



Siikalatvan kunnan henkilöstökertomus 2024

Sisältö

1.	Johdanto.....	1
2.	Henkilöstöraportti	1
3.	Henkilöstön tunnuslukuja vuonna 2024	3
4.	Henkilöstökyselyt	4
5.	Henkilöstö	7
5.1	Henkilöstön määrä ja rakenne.....	7
5.2	Palvelusuhteen luonne	9
5.3	Rekrytointi	9
5.4	Kehityskeskustelut	10
6.	Henkilöstön toimintakyky ja hyvinvointi	11
6.1	Sairaus- ja tapaturmapoissaolot.....	11
6.2	Kuntoutus	13
6.3	Työsuojelu.....	13
7.	Panostukset henkilöstöön	15
7.1	Palkka- ja henkilöstökustannukset	15
7.2	Työterveyshuolto	16
7.3	Virkistystoiminta ja liikuntaan liittyvät henkilöstöedut	17
7.4	Koulutus ja kehittäminen.....	17
7.5	Henkilöstön muistaminen.....	18
8.	Yhteistyötoiminta	18
9.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	19

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 hyvinvointijohtamisen 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."

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

Hyvinvointi- ja turvallisuustavoitteiden jalkauttaminen tapahtuu Siikalatvan kunnassa *palvelualueetasolla*. Palvelualuekohtaisia työkykyriskejä on tarpeen arvioida ja tehdä työkykyjohtamisen toimenpiteitä ennakoiden. Palvelualueen johtaja työstää yksiköiden/tiimien 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 2024. Raportissa on tietoja mm. henkilöstömäärästä, henkilöstöpanostuksista, ikäjakaumasta, sairauspoissaoloista ja hyvinvoinnin tukemisesta.

Henkilöstökertomuksessa arvioidaan muutossuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Henkilöstökertomus 2024 on läpileikkaus siitä, mitä saimme aikaiseksi vuoden 2024 aikana ja mitä muutoksia tapahtui.

3. Henkilöstön tunnuslukuja vuonna 2024

Työajan jakautuminen, kalenteripäivää	2024	2023
Vuositilomat ja muut lomamat	6199	5273
Terveysperusteiset poissaolot	2722	3388
Perhevapaat	1700	2809
Koulutus	213	316
Muut palkalliset poissaolot	182	136
Muut palkattomat poissaolot	1041	1064
Khall suosittamat palkattomat poissaolot (säästösyistä)	277	288
Bonuspäivät	59	50
Vapaana annetut työaikakorvaukset, ylityövapaat	38	35
Opintovapaa, palkaton	859	677
Henkilötyövuodet	180	192

Taulukko 1. Työajan jakautuminen. Terveysperusteisilla syillä kertyneiden sairauspoissaolojen osuus on 2722 kalenteripäivää vuonna 2024.

Henkilöstön ikärakenne, lkm	2024	2023
alle 30	26	28
30-39	32	23
40-49	52	61
50-59	65	62
60 ja yli	23	32

Taulukko 2. Henkilöstöstä suurin ikäryhmä oli 50 - 59 vuotiaat. Vähiten henkilöstöä kuului ikäryhmiin alle 30 v. ja 60 v. ja yli).

Eläköityminen, lkm	2024	2023
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	2	3
Osa-aika-eläkkeen aloittaneet	1	0

Taulukko 3. Eläköitymiset Siikalatvan kunnassa vuonna 2023 ja 2024.

Palkkasumma yhteensä	2024	2023
	9,5 milj €	9,2 milj €

Taulukko 4. Palkkasumma yhteensä vuosina 2023 ja 2024.

4. Henkilöstökyselyt

Siikalatvan kunnassa on kehitetty systemaattisesti esihenkilötyötä ja johtamista 8/2023 alkaen. Kehittämistyö pohjautuu henkilöstön ja työnantajan edustajien yhteistyössä muodostamaan tilannekuvaan ja tavoitteisiin.

Tavoitteena on, että kehittämistyön tuloksena työkyvyttömyysriskit pienenevät, tuottavuus paranee ja henkilöstön hyvinvointi vahvistuu sekä työkyky-, muutos- ja ihmistenjohtamisen osaamiset, valmiudet ja työvälineet kehittyvät. Esihenkilöt kykenevät hyödyntämään hyviä esihenkilötyön käytäntöjä monipuolisesti ja oikea-aikaisesti. Onnistuminen tuo mukanaan uudenlaisen organisaatiokulttuurin, uusia käytäntöjä ja toimintatapoja palvelualueille. Tavoitteena on, että jokaiselle palvelualueelle syntyy uusia työn tekemisen tapoja, jotka kyetään toteuttamaan ja viemään osaksi arkea vuoden 2025 aikana.

Esihenkilöt ja johtajat on valmennettu hyödyntämään eri esihenkilötyön työkaluja monipuolisesti sekä juurruttaa jatkuvan parantamisen kulttuuri kaikille palvelualueille. Henkilöstölle tehtiin vuonna 2024 työelämän laatua mittaava kysely. Vastaajien mukaan Siikalatvan kunnan kehityskohteet syksyn 2024 mittauksessa olivat seuraavat osa-alueet:

- Palaudun riittävästi työstäni,
- Organisaation kehittyminen synnyttää innostusta työhöni ja
- Kuntalaiset arvostavat paljon organisaatiotamme.

