



## HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023



Käsittely: Työyhteisötoimikunta 28.3.2024  
Kunnanhallitus  
Kunnanvaltuusto



|  |    |
|--|----|
| 1. Johdanto .....                            | 3  |
| 2. Henkilöstön määrä ja rakenne .....        | 4  |
| 2.1 Palvelusuhteen luonne .....              | 4  |
| 2.2 Henkilöstö palvelualueittain.....        | 4  |
| 2.3 Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus.....      | 6  |
| 2.4 Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä..... | 6  |
| 3. Vaihtuvuus ja eläköityminen .....         | 7  |
| 3.1 Vaihtuvuus.....                          | 7  |
| 3.2 Eläke-ennuste .....                      | 8  |
| 3.3 Työkyvyttömyyseläkemaksu.....            | 9  |
| 4. Työaika ja työpanos.....                  | 9  |
| 4.1 Henkilötyövuosi .....                    | 9  |
| 4.2 Vuosityöaika .....                       | 10 |
| 5. Poissaolot .....                          | 11 |
| 5.1 Poissaolopäivät.....                     | 11 |
| 5.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat.....     | 12 |
| 6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset.....   | 14 |
| 7. Terveystoimintakyky ja työsuojelu.....    | 15 |
| 7.1 Työterveyspalvelut .....                 | 15 |
| 7.2 Työsuojelu .....                         | 17 |
| 7.3 Osaamisen kehittäminen.....              | 17 |
| 8. Yhteistoiminta .....                      | 18 |
| 9. Kooste toimintavuodesta .....             | 18 |



## 1. Johdanto

Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa vuosittain tietoa ja kokonaiskuvaa henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta johtamisen ja henkilöstösuunnittelun tueksi sekä auttamaan toimien kohdistamisessa oikeaan suuntaan. Limingassa henkilöstökertomus (henkilöstöraportti) on laadittu vuodesta 2004 lähtien.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ovat vuonna 2021 antaneet kunnille uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksen mukaan kuntien ja kuntayhtymien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Henkilökertomuksen laadinnan suosituksessa tuodaan esiin näkökulmia neljältä eri aihealueelta: osaaminen ja uudistuminen, työhyvinvoinnin johtaminen, johtaminen ja esihenkilötyö sekä tuottavuus ja tuloksellisuus. Kuntien välistä vertailua ja tietojohdamista tukemaan on yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät. Näitä mittareita tukemaan voi kunta johtaa omasta strategiastaan lisää mittareita.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä. Henkilöstökertomus kytkeytyy osaksi kunnan henkilöstöstrategiaa. Hyvinvoivat kunnan työntekijät jaksavat palvella asiakkaitaan, kehittää työtään ja ovat uudistamismyönteisiä. Kuntatalouden kiristymisen, työvoiman ikääntymisen sekä kunta- ja palvelurakennetta koskevien laajojen muutosten myötä kuntatyönantajaan kohdistuu tulevaisuudessa aiempaa enemmän vaatimuksia hyvästä henkilöstöpolitiikasta. Riittävien ja laadukkaiden peruspalvelujen turvaaminen niukkenevilla resursseilla edellyttää kunnilta hyvää henkilöstöjohtamista ja henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin ylläpitämistä ja jatkuvaa kehittämistä.

Henkilöstökertomuksessa tarkastellaan kuntaa sekä kokonaisuutena että palvelualueittain. Lähtökohtana on, että henkilöstöstä kerätään olennaista tietoa etenkin osaamisen, työhyvinvoinnin ja toiminnan kehittämisen suhteen. Lisäksi henkilöstöä kuvaavat tilastot kertovat kehityksen suunnan. Samalla henkilöstökertomuksen avulla voidaan arvioida henkilöstöstrategian toteutumista.

Henkilöstökertomuksen tiedot kerätään Personec FK –järjestelmästä, joka on otettu käyttöön vuonna 2013. Lisäksi Limingassa on käytössä Personec ESS –itsepalveluasointi, jolla on sähköistetty henkilöstön palvelussuhteiden keskeytystietojen ilmoittaminen (poissaolot ja vuosilomat) sekä työsopimusten ja virkamääräysten laadinta.

Limingan kunnan organisaatorakenne on muuttunut vuoden 2023 alussa, kun sosiaali- ja terveystyöpalvelut sekä tukipalveluissa työskentelevää henkilöstöä on siirrynyt hyvinvointialue Pohteelle. Muutoksesta johtuen palvelualuekohtaisista tiedoista ei ole saatavissa vertailutietoja aiempiin vuosiin verrattuna. Koko kunnan tiedot ovat kuitenkin vertailukelpoisia. Henkilöstökertomuksessa esitetyt tiedot henkilöstön määrästä ja rakenteesta ovat vuoden 2023 viimeisen päivän mukaisia. Osa tiedoista, kuten poissaolotiedot sekä henkilötyövuosilaskelmat, ovat koko vuodelta.

Henkilöstökertomus käsitellään valmistumisen jälkeen työyhteisötoimikunnassa, kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa. Kertomus esitellään esihenkilöille esihenkilöpalaverissa tai esihenkilöpäivän yhteydessä.



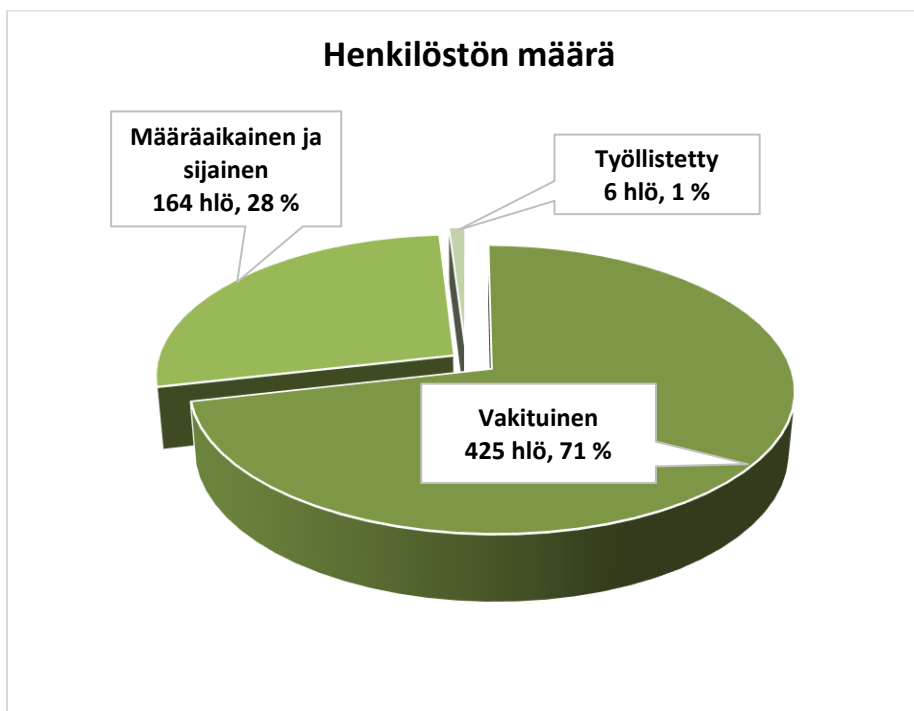
## 2. Henkilöstön määrä ja rakenne

### 2.1 Palvelusuhteen luonne

Limingan kunnan henkilöstömäärä vuoden 2023 lopussa oli 595 henkilöä. Henkilöstömäärä kattaa kunnan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Lukuun sisältyvät myös sivutoimiset tuntiopettajat. Sivuvirassa tai -toimessa olevien lukumäärä 31.12.2023 oli 25 henkilöä. Lukuun eivät sisälly palkkionsaajat, opiskelijat ja harjoittelijat.

