



**TOHOLAMPI**  
luonnollinen kotilaakso



# Henkilöstöraportti 2023

|                    |           |
|--------------------|-----------|
| Yhteistoimintaelin | 25.3.2024 |
| Kunnanhallitus     | 25.3.2024 |
| Kunnanvaltuusto    | xx.6.2024 |

| <b>Sisällys</b>                       | <b>sivu</b> |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. Johdanto                           | 2           |
| 2. Tunnuslukuja                       | 3           |
| 2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne     | 3           |
| 2.2. Kokoaikaisuus                    | 5           |
| 2.3. Sukupuolijakauma                 | 6           |
| 2.4. Henkilöstön ikäjakauma           | 6           |
| 2.5. Yleisimmät ammattinimikkeet      | 7           |
| 2.6. Työaikajärjestelmät              | 8           |
| 3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen | 8           |
| 4. Työhyvinvointi                     | 10          |
| 4.1. Terveysperusteiset poissaolot    | 11          |
| 4.2. Henkilöstön vaihtuvuus           | 15          |
| 4.3. Eläköityminen                    | 17          |
| 4.4. Työterveyspalvelut               | 18          |
| 4.5. Muu henkilöstön hyvinvointi      | 21          |
| 5. Työvoimakustannukset               | 22          |

## 1. Johdanto

Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esimiesten työtä sekä antaa luottamushenkilöille ja kuntalaisille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Raportti täydentää tiedoillaan kunnan laatimaa vuotuista tilinpäätöstä.

Hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut henkilöstö on kunnan tärkein voimavara laadukkaiden palveluiden tuottamiseksi ja kuntastrategian tavoitteiden saavuttamiseksi. Tunnusluvut ja muut henkilöstöä kuvaavat tiedot ovat olennaisia tulevaisuuden mahdollisuuksien ja haasteiden ennakoimisessa, joita syntyy mm. toimintaympäristön ja organisaation sisäisistä muutoksista kuten eläköitymisistä. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa kunnan strategiatyötä.

Henkilöstöjohtamisen merkitys korostuu tämän päivän työelämässä. Esimiehiltä edellytetään erityisesti ikäjohtamisen ja työkykyjohtamisen taitoja. Henkilöstölähtöisen kehittämisen merkitys korostuu, kun talouden tasapainottamiseksi kunnassa haetaan uusia toimintatapoja ja osaamista eri työprosessien hoitamiseen. Olennaista sekä nykyisen henkilökunnan jaksamiselle että henkilöstön saatavuudelle tulevaisuudessa on hyvä työnantajakuva.

Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedot kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista. Henkilöstöraportin tiedot on ilmoitettu joko 31.12.2023 poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2023. Raportin tiedot on koostettu manuaalisesti useista eri tietojärjestelmistä ja tästä johtuen niissä voi olla yksittäisiä virheitä tai epätarkkuuksia.

Henkilöstötietojärjestelmä sisältää kunnassa suurimman osan olennaisista tunnusluvuista. Kuitenkaan kaikkea olennaista tietoa, kuten henkilöstön peruskoulutustietoja ei ole kerätty henkilöstötietojärjestelmään. Sairauspoissaolojen syitä ja käyntejä työterveyshuollossa käsittelevien tietojen lähteenä on ollut työterveyshuollon tietojärjestelmät. Henkilöstöraportti on laadittu soveltaen Kuntatyönantajien (KT) vuonna 2021 julkaisemaa suositusta henkilöstökertomuksen laadinnasta sen mukaan kuin tietoja on ollut käytettävissä.