Vahvuuksiksi vastaajat arvioivat seuraavat näkökohdat:

- Yhteistyö työkavereiden kanssa toimii hyvin,
- Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni ja
- Pystyn keskustelemaan rakentavasti esihenkilöni kanssa, jos ole eri mieltä jostakin

Kyselyn *avovastausten* perusteella suurin vaikutus saadaan keskittymällä seuraaviin asioihin:

- Työn kuormituksen huomioiminen,
- Johtamisen tasapuolisuus ja resurssien riittävyys,
- Tiedonkulun parantaminen,
- Työssä jaksamisen tukeminen ja hyvinvointi ja
- Selkeät toimintamallit ja yhteiset pelisäännöt.

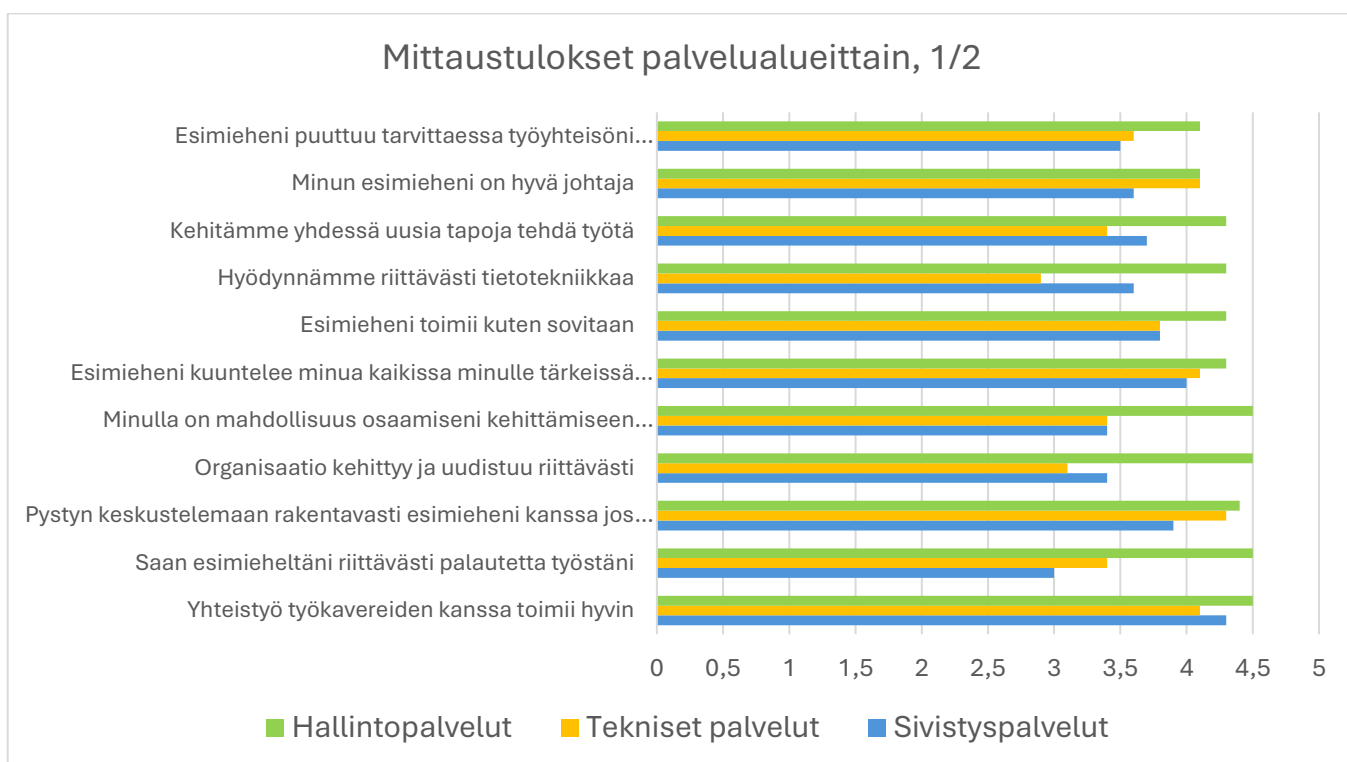
Vastaajien mukaan vahvuuksia työyhteisössä tai esihenkilötyössä ovat

