

TOIVAKKA

*Elämisen elementit.*

Toivakan kunnan  
henkilöstökertomus  
2021

## Sisällysluettelo

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| 1. Johdanto .....                            | 3  |
| 2. Toivakan kunnan henkilöstöstrategia ..... | 4  |
| 3. Henkilöstö .....                          | 4  |
| 3.1. Henkilöstön määrä .....                 | 4  |
| 3.2. Henkilöstön sukupuolijakauma .....      | 7  |
| 3.3. Henkilöstön kehittäminen .....          | 7  |
| 4. Henkilöstön tila .....                    | 8  |
| 4.1. Poissaolot .....                        | 8  |
| 4.2. Terveysperusteiset poissaolot .....     | 9  |
| 4.3. Henkilöstön eläköityminen .....         | 11 |
| 4.4. Henkilöstömenot .....                   | 12 |
| 5. Henkilöstön hyvinvointi .....             | 12 |
| 5.1. Työsuojelutoiminta .....                | 12 |
| 5.2. Työhyvinvointikysely .....              | 13 |
| 5.3. Työterveyshuolto .....                  | 14 |
| 5.4. Sisäinen viestintä .....                | 14 |
| 5.5. Yhteistoiminta .....                    | 15 |
| 5.6. Palkitseminen .....                     | 15 |



## 1. Johdanto

Henkilöstökertomus on vakiintunut osaksi Toivakan kunnan henkilöstöä koskevien toimintojen kuvaamista, suunnittelua ja kehittämistä. Henkilöstökertomus ohjaa ensinnäkin oikeisiin toimenpiteisiin henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa ja toiseksi se osoittaa vertailutietoon perustuen millaisia muutoksia henkilöstön parissa on tapahtunut ja auttaa sitä kautta ennakoimaan tulevia muutoksia.

Kunnat ovat hyvin henkilöstövetoisia organisaatioita – henkilöstö on ehdottomasti tärkein voimavaramme ja siksi siitä tulee pitää hyvää huolta. Henkilöstön hyvinvoinnin ja henkilöstötuottavuuden kehittäminen ovat avaimia kunnan toiminnan tehokkuuden kehittämisessä. Korkea henkilöstötuottavuus syntyy vain hyvällä henkilöstöjohtamisella ja esihenkilötyöllä ja hyvää henkilöstöjohtamista varten tarvitaan tietoa, johon perustaa johtaminen ja sen kehittäminen. Tähän tarpeeseen henkilöstökertomus osaltaan vastaa. Sen tavoitteena on kuvata toimintaa ja luoda pohjaa toiminnan kehittämiseksi.

Henkilöstökertomuksen avulla seurataan kokonaisvaltaisesti kunnan henkilöstön määrän ja rakenteen kehittymistä sekä henkilöstön vaihtuvuutta. Tarkastelussa on henkilöstön tila kokonaisuudessaan sisältäen muun muassa eläköitymisen, terveysperusteiset- ja muut poissaolot sekä henkilöstön kehittämisen. Henkilöstökustannusten seuraaminen on tärkeää ja sen kehittymisestä esitetään oma seurantansa. Henkilöstökertomuksessa tarkastellaan myös tasa-arvosuunnitelman edellyttämällä tavalla sukupuolten välisiä eroja eri mittareilla.

Henkilöstökertomus esitetään tiedoksi työsuojelutoimikunnalle, johtoryhmälle ja YT-toimikunnalle.

Henkilöstökertomus hyväksytään kunnanhallituksessa ja viedään tilinpäätöksen yhteydessä tiedoksi valtuustolle.

Henkilöstöä palkittiin 50 euron ostoluvalla paikallisiin yrityksiin arvokkaasta työpanoksesta koronapandemian aikana vuonna 2020. Vuoden 2021 lopulla kunnanhallitus päätti, että henkilöstöä palkitaan 80 euron Smartum-saldolla / -liikunta- ja kulttuuriseteleillä arvokkaasta työpanoksesta vuonna 2021.

Henkilöstön rekrytoinnissa käyttöön otettiin alkuvuodesta Kuntarekry-palvelu.

Koko henkilöstölle sekä luottamushenkilöille otettiin käyttöön Hallintoakatemia Oy:n koulutuslisenssi, joka mahdollisti aktiivisen kouluttautumisen erilaisten webinaarien keinoin. Työnantaja tukee tällä tavoin henkilöstön ammattitaidon ylläpitämistä sekä kannustaa oman asiantuntijuuden kehittämiseen.

Kaikkia sopimusaloja koskeva työsuorituksen arviointi -järjestelmä otettiin käyttöön keväällä 2021. Keväällä jaettiin työehtosopimusten (OVTES, KVTES, TS) mukainen paikallinen järjestelyerä.

Elokuussa laajennettiin palkkojen sähköistämistä ottamalla käyttöön opettajien tunti-ilmoitusten tallennus suoraan ESS-järjestelmään.

Kunnan etätyöohje päivitettiin alkusyksystä 2021 vastaamaan paremmin koronan muuttamaan työskentelykulttuuriin.