Kokonaisuutena 31.12.2023 vakinaista henkilöstöä oli 425 henkilöä ja määräaikaisia on 164 henkilöä (sisältäen sijaiset). Työllistettyjä oli vuoden viimeisenä päivänä palvelussuhteessa 6 henkilöä.

**Kaavio 1** Henkilöstön määrä



Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien KT tilaston mukaan kunta-alalla työskenteli lokakuussa 2022 yhteensä 444 000 henkilöä, joista vakinaisia oli 75 %.

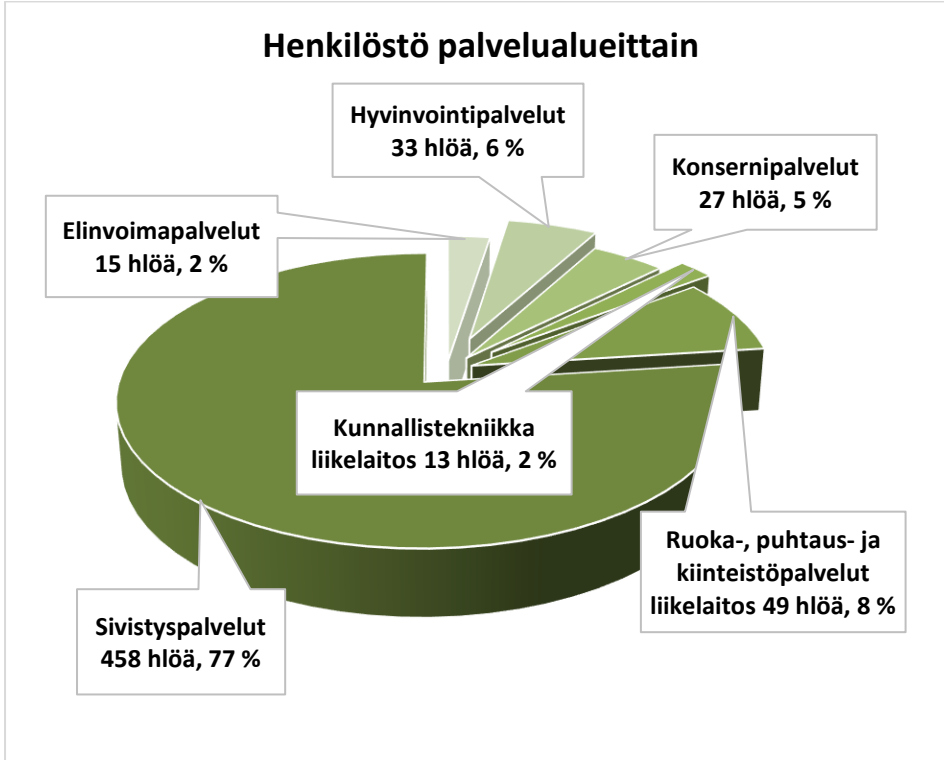
Vuonna 2023 Limingan kunnan henkilöstöstä vakinaisia oli 71 % ja määräaikaisten sekä sijaisten osuus oli 28 %. Työllistettyjen osuus koko henkilöstöstä oli 1 %. Kunta-alan valtakunnalliseen tilanteeseen nähden Limingassa vakinaisen henkilöstön osuus on keskimääräistä hieman alhaisempi.

### 2.2 Henkilöstö palvelualueittain

Palvelualueittain tarkasteltuna henkilöstömäärästä yli puolet, 77 % sijoittuu sivistyspalveluihin (varhais- ja perusopetus, lukio, musiikkiopisto). Muut palvelualueet ovat selkeästi pienempiä henkilöstömäärältään. Hyvinvointipalvelujen henkilöstömäärään sisältyvät kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat.



**Kaavio 2** Henkilöstö palvelualueittain



**Kaavio 3** Henkilöstö työyksiköittäin

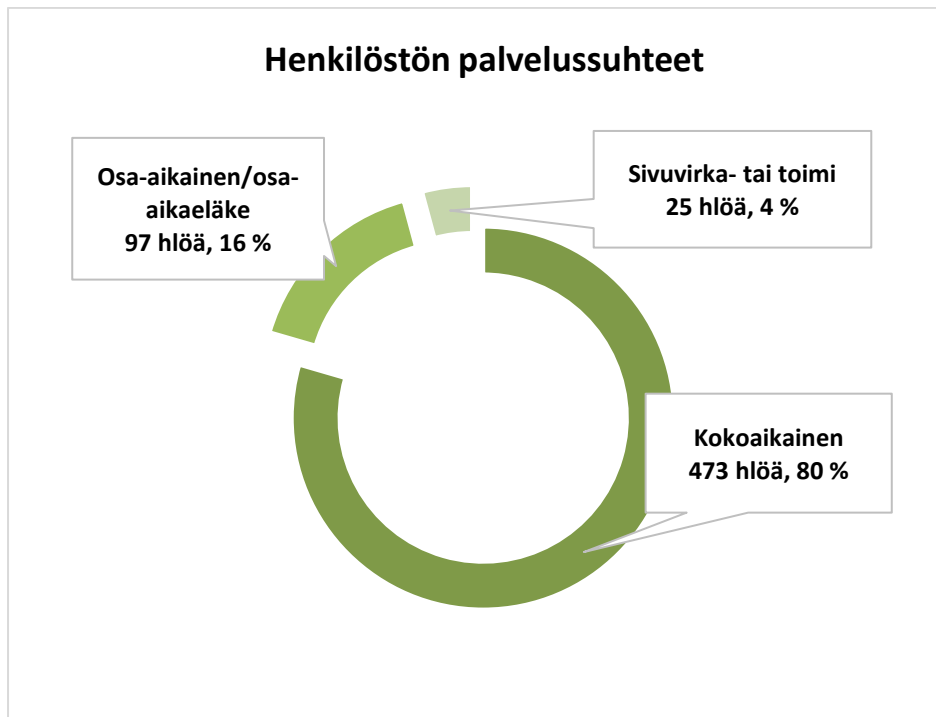




### 2.3 Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus

Vuoden 2023 lopussa koko henkilöstöstä 16 % (97 henkilöä) oli osa-aikaisessa palvelussuhteessa ja 4 % (25 henkilöä) sivuvirassa tai –toimessa. Osa-aikaisuuden perusteena on ollut lakisääteinen peruste, työntekijän oma toive tai osasairauspäiväraha.