## 2. Tunnuslukuja

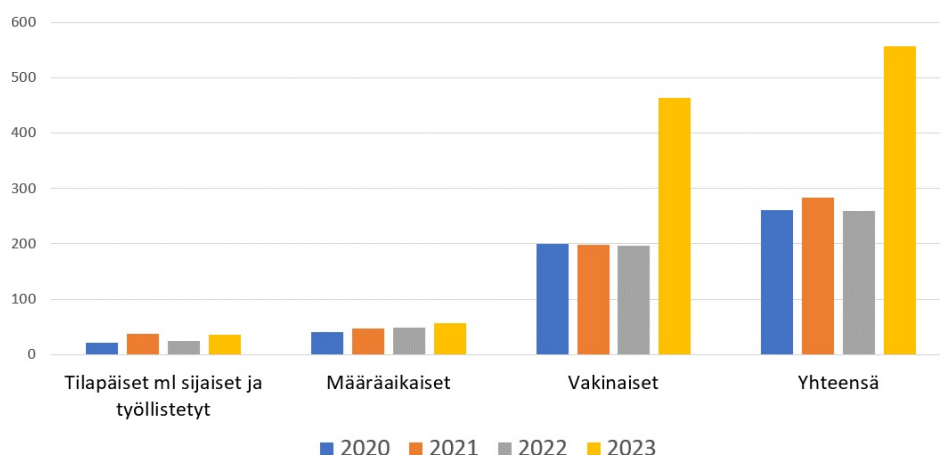
### 2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2023 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Lukumäärään sisältyy Viemäriiikelaitoksen henkilöstö. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehty palvelussuhteet ja tilapäiseen henkilöstöön kuuluvat sijaiset ja työllistetyt.

Toholammin kunnan palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa 557 työntekijää (lähde: ESS-henkilöstötietojärjestelmä). Vakinaisten palvelussuhteiden osuus oli 83,3 %, määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 10,2 % ja tilapäisten osuus oli 6,5 % kaikista palvelussuhteista. Luvuissa on huomioitu myös osa-aikaiset työntekijät. Edellisvuoteen verrattuna henkilöstön kokonaismäärä yli kaksinkertaistui aiemmasta (259 henkilöä). Henkilöstömäärän muutoksen taustalla on maatalouslomituksen paikallisyksikköuudistus, jonka myötä Toholammin kunta alkoi hallinnoimaan 1.1.2023 alkaen maatalousyrittäjien ja turkisyrittäjien lomituspalvelujen järjestämistä 23 kunnan alueella Keski-Pohjanmaalla ja Pohjois-Pohjanmaan eteläosissa.

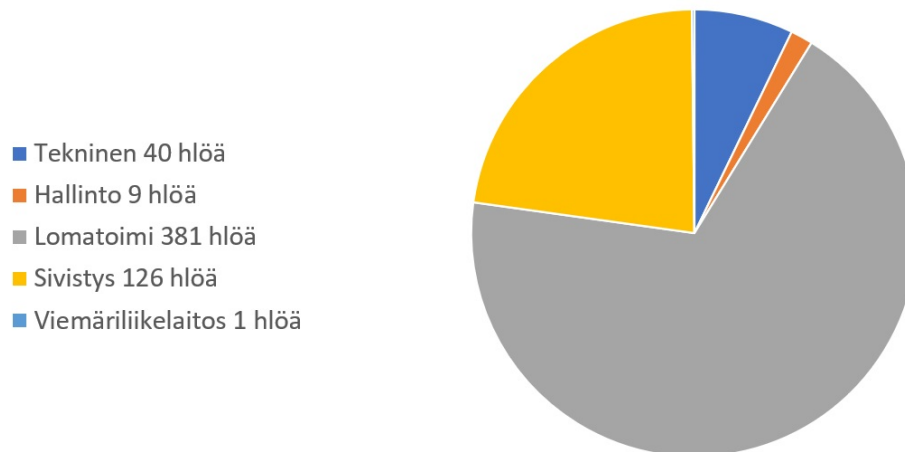
Tarkasteluhetkellä 31.12.2023 palveluksessa olevasta henkilöstöstä vapaalla oli 43 henkilöä, joista 14 henkilöä erityyppisillä perhevapailla, 13 henkilöä virka-/työvapaalla, 10 opintovapaalla, 4 henkilöä määräaikaisella kuntoutustuella ja 2 muulla palkattomalla vapaalla. Vapaalla olevat luetaan mukaan henkilöstömäärään ja osalla heistä on vapaan aikana sijainen.

