

TOIVAKKA

Elämisen elementit.

Toivakan kunnan
henkilöstökertomus
2022

Yt-toimikunta 21.3.2023

Kunnanhallitus 27.3.2023

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	3
2. TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA	4
3. KESKEISET TUNNUSLUVUT VUONNA 2022	4
4. HENKILÖSTÖ	6
4.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	6
4.2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	7
4.3. Henkilöstön eläköityminen	8
4.4. Rekrytointi	8
5. OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN	9
4. HENKILÖSTÖN TILA	10
4.1. Poissaolot	10
4.2. Terveysperusteiset poissaolot	11
5. PALKKA- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	13
5. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI	14
5.1. Työsuojelutoiminta	14
5.2. Työhyvinvointikyselyt / kehityskeskustelut / lähtökeskustelut	14
5.3. Työterveyshuolto	15
5.4. Sisäinen viestintä	16
5.5. Yhteistoiminta	16
5.6. Palkitseminen	17



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 vahvuksiamme.

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. Mittareita tarkennetaan toimenpideohjelmien yhteydessä, mutta henkilöstöpolitiikan osalta varsinainen toimenpideohjelma jäi tekemättä vuoden 2022 aikana.

3. KESKEISET TUNNUSLUVUT VUONNA 2022

Palvelusuhde	2022 Miehet	2022 Naiset	2022 Yhteensä	2021 Miehet	2021 Naiset	2021 Yhteensä
Määräaikainen	7	32	39	3	23	26
Vakinainen	14	72	86	15	77	92
Eri henkilöitä yhteensä	21	104	125	18	100	118

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12. työsuhteen luonteen mukaan

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi ed. vuosi	Muutos-% ed. vuoteen
M	17,94	17,97	
N	97,65	90,32	
Kaikki yhteensä	115,59	108,29	6,74 %

Taulukko 2. Vuoden 2021 - 2022 henkilötyövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana



Ikä vuosina	Henkilömäärä 2022	Keski-ikä 2022
Alle 30	15	25,5
30-34	13	32,3
35-39	11	38,0
40-44	17	41,6
45-49	17	47,5
50-54	20	52,3
55-59	19	56,9
60-64	13	61,8
Yhteensä	125	44,3

Taulukko 3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022

Henkilöstön vaihtuvuus vakinaiset	2022		2021	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	12	13,04 %	9	7,83 %
Päätyneet palvelussuhteet	17	18,47 %	13	11,30 %

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2021 – 2022

Huom! Päätyneissä palvelussuhteissa on mukana 31.12.2021 päätyneet palvelussuhteet, mutta ei 31.12.2022 päätyneet palvelussuhteet.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot	Palkattomat sairauspoissaolot
	Kalenteripäivät	Kalenteripäivät
1–7 pv	879	3
8–29 pv	363	
30–59 pv	299	
60–89 pv	85	73
90–179 pv	583	
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	19,1	0,7
Sairauspoissaoloprosentti	7,18	0,25
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	25,00	98,64

Taulukko 5. Sairauspoissaolot vuonna 2022

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	206	168	55	0
Muu koulutus	6	5	0	0

Taulukko 6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen vuonna 2022



4. HENKILÖSTÖ

4.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Toivakan kunnassa työskenteli 31.12.2022 tilanteen mukaan yhteensä 125 henkilöä, joista 86 henkilöä työskenteli vakituudessa virka/työsuhteessa ja 39 henkilöä määräaikaisessa virka/työsuhteessa. Virkasuhteisia oli 46 henkilöä ja työsuhteisia 79 henkilöä.