**Kaavio 4** Henkilöstön palvelussuhteet



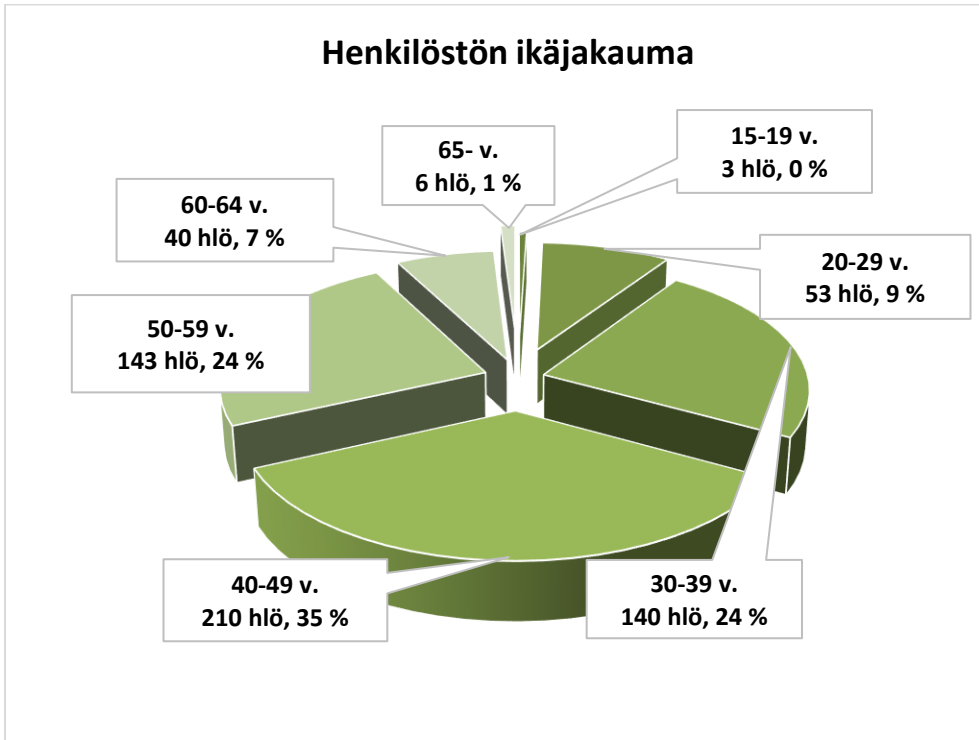
### 2.4 Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä kunta-alalla on noin 45 vuotta. Keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Limingan kunnan henkilöstöstä suurin osa sijoittuu ikäluokkaan 40–49 v. Henkilöstön keski-ikä on 44,5 vuotta.



Kaavio 5 Henkilöstön ikäjakauma



### 3. Vaihtuvuus ja eläköityminen

#### 3.1 Vaihtuvuus

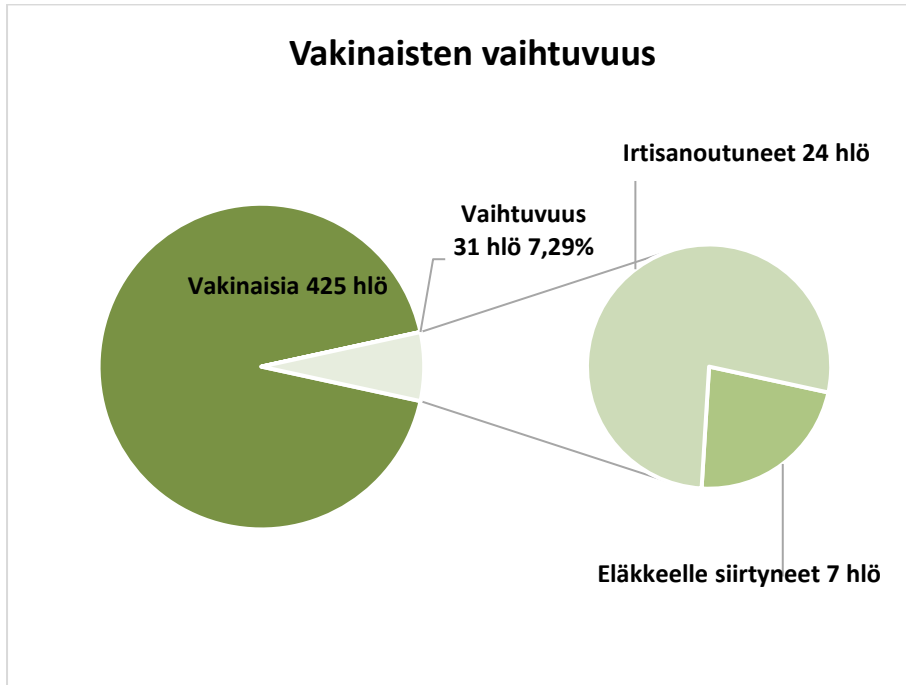
Vakinaisen henkilökunnan vaihtuvuusprosentti on ollut 7,29 %. Lähtövaihtuvuus on laskettu suhteuttamalla lähteneiden määrä edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön määrään.

Vakinaisesta henkilöstöstä on irtisanoutunut 24 henkilöä ja eläkkeelle (sisältäen työkyvyttömyyseläkkeen) on siirtynyt 7 henkilöä.

Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on ollut 65 vuotta.



**Kaavio 6** Vakinaisten vaihtuvuus



### 3.2 Eläke-ennuste

Alla olevassa kaaviossa on esitetty eläkeiän täyttävän henkilöstön lukumäärä vuosille 2024–2034. Arvion mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle on mahdollisesti jäämässä arviolta 40 henkilöä. Eläkeiän jo täyttäneitä on kunnan palvelussuhteessa 12 henkilöä, joista kaksi on sivutoimisia tuntiopettajaa.

Ennuste perustuu henkilöstöhallinnon järjestelmän tietoihin kunkin henkilön eläkeiän täyttymisestä. Mahdolliset ennenaikaiset eläköitymiset ja työssä jatkaminen eläkeiän täyttymisen jälkeen vaikuttavat eläke-ennusteen toteutumiseen.





**Kaavio 7** Eläkeiän täyttävät vuosina 2024 - 2034



### 3.3 Työkyvyttömyyseläkemaksu

Kuntakohtaista työkyvyttömyyseläkemaksua peritään palkkaperusteisen eläkemaksun yhteydessä. Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 131 835,64 euroa vuonna 2023.

## 4. Työaika ja työpanos

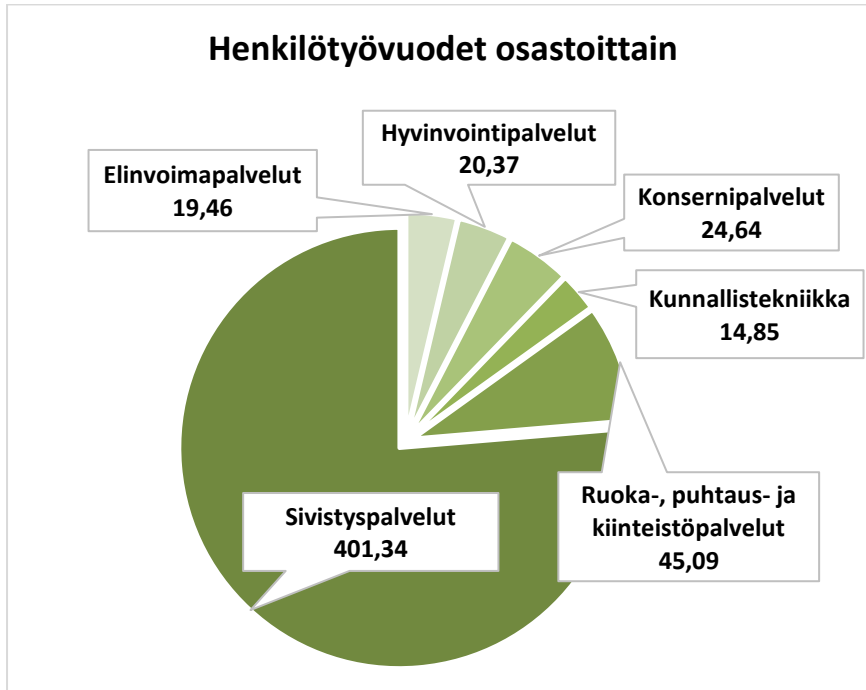
### 4.1 Henkilötyövuosi

Palvelussuhteiden määrä ei suoraan kerro, millä henkilöstöpanoksella kunnan palvelu on vuoden aikana tuotettu. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön vuoden työskentelyä. Laskelmassa ovat mukana lyhytaikaiset sijaiset ja osa-aikatyöntekijät, jotka on muutettu kokoaikaisiksi työajan suhteessa. Henkilötyövuosiin sisältyvät kaikki palkalliset palveluksessaolopäivät. Toteutunut henkilötyövuosi ei sisällä palkattomia poissaoloja eikä lisä- ja ylityötunteja.