### Palvelussuhteiden määrä 2020-2023

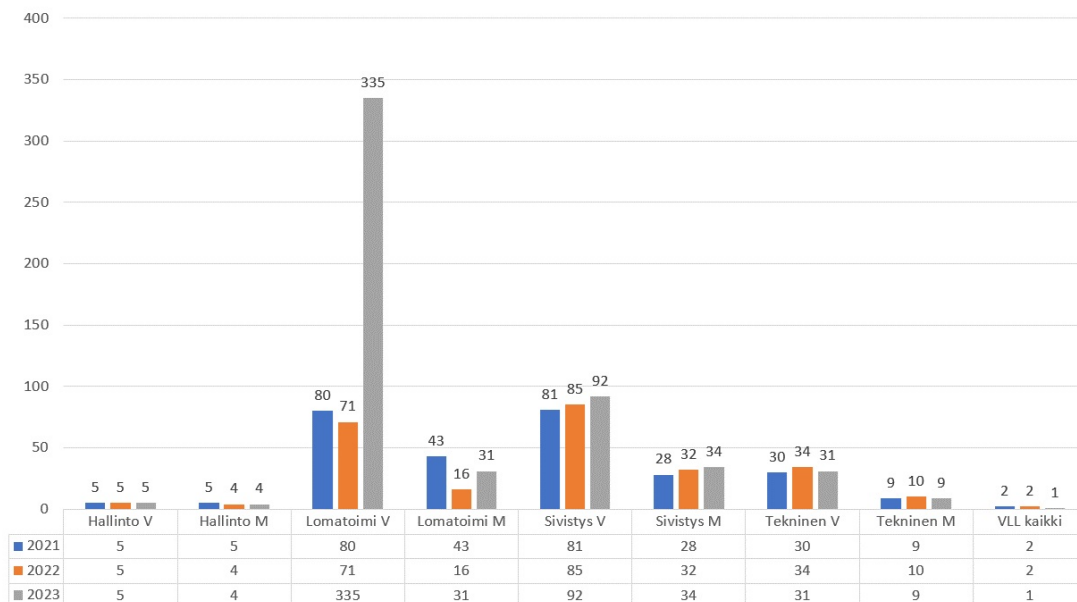


Vuonna 2023 henkilöstömäärältään suurin oli lomatoimi, jossa työskenteli 68 % kunnan henkilöstöstä ja toiseksi suurin sivistysosasto 23 % osuudella. Vastaavasti vuonna 2022 suurin oli sivistysosasto (45 %) ja toiseksi suurin lomatoimi (36 %). Toteutuneiden henkilötyövuosien määrä (HTV-luku) oli raportointivuonna 472.5.

### Henkilöstön jakautuminen osastoittain 2023

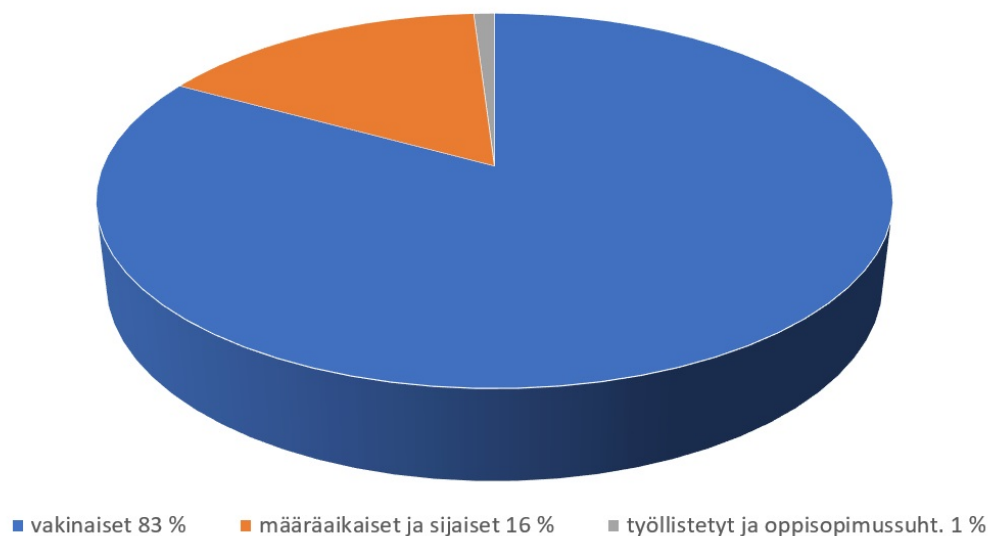


### Palvelussuhteet osastoittain 2021-2023 eriteltynä vakinaisiin [V] ja muihin [M]



Työntekijöistä virkasuhteessa oli yhteensä 71 ja työsuhteessa 486 henkilöä (yhteensä 557). Henkilöstöstä 83 % oli vakinaisissa palvelussuhteissa ja loput olivat sijaisia tai määräaikaisessa työssä muilla perusteilla. Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien määräaikaisuuden perusteena oli pääsääntöisesti erilaisten lakisääteisten vapaiden (perhevapaa, opintovapaa, vuorotteluvapaa, sairausloma) sijaisuudet sekä avoimen viran hoito niissä tilanteissa, joissa virkaa ei ole saatu täytettyä vakinaisesti pätevällä viranhaltijalla.