Sähköisten järjestelmien muutokset ja muutosten valmistelu, hyvinvointialueen valmistelu, henkilöstövaihdokset, talouden tasapainottaminen sekä koronapandemian aiheuttamat toimenpiteet ovat vaatineet henkilökunnalta tavallista enemmän joustoa myös vuoden 2021 aikana. Useasti vaihtuneet koronaohjeistukset, etätyö ja uusiin työskentely- ja palaveritapoihin oppiminen ovat vaikuttaneet henkilöstön ja esihenkilöiden työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Työterveyshuollon kautta saatavat työpsykologipalvelut ja työnohjaus ovat olleet henkilöstön käytössä tarvittaessa.



## 2. Toivakan kunnan henkilöstöstrategia

Kunnanvaltuusto hyväksyi 6.11.2017 Toivakan uuden kuntastrategian vuosille 2018-2021. Strategian eräitä päätavoitteita ovat viestinnän kehittäminen ja yhteisöllisyyden lisääminen. Nämä tavoitteet koskevat myös kunnan henkilöstöä. Viestinnän ja etenkin vuorovaikutteisen viestinnän kehittämällä henkilöstöorganisaatiossa tavoitellaan parannusta henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen jakamiseen. Uusia menetelmiä yhteisöllisyyden ja viestinnän kehittämiseksi ideoidaan myös yhdessä henkilöstön kanssa. Työyhteisön sisäinen viestintä on keskeinen osa jokaisen ammattiryhmän työelämätaitoja ja useissa työtehtävissä viestinnällinen osaaminen on myös ammatillisen osaamisen ydintä.

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palvelujen tuottamiseen. Työ muuttuu, vaatimukset ja haasteet edellyttävät elinikäistä oppimista. Osaamisen merkitys korostuu muutoksessa, johon myös kuntakentässä ollaan hakemassa toimintamuotoja. Ulkopuolelta hankittavan koulutuksen lisäksi kunnassa pyritään kehittämään osaamisen jakamisen menetelmiä, joiden kautta edistetään esimerkiksi hiljaisen tiedon jakamista ja vertaisoppimista.

Henkilöstökoulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista. Mahdollisuus kouluttautumiseen on myös henkilöstölle tehdyn kyselyn perusteella yksi niistä muodoista, jolla työn tekemistä tulisi palkita ja motivoida. Koulutuksen avulla pyritään tukemaan tehtävien vaatimaa osaamista ja mahdollista urakehitystä. Työyhteisön osaamisessa korostuu perus- ja ammatillinen koulutus, ammattitaito ja koulutuksen ja ammattitaidon kehittäminen.

## 3. Henkilöstö

### 3.1. Henkilöstön määrä

| Palvelusuhde                    | 2021      |            | 2021                       | 2020      |           | 2020                       | Muutos<br>% ed.<br>vuosi |
|---------------------------------|-----------|------------|----------------------------|-----------|-----------|----------------------------|--------------------------|
|                                 | Miehet    | Naiset     | Yhteensä<br>Henkilö<br>lkm | Miehet    | Naiset    | Yhteensä<br>Henkilö<br>lkm |                          |
| <b>Määräaikainen</b>            | <b>3</b>  | <b>23</b>  | <b>26</b>                  | <b>3</b>  | <b>17</b> | <b>20</b>                  | <b>30,00 %</b>           |
| määräaikainen                   | 2         | 20         | 22                         | 2         | 14        | 16                         | 37,50 %                  |
| työllistämistuella työllistetty | 1         | 1          | 2                          | 1         | 2         | 3                          | -33,33 %                 |
| oppisopimussuhteinen            | 0         | 2          | 2                          | 0         | 1         | 1                          | 100,00 %                 |
| <b>Vakinainen</b>               | <b>15</b> | <b>77</b>  | <b>92</b>                  | <b>16</b> | <b>79</b> | <b>95</b>                  | <b>-3,16 %</b>           |
| pysyvä toistaiseksi otettu      | 15        | 77         | 92                         | 16        | 79        | 95                         | -3,16 %                  |
| <b>Eri henkilöitä yhteensä</b>  | <b>18</b> | <b>100</b> | <b>118</b>                 | <b>19</b> | <b>96</b> | <b>115</b>                 | <b>2,61 %</b>            |

Toivakan kunnan henkilöstömäärä vuosina 2021-2020

Henkilökuntamäärä esitetään 31.12. tilanteen mukaan, eli mukana ovat kaikki, joilla on voimassa oleva palvelussuhde kuntaan sillä hetkellä. Toivakan kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 118 henkilöä. Heistä 92 oli vakinaisessa ja 26 määräaikaisessa palvelussuhteessa.

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



| Henkilöstön vaihtuvuus     | 2021      |              | 2020      |              |
|----------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| Vakinaiset                 | Lukumäärä | Vaihtuvuus-% | Lukumäärä | Vaihtuvuus-% |
| Alkaneet palvelussuhteet   | 9         | 7,83 %       | 10        | 10,10 %      |
| Päättäneet palvelussuhteet | 13        | 11,30 %      | 14        | 14,14 %      |

Alkaneet ja päättäneet vakinaiset palvelussuhteet 2020 - 2021

Vuoden 2021 aikana tapahtui paljon muutoksia vakinaisessa henkilöstössä eläköitymisten ja työnvaihdosten vuoksi.

Kolme henkilöä eläköityi vuoden alusta ja yksi henkilö syksyllä 2021.

Työllisyystehtävät siirtyivät vuoden 2021 alusta perusturvan toimialalta hallintopalveluihin. Työllisyyskoordinaattori irtisanoutui vuoden alussa ja uusi työllisyys- ja elinkeinosuunnittelija aloitti tehtävässä huhtikuussa 2021.

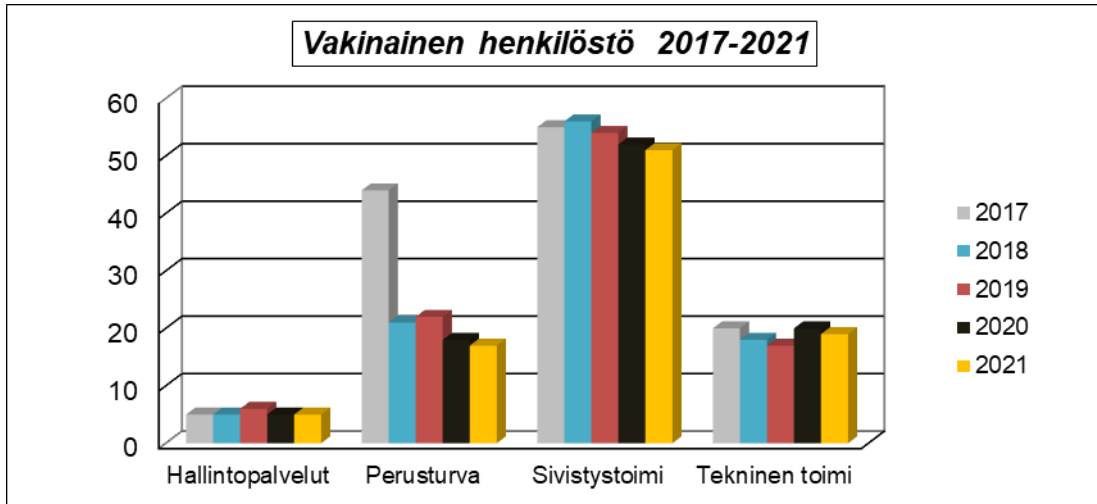
Kevään 2021 aikana perustettiin ja täytettiin sosiaaliohjaaja/koulukuraattorin virka, johon siirtyi kunnassa aiemmin sosiaaliohjaajan toimessa ollut henkilö. Kotihoidosta irtisanoutui kevään aikana kolme lähihoitajaa ja vanhuspalveluvastaava. Kaksi lähihoitajan tehtävää ja vanhuspalveluvastaavan virka täytettiin vakinaisesti keväällä 2021. Sosiaalityöntekijä irtisanoutui keväällä 2021. Sosiaalityöntekijän virka muutettiin vastaavan sosiaalityöntekijän viraksi ja virka täytettiin heinäkuussa 2021. Avoinna ollut sosiaaliohjaajan virka täytettiin vakinaisesti kesällä 2021.

Koulukuraattorityöstä puolet siirtyi perusturvan toimialalta sivistyksen toimialalle vuoden 2021 alusta, mutta sillä ei ollut vaikutusta henkilöstön määrään. Kiertävä erityisopettaja sekä kotitalouden ja käsityön tuntiopettaja irtisanoutuivat syksyllä 2021. Perusopetukseen vakinaistettiin syksyllä 2021 koulunkäynnin ohjaajan tehtävä ensivaiheen sijoituspaikkana Kankaisten kyläkoulu. Osa-aikainen (60 %) kirjastoavustaja aloitti tehtävässä syksyllä 2021. Kirjastonjohtajan virka lakkautettiin ja kirjastonjohtajan hallinnolliset tehtävät siirrettiin 1.8.2021 alkaen sivistyksen toimialajohtajalle. Kulttuuritoimen tehtävät siirrettiin vapaa-aikasihteerille ja virkanimike muutettiin kulttuuri- ja vapaa-aikasihteeriksi. Kirjastovirkailijan nimike muutettiin kirjastonhoitajaksi. Vuoden alusta eläköityneen lastenhoitajan tilalle palkattiin vakinainen syksyllä 2021. Matematiikan, fysiikan ja kemian lehtori irtisanoutui vuoden lopussa.

| Vakinainen henkilöstö hallintokunnittain | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Hallintopalvelut                         | 5    | 5    | 6    | 5    | 5    |
| Perusturva                               | 17   | 18   | 22   | 21   | 44   |
| Sivistystoimi                            | 51   | 52   | 54   | 56   | 55   |
| Tekninen toimi                           | 19   | 20   | 17   | 18   | 20   |
| Yhteensä                                 | 92   | 95   | 99   | 100  | 124  |

Vakinainen henkilöstö hallintokunnittain 31.12.





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. Henkilötyövuosina tarkasteltuna vähennystä edellisvuoteen on 0,07 henkilötyövuotta.

|                        | Henkilötyövuosi | Henkilötyövuosi ed. vuosi | Muutos-%<br>ed. vuoteen |
|------------------------|-----------------|---------------------------|-------------------------|
| M                      | 17,97           | 18,70                     | -3,90 %                 |
| N                      | 90,32           | 89,66                     | 0,74 %                  |
| <b>Kaikki yhteensä</b> | <b>108,29</b>   | <b>108,36</b>             | <b>-0,06 %</b>          |

Vuoden 2020 - 2021 henkilötyövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana

|                 | Henkilömäärä |            | Keski-ikä    |              | % -osuus        |                 |
|-----------------|--------------|------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|
| Ikä vuosina     | 2021         | 2020       | 2021         | 2020         | 2021            | 2020            |
| Alle 30         | 11           | 9          | 24,00        | 24,80        | 9,32 %          | 7,82 %          |
| 30-39           | 21           | 24         | 34,95        | 36,98        | 17,80 %         | 20,87 %         |
| 40-49           | 34           | 30         | 45,03        | 45,76        | 28,81 %         | 26,09 %         |
| 50-59           | 33           | 33         | 54,27        | 53,36        | 27,97 %         | 28,70 %         |
| 60-64           | 19           | 18         | 62,10        | 62,35        | 16,10 %         | 15,65 %         |
| Yli 65          | 0            | 1          |              | 65,25        |                 | 0,87 %          |
| <b>Yhteensä</b> | <b>118</b>   | <b>115</b> | <b>46,61</b> | <b>49,17</b> | <b>100,00 %</b> | <b>100,00 %</b> |

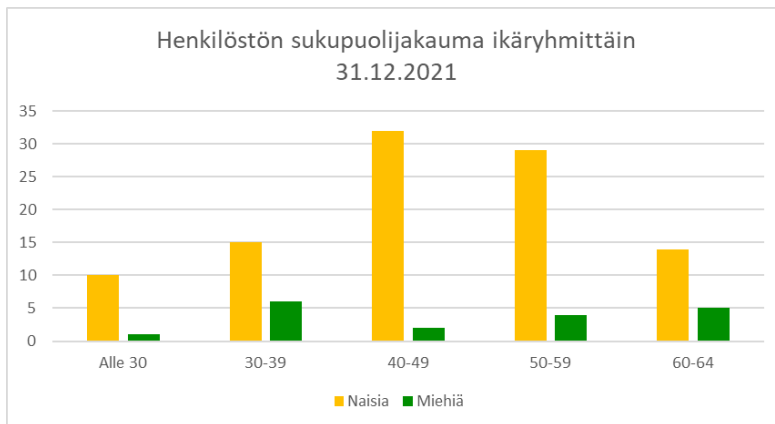
Henkilömäärät ja keski-ikä ikäryhmittäin 31.12.2021

Palvelusuhteessa olevan henkilöstön lisäksi kotihoidossa on käytetty vuokratyöntekijöitä 0,16 henkilötyövuotta.



### 3.2. Henkilöstön sukupuolijakauma

Toivakan kunnan, kuten useiden muidenkin kuntien henkilöstö, on hyvin naisvaltainen. Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2021 oli 83,70 %.



Koko henkilökunnan ikäryhmät sukupuolittain 31.12.2021

### 3.3. Henkilöstön kehittäminen

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 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.

Koulutuksiin osallistui vuoden 2021 aikana seurannan mukaan yhteensä 85 eri henkilöä, joille koulutuspäiviä kertyi yhteensä 282 kalenteripäivää. Koulutusten määrä on tuplaantunut vuoteen 2020 verrattuna, mikä selittyy osittain sillä, että henkilöstö on hyödyntänyt aktiivisesti Hallintoakatemian koulutuslisenssiä. Lisäksi koulutukset ovat siirtyneet entistä enemmän lyhyiksi verkkokursseiksi, joita ei kaikkia vuonna 2020 ole raportoitu palkkahallintoon.

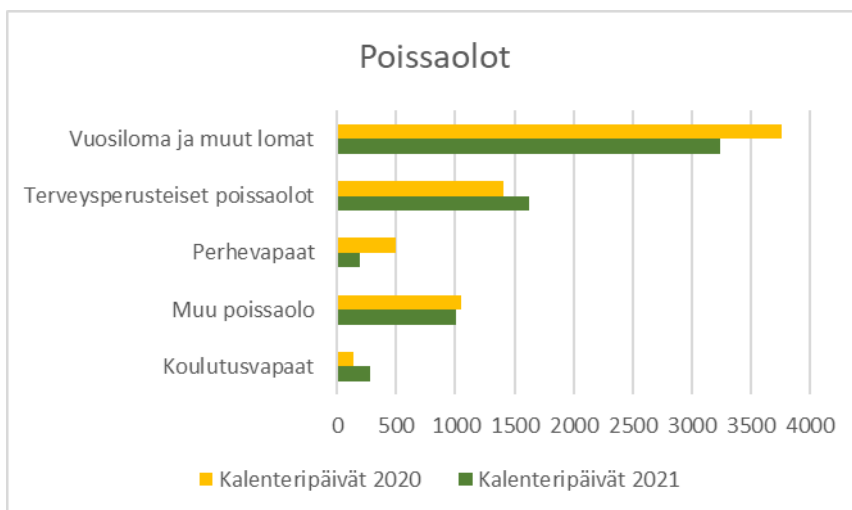


## 4. Henkilöstön tila

### 4.1. Poissaolot

|                                                                           | Kalenteri-<br>päivät<br>2021 | Kalenteri-<br>päivät<br>2020 |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| <b>Koulutusvapaat</b>                                                     | <b>282</b>                   | <b>142,5</b>                 |
| <b>Muu poissaolo</b>                                                      | <b>1007</b>                  | <b>1048</b>                  |
| yksityisasiat                                                             | 308                          | 257                          |
| oppisopimuskoulutus, palkaton                                             | 15                           | 26                           |
| opintovapaa, palkaton                                                     | 480                          | 381                          |
| suositusvapaa, palkaton                                                   | 204                          | 384                          |
| työnkeskeytys palkaton                                                    | 0                            | 62                           |
| <b>Perhevapaat</b>                                                        | <b>194</b>                   | <b>490</b>                   |
| sairaalan lapsen hoito                                                    | 48                           | 35                           |
| hoitovapaa                                                                | 0                            | 280                          |
| äitiysloma                                                                | 115                          | 0                            |
| vanhempainloma                                                            | 31                           | 175                          |
| <b>Terveysperusteiset poissaolot</b>                                      | <b>1628</b>                  | <b>1412</b>                  |
| sairaus                                                                   | 1022                         | 1007                         |
| sairaus esimiehen luvalla                                                 | 189                          | 329                          |
| Ammattitaudit ja tapaturmat<br>(työtapaturmat sekä vapaa-ajan tapaturmat) | 85                           | 76                           |
| kuntoutus                                                                 | 332                          | 0                            |
| <b>Vuosiloma ja muut lomat</b>                                            | <b>3246</b>                  | <b>3768</b>                  |
| lomarahavapaa                                                             | 76                           | 0                            |
| vuosiloma                                                                 | 3170                         | 3768                         |
| <b>Kaikki yhteensä</b>                                                    | <b>6357</b>                  | <b>6922,5</b>                |

Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2020 - 2021



Työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolot 2020 – 2021



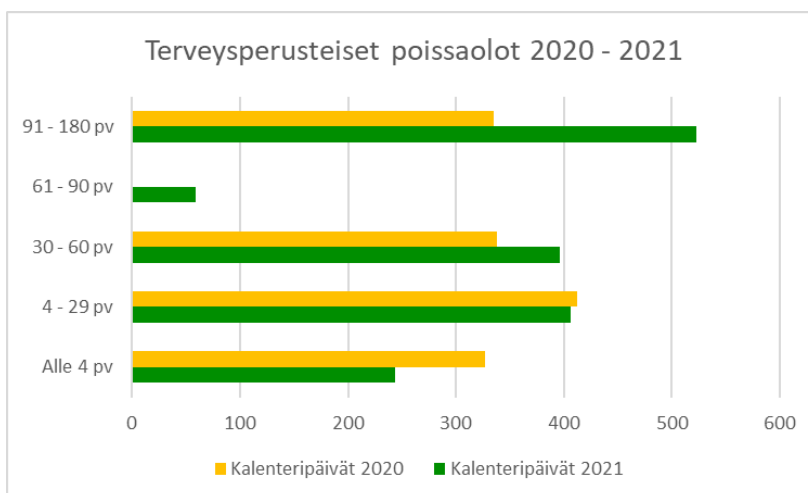
#### 4.2.Terveysperusteiset poissaolot

|                        | Kalenteri<br>päivät<br>2021 | Kalenteri<br>päivät<br>2020 | Poissaolon<br>kustannus 2021 | Poissaolon<br>kustannus 2020 |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Alle 4 pv              | 244                         | 327                         | 85 400,00 €                  | 114 450,00 €                 |
| 4 - 29 pv              | 406                         | 412                         | 142 100,00 €                 | 144 200,00 €                 |
| 30 - 60 pv             | 396                         | 338                         | 138 600,00 €                 | 118 300,00 €                 |
| 61 - 90 pv             | 59                          | 0                           | 20 650,00 €                  | 0,00 €                       |
| 91 - 180 pv            | 523                         | 335                         | 66 850,00 €                  | 117 250,00 €                 |
| Yli 180 pv             | 0                           | 0                           | 0,00 €                       | 0,00 €                       |
| <b>Kaikki yhteensä</b> | <b>1628</b>                 | <b>1412</b>                 | <b>453 600,00 €</b>          | <b>494 200,00 €</b>          |

Keskimäärin / henkilötyövuosi 2021: 15,03 pv / htv  
2020: 13,03 pv/htv

|                                    | Kalenteri<br>päivät<br>2021 | Kalenteri<br>päivät<br>2020 | Poissaolon<br>kustannus 2021 | Poissaolon<br>kustannus 2020 |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Ammattitaudit ja tapaturmat        | 85                          | 76                          | 29 750,00 €                  | 26 600,00 €                  |
| Muut terveysperusteiset poissaolot | 1543                        | 1336                        | 423 850,00 €                 | 467 600,00 €                 |
| <b>Kaikki yhteensä</b>             | <b>1628</b>                 | <b>1412</b>                 | <b>453 600,00 €</b>          | <b>494 200,00 €</b>          |

Sairauspoissaolojen kesto ja keskimääräiset poissaolot henkilötyövuotta kohden.



Terveysperusteiset poissaolot 2020 – 2021



Varhainen tuki ja tunnistaminen ovat osa Toivakan kunnan työsuojelun toimintaohjelmaa. Esihenkilöille järjestettiin varhaisen tuen koulutusta keväällä 2021 työterveyshuollon kautta. Lisäksi Keva koulutti esihenkilöitä motivaation ja elämäntilanteen vaikutuksesta työkykyyn.

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 diagnosoimalla, alla olevaan taulukkoon on nostettu näistä kolme eniten poissaoloja aiheuttavaa.

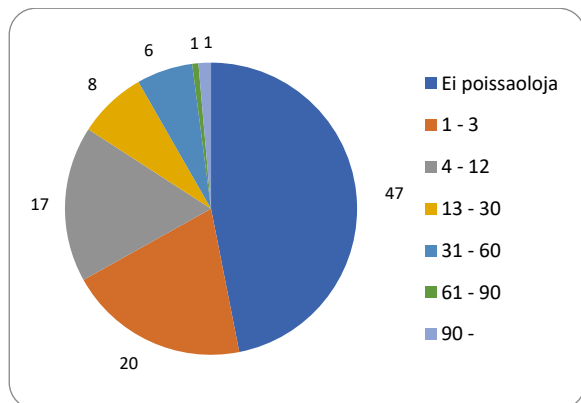
| Diagnoosiryhmä                     | % osuus 2021 | % osuus 2020 | % osuus 2019 |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet | 39,30 %      | 19,00 %      | 27,60 %      |
| Hengityselinten sairaudet          | 15,30 %      | 21,00 %      | 11,60 %      |
| Mielenterveyshäiriöt               | 20,60 %      | 22,10 %      | 31,10 %      |

Työterveyshuollon sairauspoissaoloseurannan merkittävimmät diagnosoimiset

Henkilökunnan sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen verrattuna kasvanut. Kalenteripäivinä kasvu oli 216 päivää ja henkilötyövuotta kohden 2 pv. Sairauspoissaolojen kasvun taustalla on muutama pitkä terveysperusteinen poissaolo. Yhden sairauspoissaolopäivän hintana on käytetty EK:n laskelmien mukaisesti 350 €/pv. Työterveyshuollon toimittamien tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheutuu 39,3 %, mielenterveyshäiriöistä 20,60 % ja hengityselinten sairauksista sekä koronasta 15,3 % sairauspoissaaloista. Hengityselinten sairauksien osuus on vähentynyt hieman vuoteen 2020 verrattuna, vaikka koronapandemian vuoksi henkilöstöä on ohjeistettu tulemaan töihin vain täysin terveenä ja oireettomana. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat kasvaneet 20,30 %.

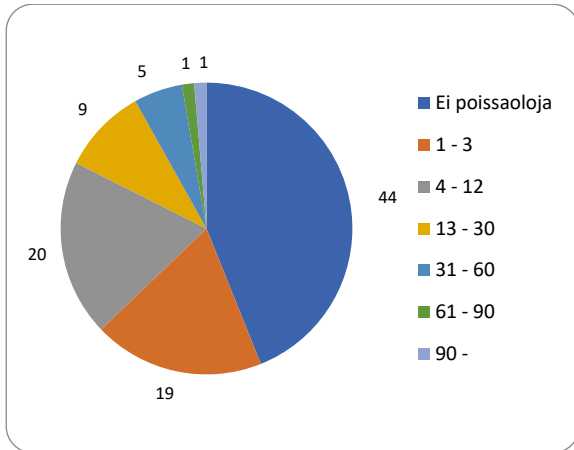
Poissaolojen seurannassa ovat mukana myös tapaturmat, joista aiheutuvia poissaoloja vuoden aikana oli 85 kalenteripäivää. Näistä vapaa-ajan tapaturmista johtuvia poissaoloja oli 80 päivää ja työtapaturmista 5 päivää.

Sairauspoissaolojen määrää voidaan tarkastella myös, että miten ne jakautuvat henkilöstön kesken.



Sairauslomalla vuonna 2021 olleiden osuus koko henkilöstöstä (%). Jokainen työntekijä esiintyy vain kerran tietyssä jaksossa





Sairauslomalla vuonna 2020 olleiden osuus koko henkilöstöstä (%). Jokainen työntekijä esiintyy vain kerran tietyssä jaksossa.

#### 4.3. Henkilöstön eläköityminen



Henkilöstön eläköityminen 2022 – 2027 (KEVA)

| Vuonna 2021 eläkkeen aloittaneiden lukumäärät |          |              |
|-----------------------------------------------|----------|--------------|
|                                               |          |              |
|                                               | Yhteensä | Keski-ikä    |
| Vanhuuseläke                                  | 4        | 64,27        |
| <b>Yhteensä</b>                               | <b>4</b> | <b>64,27</b> |

Vuonna 2020 eläkkeen aloittaneiden lukumäärät

Vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle jäi neljä henkilöä. Vuosina 2022 - 2027 eläkkeelle (sisältää osa-aika -ja työkyvyttömyyseläkkeet) ennustetaan siirtyvän 29 henkilöä. Eläkkeelle tai toisiin tehtäviin siirtymisen yhteydessä hallintokunnat selvittivät kyseisen viran tai toimen täytön tarpeellisuuden ja sisäisen täytön mahdollisuuden.



#### 4.4. Henkilöstömenot

|                                 | 2021             | 2020             | 2019             | 2018             | 2017             |
|---------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Henkilöstökulut</b>          |                  |                  |                  |                  |                  |
| Palkat ja palkkiot              | 4 294 868        | 4 299 230        | 4 348 741        | 4 811 158        | 5 319 578        |
| <b>Henkilösivukulut</b>         |                  |                  |                  |                  |                  |
| Eläkesivukulut                  | 971 102          | 986 891          | 1 003 815        | 1 073 597        | 1 183 077        |
| Muut henkilösivukulut           | 158 619          | 98 154           | 111 532          | 152 105          | 220 121          |
| <b>Henkilöstökulut yhteensä</b> | <b>5 424 589</b> | <b>5 384 275</b> | <b>5 464 088</b> | <b>6 036 860</b> | <b>6 722 776</b> |

Toivakan kunnan kokonaishenkilöstökulut olivat vuonna 2021 noin 5,4 miljoonaa euroa.

Summa ylitti talousarvion 25 310 eurolla.

| Yhteenveto henkilöstön tunnusluvuista 31.12. | 2021                | 2020                | 2019                | 2018                | 2017                |
|----------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Henkilöstömäärä                              | 118                 | 115                 | 124                 | 125                 | 174                 |
| Vakituisia                                   | 92                  | 95                  | 99                  | 100                 | 124                 |
| Määräaikaisia                                | 22                  | 16                  | 22                  | 17                  | 39                  |
| Työllistettyjä                               | 2                   | 3                   | 1                   | 4                   | 5                   |
| Oppisopimussuhteiset                         | 2                   | 1                   | 2                   | 2                   | 4                   |
| <b>Henkilöstömenot, €</b>                    | <b>5 424 589,00</b> | <b>5 384 275,00</b> | <b>5 464 088,00</b> | <b>6 046 234,00</b> | <b>6 733 661,00</b> |
| Muutos edelliseen vuoteen verrattuna         | 0,75 %              | -1,46 %             | -9,63 %             | -10,21 %            | -0,30 %             |
| Henkilöstömenot/työntekijä (koko henkilöstö) | 45 971,09           | 46 819,78           | 44 065,23           | 43 369,87           | 41 565,80           |
| Henkilöstömenot/asukas                       | 2 273,51            | 2 243,45            | 2 291,02            | 2 516,12            | 2 824,52            |
| Asukkaat/vakinainen henkilöstö               | 25,93               | 25,26               | 24,09               | 24,03               | 19,23               |
| Asukkaat/koko henkilöstö                     | 20,22               | 20,87               | 19,23               | 19,22               | 14,72               |

Tässä taulukossa on vuodesta 2017 alkaen huomioitu henkilöstömenoissa investointeihin aktivoidut henkilöstökulut.

Yllä olevissa taulukoissa ei näy vuokratyöntekijöiden kustannukset, jotka olivat 15 953,28 euroa vuonna 2021.

## 5. Henkilöstön hyvinvointi

### 5.1. Työsuojelutoiminta

Toivakan kunnan työsuojelupäällikkönä toimii Piia Saarela. Työsuojeluvaltuutetut toimikaudella 2018 – 2021 ovat Tiina Holopainen / 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, riskien ja vaarojen arviointia, työterveyshuollon toimintaa ja kustannuksia, työterveyshuollon kilpailutusta, ensiapukoulutuksia, läheltä piti -tapauksia, työhyvinvointikyselyä ja työsuojeluvaaaleja.



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. Vuonna 2021 sisäilmatyöryhmä kokoontui yhden kerran ja lisäksi yhden kerran 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 toimin-nasta sekä motivoida henkilöstöä osallistumaan toimintaan.

Vuonna 2021 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 96 henkilöä on hyödyntänyt Smartum-etua vuonna 2021. 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. Työhyvinvointikysely

Syyskuussa 2021 toteutettiin työhyvinvointikysely koko kunnan henkilöstölle. Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kyselyn vastaajamäärä oli 62 henkilöä eli vastausprosentti oli 63,3 %.

Koko kunnan tuloksia on käsitelty johtoryhmässä, esihenkilöinfossa, YT-toimikunnassa ja työsuojelutoimikunnassa.