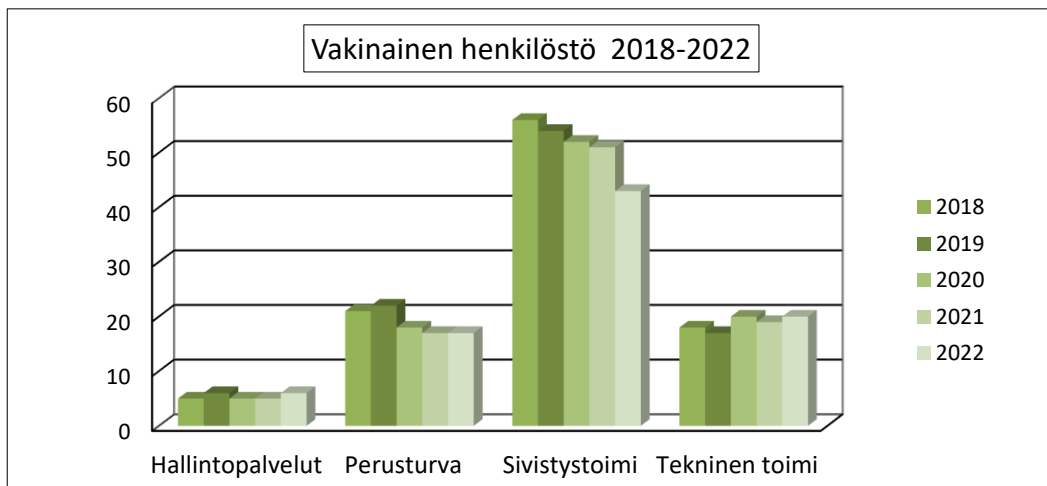
Määräaikaisten työntekijöiden määrä vaihtelee vuosittain jonkin verran mm. sijaisten palkkauksen vuoksi. Vuoden 2022 aikana määräaikaisia palvelussuhteita oli yhteensä 124 eri henkilöllä. Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelee mm. sijaisia, työllistettyjä, oppisopimussuhteisia, hankerahoituksella palkattuja työntekijöitä ja kesätyöntekijöitä.

Työllistämistuella palkattuja on ollut vuoden aikana kolme ja oppisopimussuhteisia kolme henkilöä. Vuoden aikana Toivakan kunta työllisti myös 16 nuorta kesätyöntekijöinä.

Vuonna 2022 vakituudessa palvelussuhteessa aloitti 12 uutta työntekijää ja vakinaisia palvelussuhteita päättyi 17.

Vakinainen henkilöstö hallintokunnittain	2022	2021	2020	2019	2018
Hallintopalvelut	6	5	5	6	5
Perusturva	17	17	18	22	21
Sivistystoimi	43	51	52	54	56
Tekninen toimi	20	19	20	17	18
Yhteensä	86	92	95	99	100

Taulukko 7. Vakinainen henkilöstö hallintokunnittain 31.12



Taulukko 8. Vakinainen henkilöstö 2017-2021 hallintokunnittain

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.

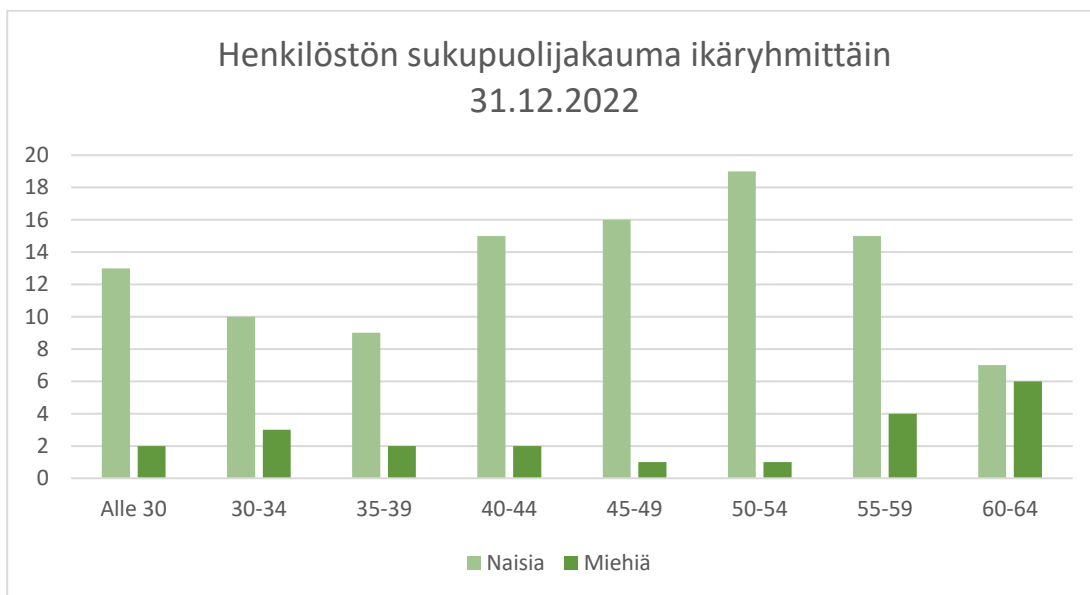
Henkilötyövuoden määrä on enintään yksi, jos henkilöllä on koko vuoden voimassa oleva kokoaikainen palvelussuhde eikä yhtään palkatonta poissaolopäivää. Henkilötyövuosi on alle yhden, jos palvelussuhde ei ole voimassa koko vuotta tai työ on osa-aikaista tai henkilöllä on palkattomia poissaolopäiviä.