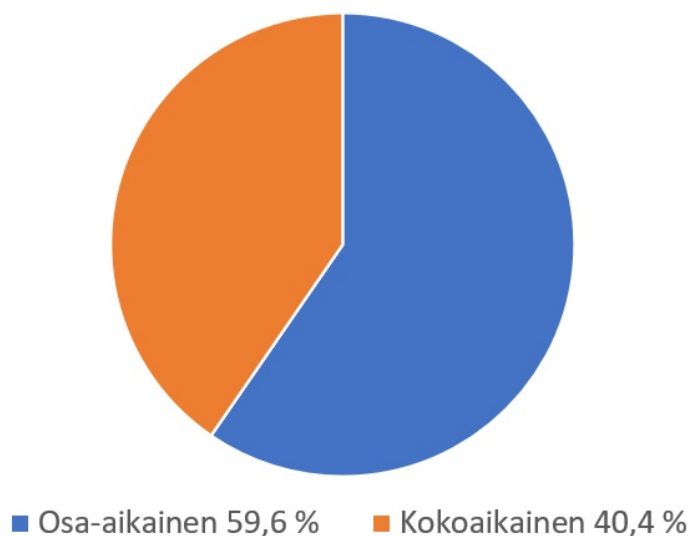
## Henkilöstö jaoteltuna palvelussuhteen luonteen mukaan



## 2.2 Kokoaikaisuus

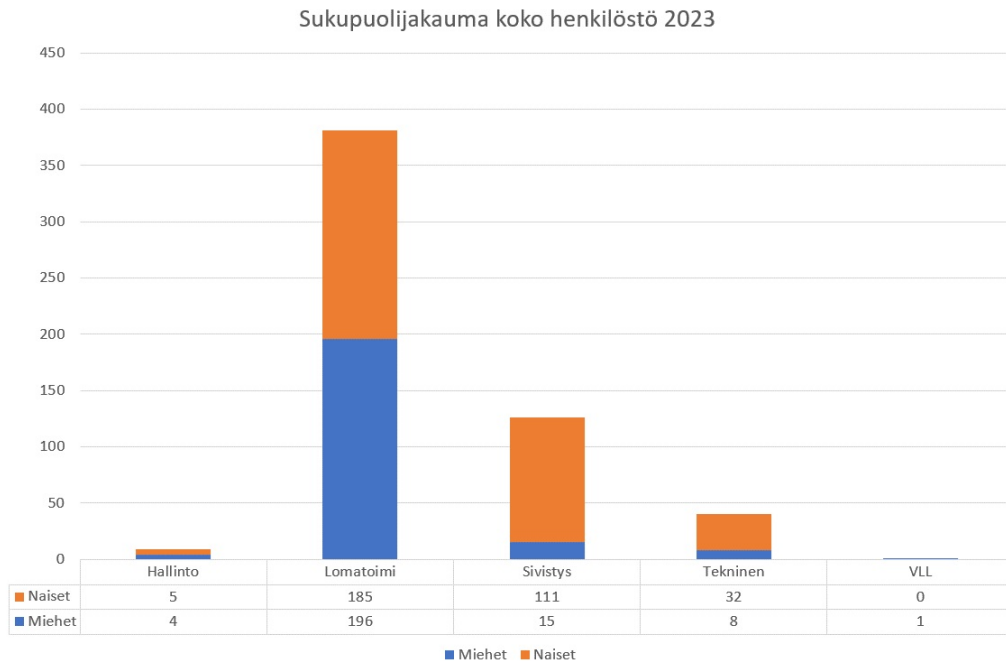
Vuoden 2023 lopussa 40,4 % palvelussuhteista oli kokoaikaisia (225 hlöä) ja osa-aikaisia 59,6 % (332 hlöä). Vertailutietona mainittakoon, että vuonna 2021 (tuorein tieto) kokoaikaisten palvelussuhteiden osuus koko kunta-alalla oli 86 % ja vastaavasti osa-aikaisten 14 %. Toholammin kunnassa osa-aikaisia palvelussuhteita oli useissa eri ammattiryhmissä mutta tyypillisimpiä osa-aikaiset palvelussuhteet olivat maatalouslomittajien ja koulunkäynninohjaajien tehtävissä.