**Kaavio 8** Henkilötyövuodet osastoittain



**Taulukko 1** Henkilötyövuodet osastoittain

| Osastot                            | Teoreettinen  |              | Muut palkalliset poissaolot | Palkattomat poissaolot | Toteutunut htv |
|------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------|------------------------|----------------|
|                                    | htv           | Vuosilomat   |                             |                        |                |
| Elinvoimapaalvelut                 | 20,73         | 1,96         | 2,99                        | 1,27                   | 19,46          |
| Hyvinvointipalvelut                | 20,95         | 2,09         | 2,70                        | 0,58                   | 20,37          |
| Konsernipalvelut                   | 24,85         | 2,78         | 3,78                        | 0,20                   | 24,64          |
| Kunnallistekniikka                 | 14,90         | 1,78         | 2,50                        | 0,05                   | 14,85          |
| Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöpalv. | 46,71         | 5,61         | 8,78                        | 1,62                   | 45,09          |
| Sivistyspalvelut                   | 450,14        | 20,54        | 45,14                       | 48,79                  | 401,34         |
| <b>Yhteensä</b>                    | <b>578,29</b> | <b>34,77</b> | <b>65,90</b>                | <b>52,52</b>           | <b>525,76</b>  |

## 4.2 Vuosityöaika

Henkilöstön ajankäytöllä seurataan henkilöstön todellista työpanosta eli kuinka kokonaistyöaika jakaantuu tehtyyn työaikaan ja poissaoloaikaan. Tehdyn työajan määrä saadaan, kun teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta vähennetään poissaolopäivät ja lisätään rahana korvatut lisä- ja ylityöt. Laskelma tehdään työpäivinä.

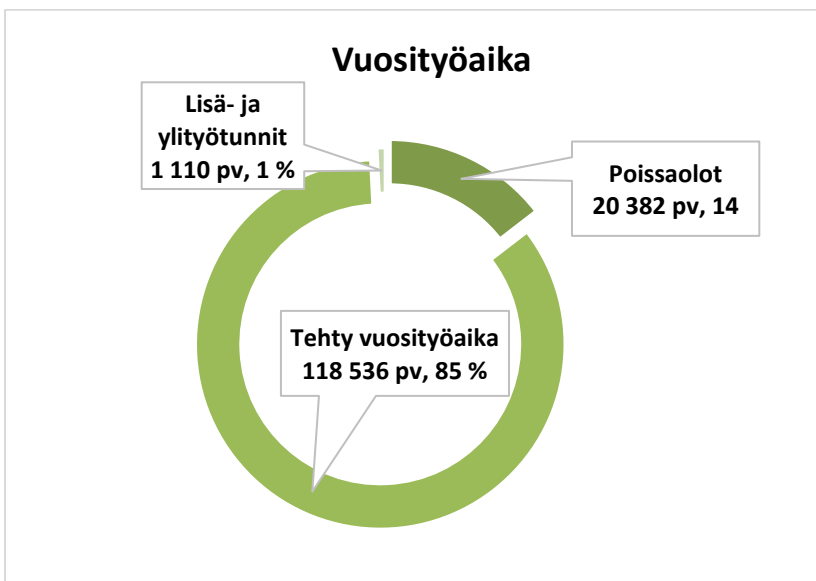
Vuonna 2023 teoreettinen säännöllinen vuosityöaika oli 149 282 työpäivää ja tehty työaika oli 118 536 työpäivää. Vuonna 2023 tehdyn työajan työpanokseksi tulee näin ollen 79,40 %.



**Taulukko 2** Työajan jakautuminen

| Työpäivät                               | Tunteina       | Työpäivinä     | Euroina           | % säännöllisestä teoreettisesta vuosityöajasta |
|---|----------------|----------------|-------------------|--|
| Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika  | 953 545        | 149 282        | 21 807 402        |  |
| - Muut palkalliset poissaolot           | 10 621         | 1 485          | 155 363           | 0,99 %   |
| - Muut palkattomat poissaolot           | 71 188         | 10 179         | 0                 | 6,82 %   |
| - Perhevapaat                           | 11 826         | 1 695          | 71 066            | 1,14 %   |
| - Terveysperusteiset poissaolot         | 54 002         | 7 695          | 735 933           | 5,15 %   |
| - Vuosiloma ja muut lomat               | 68 515         | 9 127          | 1 126 267         | 6,11 %   |
| - Yksityisasiat                         | 10 401         | 1 675          | 0                 | 1,12 %   |
| + Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit | 5 568          | 1 110          | 190 997           | 0,74 %   |
| <b>Tehty vuosityöaika</b>               | <b>732 560</b> | <b>118 536</b> | <b>19 909 770</b> | <b>79,40 %</b>                                 |

**Kaavio 9** Kokonaistyöajan jakautuminen



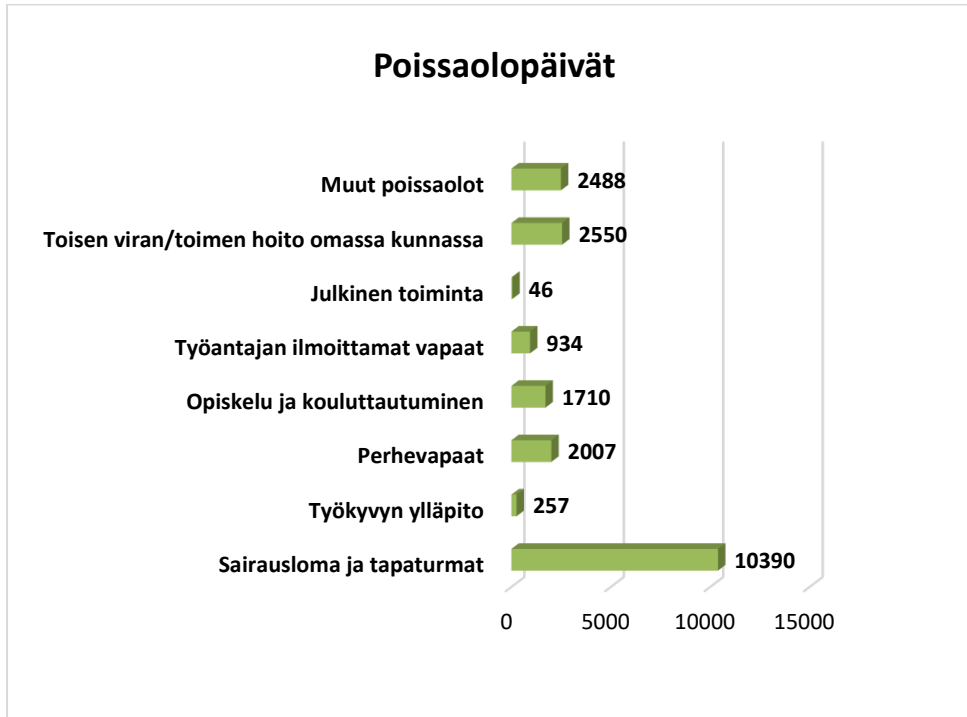
## 5. Poissaolot

### 5.1 Poissaolopäivät

Poissaolopäivien määrä vuonna 2023 oli yhteensä 20 382 kalenteripäivää. Poissaolopäiviin eivät sisälly vuosilomapäivät. Muista syistä johtuneet poissaolot ovat pääasiassa palkattomia virka- ja työlomia. Työkyvyn ylläpito sisältää kuntoutuksen sekä määräaikaisen kuntoutustuen (eläke).



**Kaavio 10** Poissaolopäivien jakautuminen



## 5.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Sairauspäivien määrä vuonna 2023 oli kaikkiaan 10 390 kalenteripäivää. Sairauspoissaolopäivät sisältävät omailmoitus poissaolopäivät, joita oli 2 376 kalenteripäivää.

Sairauspoissaolopäivien määrä työntekijää kohden oli 17,5 pv / työntekijä. Sairauspoissaolopäiviä kunta-alalla oli 20,7 pv / työntekijä vuonna 2022.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta:  $\text{Sairauspoissaoloaika (pv)} / \text{koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv)} \times 100 = \text{sairauspoissaolo \%}$ . Sairauspoissaoloprosenttiosuus teoreettisesta työajasta on 7 %.

Lyhyessä sairauspoissaolossa voidaan käyttää omailmoitusmenettelyä. Työntekijä voi olla sairastumisen takia pois töistä esihenkilön luvalla yhdestä päivästä viiteen päivään. Esihenkilö hyväksyy poissaolon päivä kerrallaan. 1.2.2020 alkaen omailoituksessa ei ole rajattu sairauspoissaolon syytä. Omailmoitukset ovat mukana sairauspäivien kokonaismäärässä.

Työssä tai työmatkalla sattuneita tapaturmia oli vuonna 2023 yhteensä 36 kpl. Nämä aiheuttivat vuonna 2023 yhteensä 197 tapaturmista johtuvaa sairauspoissaolopäivää. Vapaa-ajan tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja on ollut 59 päivää.



**Taulukko 3** Sairauspoissaolon kesto

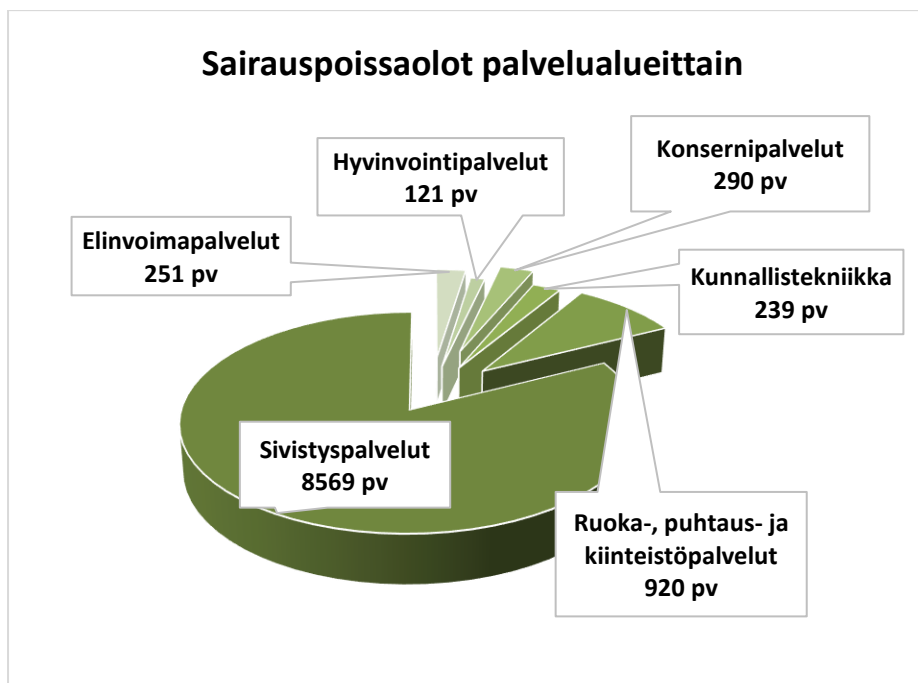
| Sairauspoissaolon kesto | Työntekijöitä | Päiviä        |
|-------------------------|---------------|---------------|
| 1-7 pv                  | 556           | 4 395         |
| 8-29 pv                 | 106           | 1 993         |
| 30-59 pv                | 32            | 1 314         |
| 60-89 pv                | 6             | 417           |
| 90-179 pv               | 11            | 1 463         |
| Yli 180 päivää          | 3             | 808           |
| <b>Yhteensä</b>         |               | <b>10 390</b> |

| Sairauspoissaoloista: |    |     |
|-----------------------|----|-----|
| Työtaturmat, kpl      | 29 | 150 |
| Työmatkataturmat, kpl | 7  | 47  |

Yli 180 päivän poissaolot ovat palkattomia.

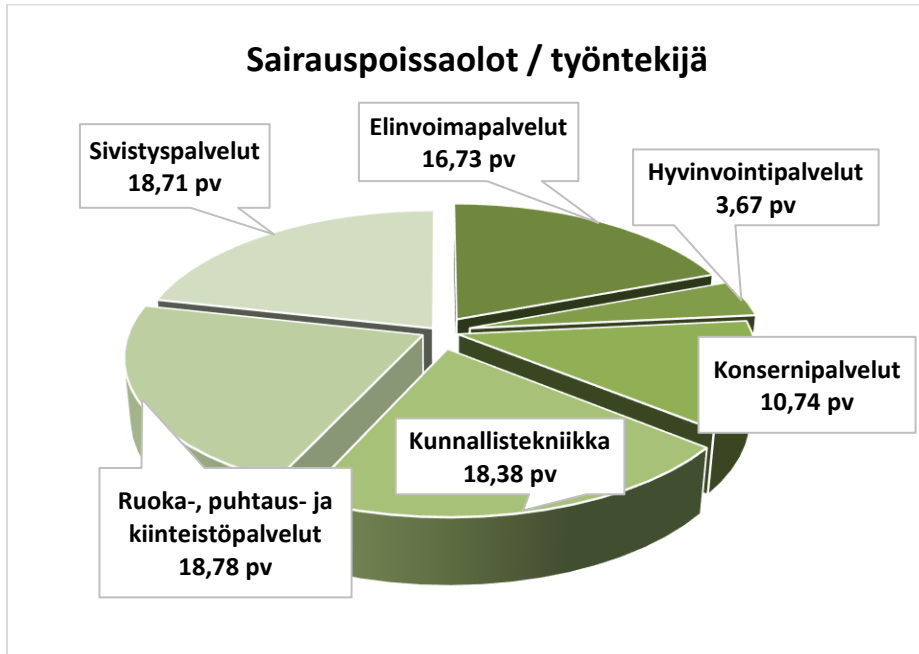
Keskimäärin sairauspoissaoloja on ollut 17,5 päivää yhtä työntekijää kohden. Henkilöstömäärältään pienemmillä palvelualueilla yksittäiset poissaolot voivat nostaa keskimääräistä poissaoloa huomattavasti. Työterveyshuollon raportoinnin mukaan 43 % henkilöstöstä ei ole sairauspoissaoloja ollenkaan.

**Kaavio 11** Sairauspoissaolot palvelualueittain





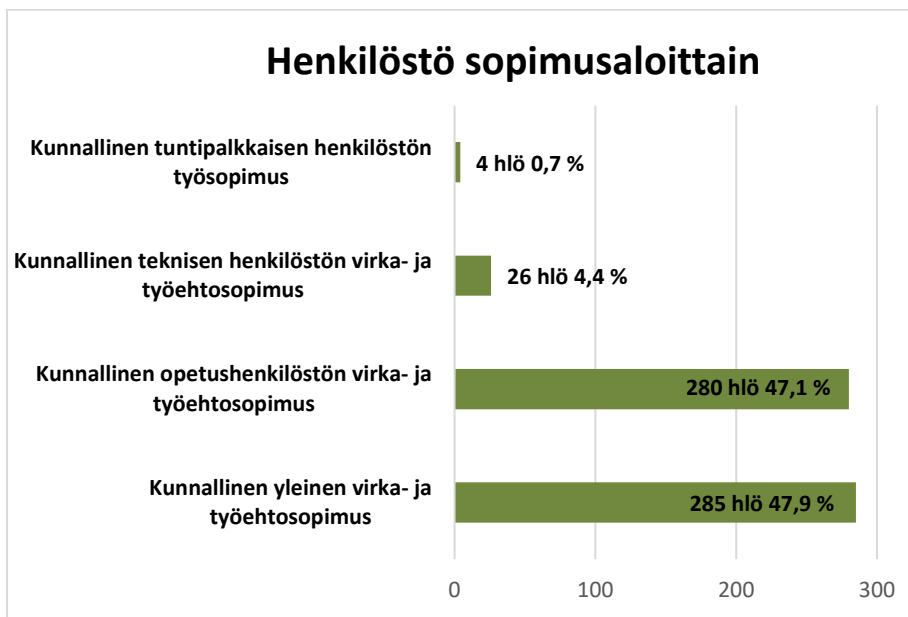
**Kaavio 12** Sairauspoissaolot / työntekijä



## 6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

Sopimusaloittain jaoteltuna 31.12.2023 tilanteen mukaan henkilöstöstä 47,9 % kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin ja 47,1 % opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES) piiriin. 4,4 % henkilöstöstä on kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) piirissä ja 0,7 % henkilöstöstä on kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksessa (TTES) piirissä.

**Kaavio 13** Henkilöstö sopimusaloittain





Henkilöstömenoihin on laskettu kaikki palkat ja palkkiot sivukuluineen sekä henkilöstökorvaukset (KELA:n ja vakuutusyhtiön maksamat korvaukset työnantajalle). Henkilöstömenot ovat 21 899 118 euroa. Sosiaalikuluihin sisältyvät sosiaaliturva-, eläke- sekä tapaturma-, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutusmaksut. Henkilöstömenoista sosiaalikuluja on 838 910 euroa. Henkilöstökulut asukasta kohden ovat 2 136 euroa.

## 7. Terveellinen toimintakyky ja työsuojelu

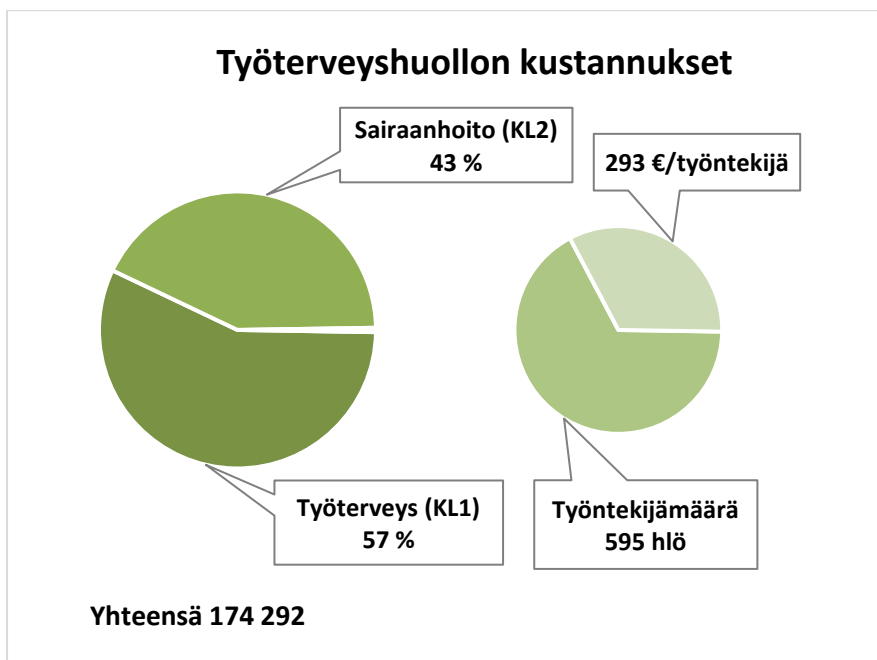
### 7.1 Työterveyspalvelut

Työterveyshuollon uusi sopimuskausi alkoi 1.4.2021, jolloin työterveyshuollon palvelujen tuottajana aloitti Pihlajalinna Oulu Oy, Pihlajalinna Liminka. Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijän kanssa yhteistoiminnassa:

- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta
- työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- työyhteisön toimintaa

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat työterveyshuollon korvaushakemuksen mukaan yhteensä 174 292 euroa vuonna 2023. Lisäsopimuksella on ostettu mielenhuoli palvelua sekä lyhytterapiaa. Näiden yhteenlasketut kustannukset olivat noin 12 000 euroa. Myös influenssarokotus on tarjottu henkilöstölle, jotka työskentelevät lasten- ja nuorten parissa. Rokotuksen tuomat kustannukset olivat lähes 8 000 euroa. Ennaltaehkäisevän toiminnan (KL1) osuus kokonaiskustannuksista oli 57 %.

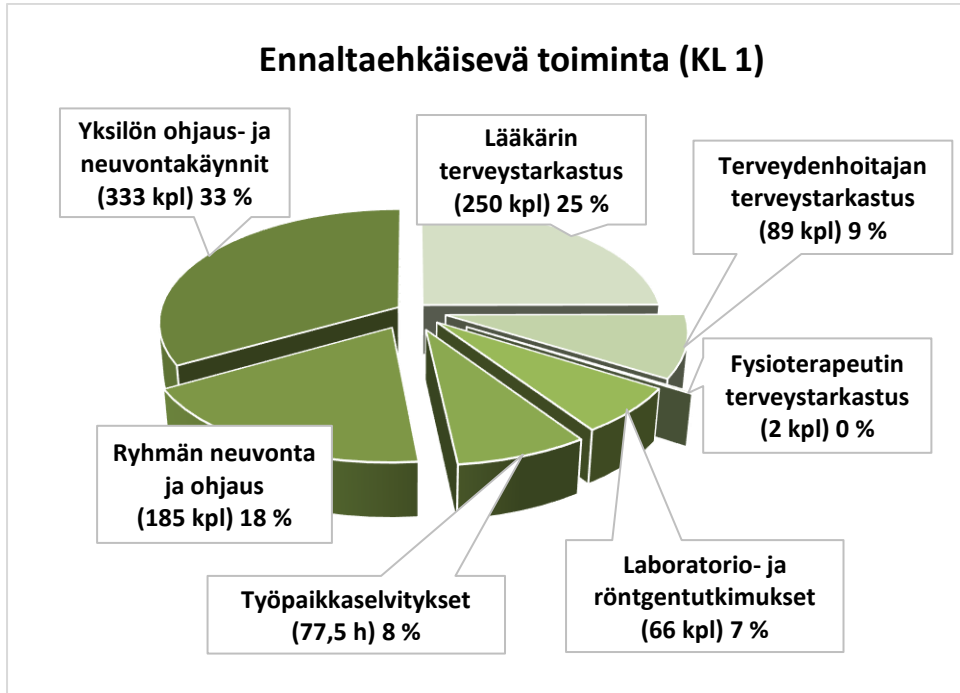
**Kaavio 14** Työterveyshuollon kustannukset





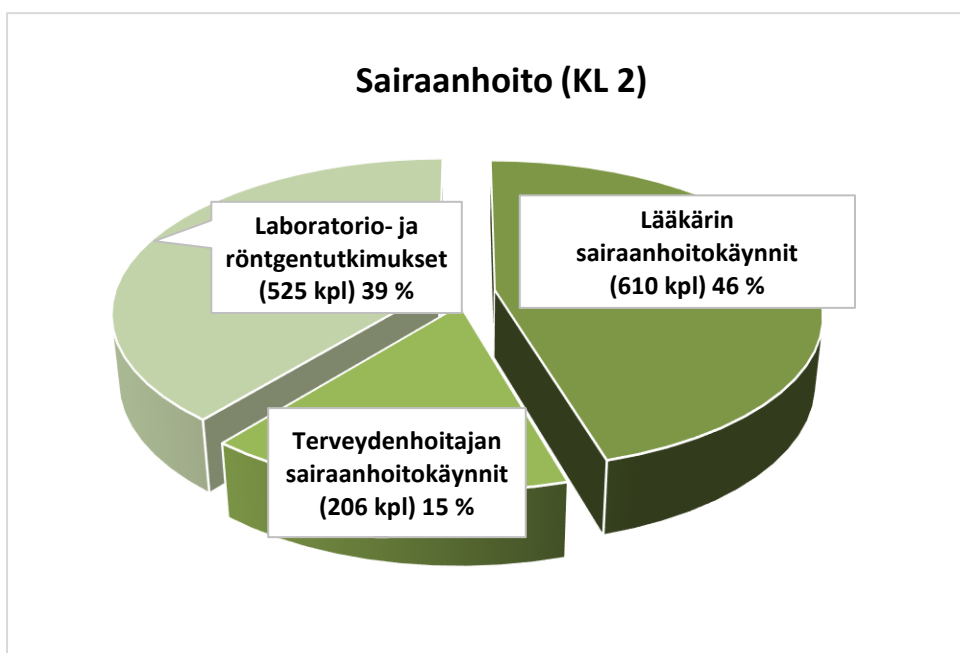
Ennaltaehkäisevässä toiminnassa (KL1) tehtiin vuoden 2023 aikana yhteensä kaikkiaan 339 terveystarkastusta. Työpaikkaselvityksiä on tehty kaikkiaan 77,5 tuntia.

**Kaavio 15** Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta



Sairaanhoitokäyntejä on tehty lääkärille ja terveydenhoitajalle 816 kappaletta vuonna 2023.

**Kaavio 16** Työterveyshuollon sairaanhoidon palvelut







## 7.2 Työsuojelu

Työsuojelutoiminnalla järjestetään työntekijöiden työympäristö mahdollisimman turvalliseksi ja terveelliseksi. Samoin työn henkistä kuormittavuutta pyritään jatkuvasti seuraamaan. Limingan kunnan työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö ja kaksi työsuojeluvaltuutettua. Työsuojelutoiminta on järjestetty yhteistyössä työyhteisötoimikunnan kanssa.

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Limingassa yhteistoimintaa edustaa työyhteisötoimikunta, johon kuuluu työnantajan edustajien lisäksi eri pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet.

Työsuojeluorganisaation tehtävänä on kehittää ja parantaa työturvallisuutta ja työterveyttä työpaikoilla työnantajan ja henkilöstöryhmien välisellä yhteistyöllä. Organisaation riskejä arvioimalla ja minimoimalla pyritään ennaltaehkäisemään mahdollisia työtapaturmia, ja jo tapahtuneista tilanteista pyritään oppivana organisaationa löytämään ratkaisuja, kuinka vastaavanlaiset tilanteet ehkäistään. Sekä työtapaturmat että läheltä piti – tilanteet kirjataan sähköiseen työturvallisuusjärjestelmään WPro:on. Vuoden 2023 aikana Limingan kunnan eri työyksiköistä tehtiin WPro-järjestelmään kaikkiaan 172 työturvallisuusilmoitusta. Ilmoituksista 16,5 % ovat aiheuttaneet kehittämistoimenpiteitä, 12,8 % ei ole aiheuttanut toimenpiteitä lainkaan, 50 % tapahtuneista on informoitu esihenkilöä. Tapahtumapaikkoina ovat olleet pääsääntöisesti koulut ja päiväkodit.

## 7.3 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamiseen kehittämiseen kuuluu osaamisen ylläpito ja siirtäminen sekä uuden osaamisen hankkiminen.

Ulkoisten ja sisäisten koulutuspäivien määrä vuonna 2023 oli 1085 päivää, mikä tekee 1,8 pv työntekijää kohden. Koulutuksina on hyödynnetty webinaareja selkeästi enemmän kuin aikaisemmin. Koulutusmahdollisuuksia on ollut laajemmin tarjolla ja lyhyisiinkin koulutuksiin on pystytty osallistumaan, kun ei ole tarvinnut käyttää aikaa matkustamiseen. Tämä näkyikin selvästi alle 4 tunnin koulutusten lisääntyneenä määränä.

Digi -hanke on järjestänyt eriaiheisia lyhyitä täsmäkoulutuksia sähköisten välineiden käyttöön. Koulutukset ovat tallennettuina myöhemmin käytettäväksi ja ne toimivat myös perehdyttämisvälineinä jatkossa.

Koulutuskustannuksia vuonna 2023 oli yhteensä 164 280 euroa. Koulutuskustannukset sisältävät ainoastaan suorat koulutuskustannukset, joihin eivät sisälly päivärahat, matkakulut ja palkkakustannukset. Meidän Stepit -hanke mahdollisti esihenkilöiden kouluttamiskokonaisuuden avoimen keskustelukulttuurin vahvistamiseksi. Lisäksi hankkeen ohessa päivitettiin kehityskeskustelulomake, joka mahdollistaa työntekijälle vaikuttamisen kehityskeskustelussa keskusteltaviin aiheisiin.

Tietoturvaosaamista on vahvistettu tietoturva ja tietosuojakoulutusosoiden käyttöönottamisella. Jokaisen tulee suorittaa koulutus vuosittain sähköisessä järjestelmässä.



## 8. Yhteistoiminta

Kunnallisen yleissopimuksen mukaista yhteistoimintaa on toteutettu työpaikoilla sekä työpaikkakokousten että keskustelujen muodossa. Henkilöstön ja työnantajan välistä edustuksellista yhteistoimintaa on toteutettu työyhteisötoimikunnassa.

Työyhteisötoimikunnan kokoonpano pieneni, kun henkilöstön mukana siirtyi hyvinvointialueelle pääsopijajärjestöjen edustajia. Työyhteisötoimikunnan kokoonpanossa on yhteensä 7 jäsentä. Työnantajan edustajia on kolme, työntekijöitä edustavat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä kunnan työsuojeluvaltuutetut. Lisäksi toimikuntaan kuuluu organisaatiolle nimetty työterveyshoitaja. Vierailijoita käy kokouksissa tarpeen mukaisesti.

Vuoden 2023 aikana työyhteisötoimikunta on kokoontunut 9 kertaa. Kuluneen vuoden aikana työyhteisötoimikunnassa on ollut käsiteltävänä työhyvinvointikysely, henkilöstön jaksaminen, koulutusasiat, työohjeiden päivitys sekä työsuojeluasiat.

## 9. Kooste toimintavuodesta

Vuosi 2023 on ollut koronasta toipumista monessa mielessä. Koronan jälkeen on lähdetty rakentamaan uudenlaista arkea.

Vuosi 2023 käynnistyi henkilöstön työhyvinvointikyselyllä. Ensimmäistä kertaa käytettiin Kuntien eläkevakuutusyhtiö Kevan valmista kyselypohjaa. Henkilöstö vastasi kyselyyn erittäin hyvin, sillä vastausprosentti oli 72,9. Kyselyn tulokset käytiin läpi esihenkilön johdolla työyksiköissä, ja näihin tilaisuuksiin osallistuivat Meidän Stepit – hankkeen projektipäällikkö ja henkilöstö- ja hyvinvointijohtaja. Vastauksista nousi esiin vahvuutena mm. työyhteisössä vallitseva luottamuksellinen ilmapiiri, oma vaikutusmahdollisuus omaa työtä koskeviin asioihin, sitoutuneisuus ja viihtyminen työssä. Kehittämisen kohteina olivat mm. perehdyttäminen, työajan riittävyys, keskustelu arjessa esihenkilön ja työntekijän välillä sekä palautteen saamisen vähyys esihenkilöltä. Tulosten pohjalta työyksiköt päättivät kehittämiskohteet ja ovat vieneet kehittämiään asioita eteenpäin. Kyselyn tuloksia verrattiin keskusuriin kuntiin. Kokonaisuutena tulokset olivat keskivertokuntiin verrattuna hyvät. Jatkossa vertailutiedoksi tulevat myös aikaisemman kyselyn tulokset.

Sähköisten välineiden mahdollisuudet ja käyttö ovat lisääntyneet. Sähköisenä työvälineenä on otettu käyttöön sähköinen työajan kirjaaminen. Toimintamalli on ollut uusi ja vaatinut opettelua. Tavoitteena on, että käsin tehtävää kirjaamista pystytään vähentämään järjestelmän avulla. Sähköinen asiakkaiden ilmoittautuminen ja osallistumismaksujärjestelmä ovat myös vähentäneet huomattavasti käsin tekemistä ja sujuvoittaneet tapahtumiin ja retkille ilmoittautumisia.

Tilapäinen työ – toimintamalli otettiin käyttöön vuoden 2023 alussa. Esihenkilöitä koulutettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Meidän Stepit -hankkeen projektipäällikkö kävi toimipaikoissa kertomassa mallista. Lisäksi näissä tapaamisissa osallistettiin henkilöstöä ideoimaan tehtäviä, joita työyksiköissä voi tilapäisesti tehdä. Mallin tavoitteena on, että sairauspoissaolon vaihtoehdoksi mietitään työn sisällön muokkaamista tilapäisesti siihen hetkeen sopivaksi, ja/tai osittaista työssäoloa. Kehittämämme mallia on esitelty Kevan tilaisuuksissa, joissa olemme huomanneet kiinnostuksen mallia kohtaan ja saaneet myönteisen vastaanoton. Tilapäistä työtä on käytetty tähän mennessä ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöpalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa. Tilapäisessä työssä on ollut 27 työntekijää yhteensä 305 kalenteripäivän ajan.



Tiedottamista ja viestintää on monipuolistettu uutiskirjeen ja päiväkahvien muodossa, joita on pidetty eri teemoista.

Opetuspalveluissa pilotoitiin syksyn aikana hyvinvointia tukeva hanke opettajille ja rehtoreille OAJ hankerahoituksella työterveyshuollon toteuttamana. Hanke mahdollisti 20 halukkaalle Firstbeat hyvinvointikartoituksen 3 kuukauden ajaksi ja luentoja työhyvinvoinnin tukemisesta. Ajanjakson aikana seurattiin palautumisen ja stressin suhdetta ja määrää. Coaching ryhmissä päästiin keskustelemaan kuormittavista asioista ja valmentaja antoi sparrausta työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Varhaiskasvatuksessa kokeiltiin ostopalveluna mikrotaukovalmennusta. Valmennus toteutettiin päiväkotien ja varhaiskasvatuksen omissa tiloissa tauko-aikaan, jotta saatiin imitoitua päivittäinen taukohetki työntekijöille. Mikrotauon ottamisen tärkeys päiväsaikaan työn lomassa avattiin työntekijöille valmennuksen alussa. Valmennuksen alkuun keskusteltiin uupumuksesta, taukojen tärkeydestä ja ihmiskehon tarpeista jaksamisen edistämiseksi. Itse harjoitteet tehtiin yhdessä ja jokainen osallistuja sai itse kokeilla miltä tuntui tehdä harjoitteet ja miten se vaikutti heti mielialaan. Palautteena henkilöstöltä: "Rento-olo, hyvä, kun liikkeet ovat yksinkertaisia ja niitä voi tehdä yhdessä lasten kanssa" "Olo on rentoutunut ja rauhoittunut" "Ihana, kun kävimme liikkeet yhdessä läpi" "Oli hyvä, vaikka ensin epäilytti" "Hyviä vinkkejä tuli, kiitos niistä!"

150 euron liikunta- ja kulttuurisetelit tai hierontaetus on ollut käytössä. Henkilöstön liikuntaryhmät ovat jatkuneet koko vuoden ajan. Henkilöstö on päässyt myös vaikuttamaan liikuntatarjontaan kyselyn kautta ja pilotteja eri liikuntalajeista on järjestetty. Keväällä saatiin henkilöstön käyttöön työveropyöräpolitiikka, jonka tavoitteena on saada lisättyä liikuntaa osaksi arkea, vaikka työmatkapyöräilyn avulla. Henkilöstöstä reilut 40 työntekijää on ottanut työveropyörän käyttöön. Työmatkapyöräily on jonkin verran lisääntynyt.

Henkilöstön työohjeita on päivitetty tarpeen mukaan ja toimintaprosesseja kuvattu. Varhaisen tuen mallin keskustelulomake päivitettiin vastaamaan tämän päivän tarpeita. Kun kunta on organisaationa laaja ja työtehtäviltään monipuolinen, muokattiin lomaketta siten, että se on mahdollisimman joustava eri tilanteisiin.