



Siikalatvan kunnan henkilöstökertomus 2023

Sisältö

1. Johdanto	1
2. Henkilöstöraportti	1
3. Henkilöstön tunnuslukuja vuonna 2023.....	3
4. Henkilöstökyselyt.....	4
5. Henkilöstö.....	5
5.1 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	5
5.2 Palvelusuhteen luonne	6
5.3 Rekrytointi	7
5.4 Kehityskeskustelut.....	7
6. Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi.....	9
6.1 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot.....	9
6.2 Kuntoutus	11
6.3 Työsuojelu	11
7. Panostukset henkilöstöön	12
7.1 Palkka- ja henkilöstökustannukset	12
7.2 Työterveyshuolto.....	13
7.3 Virkistystoiminta ja liikuntaan liittyvät henkilöstöedut.....	14
7.4 Koulutus ja kehittäminen	14
7.5 Henkilöstön muistaminen	15
8. Yhteistyötoiminta	16
9. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	16

1. Johdanto

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kunnan strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja palvelutarpeiden muuttuessa. Henkilöstökertomus tukee tiedolla johtamista.

Tiedolla johtamista voidaan pitää toimintamallina, jossa laadukasta ja analysoitua tietoa tuodaan osaksi toimintaa koskevaa päätöksentekoprosessia. Johtamisen ja päätöksenteon tueksi kootaan tilannetta kuvaavat faktat. Näiden tietojen perusteella voidaan ennakoida eri toimenpiteiden ja tapahtumien vaikutusta tulevaisuuteen sekä kehittää toimintaa. Suurin hyöty syntyy silloin, kun henkilöstötietoa yhdistetään talouden ja toiminnan suunnitteluun ja hyödyntämiseen.

Siikalatvan kunnan strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamista ja uudistumista. Henkilöstökertomuksessa osaamista ja uudistumista kuvataan henkilöstökyselyn tuloksilla ja omaehtoisen osaamisen kehittämisellä, kouluttautumisella. Henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on yhteys kuntalaisten asiakaskokemukseen, sillä ihmisen rooli palveluntarjoajana on keskeinen. Toimintatapojen ja henkilöstön hyvinvoinnin johtamisella voidaan vaikuttaa asiakaskokemukseen ja työn tuottavuuteen. Osana työhyvinvointijohtamisen onnistumista on tärkeää arvioida myös panostuksia henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, työkyvyttömyyskustannusten kehityksen rinnalla.

2. Henkilöstöraportti

Kuntastrategiaan 2022-2025 mukaisesti kunnassa mahdollistetaan henkilöstön osaamisen kehittäminen ja yhteisöllisyyden parantaminen. Lisäksi esimiehet koulutetaan johtamaan työhyvinvointia edistäen. Strategian mukaan "henkilöstö on kuntaorganisaation arvokkain voimavara, näin ollen työntekijöiden hyvinvoinnista ja yhteenkuuluvuudesta tulee huolehtia. Kunta toimii hyvänä työnantajana, jossa esimiehillä on valmiudet tukea henkilöstöä." Lisäksi kuntaan "perustetaan työhyvinvointiryhmä henkilöstöstä, jonka tehtävänä on laatia toimet työhyvinvoinnin parantamiseksi." Strategian mukaisesti "mahdollistetaan henkilöstön osaamisen kehittäminen ja yhteisöllisyyden parantaminen työyhteisössä. Koulutetaan esimiehet johtamaan työhyvinvointia edistäen."

Työhyvinvointiin panostaminen on strateginen päätös. Se kertoo organisaation sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet kytkeytyvät henkilöstön aikaansaannoskykyyn suhteessa palvelun ja talouden tavoitteisiin. Henkilöstön ja työyhteisöjen aikaansaannoskyky muodostuu muun muassa henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, luovuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

Työhyvinvointi- ja turvallisuustavoitteiden jalkauttaminen tapahtuu Siikalatvan kunnassa *toimialatasolla*. Toimialakohtaisia työkykyriskejä on tarpeen arvioida ja tehdä työkykyjohtamisen toimenpiteitä ennakoiden. Toimialajohto työstää yksiköiden esihenkilöiden kanssa näiden tavoitteiden toteutumista ja tarvetta jatkotoimiin.

Yksikkö/tiimitasolla työolosuhdetekijöitä on käsiteltävä yhdessä ja ratkaisuja on etsittävä henkilöstön kanssa. Esimerkiksi organisaation menettelytapaohjeet, kuten aktiivisen puuttumisen tai varhaisen tuen malli, on käytävä läpi. Esihenkilöt seuraavat yksikkönsä tietoja eri näkökulmista ja hyödyntävät eri mittareita.

Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja on syytä seurata ennakoivasti ja niihin reagoida pitkin vuotta. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Sen kautta kuntaa voidaan myös esitellä työpaikkana potentiaalisille tuleville työntekijöille.

Henkilöstökertomuksen avulla voidaan arvioida muutos- ja kehityssuuntia ja edelleen edistää henkilöstön osaamisen kasvattamista sekä työn tuottavuutta pitkäjänteisesti.

Henkilöstökertomus tukee tiedolla johtamisen kehittämistä siten, että henkilöstövoimavarat on huomioitu keskeisenä voimavarana, jolla kunnan palvelut järjestetään. Tarkoituksena on tukea strategista henkilöstöjohtamista ja henkilöstötiedon käyttöä päätöksenteossa.

Henkilöstöraporttiin on kerätty keskeisiä tietoja kunnan henkilöstöstä vuodelta 2023. Raportissa on tietoja mm. henkilöstömäärästä, henkilöstöpanostuksista, ikäjakaumasta, sairauspoissaoloista ja työhyvinvoinnin tukemisesta.