## Palvelussuhteiden koko- ja osa-aikaisuus 2023



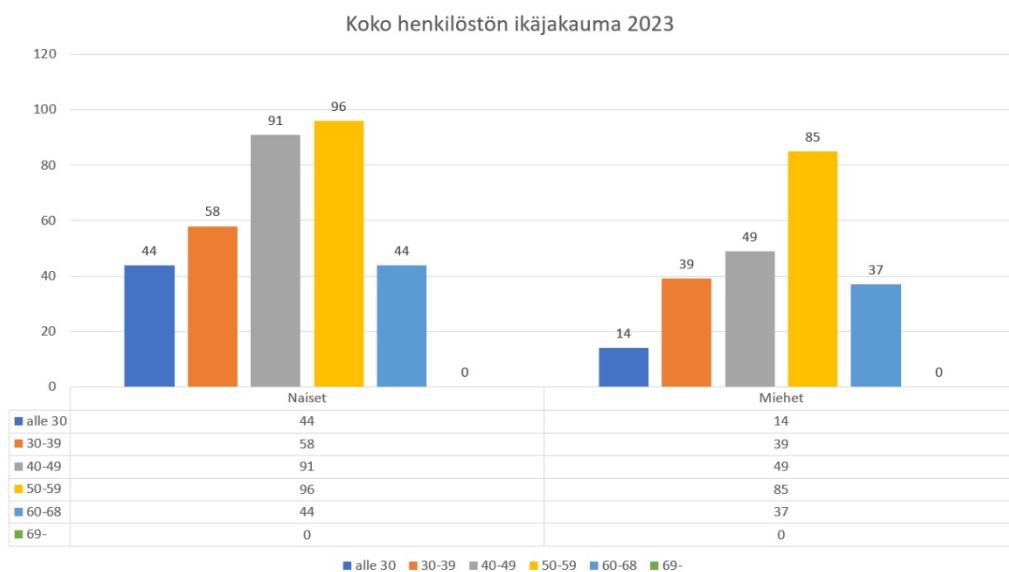
### 2.3. Sukupuolijakauma

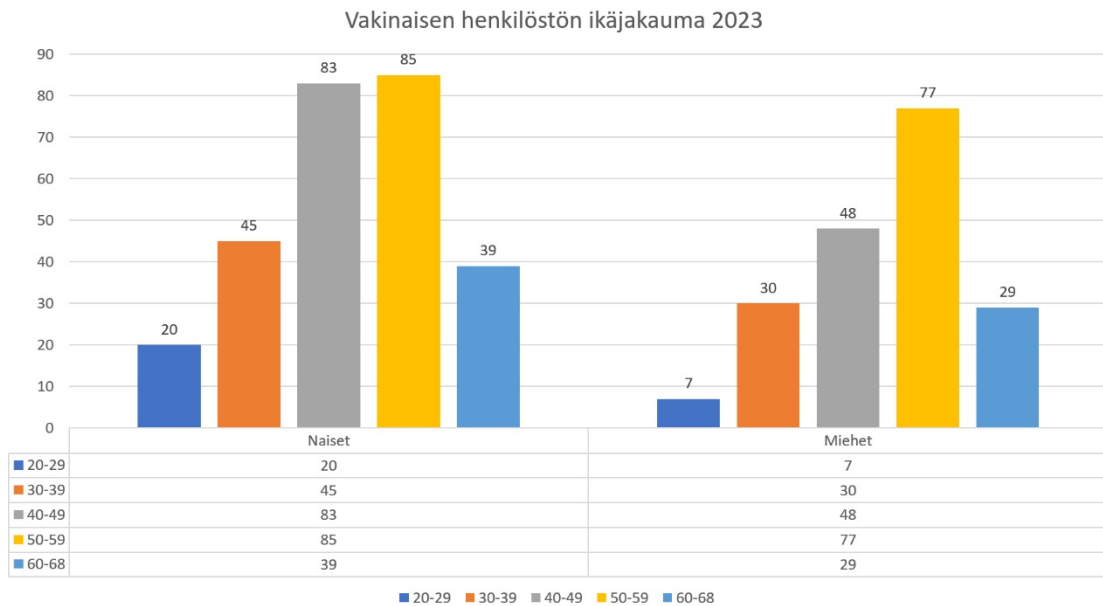
Toholammin kunnan henkilöstö on naisvaltaista. Vuoden 2023 lopussa koko henkilöstöstä 60 % oli naisia ja 40 % miehiä. Vuonna 2022 vastaavat luvut olivat 73 % naisia ja 27 % miehiä.