- Hyvä yhteishenki ja toistensa tukeminen,
- Avoin ja keskusteleva ilmapiiri,

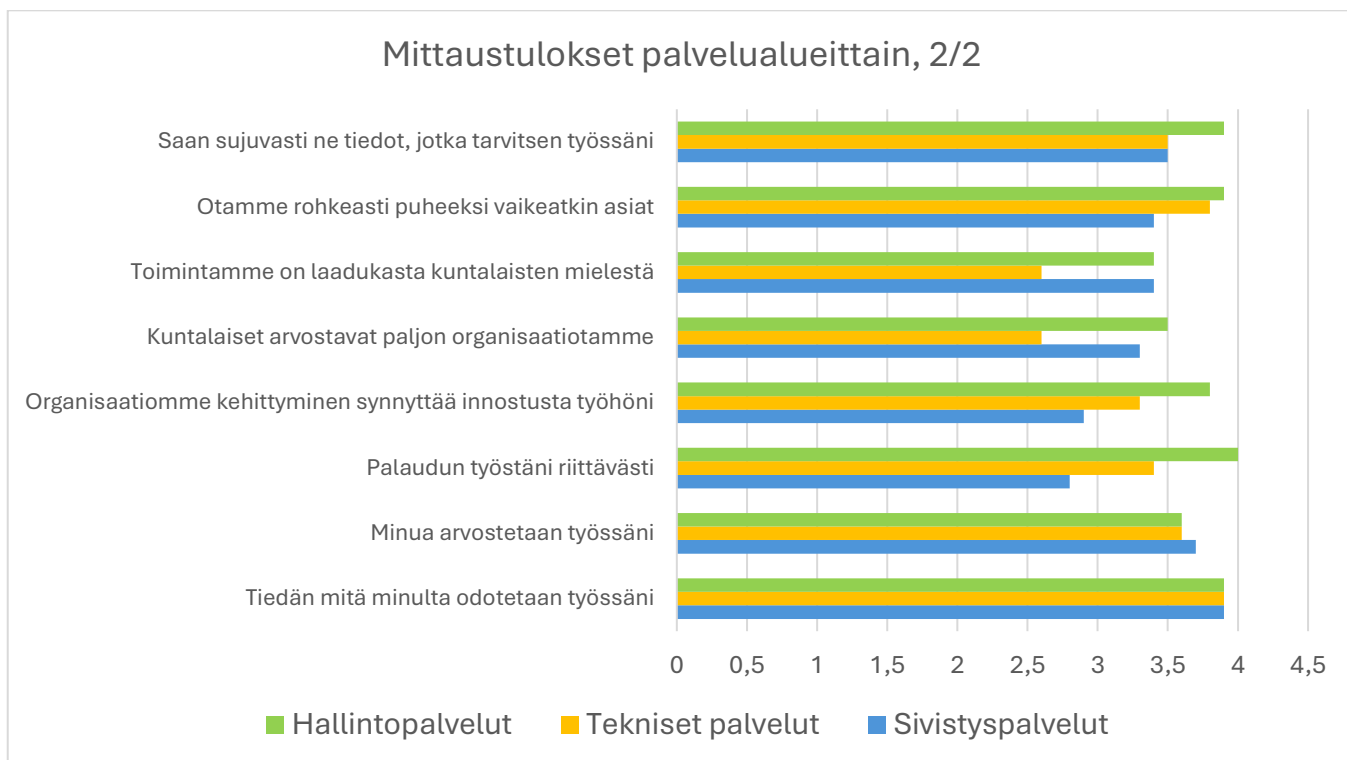
- Esihenkilön tuki ja helposti lähestyttävyys,
- Työn ilo ja huumori työyhteisössä ja
- Motivoitunut ja osaava työyhteisö.

Esihenkilötyön ja johtamisen laatua sekä henkilöstön hyvinvointia on mitattu kaksi (2) kertaa vuodessa. Valmennukset päättyivät vuoden 2024 aikana. Neljäs (4) mittaus tehtiin valmennusten päätyttyä heti vuoden 2025 alussa, jolloin vastaajat arvioivat parhaimmiksi muun muassa seuraavat osa-alueet:

- Yhteistyö työkavereiden kanssa toimii hyvin,
- Pystyn keskustelemaan rakentavasti esihenkilöni kanssa, jos ole eri mieltä jostakin ja
- Esihenkilöni kuuntelee minua kaikissa minulle tärkeissä asioissa.



Kuvio 5. Henkilöstön hyvinvointimittauksen tulokset poikkeavat toisistaan palvelualueittain. Suurimmat erot ovat muun muassa organisaation uudistumista ja esihenkilön antaman palautteen riittävyttä koskeissa vastauksissa. Hallintopalveluiden henkilöstön hyvinvointi on mittauksien perusteella parhaalla tasolla vaihdellen 4:n ja 4,5:n välillä asteikolla 0 – 5.



Kuvio 6. Henkilöstön hyvinvointimittauksen tulokset ovat samankaltaisia palvelualueiden kesken muun muassa siinä, miten vastaajat kokevat saavansa arvostusta työssään ja työhön liittyvissä odotuksissa.

Mittaustulosten perusteella henkilöstön hyvinvointia on mahdollisuus parantaa usealla osa-alueella. Eniten kehitettävää on siinä, miten vastaajat kokevat kunnan toiminnan laadun kuntalaisten mielestä sekä kuntalaisten organisaatiotamme osoittaman arvostuksen osalta. Yhtä lailla on tarve löytää keinoja henkilöstön työstä palautumiseen niin työyhteisön kuin yksilön näkökulmasta.