Toteutunut henkilötyövuosien määrä vuonna 2022 oli 115,59 htv. Henkilötyövuosina tarkasteltuna lisäystä edellisvuoteen on 7,3 henkilötyövuotta.

Palvelusuhteessa olevan henkilöstön lisäksi kotihoidossa on vuonna 2022 käytetty vuokratyöntekijöitä 0,06 henkilötyövuotta.

4.2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

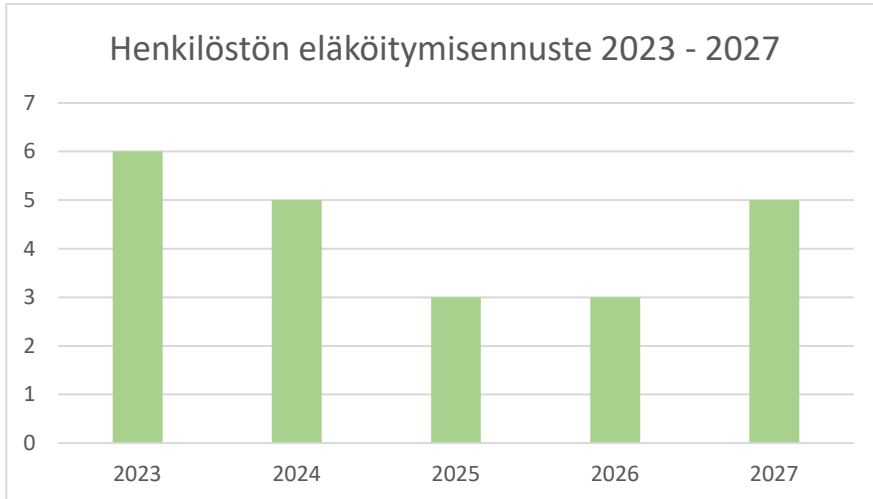
Naisten osuus oli 83,20 % ja miesten osuus oli 16,80 % henkilöstöstä 31.12.2022 tilanteen mukaan.



Taulukko 9. Koko henkilökunnan ikäryhmät sukupuolittain 31.12.2022



4.3. Henkilöstön eläköityminen



Taulukko 10. Henkilöstön eläköityminen 2023 – 2027 (KEVA)

Vuonna 2022 eläkkeelle jäi 9 henkilöä. Eläkkeelle tai toisiin tehtäviin siirtymisen yhteydessä hallintokunnat selvittivät kyseisen viran tai toimen täytön tarpeellisuuden ja sisäisen täytön mahdollisuuden.

Vuosina 2023 - 2027 eläkkeelle (sisältää osa-aika -ja työkyvyttömyyseläkkeet) ennustetaan siirtyvän 22 henkilöä.

Kunta-alalla on koko ajan vaikeampaa saada riittävästi henkilöstöä ja kasvavaa työvoimaa 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 2022 avoinna yhteensä 53 työpaikkailmoitusta, joista osaan on haettu useampaan kertaan osajia. Vakituisiin tehtäviin/virkoihin oli 18 ja määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin 35 työpaikkailmoitusta. Määräaikaisista rekrytoinneista 33 työpaikkaa oli varhaiskasvatukseen ja opetuslalle erilaisiin sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin. Avoimiin tehtäviin/virkoihin saapui yhteensä 392 hakemusta.

Vakituisiin tehtäviin/virkoihin rekrytoitiin vuonna 2022 ICT-suunnittelija, viestintä- ja markkinointisuunnittelija, päivätoiminnan ohjaaja, fysioterapeutti, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, aineenopettaja, erityisluokanopettaja, tekninen johtaja, liikuntapaikkojen hoitaja, siivoaja ja yhdistelmätyöntekijä.

Kuluneena vuonna oli vaikeuksia saada päteviä hakijoita sekä vakinaisiin että määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin. Pätevien sosiaalityöntekijöiden ja varhaiskasvatuksen opettajien saamisessa oli erityisesti vaikeuksia.



Kunta-alan ylityö- ja vuoronvaihtokiellot sekä koronan aiheuttamat poissaolot lisäsivät sijaistarvetta. Sijaisten saatavuudessa oli ongelmia usealla eri toimialalla ja sen vuoksi jouduttiin esim. kotihoidossa turvautumaan ostopalveluun.

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

Vaikeutetun rekrytointimenetelmän (yli kuuden kuukauden mittaisiin työ- ja virkasuhteisiin täyttöluvut myöntää kunnanhallitus) on koettu hidastavan rekrytointia, sillä täyttölupaprosessi on saattanut pahimmillaan kestää kuukausia. Täyttölupaprosessiin on tulossa muutos, 1.3.2023 alkaen kunnanhallitus myöntää täyttöluvut talousarvion mukaisesta henkilöstösuunnitelmasta poikkeaviin vakituisiin työ- ja virkasuhteisiin. 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 henkilöstökoulustustoiminnalle. Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokelliseen 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 kehittämiselle.

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 2022 suurin osa oli ammatillisen osaamisen kehittämistä ja työssä vaadittavan lainsäädännön päivittämistä.

Koulutuksiin osallistui vuoden 2022 aikana seurannan mukaan yhteensä 78 eri henkilöä, joille koulutuspäiviä kertyi yhteensä 212 kalenteripäivää. Verkkokoulutuksista on tullut arkipäivää ja suurin osa koulutuksista onkin tapahtunut etäyhteyksien välityksellä. Verkkokoulutukset myös mahdollistavat helpomman osallistumisen koulutuksiin ja ovat kustannustehokkaita.



Esihenkilöille tarjottiin mahdollisuutta osallistua Management Institute of Finland Oy ja Gradian käynnistämään kuntapainotteiseen työoikeuden koulutukseen. Kaikilla esihenkilöillä oli myös mahdollisuus osallistua Effedu Oy:n järjestämään uusia työ- ja virkaehtosopimusmuutoksia käsittelevään koulutukseen.

Organisaatiouudistukseen liittyen kunta järjesti mm. esihenkilöille ja johtoryhmälle yhteisen sparrauspäivän, jossa käsiteltiin onnistuneen muutoksen johtamista. Sparrauspäivään saatiin tukea Kuntatyö 2030-hankekokonaisuudesta.