### 2.4. Henkilöstön ikäjakauma

Vuonna 2023 koko henkilöstöstä suurin ikäryhmä 32 %:n osuudella oli ikäryhmä 50–59 -vuotiaat. Yli 50-vuotiaita oli 47,0 % (262 hlöä). Vuonna 2022 yli 50-vuotiaiden osuus henkilöstä oli 41,3 %.





Vakinaisen henkilöstön määrä oli vuonna 2023 464 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstä suurimmat ikäryhmät vuonna 2022 olivat 40–49 ja 50–59-vuotiaat. Yli 50-vuotiaita oli 230 henkilöä eli 49,6 %. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 48,3 vuotta. Valtakunnallisesti henkilöstön keski-ikä kunta-alalla on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Toimivassa työyhteisössä on hyvä olla eri-ikäistä henkilöstöä. Erityisesti kunnan vakinaisen henkilöstön ikäjakaumaa kuvaavat tilastot ovat olennainen työkalu kunnan henkilöstöhallinnon varautuessa tulevaan eläkepoistumaan ja ennakoitessa tulevaisuuden henkilöstön osaamistarpeita rekrytointien yhteydessä. Henkilöstöjohtamisessa tulee jatkossakin korostua ikäjohtaminen osana työhyvinvoinnin johtamista.

## 2.5. Yleisimmät ammattinimikkeet

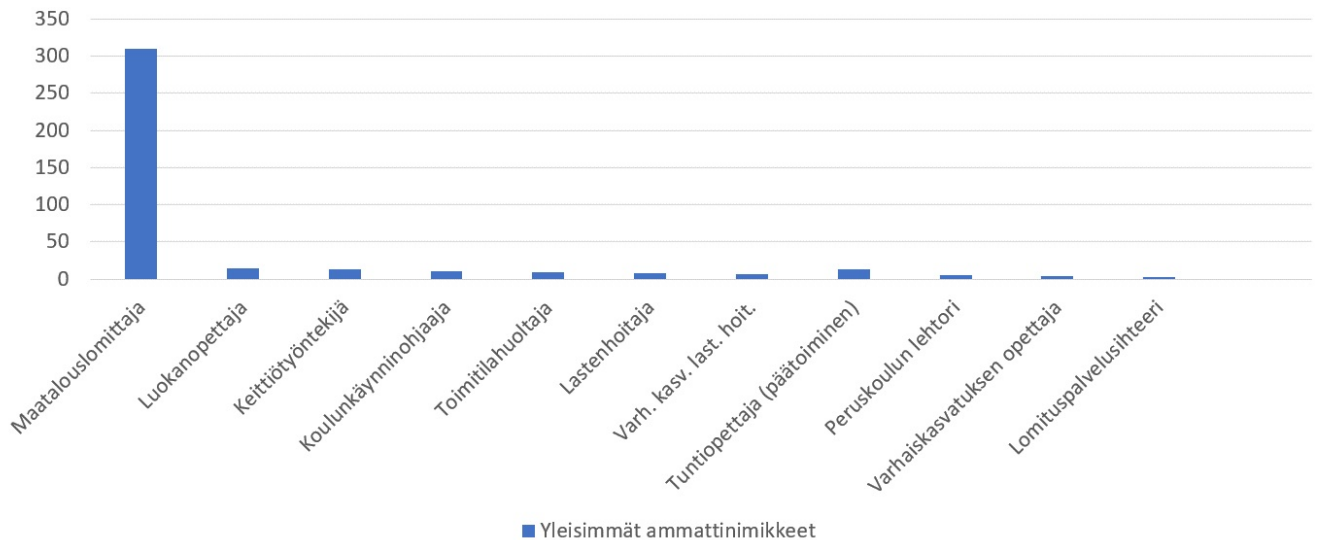
Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet vuonna 2023:

- maatalouslomittaja (310 hlöä), lomitustyönohjaaja (13 hlöä)
- luokanopettaja (14 hlöä), tuntiopettaja (13 hlöä)
- keittiötyöntekijä (13 hlöä)
- koulunkäynninohjaaja (11 hlöä)
- toimitilahuoltaja (9 hlöä)

Uusia ammattinimikkeitä otetaan käyttöön työtehtävien muuttuessa ja samalla vanhoista luovutaan. Myös tutkintonimikkeiden muutokset vaikuttavat siihen, millaisia nimikkeitä käytetään.



