen vuoksi. Vuoden 2024 aikana määräaikaista palvelussuhteita oli yhteensä 119 eri henkilöllä. Määräaikaissa palvelussuhteissa on työskennellyt mm. sijaisia, työllistettyjä, oppisopimussuhteisia, hankerahoituksella palkattuja työntekijöitä, vaalitoimitsijoita ja kesätyöntekijöitä.

Työllistämistuella palkattuja on ollut vuoden aikana kaksi ja oppisopimussuhteisia kaksi henkilöä. Vuoden aikana Toivakan kunta työllisti myös 14 nuorta kesätyöntekijöinä.

Vuonna 2024 vakituissa palvelussuhteissa aloitti 7 uutta työntekijää ja vakinaisia palvelussuhteita päättyi 8.

Vakinainen henkilöstö hallintokunnittain	2024	2023	2022	2021	2020
Hallintopalvelut	4	5	6	5	5
Perusturva	0	0	17	17	18
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	46	47	43	51	52
Kuntaympäristöpalvelut	18	17	20	19	20
Yhteensä	68	69	86	92	95

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.

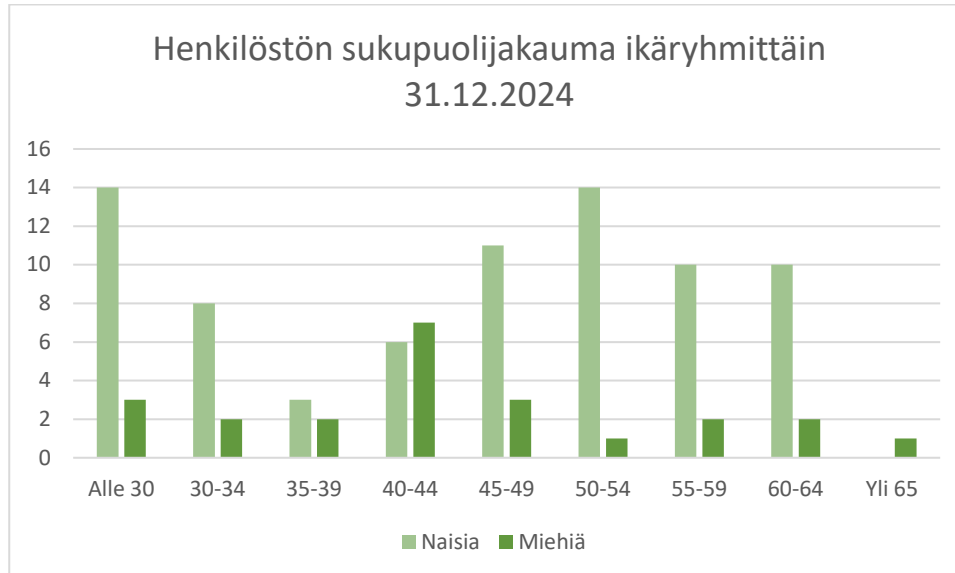
Henkilötyövuoden määrä on enintään yksi, jos henkilöllä on koko vuoden voimassa oleva kokoaikainen palvelussuhde eikä yhtään palkatonta poissaolopäivää. Henkilötyövuosi on alle yhden, jos palvelussuhde ei ole voimassa koko vuotta tai työ on osa-aikaista tai henkilöllä on palkattomia poissaolopäiviä.

Toteutunut henkilötyövuosien määrä vuonna 2024 oli 90,94 htv. Henkilötyövuosina tarkasteltuna vähennystä edellisvuoteen on 6,96 henkilötyövuotta.



4.2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Naisten osuus oli 76,77 % ja miesten osuus oli 23,23 % henkilöstöstä 31.12.2024 tilanteen mukaan.



Koko henkilökunnan ikäryhmät sukupuolittain 31.12.2024

4.3. Henkilöstön eläköityminen



Henkilöstön eläköityminen 2025–2027 (KEVA)

Vuonna 2024 eläkkeelle jäi 2 henkilöä. Eläkkeelle tai toisiin tehtäviin siirtymisen yhteydessä hallintokunnat selvittävät kyseisen viran tai toimen täytön tarpeellisuuden ja sisäisen täytön mahdollisuuden.

Vuosina 2025–2029 eläkkeelle (sisältää osa-aika- ja työkyvyttömyyseläkkeet) ennustetaan siirtyvän 12 henkilöä.



Kunta-alalla on koko ajan vaikeampaa saada riittävästi henkilöstöä ja kasvavaa työvoimapulaa 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 2024 avoinna yhteensä 28 työpaikkailmoitusta, joista osaan on haettu useampaan kertaan osajia. Vakituisiin tehtäviin/virkoihin oli 7 ja määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin 21 työpaikkailmoitusta. Määräaikaiset rekrytoinnit olivat varhaiskasvatukseen ja opetuslalle erilaisiin sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin. Avoimiin tehtäviin/virkoihin saapui yhteensä 290 hakemusta.

Vakituisiin tehtäviin/virkoihin rekrytoitiin vuonna 2024 koulunkäynninohjaaja, aineenopetuksen tuntiopettaja, luokanopetuksen tuntiopettaja, erityisluokanopettaja, varhaiskasvatuksen opettaja, yhdistelmätyöntekijä sekä siivoaja.

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 täyttöluvut 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 henkilöstökoulutustoiminnalle. 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 ennakoimista 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.

Henkilökunnan koulutuksista vuonna 2024 suurin osa oli ammatillisen osaamisen kehittämistä ja työssä vaadittavan lainsäädännön päivittämistä.

Koulutuksiin osallistui vuoden 2024 aikana seurannan mukaan yhteensä 43 eri henkilöä, joille koulutuspäiviä kertyi yhteensä 96,5 kalenteripäivää.

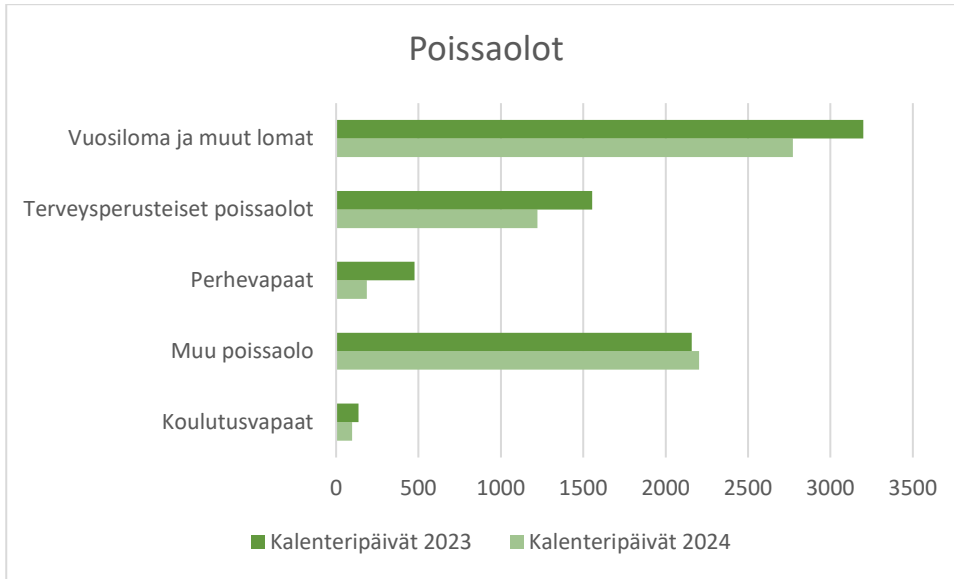
6. HENKILÖSTÖN TILA

6.1. Poissaolot

	Kalenteripäivät 2024	Kalenteripäivät 2023
Koulutusvapaat	96,5	136
Muu poissaolo	2202	2159
yksityisasiat	249	150
oppisopimuskoulutus, palkaton	18	21
opintovapaa, palkaton	1812	1814
suositusvapaa, palkaton	123	174
Perhevapaat	186	475
sairaalan lapsen hoito	54	61
muut perhevapaat	132	414
Terveysperusteiset poissaolot	1222	1553
sairaus	954	1151
sairaus esimiehen luvalla	252	294
Ammattitaudit ja tapaturmat (työtapaturmat sekä vapaa-ajan tapaturmat)	16	108
Vuosiloma ja muut lomat	2772	3200
lomarahavapaa	177	85
vuosiloma	2595	3115
Kaikki yhteensä	6478,5	7523

Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2023–2024





Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2023–2024

6.2. Terveysperusteiset poissaolot

Keskimäärin / henkilötyövuosi 2024: 13,44 pv / htv
2023: 15,86 pv/htv

	Kalenteripäivät 2024	Kalenteripäivät 2023	Poissaolon kustannus 2024	Poissaolon kustannus 2023
Ammattitaudit ja tapaturmat	16	108	5 600,00 €	37 800,00 €
Muut terveysperusteiset poissaolot	1206	1445	422 100,00 €	505 750,00 €
Kaikki yhteensä	1222	1553	427 700,00 €	543 550,00 €

Varhainen tuki ja tunnistaminen ovat osa Toivakan kunnan työsuojelun toimintaohjelmaa.

Sairauspoissaolojen osalta esihenkilö keskustelee 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.

Työterveyshuollon sairauspoissaoloseurannan merkittävimmät diagnoosiryhmät



Henkilökunnan sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen verrattuna laskenut. Kalenteripäivinä lasku oli 331 päivää ja henkilötyövuotta kohden 2,42 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 kautta myönnettyjen sairauspoissaolojen yleisin syy on mielenterveys, jonka osuus on kasvanut edellisvuoteen verrattuna.

Poissaolojen seurannassa ovat mukana myös tapaturmat, joista aiheutuvia poissaoloja vuoden aikana oli 16 kalenteripäivää. Näistä vapaa-ajan tapaturmista johtuvia poissaoloja oli 14 päivää ja työtapaturmista 2 päivää.

Työtapaturmia sattui vuonna 2024 yhteensä kolme ja työmatkatapaturmia yksi. Näistä kolmessa ei aiheutunut työkyvyttömyyttä ja yhdessä työkyvyttömyys oli ohimenevä (2 päivää kestävä). Työyksiköissä on käytössä ns. läheltä piti- raportoinnin lomake, jolla pyritään vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi työtapaturmien määrään.

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 sairausvakuutusmaksut sekä eläke- ja vakuutusmaksut.

Kunta-alalla on voimassa Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n sekä JAU:n ja Jukon väliset kolmivuotiset työ- ja virkaehtosopimukset ajalla 1.5.2022–30.4.2025. Vuonna 2024 kunta-alalla toteutettiin OVTES:n yleiskorotus 1.5.2024 alkaen sekä kaikille sopimusaloille yleiskorotukset, paikalliset järjestelyerät ja kehittämisohjelmaerät 1.6.2024 alkaen.

	2024	2023	2022	2021	2020
Henkilöstökulut					
Palkat ja palkkiot	3 903 992	4 083 471	4 596 209	4 294 868	4 299 230
Henkilösivukulut					
Eläkesivukulut	798 724	828 320	1 035 365	971 102	986 891
Muut henkilösivukulut	77 304	128 452	158 027	158 619	98 154
Henkilöstökulut yhteensä	4 780 020	5 040 243	5 789 601	5 424 589	5 384 275



Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista 31.12.	2024	2023	2022	2021	2020
Henkilöstömäärä	99	99	125	118	115
Vakituisia	68	69	86	92	95
Määräaikaisia	30	27	38	22	16
Työllistettyjä	0	1	0	2	3
Oppisopimussuhteiset	1	2	1	2	1
Henkilöstömenot, €	4 780 020,00	5 040 243,00	5 789 601,00	5 424 589,00	5 384 275,00
Muutos edelliseen vuoteen verrattuna	-5,16 %	-12,94 %	6,73 %	0,75 %	-1,46 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	48 283,03	50 911,50	46 316,81	45 971,09	46 819,78
Henkilöstömenot/asukas	2 031,46	2 127,58	2 405,32	2 273,51	2 243,45
Asukkaat/vakinainen henkilöstö	34,60	34,33	27,99	25,93	25,26
Asukkaat/koko henkilöstö	23,78	23,93	19,26	20,22	20,87

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

8. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

8.1. Työsuojelu ja työhyvinvointi

Työsuojelutoimikunta huolehtii työsuojeluun liittyvien henkilöstön ohjeiden ja mallien laatimisesta sekä käsittelee työsuojelulle tulleet ilmoitukset työtapaturmista, väkivalta- ja uhkatilanteista sekä läheltä piti-ilmoitukset. Työsuojelutoimikunta tekee yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja käsittelee korvaushakemuksen työterveyshuollon kustannuksista.

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 kohdekohtaisesti.

Vuonna 2024 ei järjestetty yhteisiä TYHY-tapahtumia. Jokainen yksikkö sai halutessaan järjestää omaa TYHY-toimintaa.

Pikkujoulut henkilöstölle järjestettiin 29.11.2024 Toivakan koulukeskuksella.

Henkilöstöä on kannustettu vapaa-ajan kuntoiluun. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada käyttöönsä ePassi-etu. Kunnan henkilöstöstä 69 henkilöä on hyödyntänyt etua vuonna 2024. 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.

Joulukuussa 2024 kunnanhallitus päätti, että Toivakan kunta ottaa käyttöön työsuhdepolkupyöräedun työntekijöille 1.1.2025 alkaen.



8.2. Työhyvinvointikyselyt / kehityskeskustelut / lähtökeskustelut

Huhtikuussa 2024 toteutettiin työterveyshuollon työhyvinvointikysely koko kunnan henkilöstölle. Kyselyn vastaajamäärä oli 55 henkilöä eli vastausprosentti oli 60 %.

Kyselyn perusteella työntekijöiden näkemykset omista tehtäväkuvista, tavoitteista, työtahdista sekä työtavoista ovat hyvällä tasolla, lisäksi vastausten perusteella työntekijät kokevat työnsä merkityksellisenä ja se motivoi heitä. Työntekijöiden vastausten perusteella haasteena koettiin työssä esiintyvät keskeytykset sekä jonkin verran työssä tarvittava tiedon määrä ja sen hallinta. Työntekijöiden vastausten perusteella työntekijät kohtaavat jonkin verran heille vaikeita tai raskaita vuorovaikutustilanteita, ja heidän työssään on esiintynyt viimeisen kuuden kuukauden aikana sellaisia muutoksia, jotka he ovat kokeneet kuormittavana. Työntekijöiden vastausten perusteella esimiehet kohtelevat työntekijöitä työyhteisössä tasavertaisesti, ja he saavat työtehtäviin liittyvää oleellista tietoa riittävästi ja oikeaan aikaan. Lisäksi vastausten perusteella työt ovat jaettu selkeästi ja työntekijät ovat tyytyväisiä työpaikan johtamiskulttuuriin. Vastausten perusteella työntekijät saavat hyvin tukea työhönsä, työtehtäviin liittyvä yhteistyö ja vuorovaikutus toteutuu useimmiten hyvin ja työntekijät ovat useimmiten tyytyväisiä työyhteisön ilmapiiriin. Työntekijöiden vastausten perusteella joissakin työtehtävissä esiintyy aika ajoin fyysisen väkivallan uhkaa, ja tämä näkyy myös ajoittaisena turvattomuuden tunteena vastausten perusteella. 80 % kaikista vastanneista ei ole kohdannut viimeisen 12 kuukauden aikaan työpaikalla häirintää, epäasiallista kohtelua tai henkistä väkivaltaa.

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

Kunnan työterveyshuolto on järjestetty helmikuun 2023 alusta alkaen Mehiläinen Oy:ssä. Työterveyshuolto sisältää yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut sekä yleislääkärin määräämät tutkimukset.

Vuonna 2024 työterveyden kustannukset olivat työterveyshuollosta (korvausluokka I / ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset) 33.631,07 euroa (vuonna 2023 olivat 23.717,25 euroa) ja sairaanhoidosta (korvausluokka II / sairaanhoidon ja muun työterveyshuollon kustannukset) 30.435,36 euroa (vuonna 2023 olivat 23.444,57 euroa).

8.4. Sisäinen viestintä

Kunnan sisäinen viestintä hoidetaan pääasiassa Intranetin kautta. Sieltä löytyy henkilöstölle tarkoitettut tiedotteet, ohjeet, lomakkeet ja perehdytykseen liittyvät materiaalit.

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.

Muita viestintäkanavia ovat mm. säännölliset palaverit.

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.

YT-toimikunnassa toimivat työnantajan edustajina kunnanjohtaja sekä henkilöstösihteeri ja työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet.

8.6. Palkitseminen

Kunnan palkkalinjauksista päättää kunnanhallitus. Kunnassa on käytössä kaikkia sopimusaloja koskeva työsuorituksen arviointijärjestelmä.

Kunnan merkkipäiväsäännön mukaan henkilöstöä palkitaan erilaisina merkkipäivinä, kuten 50- ja 60-vuotissyntymäpäivinä, 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.