Kyselyn perusteella havaittuja kehityskohteita ovat sisäinen viestintä, palautteen antaminen ja lähiesihenkilötyö.



### 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 pääsääntöisesti tavattavissa Toivakan terveysasemalla ajanvarauksella joka toinen viikko.

Vuonna 2021 työterveyden kustannukset olivat työterveyshuollosta (korvausluokka I / ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset) 34 708,28 euroa (vuonna 2020 olivat 22.434,59 euroa) ja sairaanhoidosta (korvausluokka II / sairaanhoidon ja muun työterveyshuollon kustannukset) 22 504,92 euroa (vuonna 2020 olivat 12.998,44 euroa). Kustannusten nousuun vaikuttavia tekijöitä ovat työterveyshuollossa annetut koronarokotukset ja tehdyt koronatestit.

| Työterveyshuollon käyttömäärät                | 2017 | 2018 | 2019 | 2020  | 2021  |
|-----------------------------------------------|------|------|------|-------|-------|
| <b>Terveystarkastukset (korvausluokka I):</b> |      |      |      |       |       |
| Työpaikkaselvitys/lääkäri                     | 1,5  |      | 4    | 5     | 2,5   |
| Työpaikkaselvitys/työterveydenhoitaja         | 8,55 |      | 25,5 | 16    | 19    |
| Työpaikkaselvitys/fysioterapeutti             | 23   | 2    | 1,5  | 4     | 5,5   |
| Työpaikkaselvitys/psykologi                   | 54   | 1,5  | 48   |       |       |
| Lääkärillä käynnit                            | 59   | 87   | 51   | 33,5  | 71,5  |
| Työterveydenhoitajalla käynnit                | 150  | 86   | 87,5 | 125,5 | 231,5 |
| Fysioterapeutilla käynnit                     | 25   | 35   | 34,5 | 32    | 60    |
| Psykologilla käynnit                          | 29,5 | 40,5 | 35,5 | 25    | 17,5  |
| Laboratoriotutkimukset                        | 129  | 80,7 | 67   | 68    | 105   |
| Kuvantaminen                                  | 3    | 7    |      |       |       |
| Työterveyshuollon käyttäjämäärät              | 2017 | 2018 | 2019 | 2020  | 2021  |
| <b>Sairaanhoito (korvausluokka II):</b>       |      |      |      |       |       |
| Lääkärillä käynnit                            | 102  | 110  | 46   | 48    | 78    |
| Terveystarkastajalla käynnit                  | 72   | 63   | 21   | 8     | 15    |
| Asiantuntijakäynnit                           |      |      |      | 35    | 43    |
| Laboratoriotutkimukset                        | 65   | 91   | 43   | 57    | 103   |
| Röntgentutkimukset                            | 3    | 9    | 5    | 7     | 22    |

### 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. Ilmoitustauluilta löytyvät eri toimipisteissä yhtenäiset ohjeet. 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 vuoksi on otettu käyttöön 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 kunnissa annetun lain (13.4.2007/449) 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. Kunnallisen YTL 4 a §:n mukaisesti Toivakan kunnassa on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Kunnalla oli kolmen eri ammattijärjestön luottamusmiehiä ja pää- ja varaluottamusmiehinä toimivat vuonna 2021:

| Ammattijärjestö | Pääluottamusmies                    | Varapääluottamusmies |
|-----------------|-------------------------------------|----------------------|
| JUKO            | Suvi Virén                          | Minna Kuosmanen      |
| JHL             | Kai Bågman                          | Marja-Liisa Mankonen |
| SUPER           | Janna Puolakka<br>(1.4.2021 saakka) |                      |

YT-toimikunnassa toimivat työnantajan edustajina kunnanjohtaja ja työsuojelupäällikkö ja työntekijöiden edustajina pääluottamusmiehet. YT-toimikunta on kokoontunut säännöllisesti. Toimikunta käsitteli vuoden aikana mm. kunnan koulutus- ja henkilöstösuunnitelmaa, henkilöstön palkitsemista, luottamusmiesten ajankäyttöä, työsuorituksen arviointi (TSA) -järjestelmää, lomarahen vaihtamista vapaaksi, hallintosäännön uudistusta, virka- ja työehtosopimusmuutoksia, talouden tasapainottamista, varhaiskasvatuksen varallaoloa, etätyöohjeen päivitystä, määräaikaisten työsuhteiden perusteita, hyvinvointialueuudistusta ja tietojen luovutusta hyvinvointialueen väliaikaishallinnolle, työterveyshuollon kilpailutusta, kuntastrategian päivittämistä, työhyvinvointikyselyä, toiminnan ja talouden raportteja, edellisen vuoden tilinpäätöstä ja henkilöstökertomusta sekä seuraavan vuoden talousarviota.

Lisäksi pääluottamusmiehet osallistuivat huhti-toukokuussa pidettyihin sopimusalakohdaisiin neuvotteluihin järjestelyerän jakamiseksi sekä työsuojeluvaalien järjestämiseen.

## 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.