## Yleisimmät ammattinimikkeet



### 2.6. Työaikajärjestelmät

Yleisin työaikamuoto kunnassa oli yleistyöaika, jonka piiriin kuului 82 % henkilöstöstä. Toiseksi suurin ryhmä oli opetusvelvollisuustyöaika, jonka piiriin kuului 10 % henkilöstöstä.

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| Yleistyöaika 38,25 h/vk       | 455 |
| Opetustyö                     | 57  |
| Toimistotyöaika 36,25 h/vk    | 33  |
| Jaksotyö, päivätyönluonteinen | 11  |
| 37,75 h/vko liite 18 KVTES    | 1   |

### 3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

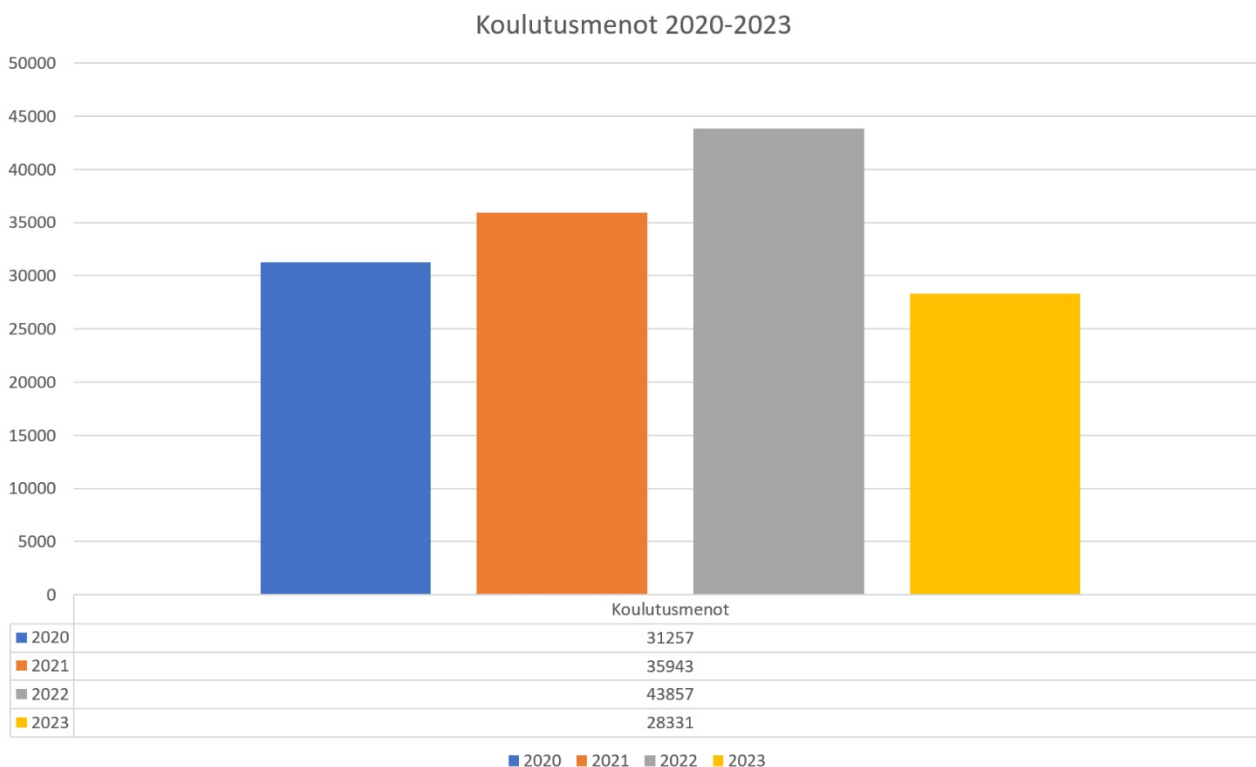
Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön hyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Osaamisen uudistamisessa huomio on monialaisuudessa ja tulevaisuuden työelämätaidoissa ja asiakaslähtöisyydessä.