5. Henkilöstö

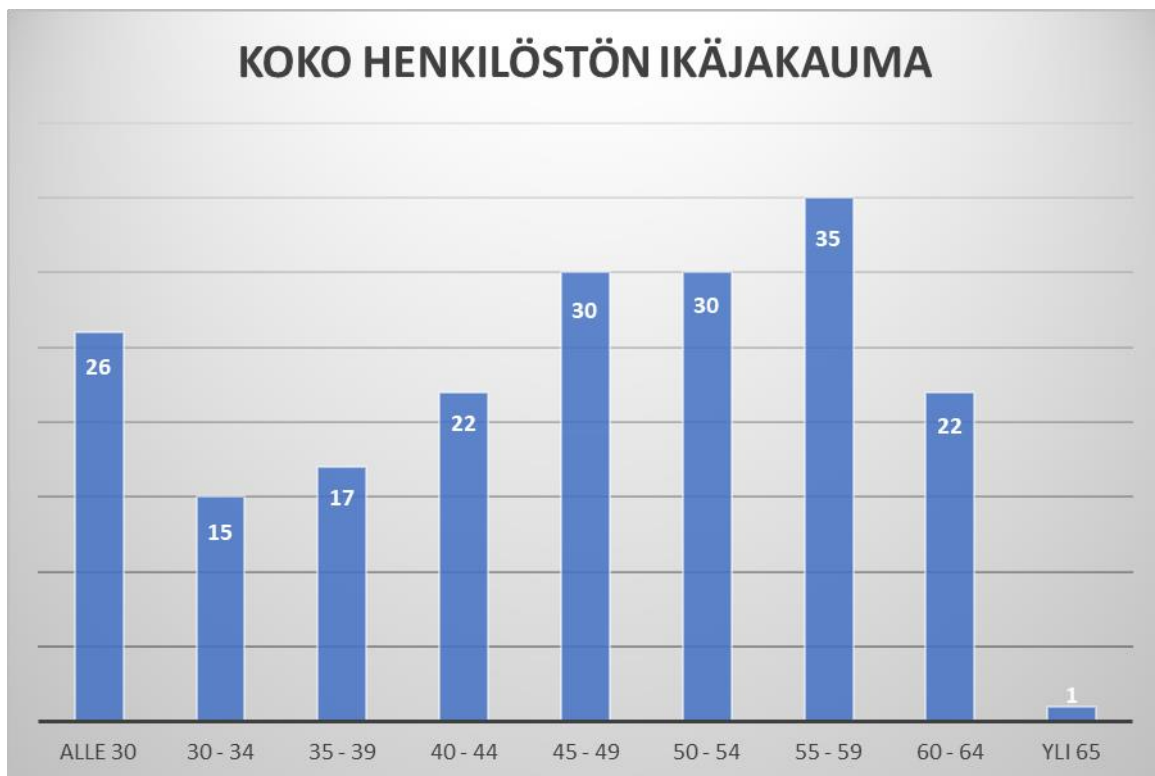
Siikalatvan kunnassa työskenteli 31.12.2024 tilanteen mukaan yhteensä 198 henkilöä, joista 139 henkilöä työskenteli vakituksessa virka/työsuhteessa ja 59 henkilöä määräaikaissessa virka/työsuhteessa. Virkasuhteisia oli 82 henkilöä ja työsuhteisia 116 henkilöä. Vuonna 2024 vakituksessa palvelussuhteessa aloitti 10 uutta työntekijää ja vakinaisia palvelussuhteita päättyi 16 kpl. Toteutunut henkilötötyövuosien määrä vuonna 2024 oli 180 htv.

5.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärä	31.12.2024	31.12.2023
Vakinaiset	139	143
Määräaikaiset	59	63
Yhteensä	198	206

Taulukko 7. Henkilöstömäärä työsuhteen luonteen mukaan 2023 ja 2024.

Palkkaohjelmasta otetun raportin mukaan vuonna 2024 henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta 0 kk (2023: 46 vuotta 3 kk). Naisten ja miesten osuus henkilöstöstä on jakautunut siten, että 31.12.2024 tilanteen mukaan naisia oli 164 henkilöä (82,83 %) ja miehiä 34 henkilöä (17,17 %). Suurimmat ikäryhmät ovat 45 - 54 vuotiaat ja 55 - 59 vuotiaat. Pienimmät ikäryhmät löytyvät 30 - 34 vuotiaista ja yli 65 vuotiaista.



Kuvio 8. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2024.

Valtakunnallisesti yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2024 – 2043 noin 54 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2024 – 2028 eläkkeelle jää alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet.

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

Vuonna 2024 eläkkeelle jääneitä työntekijöitä oli Siikalatvan kunnassa yhteensä kaksi (2) henkilöä. Työntekijöistä kolme (3) henkilöä oli osa-aika/osatyökyvyttömyyseläkkeellä.

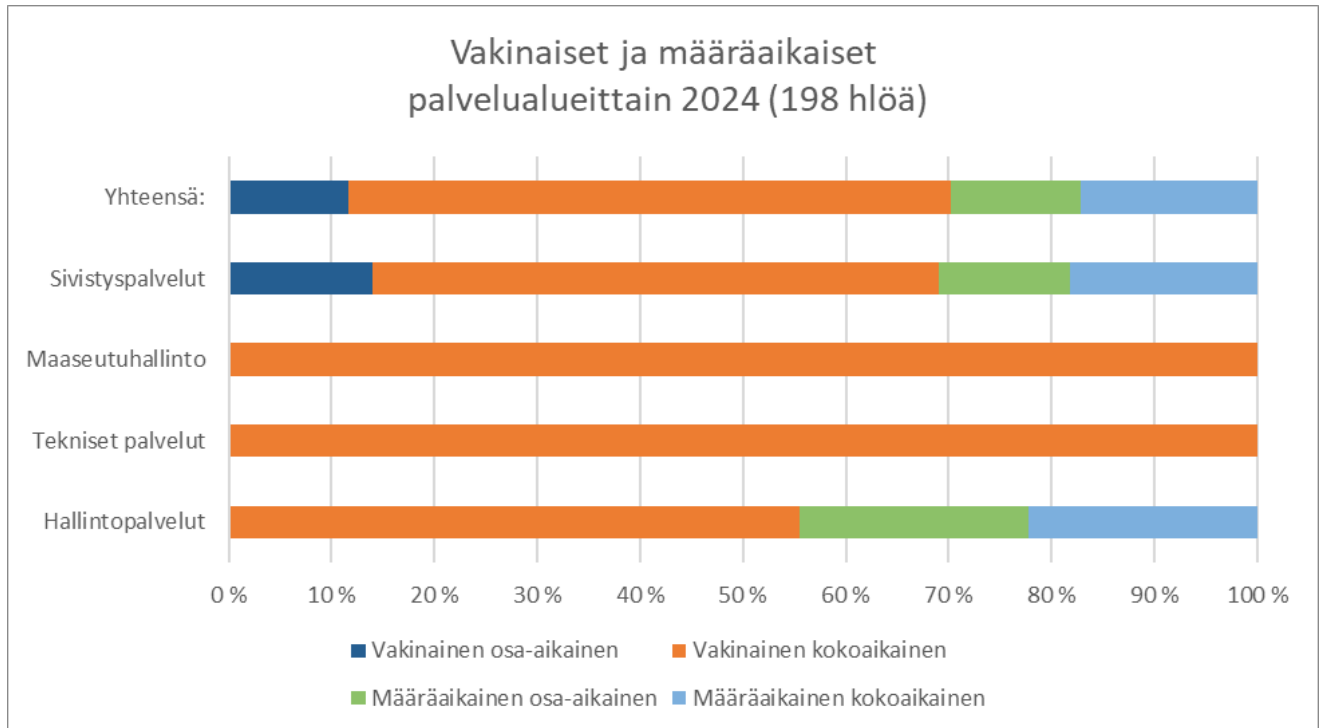
Henkilöstöraportin ennusteen mukaan viiden (5) vuoden sisällä eläköityviä henkilöitä on työsuhteessa tällä hetkellä 21 henkilöä.



Kuvio 9. Henkilöstön jakautuminen eri toimialoille vuonna 2024 (henkilöstömäärä 198 henkilöä).

5.2 Palvelusuhteen luonne

31.12.2024 tilanteen mukaan Siikalatvan kunnan henkilöstöstä 150 henkilöä työskenteli kokoaikaisesti ja 48 henkilöä osa-aikaisesti.



Kuvio 10. Kunnan henkilöstö palvelussuhteen mukaan.

Virkasuhteessa olevia oli 82 henkilöä ja työsuhteisia 116 henkilöä. Määräaikaisista työntekijöistä 10 henkilöä työskenteli sijaisena, 45 henkilöä muussa määräaikaisessa tehtävässä ja 4 oli työllistettyjä.

Siikalatvan kunnassa työllistettiin palkkatuella vuoden 2024 aikana yhteensä 17 henkilöä. Vuoden 2024 aikana kukaan ei käyttänyt oikeuttaan vuorotteluvapaaseen (2023: 1 hlöä).

Kunnan palveluksessa oli kesällä 2024 yhteensä 15 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 2024 avoinna Kuntarekryn kautta yhteensä 46 työpaikkailmoitusta, joista 17 kpl oli vakituisiin tehtäviin/virkoihin ja 29 määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin. Määräaikaisista rekrytoinneista 19 työpaikkaa oli opetuslalle erilaisiin sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin. Vakituisiin työ/virkasuhteisiin palkattiin varhaiskasvatukseen neljä (4) vakinaista, koulutoimelle yhdeksän (9) vakinaista, konsernijohtoon hallintoon kaksi (2) vakinaista, teknisiin palveluihin yksi (1) vakinainen ja työllisyyspalveluihin 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 163 kpl, mutta niistä valmiiksi asti käytyjä keskusteluja vuonna 2024 oli yhteensä 56 kpl (2023: 57 kpl). Varhaisen välittämisen keskusteluja on järjestetty palvelualueilla, vaikka niitä ei kirjattu lainkaan järjestelmään vuonna 2024.

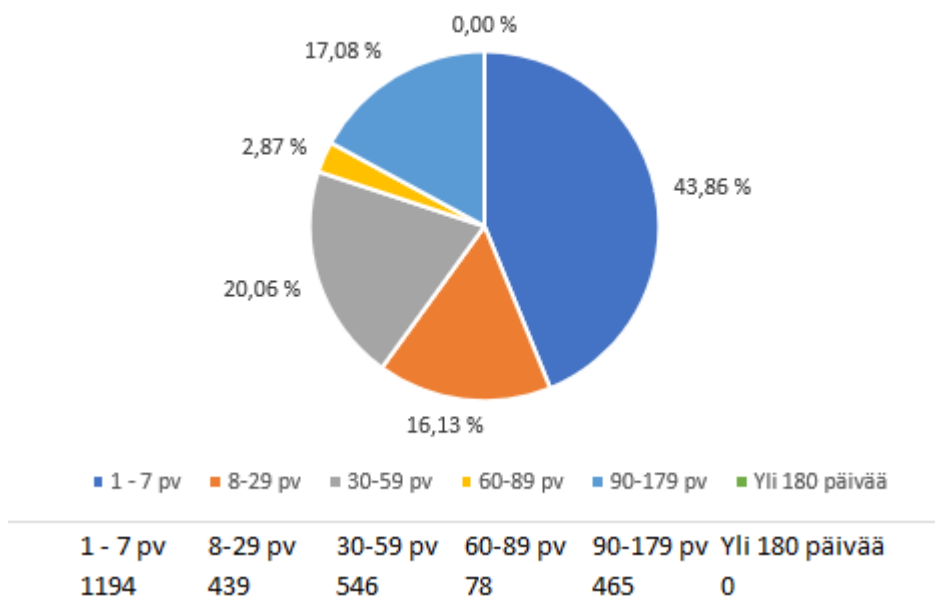


6. Henkilöstön toimintakyky ja hyvinvointi

6.1 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

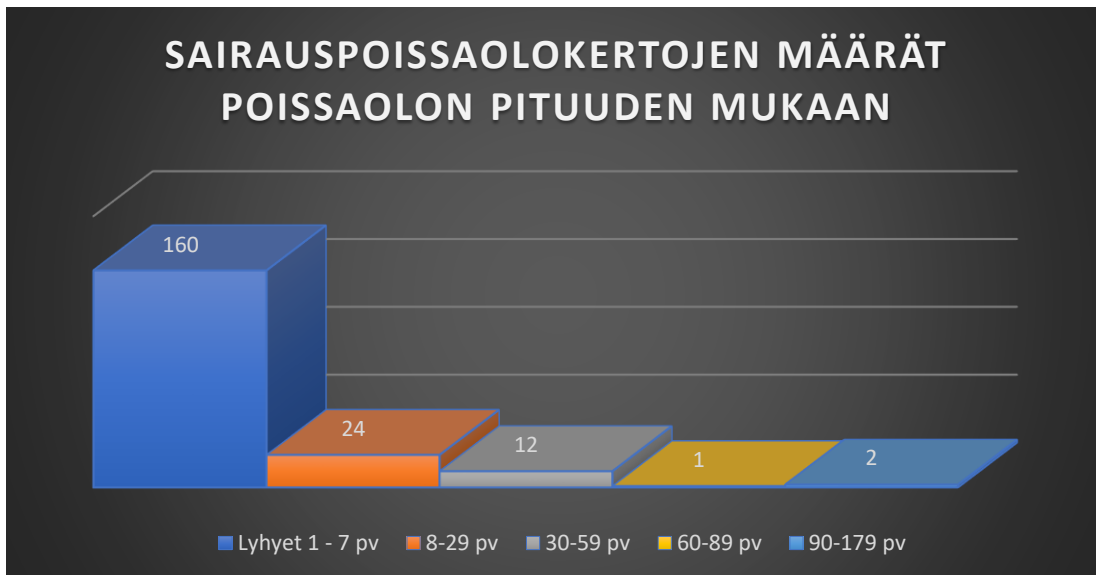
Sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi vuoden 2024 aikana. Vuonna 2024 henkilöstöhallinnon raportin mukaan sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 2722 kalenteripäivää (2023: 3388 pv). Näistä viisitoista (15) päivää oli työtapaturmista aiheutuneita poissaoloja. Tapaturmia, joista aiheutui työkyvyttömyyttä, sattui vuonna 2024 yhteensä neljä (4) kpl (2023: 2 kpl). Ammattitautiepäilyn vuoksi poissaoloja ei edelleenkään ollut yhtään päivää (2023: 0 pv). Koko vuoden työssä olleista henkilöistä 29 henkilöllä ei ollut sairauslomapäiviä ollenkaan vuonna 2024 (2023: 23 hlöä).

Sairauspoissaolojen kesto kalenteripäivinä v.2024



Kuvio 11. Sairauspoissaolojen kesto kalenteripäivinä 2024.

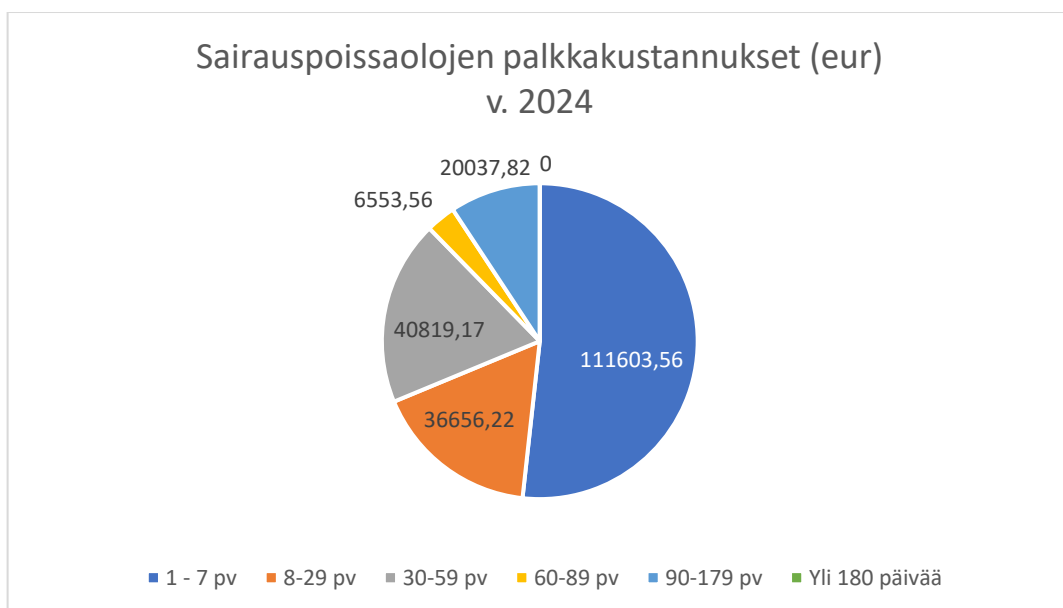
Poissaolajaksoja oli vuonna 2024 yhteensä 218 kpl. Lyhyitä alle 7 pv:n poissaoloja oli yhteensä 160 kpl ja pitkiä 90–179 pv:n poissaoloja 2 kpl. Alla olevassa taulukossa on jaoteltu sairauspoissaolokertojen määrät sairausloman pituuden mukaan.



Kuvio 12. Sairauspoissaolokertojen määrät painottuvat lyhyisiin (alle 7 pv) poissaoloihin.

30 pv:n tai yli kestäviä sairaslomia oli vuoden 2024 aikana 15 kpl (2023 / 10 kpl) ja niiden osuus sairauslomapäivistä oli yhteensä 937 pv (2023 / 1584 päivää).

Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 215 670,33 € (2023: 279 856,10 €). Tähän sisältyvät sekä terveysperusteiset sairauspoissaolot että työtaturmat. Sairauspäivät työntekijää kohden vuonna 2024 olivat 13,21 päivää.



Kuvio 13. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset vuonna 2024.

Korona- tai muissa flunssaoireissa töistä jäätin edelleen pois matalalla kynnyksellä lievissäkin tapauksissa. Koronaan ja muihin hengitystieoireisiin altistuneet tekivät mahdollisuuksien mukaan etätöitä. Tilastot eivät kuitenkaan paljasta sairauslomien kokonaiskustannuksia, koska useasti sairausloman ajalle on palkattava myös sijainen.

Työterveyshuolto Mehiläisen diagnoosiraportin mukaan suurimman osan sairaspöissaoloista muodostavat tukielinsairauksiin liittyvät pöissaolot, joiden osuus kaikista sairauspöissaoloista on 28,4 % (vuonna 2023 suurin ryhmä oli mielenterveyteen liittyvät pöissaolot: 33,7 %).

Mielenterveyteen liittyvät pöissaolot ovat vähentyneet merkittävästi vuonna 2024 ollen 10,3 % kaikista pöissaoloista. Vastaava luku vertailuvuonna 2023 oli 33,7 %. Työterveyshuolto Mehiläiseen ilmoitettujen kaikkien sairauslomapäivien määrä oli 2773 pv.

DIAGNOOSIJAKAUMA

Bar chart icon, Menu icon, More options icon

	Siikalatvan Kunta (511412) (n = 189)			Siikalatvan Kunta (511412) (n = 186) (Edellinen vastaava ajanjakso)		
	Sairastaneet	PV	Pros	Sairastaneet	PV	Pros
M (Tukielin)	16	788	28,4	18	913	25,7
R (Sairauden oireet)	134	586	21,1	152	658	18,5
J (Hengitys)	65	311	11,2	46	245	6,9
F (Mielenterveys)	17	287	10,3	17	1194	33,5
G (Hermosto)	8	231	8,3	7	339	9,5
C (Kasvaimet)	Alle 5	194	7	0	0	0
O (Raskaus)	5	170	6,1	0	0	0
MUUT	28	206	7,4	35	210	5,9
Yhteensä	159	2773	100	181	3559	100

Taulukko 14. Poissaolojen diagnoosijakauman mukaan tukielin ja mielenterveysperusteiset syyt ovat suurimmat syyt sairauspöissaoloihin.

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 2024 yhteensä 236 yhteydenottoa henkilöstön kanssa (2023: 190 kpl). Työkuntoon -raportin mukaan yhteydenotot liittyivät työkyvyn tukemiseen, työkykyarvioihin, työhönpaluuarvioihin 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, jonka käyttö on jatkunut edelleen vuonna 2024.

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. Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2024 - 2025 hyväksyttiin kunnanhallituksessa 11.6.2024. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2024 kolme (3) kertaa.

Uudet työsuojeluvaltuutetut aloittivat toimikautensa vuoden 2022 alussa. Työsuojeluvaltuutetuille on järjestetty koulutusta työsuojelun osa-alueelta ja työsuojelukoulutusta oli vuonna 2024 yhteensä 1 pv.

Työntekijöiden valitsevat 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 2024 työnantajaa sitovia sopimuskorotuksia tehtiin seuraavasti:

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS
1.2.2024	Kehittämishjelma-erä (keskitetty erä)				0,119 %
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %		
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %		2,27 %
1.6.2024	Paikallinen järjestely-erä	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %		0,40 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %
1.6.2024 ja 1.8.2024	Kehittämishjelma-erä (keskitetty erä)*****		0,32 %		

Taulukko 15. Prosentuaaliset sopimuskorotukset sopimusaloittain 2024.

Siikalatvan kunnassa vuoden 2024 sopimuskorotukset olivat yhteensä 8 617,41 €/kk jakautuen sopimusaloittain seuraavasti:

	Korotukset sopimusaloittain yht.
KVTES	4 880,67 € /kk
OVTES G	608,53 € /kk
OVTES	2 530,02 € /kk
TS	598,19 € /kk

Taulukko 16. Sopimuskorotusten vaikutukset (eur./kk) sopimusaloittain.

Vuonna 2024 Siikalatvan kunnan henkilöstökustannukset olivat kokonaisuudessaan 9,5 miljoonaa euroa (2023: 9,2 miljoonaa euroa).

Henkilöstökustannukset	2024	2023
Henkilömäärä (vakituinen henkilöstö)	189 henkilöä	206 henkilöä
Palkkakustannukset (koko henkilöstö)	9,5 milj. €	9,2 milj. €

Taulukko 17. Henkilöstökustannukset vuosina 2023 ja 2024.

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. Hyvinvoinnin 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 **välittämisen malli** sekä **tilapäisen työn toimintamalli**.

- Varhaisen välittämisen 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.
- Tilapäisen 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 tilapäisen työn tekeminen on mahdollista. Vasta tämän jälkeen työntekijä keskustelelee esimiehen kanssa, löytyykö

rajoitteeseen sopivaa työtä, edellä mainitut kriteerit huomioon ottaen. Tilapäisen 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

Toukokuussa 2024 henkilöstölle järjestettiin kunnan historian kolmas henkilöstöjuhla. Henkilöstöjuhla pidettiin Tyrnävällä, Hannuksen piilopirtissä. Juhlassa kuultiin hyvinvointiluento teemalla *”Oma hyvinvointi”*, sekä jaettiin ansiomerkit kunnan palveluksesta eläköityneille henkilöille. Lisäksi ohjelmassa oli hyvää ruokaa ja rentoa yhdessäoloa.

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.

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 palvelualueen 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 aihe alueen koulutuksiin. Eduhousen koulutuksiin osallistutaan etäyhteyksien välityksellä. Verkkokoulutuksista on tullut arkipäivää. Ne mahdollistavat helpomman osallistumisen koulutuksiin ja ovat kustannustehokkaita.

Lisäksi Siikalatvan kunta panostaa työntekijöidensä tietoturva- ja tietosuojakoulutuksiin. Käytössämme on Navisec Flex koulutus alusta, jossa kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus suorittaa yleiset tietosuojakoulutukset, sekä lisäksi opetustoimelle ja varhaiskasvatukselle on tarjolla vielä erilliset palvelualuekohtaiset syventävät tietosuojakoulutukset.

Työnantajalla on oikeus saada järjestämästään ja/tai kustantamastaan koulutuksesta koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Vuonna 2024 koulutuskorvausta haettiin yhteensä 163 koulutuspäivästä ja niihin osallistui 80 työntekijää. Näistä 26 työntekijää osallistui koulutuksiin yhtenä päivänä, 25 työntekijää kahtena päivänä ja 29 työntekijä vähintään kolmena päivänä. Koulutuskorvausta on mahdollista anoa enintään kolmen päivän koulutuksen osalta / työntekijä. Vuonna 2024 koulutuskorvausta saatiin yhteensä 3496,35 €.

Henkilöstön ammatillinen osaaminen on yksi hyvinvoinnin 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 2024 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 palveleмиensa 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. Arjen onnistujien palkitsemisia jatkettiin edelleen vuonna 2024.

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 2024 yhteensä seitsemän (7) kertaa ja kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita:

- Perhepäivähoitajien TVA
- Varhaisen välittämisen toimintamalli
- Koulutussuunnitelman 2024 päivitys
- Rekrytointilisä
- Henkilöstökertomus 2023
- TE2024 valmistelun eteneminen
- Tilinpäätös 2023
- Henkilöiden nimeäminen - Henkilöstön terveydentilatietojen käsittely
- Työsuojelun toimintaohjelma 2024-2025
- Työllisyyspalvelujen tilat 2025 alkaen
- Esihenkilöfoorumi
- Asiakaspalvelun turvallisuusohje
- Siikalatvan kunnan sosiaalisen median ohje
- Perehdytysopas ja -suunnitelma
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2025-2026
- Osaamiskartoituksen tulokset
- KVTES:n mukaisen esimerkkiruokailun käytäntö
- Talousarvio 2025 ja -suunnitelma 2026-2027
- Hyvinvoinnin johtamismatriisi
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025-2026
- Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus 2022-2025/Henkilökohtaiset lisät
- Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2022 - 2025/Henkilökohtaiset lisät
- Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus 2022-2025/Henkilökohtaiset lisät
- Kriisitoimintaohjeet

9. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Siikalatvan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2025 - 2026 on käsitelty yhteistyötoimikunnassa (14.10.2024 § 37) ja kunnanhallituksessa (28.10.2024 § 270).

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 edistämisessä 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 työnantajakuva syntymiseen. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla hyödyttää siis sekä työntekijöitä että työnantajaa.

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