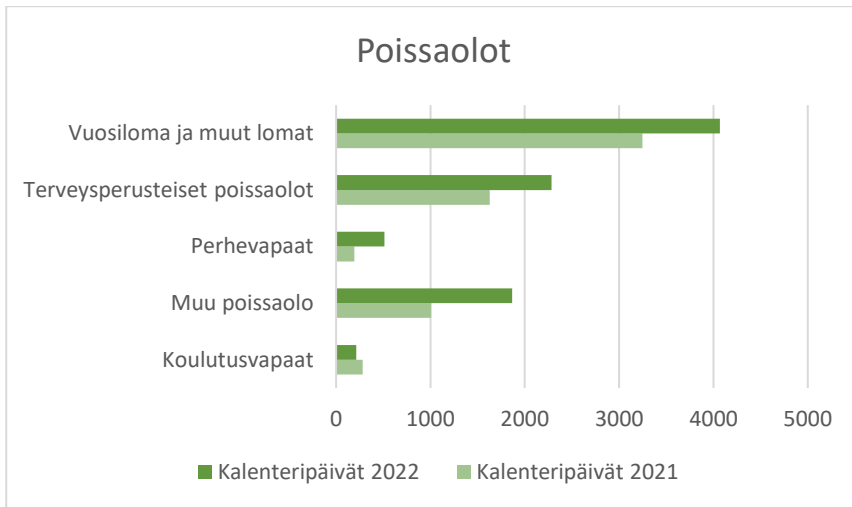
4. HENKILÖSTÖN TILA

4.1. Poissaolot

	Kalenteri- päivät 2022	Kalenteri- päivät 2021
Koulutusvapaat	212	282
Muu poissaolo	1866	1007
yksityisasiat	203	308
oppisopimuskoulutus, palkaton	55	15
opintovapaa, palkaton	1367	480
suositusvapaa, palkaton	241	204
Perhevapaat	511	194
sairaalan lapsen hoito	62	48
äitiysvapaa	255	115
vanhempainvapaa	194	31
Terveysperusteiset poissaolot	2285	1628
sairaus	1371	1022
sairaus esimiehen luvalla	569	189
Ammattitaudit ja tapaturmat (työtapaturmat sekä vapaa-ajan tapaturmat)	345	85
kuntoutus	0	382
Vuosiloma ja muut lommat	4069	3246
lomarahavapaa	28	76
vuosiloma	4041	3170
Kaikki yhteensä	8943	6357

Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2021 – 2022





Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2021 – 2022

4.2. Terveysperusteiset poissaolot

Keskimäärin / henkilötyövuosi 2022: 19,77 pv / htv
2021: 15,03 pv/htv

	Kalenteripäivät 2022	Kalenteripäivät 2021	Poissaolon kustannus 2022	Poissaolon kustannus 2021
Ammattitaudit ja tapaturmat	345	85	120 750,00 €	29 750,00 €
Muut terveysperusteiset poissaolot	1940	1543	652 400,00 €	423 850,00 €
Kaikki yhteensä	2285	1628	773 150,00 €	453 600,00 €

Varhainen tuki ja tunnistaminen ovat osa Toivakan kunnan työsuojelun toimintaohjelmaa. Esihenkilöille järjestettiin varhaisen tuen koulutukseen jatkoa keväällä 2022 työterveyshuollon kautta.

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 2022	% osuus 2021	% osuus 2020
Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	21,90 %	39,30 %	19,00 %
Hengityselinten sairaudet/korona	24,60 %	15,30 %	21,00 %
Mielenterveyshäiriöt	14,10 %	20,60 %	22,10 %

Työterveyshuollon sairauspoissaoloseurannan merkittävimmät diagnoosiryhmät

Henkilökunnan sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen verrattuna kasvanut. Kalenteripäivinä kasvu oli 657 päivää ja henkilötyövuotta kohden 4,74 pv. Sairauspoissaolojen kasvun taustalla on muutama pitkä terveysperusteinen poissaolo. Pienessä yksikössä sairauspoissaolojen määrissä vuosien välillä voi olla suuria vaihteluita ja yksittäisillä pitkillä sairauslomilla on suuri merkitys. Muutama pitkä sairausloma lisää suhteellisen paljon kokonaispäivien määrää. Lisäksi koronaepidemia sekä muiden hengitystieinfektioiden merkittävä lisääntyminen ovat kasvattaneet sairauspoissaoloja huomattavasti. Myös tapaturmien määrä on kasvanut edellisvuodesta 260 päivällä.

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 21,90 %, mielenterveyshäiriöistä 14,10 % ja hengityselinten sairauksista sekä koronasta 24,60 % sairauspoissaoloista. Hengityselinten sairauksien osuus on kasvanut huomattavasti vuoteen 2021 verrattuna. Toivakan kunnan töistä suurin osa on asiakasrajapinnassa tehtävää ja näihin töihin ei hengitystieinfektio-oireisena voi tulla ja näitä töitä on mahdotonta toteuttaa täysin etänä. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat vähentyneet 17,40 % vuoteen 2021 verrattuna.

Poissaolojen seurannassa ovat mukana myös tapaturmat, joista aiheutuvia poissaoloja vuoden aikana oli 345 kalenteripäivää. Näistä vapaa-ajan tapaturmista johtuvia poissaoloja oli 125 päivää ja työtapaturmista 220 päivää.

Työtapaturmia sattui vuonna 2022 yhteensä seitsemän. Työyksiköissä on käytössä ns. läheltä piti- raportoinnin lomake, jolla pyritään vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi työtapaturmien määrään. Työtapaturmien johdosta vakuutusyhtiö on korvannut yhteensä 18.959,32 euroa vuonna 2022, joista päivärahojen osuus 18.827,82 euroa.