Vuosittain laadittavassa koulutussuunnitelmassa arvioidaan henkilöstön ammatillisessa osaamisessa sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja esitetään

suunnitelma koulutuksista, joihin kuntatasolla/tehtäväalueilla katsotaan tarkoituksenmukaiseksi osallistua. Esimiehet päättävät alaistensa lyhytkestoiseen koulutukseen osallistumisesta ja myöntävät osallistumisen mahdollistamiseksi pääsääntöisesti palkallista vapaata. Lisäksi kunnassa kannustetaan henkilöstöä omaehtoiseen itsensä kehittämiseen. Muutosten keskellä on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että henkilöstöllä, esimiehillä ja johdolla on valmiudet ja voimavarat kohdata muutos, ymmärtää siihen liittyviä piirteitä ja löytää erilaisia keinoja kohdata ja johtaa muutosta. Henkilöstön osaamistarpeita kartoitetaan mm. vuosittaisten kehityskeskusteluiden yhteydessä.

### **Koulutusmenot**

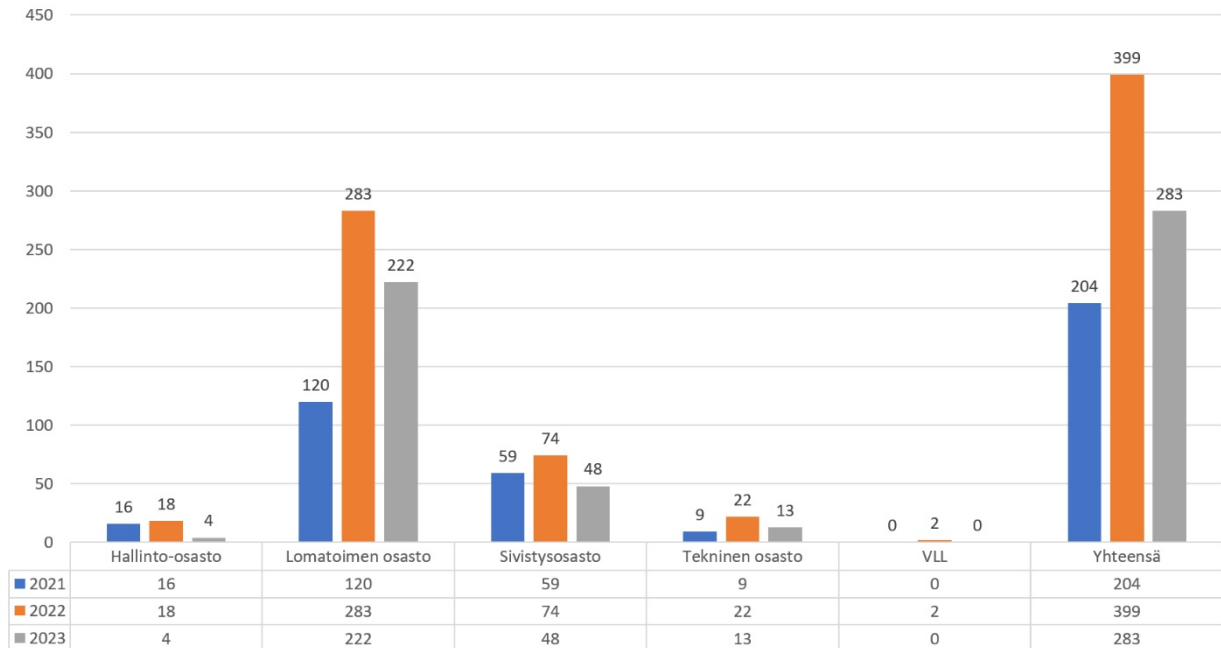
Koulutusmenoihin käytettiin vuonna 2023 yhteensä 28.331 euroa (vuonna 2022 43.857 €). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja.



### **Koulutuspäivät**

Kokonaisuudessaan koulutuspäiviä (laskennallisina työpäivinä) vuonna 2023 oli 464 kpl, joka oli 16 % enemmän kuin vuonna 2022. Lukuun on sisällytetty myös omaehtoinen palkallinen koulutus. Koulutuspäivistä 60 % oli lomatoimen osastolla. Voimassa olevien palvelussuhteitten määrään suhteutettuna koulutuspäiviä oli 0,8 päivää per työntekijä. