

TOIVAKKA

Elämisen elementit.

Toivakan kunnan
henkilöstökertomus
2025

Kunnanhallitus 30.3.2026

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	3
2. TOIVAKAN KUNNAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA	4
3. KESKEISET TUNNUSLUVUT VUONNA 2025	4
4. HENKILÖSTÖ	5
4.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	5
4.2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	6
4.3. Henkilöstön eläköityminen	7
4.4. Rekrytointi	7
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	12
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 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.

3. KESKEISET TUNNUSLUVUT VUONNA 2025

Palvelusuhde	2025 Miehet	2025 Naiset	2025 Yhteensä	2024 Miehet	2024 Naiset	2024 Yhteensä
Määräaikainen	5	17	22	9	23	31
Vakinainen	16	62	78	14	54	68
Eri henkilöitä yhteensä	21	79	100	23	77	99

Henkilöstömäärä 31.12. työsuhteen luonteen mukaan

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi ed. vuosi	Muutos-% ed. vuoteen
M	20,76	18,87	
N	73,33	72,07	
Kaikki yhteensä	94,09	90,94	3,46 %

Vuoden 2024–2025 henkilötyövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana

Ikä vuosina	Henkilömäärä 2025	Keski-ikä 2025
Alle 30	16	26,1
30–34	11	31,4
35–39	8	36,9
40–44	13	42,3
45–49	13	46,9
50–54	14	52,0
55–59	14	57,4
60–64	11	62,1
Yhteensä	100	44,3

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025



Henkilöstön vaihtuvuus vakinaiset	2025		2024	
	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	16	20,25 %	7	10,29 %
Päätyneet palvelussuhteet	7	8,97 %	8	11,76 %

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2024–2025

Huom! Päätyneissä palvelussuhteissa on mukana 31.12.2024 päätyneet palvelussuhteet, mutta ei 31.12.2025 päätyneet palvelussuhteet.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot	Palkattomat sairauspoissaolot
	Kalenteripäivät	Kalenteripäivät
1–7 pv	436	
8–29 pv	341	4
30–59 pv	78	
60–89 pv		
90–179 pv	301	
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	12,3	
Sairauspoissaoloprosentti	3,18	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	23,00	

Sairauspoissaolot vuonna 2025

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	44	34	0	0
Muu koulutus	15	15	4	4

Henkilöstön osaamisen kehittäminen vuonna 2025

4. HENKILÖSTÖ

4.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Toivakan kunnassa työskenteli 31.12.2025 tilanteen mukaan yhteensä 100 henkilöä, joista 78 henkilöä työskenteli vakituudessa virka/työsuhteessa ja 22 henkilöä määräaikaisessa virka/työsuhteessa. Virkasuhteisia oli 34 henkilöä ja työsuhteisia 66 henkilöä.

Määräaikaisten työntekijöiden määrä vaihtelee vuosittain jonkin verran mm. sijaisten palkkauksen vuoksi. Vuoden 2025 aikana määräaikaisia palvelussuhteita oli yhteensä 122 eri henkilöllä. Määräaikaisissa palvelussuhteissa perusteina on vuonna 2025 ollut vuosiloman/perhevapaan/opintovapaan/muun virka- tai työvapaan sijaisuus, projektiluontoinen tehtävä, hankerahoitus, erityistä tukea tarvitsevien lasten ja oppilaiden avustamisen tarve, henkilökohtaisen avustajan tarve, tilapäinen lisäresurssitarve lisääntyneen lapsi- / oppilasmäärän vuoksi, avoimen viran/tehtävän hoito, vaalien järjestäminen, kesätyö ja muodollisen kelpoisuuden puuttuminen.

Vuonna 2025 Toivakan kunta työllisti 13 nuorta kesätyöntekijää.



Vuonna 2025 vakituudessa palvelussuhteessa aloitti 16 uutta työntekijää ja vakinaisia palvelussuhteita päättyi 7. Lisäksi kolme vakinaista työntekijää siirtyi toiseen vakinaiseen palvelussuhteeseen vuoden aikana.

Vakinainen henkilöstö hallintokunnittain	2025	2024	2023	2022	2021
Hallintopalvelut	6	4	5	6	5
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	53	46	47	43	51
Kuntaympäristöpalvelut	19	18	17	20	19
Yhteensä	78	68	69	86	92

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.