Henkilöstökertomuksessa arvioidaan muutossuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Henkilöstökertomus 2023 on läpileikkaus siitä, mitä saimme aikaiseksi vuoden 2023 aikana ja mitä muutoksia tapahtui.

3. Henkilöstön tunnuslukuja vuonna 2023

Työajan jakautuminen, kalenteripäivää	2023	2022
Vuosilomat ja muut lomat	5273	6753
Terveysperusteiset poissaolot	3388	5712
Perhevapaat	2809	2448
Koulutus	316	206
Muut palkalliset poissaolot	136	155
Muut palkattomat poissaolot	1064	1025
Khall suosittamat palkattomat poissaolot (säästösyistä)	288	302
Bonuspäivät	50	50
Vapaana annetut työaikakorvaukset, ylityövapaat	35	42
Opintovapaa, palkaton	677	726
Henkilötyövuodet	192	240

Taulukko 1. Työajan jakautuminen. Terveysperusteisilla syillä kertyneiden sairauspoissaolojen osuus on 3388 kalenteripäivää vuonna 2023.

Henkilöstön ikärakenne, lkm	2023	2022
alle 30	28	38
30-39	23	34
40-49	61	71
50-59	62	92
60 ja yli	32	28

Taulukko 2. Henkilöstöstä suurin ikäryhmä oli 50 - 59 vuotiaat. Vähiten henkilöstöä kuului nuorimpiin ikäryhmiin (alle 30 v. ja 30 - 39 v.).

Eläköityminen, lkm	2023	2022
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	3	5
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	0	1

Taulukko 3. Eläköitymiset Siikalatvan kunnassa vuonna 2022 ja 2023.

Palkkasumma yhteensä	2023	2022
	9,2 milj. €	11,3 milj €

Taulukko 4. Palkkasumma yhteensä vuosina 2022 ja 2023.

4. Henkilöstökyselyt

Henkilöstölle tehtiin vuonna 2023 työelämän laatua mittaava kysely. Kyselyn tulosten perusteella suurin vaikutus saadaan keskittymällä seuraaviin asioihin:

- tukemalla henkilöstön innostusta työhön,
- vahvistamalla esimiesten kykyä puuttua tarvittaessa työyhteisön ongelmatilanteisiin,
- tukemalla esimiehiä antamaan riittävästi palautetta johdettavilleen,
- kehittämällä ja uudistamalla organisaatiota,
- mahdollistamalla henkilöstön palautuminen työstä ja
- kuntalaisten antama positiivinen palaute tukee henkilökunnan jaksamista.

Auditointihaastattelujen perusteella kyselyssä korostuivat mm. seuraavat kehityskohteet:

- Johtajuuden vahvistaminen ja tasalaatuistaminen
 - esihenkilötyön yhtenäiset käytänteet läpi organisaation ja yhteenkuuluvuuden vahvistaminen
 - muuntautumiskykyä ja uudenlaista ajattelua
- Henkilöstön osaamisen valjastaminen vahvuudeksi
 - kuunnellaan, kuullaan ja osallistetaan päätöksenteon valmistelussa
 - tiimien ja eri toimialojen vuoropuhelua tulisi vahvistaa
- Selkeä, uskottava ja perusteltu tavoite
 - strateginen ajattelu ja toiminta läpi organisaation
 - Pois kyläajattelusta yhteistä Siikalatvaa kohti
- Hyvinvoinnin vahvistaminen osaksi arjen tekemistä
 - arjen rakenteet ja osaaminen
 - yhteenkuuluvuuden tunnetta vahvistettava koko organisaatiossa
 - ihmisten johtaminen, arvostava ja osallistava johtamistyyli

Kyselyn vastausprosentti 56 %.

Seuraava henkilöstökysely tehdään huhtikuussa 2024 ja toinen syksyllä 2024.

5. Henkilöstö

Siikalatvan kunnassa työskenteli 31.12.2023 tilanteen mukaan yhteensä 206 henkilöä, joista 143 henkilöä työskenteli vakituksessa virka/työsuhteessa ja 63 henkilöä määräaikaisessa virka/työsuhteessa. Virkasuhteisia oli 84 henkilöä ja työsuhteisia 122 henkilöä. Vuonna 2023 vakituksessa palvelussuhteessa aloitti 14 uutta työntekijää ja vakinaisia palvelussuhteita päättyi 11 kpl. Toteutunut henkilötyövuosien määrä vuonna 2023 oli 192 htv.

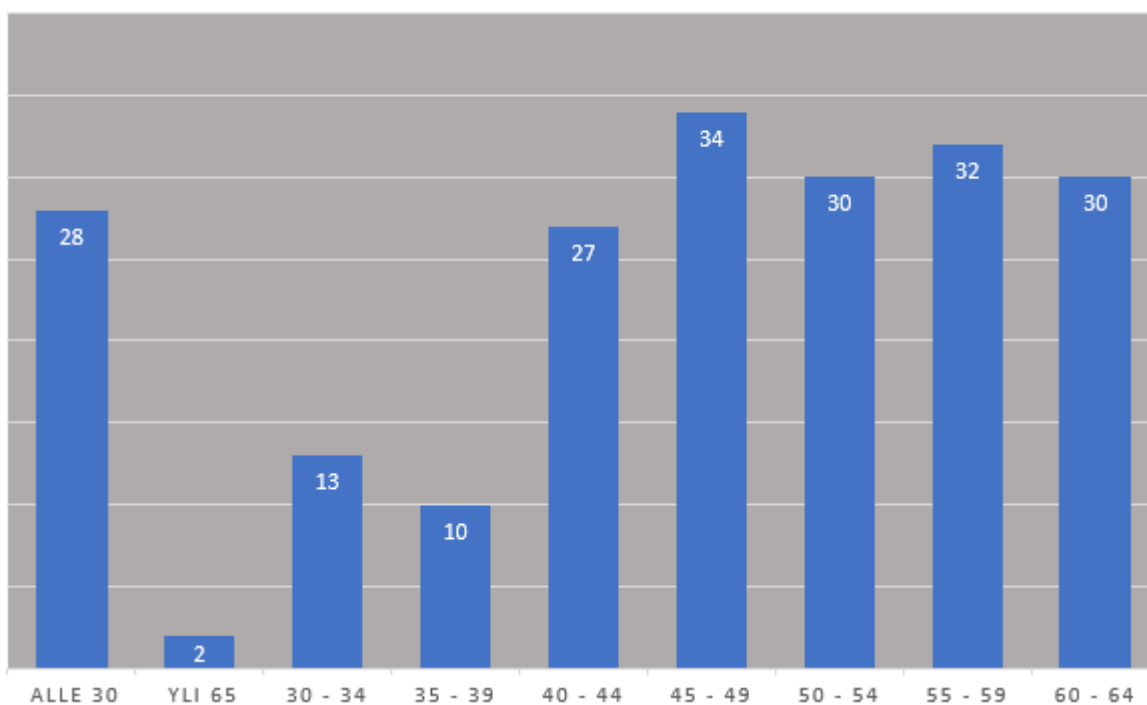
5.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärä	31.12.2023	31.12.2022
Vakinaiset	143	189
Määräaikaiset	63	74
Yhteensä	206	263

Taulukko 5. Henkilöstömäärä työsuhteen luonteen mukaan 2022 ja 2023.

Palkkaohjelmasta otetun raportin mukaan vuonna 2023 henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta 3 kk (2022: 45 vuotta 6 kk). Naisten ja miesten osuus henkilöstöstä on jakautunut siten, että 31.12.2023 tilanteen mukaan naisia oli 174 henkilöä (84,47 %) ja miehiä 32 henkilöä (15,53 %). Suurimmat ikäryhmät ovat 45 - 49 vuotiaat ja 55 - 59 vuotiaat. Pienimmät ikäryhmät löytyvät 35 - 39 vuotiaista ja yli 65 vuotiaista.

KOKO HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA



Kuvio 6. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2023.

Valtakunnallisesti yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. KEVA:n eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2020 - 2039 noin 60 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2020 - 2024 eläkkeelle jää hieman alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet.

(<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/kunta-tyonantajana>)

Vuonna 2023 eläkkeelle jääneitä työntekijöitä oli Siikalatvan kunnassa yhteensä kolme (3) henkilöä. Työntekijöistä neljä (4) henkilöä oli osa-aika/osatyökyvyttömyyseläkkeellä.

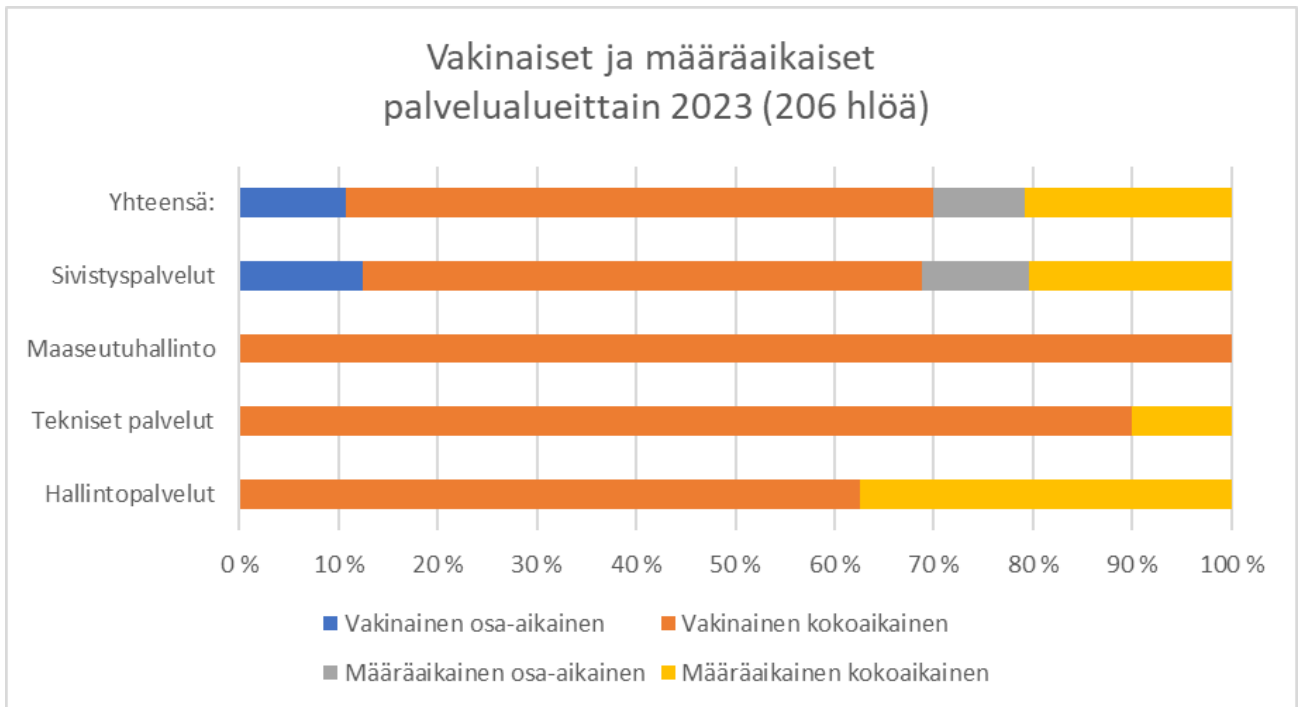
Henkilöstöraportin ennusteen mukaan viiden (5) vuoden sisällä eläköityviä henkilöitä on työsuhteessa tällä hetkellä 26 henkilöä.



Kuvio 7. Henkilöstön jakautuminen eri toimialoille vuonna 2023 (henkilöstömäärä 206 henkilöä).

5.2 Palvelusuhteen luonne

31.12.2023 tilanteen mukaan Siikalatvan kunnan henkilöstöstä 165 henkilöä työskenteli kokoaikaisesti ja 41 henkilöä osa-aikaisesti.



Kuvio 8. Kunnan henkilöstö palvelussuhteen mukaan.

Virkasuhteessa olevia oli 84 henkilöä ja työsuhteisia 122 henkilöä. Määräaikaisista työntekijöistä 9 henkilöä työskenteli sijaisena, 47 henkilöä muussa määräaikaisessa tehtävässä ja 7 oli työllistettyjä.

Siikalatvan kunnassa työllistettiin palkkatuella vuoden 2023 aikana yhteensä 18 henkilöä. Vuoden 2023 aikana yksi (1) henkilö käytti oikeuttaan vuorotteluvapaaseen (2022: 2 hlöä).

Kunnan palveluksessa oli 26 kesätyöntekijää.

5.3 Rekrytointi

Siikalatvan kunnassa hyödynnetään Kuntarekry sähköistä ohjelmistoa. Työpaikkailmoitukset jaetaan Kuntarekryn ja TE-toimiston sivuilla ja näiden lisäksi ilmoitukset näkyvät myös kunnan omilla nettisivuilla. Työpaikkailmoituksiin haetaan sähköisesti.

Siikalatvan kunnassa oli vuonna 2023 avoinna Kuntarekryn kautta yhteensä 57 työpaikkailmoitusta, joista 25 kpl oli vakituisiin tehtäviin/virkoihin ja 32 määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin. Määräaikaisista rekrytoinneista 23 työpaikkaa oli opetuslalle erilaisiin sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin. Vakituisiin työ/virkasuhteisiin palkattiin varhaiskasvatukseen kolme (3) vakinaista, koulutoimelle (8) vakinaista, konsernijohtoon hallintoon yksi (1) vakinainen, teknisten palveluiden hallintoon yksi (1) vakinainen ja kirjastotoimeen yksi (1) vakinainen.

5.4 Kehityskeskustelut

Siikalatvan kunnassa on käytössä Personec F – OSS kehityskeskusteluohjelma. Ohjelma sisältää kehityskeskustelu-, tehtäväkuvaus-, työkykyarviointi- ja varhaisentuen keskustelulomakkeen.



Näiden lomakkeiden avulla ohjataan ja yhtenäistetään kehityskeskustelujen sisältöjä. Sähköisen järjestelmän avulla kehityskeskustelujen toteutumista voidaan seurata ja keskusteluihin kirjatut asiat ja tavoitteet ovat työntekijän ja esimiehen nähtävissä helposti sähköisessä järjestelmässä.

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

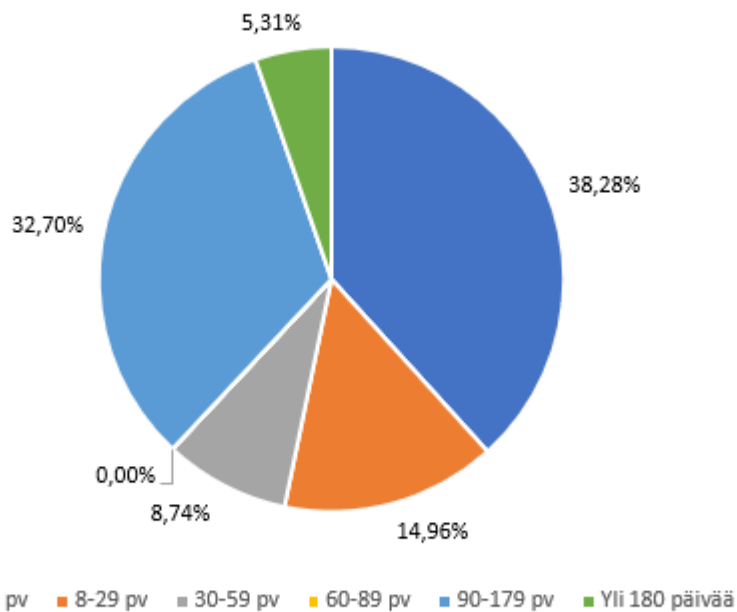
Kehityskeskusteluja on käyty vaihtelevasti työyksiköissä. Kehityskeskusteluja oli aloitettu yhteensä 143 kpl, mutta niistä valmiiksi asti käytyjä keskusteluja vuonna 2023 oli yhteensä 57 kpl (2022: 51 kpl). Varhaisen tuen keskusteluja ei tilastojen perusteella käyty ollenkaan vuonna 2023 (2022: 0 kpl).

6. Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi

6.1 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Vuonna 2023 henkilöstöhallinnon raportin mukaan sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 3388 kalenteripäivää (2022: 5712 pv). Näistä vain kaksi (2) päivää oli tapaturmista aiheutuneita poissaoloja. Tapaturmia, joista aiheutui työkyvyttömyyttä, sattui vuonna 2023 yhteensä kaksi (2) kpl (2022: 9 kpl). Ammattitautiepäilyn vuoksi poissaoloja ei ollut yhtään päivää (2022: 17 pv). Koko vuoden työssä olleista henkilöistä 23 henkilöllä ei ollut sairauslomapäiviä ollenkaan vuonna 2023 (2022: 23 hlöä).

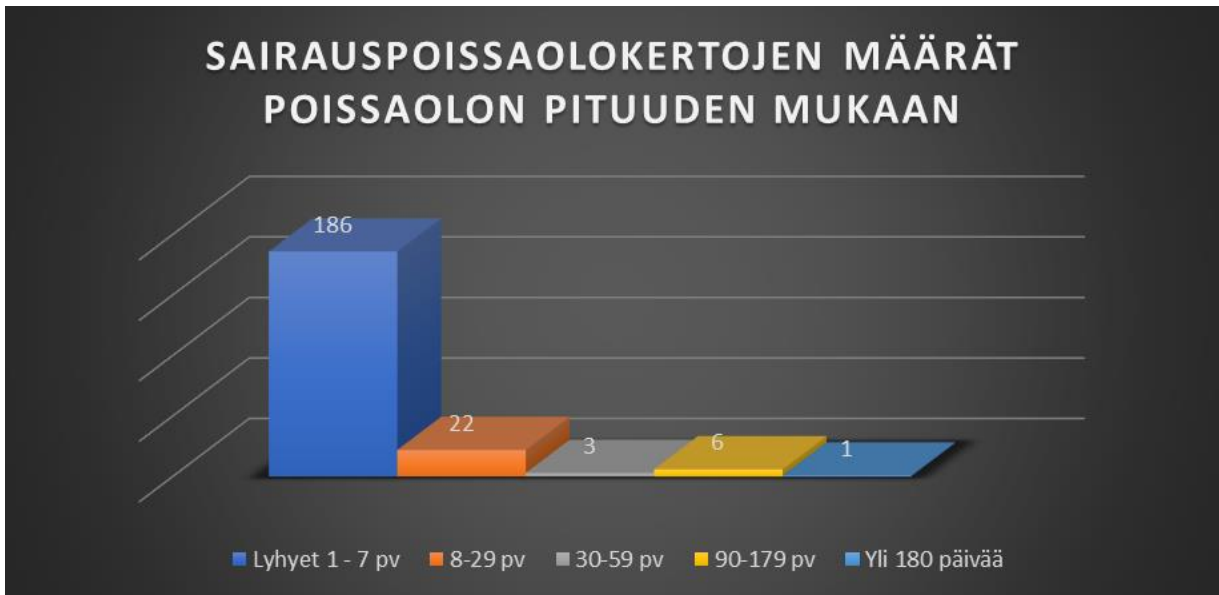
Sairauspoissaolojen kesto kalenteripäivinä



1 - 7 pv	8-29 pv	30-59 pv	60-89 pv	90-179 pv	Yli 180 päivää
1297	507	296	0	1108	180

Kuvio 9. Sairauspoissaolojen kesto kalenteripäivinä 2023.

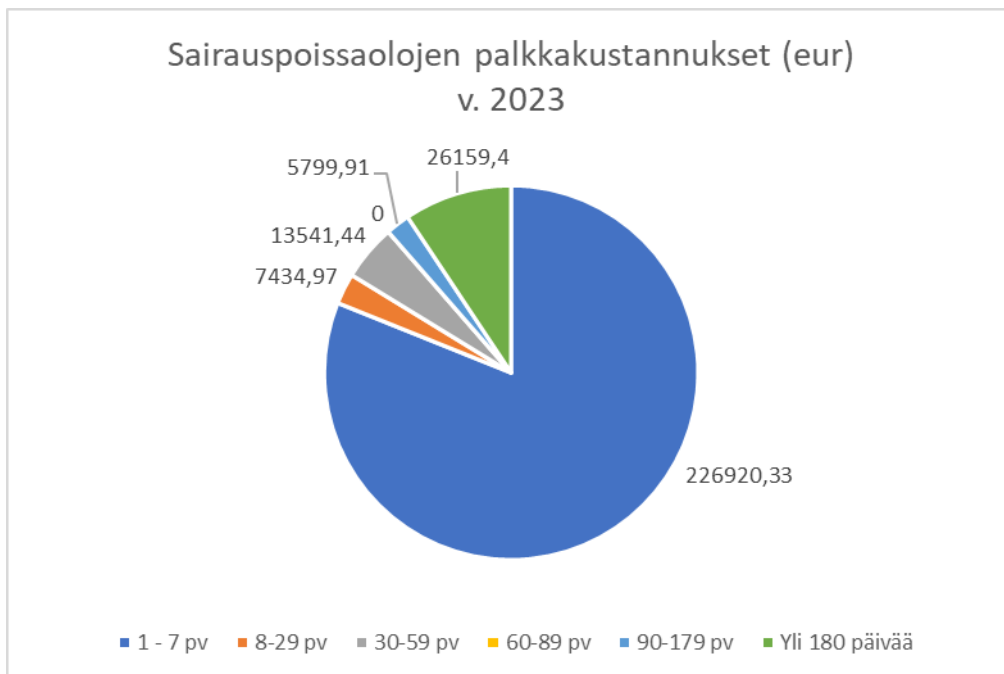
Poissaolojaksoja oli vuonna 2023 yhteensä 356 kpl. Lyhyitä alle 7 pv:n poissaoloja oli yhteensä 186 kpl ja pitkiä yli 180 pv:n poissaoloja 1 kpl. Alla olevassa taulukossa on jaoteltu sairauspoissaolokertojen määrät sairausloman pituuden mukaan.



Kuvio 10. Sairauspoissaolokertojen määrät painottuvat lyhyisiin (alle 7 pv) poissaoloihin.

30 pv:n tai yli kestäviä sairauslomia oli vuoden 2023 aikana 10 kpl (2022 / 28kpl) ja niiden osuus sairauslomapäivistä oli yhteensä 1584 pv (2022 / 2679 päivää).

Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 279 856,10 € (2022: 408 838,93 €). Tähän sisältyvät sekä terveysperusteiset sairauspoissaolot että työtapaturmat. Sairauspäivät työntekijää kohden vuonna 2023 olivat 16,06 päivää.



Kuvio 11. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset vuonna 2023.

Korona- tai muissa flunssaoireissa töistä jäätiin pois matalalla kynnyksellä lievissäkin tapauksissa. Koronaan altistuneet tekivät mahdollisuuksien mukaan etätöitä. Tilastot eivät

kuitenkaan paljasta sairauslomien kokonaiskustannuksia, koska useasti sairauslomalle on palkattava myös sijainen.

Työterveyshuolto Mehiläisen diagnoosiraportin mukaan suurimman osan sairaspöissaoloista muodostavat mielenterveyteen liittyvät pöissaolot, joiden osuus kaikista sairaspöissaoloista on 33,7 % (vuonna 2022 suurin ryhmä oli vielä tukielimiin liittyvät pöissaolot: 32,85 %).

Mehiläiseen ilmoitettujen kaikkien sairauslomapäivien määrä oli 3545 pv.

	Siikalatvan Kunta (511412) (n = 186)			Siikalatvan Kunta (511412) (n = 213) (Edellinen vastaava ajanjakso)		
	Sairastaneet	Pros	PV	Sairastaneet	Pros	PV
F (Mielenterveys)	17	33,7	1194	22	24,2	818
M (Tukielin)	17	25,7	911	24	29,8	1009
R (Sairauden oireet)	152	18,6	658	53	6,4	215
G (Hermosto)	7	9,6	339	10	7,7	262
J (Hengitys)	45	6,6	234	65	11,7	396
N (Virtsa- ja sukupuolielimet)	Alle 5	1,6	57	0	0	0
A-B (Tartunta)	9	1,1	39	11	0,9	31
MUUT	22	3,2	113	40	19,3	653
Yhteensä	181	100	3545	130	100	3384

Taulukko 12. Pöissaolosten diagnoosijakauman mukaan tukielin ja mielenterveysperusteiset syyt ovat suurimmat syyt sairaspöissaoloihin.

6.2 Kuntoutus

Siikalatvan kunnan työntekijät voivat hakeutua myös kuntoutukseen työterveyshuollon kautta. Osasta kuntoutuksen kustannuksista vastaa usein työeläkelaitos, Kela tai muu vakuutusyhtiö.

Työterveyshuollon kautta tehtiin vuonna 2023 yhteensä 190 yhteydenottoa henkilöstön kanssa (2022: 176 kpl). Työkuntoon -raportin mukaan yhteydenotot liittyivät työkyvyn tukemiseen, työkykyarvioihin, työhönpaluarvioihin ja työkyvyn seurantaan. Arvion tekijä on ollut joko työterveyslääkäri, työterveyden erikoislääkäri, työterveyshoitaja tai työfysioterapeutti.

6.3 Työsuojelu

Työturvallisuustoiminnan lähtökohtana on terveellisten ja turvallisten työolojen luominen. Riskien hallinnassa käytetään ohjelmaa, jonka avulla pyritään tehostamaan systemaattista vaarojen tunnistamista ja arviointia toimipaikoissa sekä myös toimenpiteiden toteuttamista. Siikalatvan kunnassa otettiin käyttöön vuonna 2023 uusi riskienarviointityökalu, RiskiPulssi.

RiskiPulssi -ohjelmassa voidaan ilmoittaa myös turvallisuushavaintoja. Työntekijä voi ilmoittaa kaikista havainnoista samassa osoitteessa. Näin turvallisuudesta huolehtiminen on jokaisen työntekijän ulottuvilla helposti. Uutta on, että työntekijä voi ilmoittaa myös positiivisen

havainnon, jos henkilöiden toiminta, siisteys ja järjestys, turvallisuusjärjestelyt tai jokin muu asia toimii erittäin hyvin.

Työsuojelua toteutetaan Siikalatvan kunnan työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2023 kolme (3) kertaa. Esittelijänä toimii työsuojelupäällikkö.

Uudet työsuojeluvaltuutetut aloittivat toimikautensa vuoden 2022 alussa. Työsuojeluvaltuutetuille on järjestetty koulutusta työsuojelun osa-alueelta ja työsuojelukoulutusta oli vuonna 2023 yhteensä 1 pv.

Työntekijöiden valitsemat työsuojeluvaltuutetut toimikaudelle 2022 - 2025 ovat

1. Työsuojeluvaltuutettu: Reijo Kurkinen
2. Työsuojeluvaltuutettu: Esa Härmä
3. Työsuojeluvaltuutettu: Taina Jordan

Työnantajan edustajana työpaikalla toimii työsuojelupäällikkö. Hänen tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä asioissa, jotka liittyvät työsuojeluasiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkö huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä.

Siikalatvan kunnan työsuojelupäällikkönä toimii Päivi Vántänen.

7. Panostukset henkilöstöön

7.1 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.

Vuonna 2023 KVTES:n mukaisia sopimuskorotuksia oli seuraavasti. Yleiskorotus 1.6.2023 lukien, jolloin tehtäväkohtaista palkkaa ja palkkausluvun 11§ mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 2,2 %. Työntekijät saivat myös kertaerän 30.6.2023, jonka suuruus oli 467 €. Liitteeseen 5 kuuluvat työntekijät saivat lisäksi kertaerään 120 € korotuksen ja OVTES:n osio G:n piiriin kuuluvat saivat 150 € korotuksen.

Lisäksi 1.6.2023 lukien jaettiin paikallinen järjestelyerä 1,2 % ja 0,70 %.

Vuonna 2023 Siikalatvan kunnan henkilöstökustannukset olivat kokonaisuudessaan 9,2 miljoonaa euroa (2022: 11,3 miljoonaa euroa).

<i>Henkilöstökustannukset</i>	2023	2022
<i>Henkilömäärä (vakituinen henkilöstö)</i>	143 henkilöä	189 henkilöä
<i>Palkkakustannukset (koko henkilöstö)</i>	9,2 milj. €	11,3 milj. €

7.2 Työterveyshuolto

Henkilöstön työterveyshuolto perustuu työterveyshuoltolakiin (1383/2001), jonka mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja –haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Lakisääteisten työterveyshuollon palvelujen piiriin kuuluvat työpaikkaselvitykset kuhunkin kohteeseen vähintään viiden vuoden välein tai kun olosuhteissa tapahtuu olennaisia muutoksia sekä terveystarkastukset. Terveystarkastukset sisältävät työhöntulotarkastukset ja terveyden seuranta tarkastukset ikäryhmittäin työterveysyhteistyön suunnitelman mukaisesti tai yksilöllisen tarpeen mukaan. Lisäksi ovat terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa eli altisteisessa työssä sekä vajaakuntoisten terveystarkastukset.

Siikalatvan kunta järjestää lakisääteisten työterveyshuollon palvelujen lisäksi yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaan.

Yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut sisältävät työterveyslääkärien ja työterveyshoitajien vastaanotot työterveysasemalla sekä sairaanhoitotoimenpiteisiin liittyvät laboratorio-, röntgen- ja ultraäänitutkimukset.

Siikalatvan kunnan työntekijöiden työterveyshuolto on järjestetty Mehiläinen työterveyshuollossa. Työterveyshuollon kanssa on laadittu työterveysyhteistyön suunnitelma, jota päivitetään vuosittain. Työterveystoiminnan ja -yhteistyön yleiset tavoitteet on määritelty seuraavasti:

1. Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen
2. Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta
3. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen
4. Laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito
5. Kunnan asettama tavoite (vuotta pidemmälle ajalle): digitaalisuuden laajeneminen ja vahvempi käyttöönotto, johon liittyen kognitiivisen ergonomian tukitoimet
6. Kunnan asettama tavoite (tulevalle vuodelle): muutostuki organisaatiouudistukseen liittyen

Siikalatvan kunnassa on käytössä **varhaisen tuen malli** sekä **korvaavan työn toimintamalli**.

- Varhaisen tuen malli perustuu työntekijöiden sairauspoissaolojen seurantaan, jolloin tavoitteena on tunnistaa tuen tarpeet. Varhaisen välittämisen toimintatapaan kuuluu, että esimies ottaa sairauspoissaolot puheeksi viimeistään silloin kun sairauspäivien määrä ylittää sovitut rajat. Siikalatvan kunnassa rajat ovat: kolme lyhyttä 1-3 päivän jaksoa neljässä kuukaudessa tai yhteenlaskettuna 30 sairauspoissaolopäivää/vuosi.
- Korvaavan työn mallissa, työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä. Näin ollen työterveyslääkäri voi keskustella työntekijän kanssa ja arvioida onko työntekijällä työkykyä siinä määrin, että korvaavan työn tekeminen on mahdollista. Vasta tämän jälkeen työntekijä keskustelees esimiehen kanssa, löytyykö rajoitteeseen sopivaa työtä, edellä mainitut kriteerit huomioon ottaen. Korvaavan työn tekeminen voi toimia myös mahdollisuutena tutustua toisenlaisiin työtehtäviin ja se madaltaa työntekijän kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön, kun poissaolo lyhenee.

7.3 Virkistystoiminta ja liikuntaan liittyvät henkilöstöedut

Syyskuussa 2023 henkilöstölle järjestettiin kunnan historian toinen henkilöstöjuhla. Henkilöstöjuhla pidettiin Ala-Temmeksellä, Pitojen Helmessä. Juhlassa esiintyi stand up -koomikko Petri Hankonen. Lisäksi ohjelmassa oli hyvää ruokaa ja rentoa yhdessäoloa, sekä loppuillasta livemusiikkia.

Vuodesta 2017 alkaen henkilöstölle aloitettiin jakamaan Smartum liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Smartum setelit vaihdettiin vuonna 2022 ePassi rahaksi. Työntekijöille ladataan saldoa ePassi -sovellukseen, josta sitä voi käyttää erilaisiin liikunta-, hyvinvointi- ja kulttuuriharrastuksiin. Saldo koko vuoden työssä olevalle henkilölle on 70 € ja lyhyemmissä työsuhteissa suhteessa työn keston mukaan. Vuonna 2023 henkilöstön joululahjana annettiin lisäsaldoa ePassi etuun. Joululahjaedun arvo oli 40 €.

Lisäksi työnantaja on järjestänyt henkilökunnalle jouluruokailun ja hallintokunnittain on ollut mahdollisuus järjestää työntekijöille virkistysiltapäivä.

Siikalatvan kunnan henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää ilmaiseksi Siikalatvan kunnan sisäliikuntatiloja, esimerkiksi eri kylillä sijaitsevia kuntosaleja.

7.4 Koulutus ja kehittäminen

Henkilöstön kouluttautumiseen ja ammatillisen osaamisen kehittämiseen on alettu panostaa enemmän. Koulutusta järjestetään henkilökunnalle tarpeen mukaan. Koulutussuunnitelmassa on määritelty suunnitelman yleistavoitteet ja tämän lisäksi jokaisen toimialan tulisi huomioida ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja pyrkiä järjestämään henkilökunnalle koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. Koulutussuunnitelmassa on myös määritelty vuosittaisten koulutuspäivien määrät, joihin henkilöstön tulisi vuoden aikana pyrkiä osallistumaan.

Siikalatvan kunnan henkilökunnalle on hankittu koulutuslisenssi Eduhousen Hallintoakatemian koulutuksiin. Koulutustarjonta on monipuolista ja mahdollistaa osallistumisen monen eri aihealueen koulutuksiin. Eduhousen koulutuksiin osallistutaan etäyhteyksien välityksellä. Verkkokoulutuksista on tullut arkipäivää. Ne mahdollistavat helpomman osallistumisen koulutuksiin ja ovat kustannustehokkaita.

Työnantajalla on oikeus saada järjestämästään ja/tai kustantamastaan koulutuksesta koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Vuonna 2023 koulutuskorvausta haettiin yhteensä 174 koulutuspäivästä ja niihin osallistui 82 työntekijää. Näistä 26 työntekijää osallistui koulutuksiin yhtenä päivänä, 20 työntekijää kahtena päivänä ja 36 työntekijää vähintään kolmena päivänä. Koulutuskorvausta on mahdollista anoa enintään kolmen päivän koulutuksen osalta / työntekijä. Vuonna 2023 koulutuskorvausta saatiin yhteensä 3416,49 €.

Henkilöstön ammatillinen osaaminen on yksi työhyvinvoinnin osa-alue. Riittävä osaaminen mahdollistaa tuloksellisen työskentelyn ja lisää työn mielekkyyttä sekä työnimua. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palveluiden tuottamiseen.

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

Kuntastrategian mukainen esihenkilötyön, johtamisen ja hyvinvoinnin sekä organisaatiokulttuurin kehittämistyö käynnistyi syksyllä 2023. Ulkopuolista kehittämisvalmennusta hankitaan arviolta kahden (2) vuoden ajanjaksolle. Siikalatvan kunta haluaa uudistaa ja kehittää esihenkilötyön käytäntöjä, luoda uusia toimintatapoja sekä vakiinnuttaa jatkuvan parantamisen malli.

7.5 Henkilöstön muistaminen

Siikalatvan kunta muistaa työntekijöitään työntekijän täyttäessä 50 ja/tai 60 vuotta, sekä eläkkeelle jäädessä.

Työntekijää muistettaessa kunta lahjoittaa työntekijälle lahjan tai yksilöidyn lahjakortin ja lisäksi työntekijä saa Siikalatvan kunnan viirin. Työntekijän lahjan arvo määräytyy hänen kunnassa palvelemissa vuosien mukaan.

Vuoden 2023 marraskuussa kunnassa otettiin käyttöön Arjen Onnistuja -palkinto. Palvelualueiden työntekijöitä voi ehdottaa arjen onnistujaksi eri kuukausina ja palvelualueen johtaja valitsee onnistujan annettujen ehdotusten perusteella. Arjen Onnistuja palkitaan 30 euron arvoisella E-passi etuudella.

8. Yhteistyötoiminta

Siikalatvan kunnan yhteistoiminta on vakiintunutta ja avointa ja noudattaa yhteistoiminnasta säädetyn lain tarkoitusta ja henkeä. Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (2007) tarkoituksena 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. Lain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä. Keskeistä on aito vuorovaikutus ja tavoitteena yksimielisyys. Kunnassa on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 2023 yhteensä viisi (5) kertaa ja kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita:

- Henkilöstökertomus 2022
- Työterveyshuollon vuosisuunnitelma 2023
- Yhteistoimintaneuvottelut 2023
- Rekrytointilisä
- Työllisyyspalveluiden henkilöstön siirto KVTES-sopimukseen
- KVTES:n alaisen henkilöstön TVA-prosessi
- Työhyvinvointiryhmän tilannekatsaus
- Vaateraha varhaiskasvatuksen työntekijöille
- Perhepäivähoitajien TVA
- Työsuojelun toimintaohjelman eteneminen
- Siikalatvan kunnan eettiset ohjeet
- Yhteistoimintaneuvottelut työllisyys- ja elinkeinopalveluissa sekä hyvinvointi-, kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluissa
- Työsuojelun toimintaohjelma 2024-2025
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024-2025
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2024-2027
- Työhyvinvoinnin kehittämishankkeen eteneminen
- Tilapäisen työn malli

9. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Siikalatvan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on käsitelty kunnanhallituksessa (28.9.2009 § 250) valtuustossa (26.10.2009 § 73). Yhteistyötoimikunta on kokouksessaan 19.12.2017 § 85 osaltaan hyväksynyt päivitetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön

nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvon edistämässä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön syntymiseksi. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti, se edistää henkilöstön hyvinvointia ja henkilöstö on valmiimpi panostamaan ja sitoutumaan työhönsä sekä parantamaan koko yhteisön työn laatua ja tuloksellisuutta. Lisäksi tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee työyhteisön erilaisten ja moninaisten valmiuksien intensiivisempää hyödyntämistä.

Työnantajan näkökulmasta kyse on myös henkilöstön voimavarojen tehokkaammasta käytöstä.

Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan vaikuttaa myös myönteisen työnantajakuvan syntymiseen. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla hyödyttää siis sekä työntekijöitä että työnantajaa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuoden 2017 lopulla ja henkilöstön osallistumista ja vaikuttamista suunnitelmaan edesautettiin henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyllä 2018.

Kunnassa on aiemmin linjattu, että yhdenvertaisuussuunnitelma sisällytetään kunnan tasa-arvosuunnitelmaan (pois lukien koulut) ja että koulujen yhdenvertaisuussuunnitelmat lähetetään yhteistyötoimikuntaan tiedoksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tarve päivittää. Työsuojelupäällikkö on valmistellut suunnitelman uudistamista vuonna 2023. Suunnitelma on tarve saada valmiiksi kevään 2024 aikana.