5. 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-alan työ sopimukset olivat voimassa 28.2.2022 saakka. Uusia kunta-alan sopimuksia aloitettiin neuvottelemaan tammikuussa 2022. Kunta-alalle sovittiin Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n sekä JAU:n ja Jukon väliset kolmivuotiset työ- ja virkaehtosopimukset ajalle 1.5.2022–30.4.2025. Jo vuonna 2022 tuli voimaan useampia palkantarkistuksia sekä muita kustannusvaikutuksia. Kesäkuun 2022 alusta voimaan tuli yleiskorotus, 1.8.2022 perhevapaaudistus ja 1.10.2022 keskitetty järjestelyerä (josta 0,03 % perhevapaaudistukseen ja loput pääsääntöisesti yleiskorotuksena) sekä OVTES osion G paikallinen järjestelyerä. Paikallisen järjestelyerän osalta paikalliset neuvottelut siirtyivät vuoden 2023 puolelle.

	2022	2021	2020	2019	2018
Henkilöstökulut					
Palkat ja palkkiot	4 596 209	4 294 868	4 299 230	4 348 741	4 811 158
Henkilösivukulut					
Eläkesivukulut	1 035 365	971 102	986 891	1 003 815	1 073 597
Muut henkilösivukulut	158 027	158 619	98 154	111 532	152 105
Henkilöstökulut yhteensä	5 789 601	5 424 589	5 384 275	5 464 088	6 036 860

Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2022 noin 5,8 miljoonaa euroa.

Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista 31.12.	2022	2021	2020	2019	2018
Henkilöstömäärä	125	118	115	124	125
Vakituisia	86	92	95	99	100
Määräaikaisia	38	22	16	22	17
Työllistettyjä	0	2	3	1	4
Oppisopimussuhteiset	1	2	1	2	2
Henkilöstömenot, €	5 789 601,00	5 424 589,00	5 384 275,00	5 464 088,00	6 046 234,00
Muutos edelliseen vuoteen verrattuna	6,73 %	0,75 %	-1,46 %	-9,63 %	-10,21 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	46 316,81	45 971,09	46 819,78	44 065,23	43 369,87
Henkilöstömenot/asukas	2 405,32	2 273,51	2 243,45	2 291,02	2 516,12
Asukkaat/vakinainen henkilöstö	27,99	25,93	25,26	24,09	24,03
Asukkaat/koko henkilöstö	19,26	20,22	20,87	19,23	19,22

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

Yllä olevissa taulukoissa ei näy vuokratyöntekijöiden kustannukset, jotka olivat 6.740,00 euroa vuonna 2022.



5. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

5.1. Työsuojelutoiminta

Toivakan kunnan työsuojelupäällikkönä toimii Piia Saarela. Työsuojeluvaltuutetut toimikaudella 2022 - 2025 ovat Sari Laitinen, Tarja Suomalainen, Jari Bågman ja Pentti Poikolainen. Työsuojelutoimikunta on kokoontunut säännöllisesti. Kokouksiin on tarvittaessa kutsuttu myös työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri sekä kunnanjohtaja. Toimintaa on toteutettu suunnitelmallisesti. Työsuojelutoimikunta on käsitellyt vuoden aikana mm. työsuojelun toimintaohjelmaa ja sen liitteitä, kunnan koulutus- ja henkilöstösuunnitelmaa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, riskien ja vaarojen arviointia, työterveyshuollon toimintaa ja kustannuksia, läheltä piti -tapauksiatyötaturma- ja ammattitautitilastoja.

Lisäksi työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet 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 2022 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 Smartum Saldoa tai Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Kunnan henkilöstöstä 111 henkilöä on hyödyntänyt Smartum-etua vuonna 2022. 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.

5.2. Työhyvinvointikyselyt / kehityskeskustelut / lähtökeskustelut

Kunta teetti vuoden aikana esihenkilökyselyn, jonka vastausprosentti jäi kuitenkin niin matalaksi, ettei vertailua pystytty tekemään.

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.



5.3. Työterveyshuolto

Kunnan työterveyshuolto on vuoden 2019 alusta järjestetty Pihlajalinnan kanssa kokonaisvaltaisena työterveyshuoltona, joka sisältää yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut sekä yleislääkärin määräämät tutkimukset. Työterveyshoitaja on ollut tavattavissa Pihlajalinnana Jyväskylän toimipisteessä sekä mahdollisuuksien mukaan Toivakan terveysasemalla ajanvarauksella.

Vuoden 2022 syksyllä kunta kilpailutti yhdessä Petäjäveden ja Konneveden kuntien kanssa työterveyspalvelut. Palveluntarjoajaksi valikoitui Mehiläinen Oy, jonka kanssa yhteistyö alkoi 1.2.2023.

Vuonna 2022 työterveyden kustannukset olivat työterveyshuollosta (korvausluokka I / ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset) 34.106,98 euroa (vuonna 2021 olivat 34.708,28 euroa) ja sairaanhoidosta (korvausluokka II / sairaanhoidon ja muun työterveyshuollon kustannukset) 18.574,92 euroa (vuonna 2021 olivat 22.504,92 euroa).

Työterveyshuollon käyttömäärät	2018	2019	2020	2021	2022
Terveystarkastukset (korvausluokka I):					
Työpaikkaselvitys/lääkäri		4	5	2,5	3
Työpaikkaselvitys/työterveydenhoitaja		25,5	16	19	14,5
Työpaikkaselvitys/fysioterapeutti	2	1,5	4	5,5	8,5
Työpaikkaselvitys/psykologi	1,5	48			
Lääkärillä käynnit	87	51	33,5	71,5	112
Työterveydenhoitajalla käynnit	86	87,5	125,5	231,5	118
Fysioterapeutilla käynnit	35	34,5	32	60	41
Psykologilla käynnit	40,5	35,5	25	17,5	28
Laboratoriotutkimukset	80,7	67	68	105	99
Kuvantaminen	7				2
Työterveyshuollon käyttäjämäärät	2018	2019	2020	2021	2022
Sairaanhoito (korvausluokka II):					
Lääkärillä käynnit	110	46	48	78	82
Terveystarkastajalla käynnit	63	21	8	15	11
Asiantuntijakäynnit			35	43	17
Laboratoriotutkimukset	91	43	57	103	65
Röntgentutkimukset	9	5	7	22	19



5.4. 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 koronapandemian aikana on otettu käyttöön myös etäpalaverit sähköisten yhteyksien kautta. Esihenkilöiden rooli sisäisessä viestinnässä on avainasemassa henkilöstön työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

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

5.5. 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 2022:

Ammattijärjestö	Pääluottamusmies	Varapääluottamusmies
JUKO	Suvi Virén	Minna Kuosmanen
JHL	Kai Bågman	Mari Pynnönen

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

Yhteistyötoimikunta käsittelee vuoden aikana useita Keski-Suomen hyvinvointialueelle siirtymiseen liittyviä henkilöstöasioita, liittyen henkilöstötietoihin, henkilöstönsiirtosopimukseen sekä henkilöstönsiirtosuunnitelmaan.



Yhteistyötoimikunta käsitteli vuoden aikana myös muun muassa päivitetyn paikallissopimuksen luottamusmiesten lukumäärästä ja ajankäytöstä sekä heidän toimintaedellytyksistään. Yhteistoimikunnassa käsiteltiin myös lomarahen maksamisen aikataulua vuodesta 2023 alkaen, Smartum-edun vaihtamista e-Passi Flex -etuun vuoden 2023 alusta alkaen sekä teknisen sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön päivistys-/varallaolokorvausta, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, organisaatiouudistusta, hallintosäännön päivitystä, määräaikaisten työsuhteiden perusteita, työterveyshuollon kilpailutusta, kuntastrategiaa, työhyvinvointikyselyä, toiminnan ja talouden raportteja, edellisen vuoden tilinpäätöstä ja henkilöstökertomusta sekä seuraavan vuoden talousarviota.

5.6.Palkitseminen

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

Kunnassa on merkkipäiväsääntö, jonka mukaan henkilöstöä palkitaan erilaisina merkkipäivinä, kuten 50- ja 60-vuotissyntymäpäivänä. Myös palveluksesta pois jäävää henkilöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäiväsäännön mukaan palkitaan myös kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 20, 30 ja 40 vuotta olleet työntekijät/ viranhaltijat. Merkkipäiväsääntöä uudistetaan vuoden 2023 aikana.