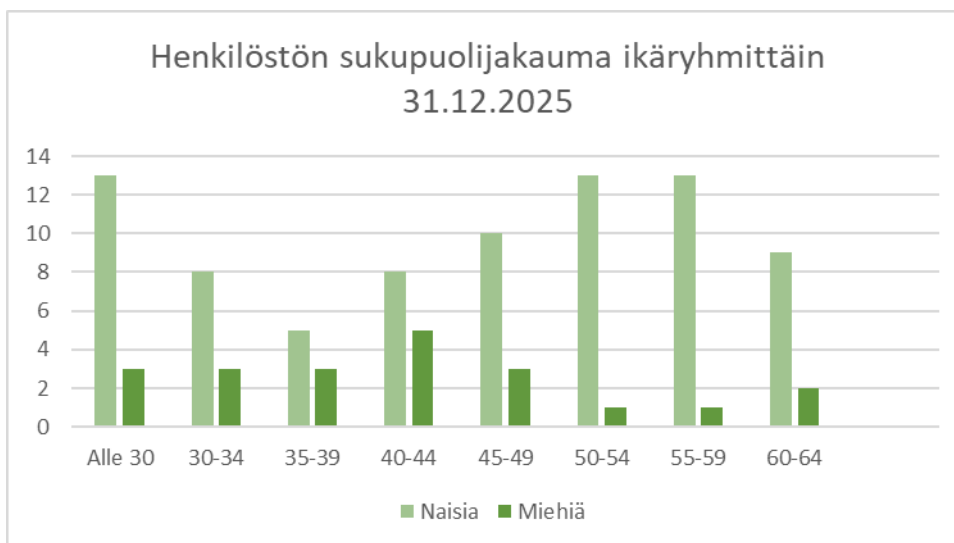
Henkilötyövuosi kuvaa normaalin työajan mukaista palvelussuhdeaikaa, jolta palkka maksetaan. Henkilötyövuosi sisältää normaalina työaikana tehdyn työn, viikonloput ja arkipyhän sekä palkallisen poissaoloajan. Henkilötyövuoteen ei lasketa lisä- eikä ylitunteja.

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 2025 oli 94,09 htv. Henkilötyövuosina tarkasteltuna kasvua edellisvuoteen on 3,15 henkilötyövuotta.

4.2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

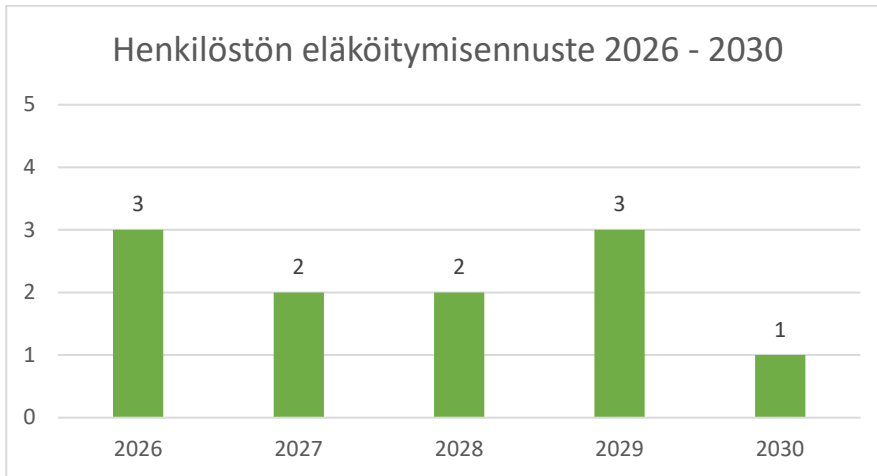
Naisten osuus oli 79 % ja miesten osuus oli 21 % henkilöstöstä 31.12.2025 tilanteen mukaan.



Henkilöstön sukupuolijakauma ikäryhmittäin 31.12.2025



4.3. Henkilöstön eläköityminen



Henkilöstön eläköityminen 2025–2030 (KEVA)

Vuonna 2025 eläkkeelle jäi 2 henkilöä. Eläkkeelle tai toisiin tehtäviin siirtymisen yhteydessä selvitetään kyseisen viran tai tehtävän täytön tarpeellisuus tai muuttaminen tarvetta vastaavaksi.

Vuosina 2026–2030 eläkkeelle (sisältää osa-aika- ja työkyvyttömyyseläkkeet) ennustetaan siirtyvän 11 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 verkkosivuilla ja niitä jaetaan sosiaalisessa mediassa.

Kuntarekryn kautta oli vuonna 2025 avoinna yhteensä 27 työpaikkailmoitusta, joista osaan tehtävistä/viroista on haettu useampaan kertaan osajaja. Vakituisiin tehtäviin/virkoihin oli 14 ja määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin 13 työpaikkailmoitusta. Määräaikaiset rekrytoinnit olivat varhaiskasvatukseen ja opetuslalle erilaisiin sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin sekä kesätöihin. Avoimiin tehtäviin/virkoihin saapui yhteensä 408 hakemusta. Lisäksi sivistystoimen lyhytaikaisiin sijaisuuksiin ilmoitautui Kuntarekryn kautta 249 hakijaa.

Vakituisiin tehtävissä/viroissa aloitti vuonna 2025 koulunkäynnin ohjaaja, NEPSY-kasvatusohjaaja, koulusihteeri, kaksi perusopetuksen luokanopettajaa, erityisopetuksen päätoiminen tuntiopettaja, musiikin aineenopetuksen sivutoiminen tuntiopettaja, virka-apulaisrehtori, päiväkodin johtaja, varhaiskasvatuksen sosionomi, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, nuoriso- ja vapaa-aikasuunnittelija, ympäristötarkastaja, siivooja sekä yhdistelmätyöntekijä.



Pätevien hakijoiden määrä on kasvanut sekä vakinaisissa että määräaikaissä tehtävissä/viroissa. Tällä hetkellä moniin tehtäviin on runsaasti hakijoita. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin on ollut vähiten kelpoisia hakijoita.

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 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 ennakoitua 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 sekä eri yksiköiden palaverissa.

Henkilökunnan koulutuksista vuonna 2025 suurin osa oli ammatillisen osaamisen kehittämistä ja työssä vaadittavan lainsäädännön päivittämistä.

Koulutuksiin osallistui vuoden 2025 aikana seurannan mukaan yhteensä 21 eri henkilöä, joille koulutuspäiviä kertyi yhteensä 59 kalenteripäivää. Lisäksi henkilökunta on koulutautunut mm. tietosuojaan ja tietoturvaan lyhyillä koulutusosioilla, joita ei ole raportoitu henkilöstöjärjestelmään.

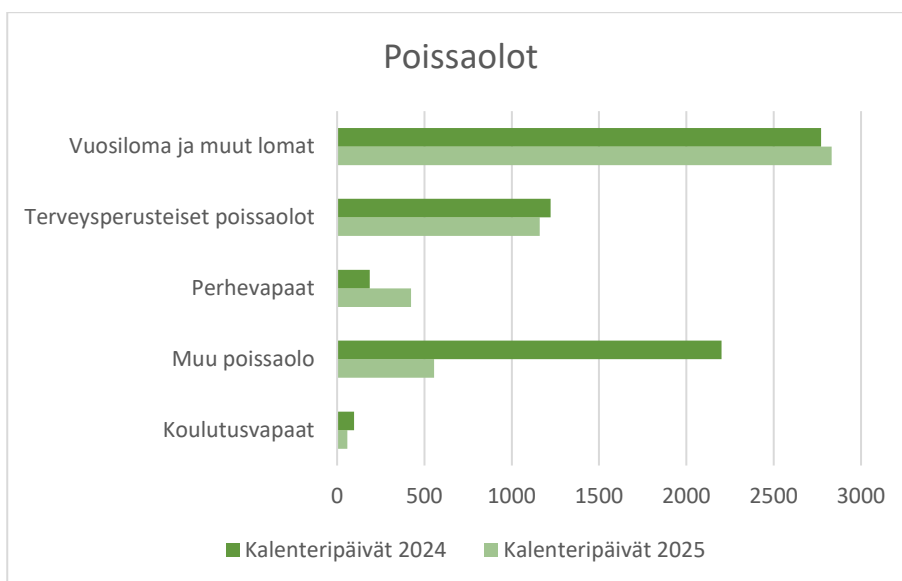


6. HENKILÖSTÖN TILA

6.1. Poissaolot

	Kalenteripäivät 2025	Kalenteripäivät 2024
Koulutusvapaat	59	96,5
Muu poissaolo	556	2202
yksityisasiat	257	249
oppisopimuskoulutus, palkaton	0	18
opintovapaa, palkaton	151	1812
suositusvapaa, palkaton	148	123
Perhevapaat	423	186
sairaalan lapsen hoito	51	54
muut perhevapaat	372	132
Terveysperusteiset poissaolot	1160	1222
sairaus	759	954
sairaus esimiehen luvalla	287	252
Ammattitaudit ja tapaturmat (työtapaturmat sekä vapaa-ajan tapaturmat)	114	16
Vuosiloma ja muut lomat	2831	2772
lomarahavapaa	128	177
vuosiloma	2703	2595
Kaikki yhteensä	5029	6478,5

Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2024–2025



Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2024–2025



6.2. Terveysperusteiset poissaolot

Keskimäärin / henkilötyövuosi 2025: 12,3 pv / htv
2024: 13,44 pv/htv

	Kalenteripäivät 2025	Kalenteripäivät 2024	Poissaolon kustannus 2025	Poissaolon kustannus 2024
Ammattitaudit ja tapaturmat	114	16	39 900,00 €	5 600,00 €
Muut terveysperusteiset poissaolot	1046	1206	366 100,00 €	422 100,00 €
Kaikki yhteensä	1160	1222	406 000,00 €	427 700,00 €

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 (3) sairauspoissaoloa 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.

Henkilökunnan sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen verrattuna laskenut. Kalenteripäivinä lasku oli 62 päivää ja henkilötyövuotta kohden 1,14 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 raporttien mukaan yleisin syy sairauspoissaoloihin on erilaiset lyhyet sairaudet oireet (26,6 %). Mielenterveydestä johtuvat poissaolot (21,8 %) ovat laskeneet huomattavasti vuoteen 2024 (63,3 %) verrattuna.

Poissaolojen seurannassa ovat mukana myös tapaturmat, joista aiheutuvia poissaoloja vuoden aikana oli 114 kalenteripäivää. Näistä vapaa-ajan tapaturmista johtuvia poissaoloja oli 81 päivää, työmatkatapaturmista 10 päivää ja työtapaturmista 23 päivää.

Työtapaturmia sattui vuonna 2025 yhteensä kaksi ja työmatkatapaturmia kaksi. Työtapaturmissa toisessa ei aiheutunut työkyvyttömyyttä ja toisessa työkyvyttömyys kesti 23 päivää. Työmatkatapaturmissa aiheutui lyhytaikaiset poissaolot työkyvyttömyyden vuoksi. Työyksiköissä on käytössä ns. läheltä piti- raportoinnin lomake, jolla pyritään vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi työtapaturmien määrään. Läheltä piti -tilanteita ei raportoitu työsuojelutoimikunnalle vuonna 2025.



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-alan uudet työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2025–29.2.2028. Sopimuskauden pituus on 34 kuukautta, eikä sopimusta voi irtisanoa.

Vuonna 2025 kunta-alalla toteutettiin 1.6.2025 paikalliset ja keskitetyt kehittämisohjelmaerät sekä yleiskorotukset 1.10.2025 alkaen. Tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) ja OVTES:n osiossa G.

1.5.2025 alkaneella sopimuskaudella neuvotellaan uusi teknisen alan virka- ja työehtosopimus ja peruskoulun erityisopettajan työaikajärjestelmää uudistetaan.

	2025	2024	2023
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	4 089 659	3 903 992	4 083 471
Henkilösivukulut			
Eläkesivukulut	804 148	798 724	828 320
Muut henkilösivukulut	121 427	77 304	128 452
Henkilöstökulut yhteensä	5 015 233	4 780 020	5 040 243
Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista 31.12.	2025	2024	2023
Henkilöstömäärä	100	99	99
Vakituisia	78	68	69
Määräaikaisia	22	30	27
Työllistettyjä	0	0	1
Oppisopimussuhteiset	0	1	2
Henkilöstömenot, €	5 015 233	4 780 020	5 040 243
Muutos edelliseen vuoteen verrattuna	4,92 %	-5,16 %	-12,94 %
Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö)	50 152,33	48 283,03	50 911,50
Henkilöstömenot/asukas	2 172,98	2 031,46	2 127,58
Asukkaat/vakinainen henkilöstö	29,59	34,60	34,33
Asukkaat/koko henkilöstö	23,08	23,78	23,93

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



8. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

8.1. Työsuojelu ja työhyvinvointi

Toivakan kunnassa toimii työsuojelutoimikunta, johon kuuluu työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö ja työntekijöiden edustajina 3 työsuojeluvaltuutettua. Vuonna 2025 järjestetyissä työsuojeluvaaleissa valittiin työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut kaudelle 2026–2029. Työsuojeluvaltuutettu on velvollinen kutsumaan varavaltuutetun työsuojelutoimikunnan kokoukseen, jos ei itse pääse paikalle. Tarvittaessa työsuojelutoimikunnan kokouksiin osallistuvat myös työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri.

Työsuojelutoimikunta huolehtii työsuojeluun liittyvien henkilöstön ohjeiden ja mallien laatimisesta sekä 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 2025 ei järjestetty yhteisiä TYHY-tapahtumia. Jokainen yksikkö sai halutessaan järjestää omaa TYHY-toimintaa resurssien mukaan. Henkilöstölle tarjottiin joulupuuro ja sen lisäksi eri yksiköt järjestivät omia pikkujouluhetkiään. Yhteisesti on sovittu, että koko kunnan yhteinen pikkujoulu järjestetään jatkossa parillisina vuosina.

Henkilöstölle toteutettiin kysely matalan kynnyksen TYHY-toiminnasta marras-joulukuussa 2025. Työsuojelutoimikunta valmistelee vapaa-ajalla tapahtuvan matalan kynnyksen TYHY-toiminnan toteutusta resurssien puitteissa.

Henkilöstöä on kannustettu vapaa-ajan kuntoiluun. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada käyttöönsä ePassi Flex-etu. Kunnan henkilöstöstä 83 henkilöä on hyödyntänyt etua vuonna 2025. Etua on käytetty eniten liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hierontaan. 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. Henkilöstöä on kannustettu hyödyntämään etua mahdollisuuksien mukaan taukoliikuntamuotoisena.

Toivakan kunta otti käyttöön työsuohdepolkupyöräedun työntekijöille 1.1.2025 alkaen.

8.2. Työhyvinvointikyselyt / kehityskeskustelut / lähtökeskustelut

Tammi-helmikuussa toteutettiin työtyytyväisyyskysely 2025.

Toivakan kunnan henkilöstöltä oli tullut esihenkilöille palautetta erilaisista työsuohde-etuiksi koetuista asioista sekä tyytymättömyyttä siitä, että eri palvelualueilla on vakiintunut erilaisia toimintakäytänteitä. Työsuojeluvaltuutettujen ja YT-toimikunnan yhteisessä palaverissa sovittiin, että työnantaja toteuttaa henkilöstölle työtyytyväisyyskyselyn. Kyselyssä oli mahdollista anonyymisti kertoa koetuista epäkohdista sekä esittää ratkaisuehdotuksia työsuojelutoimikunnan ja YT-toimikunnan käsiteltäväksi.



Työnantaja kävi keväällä kaikki henkilöstön tyytyväisyyskyselyn tulokset läpi, linjasi keskustelua herättävät asiat esihenkilöiden kanssa ja käsitteli vastaukset työsuojeluvaltuutettujen sekä luottamusedustajien yhteisessä kokouksessa.

Henkilöstöä informoitiin tyytyväisyyskyselystä ja Intrasta löytyvästä UKK-aineistosta, josta löytyy säännöt erilaisten esille nostettujen (työtyytyväisyyskysely ja muu henkilöstöpalaute) tapakäytänteiden selkeyttämiseksi ja erilaisia toimintaohjeita.

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 työmotivaation, 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 järjestetään Mehiläinen Oy:ssä. Työterveyshuolto sisältää lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon sekä digitaaliset palvelut. Työterveyspainotteinen sairaanhoito tarkoittaa sairauksien diagnostiikkaa ja hoitoa, ja ottaa myös huomioon sairauksien ja oireiden vaikutukset työntekijän kokonaisterveyteen ja työkykyyn. Työterveyspainotteinen sairaanhoito on yleislääkäritasoista.

Vuonna 2025 työterveyden kustannukset olivat työterveyshuollosta (korvausluokka I / ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset) 33.233,37 euroa (vuonna 2024 olivat 33.631,07 euroa) ja sairaanhoidosta (korvausluokka II / sairaanhoidon ja muun työterveyshuollon kustannukset) 31.387,96 euroa (vuonna 2024 olivat 30.435,36 euroa).

8.4. Sisäinen viestintä

Kunnan sisäinen viestintä hoidetaan pääasiassa Intranetin kautta. Sieltä löytyy henkilöstölle tarkoitetut 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. yksiköiden omat palaverit ja koko kunnan henkilöstölle järjestetyt henkilöstöinfot.



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 pääluottamusedustajat.

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-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.

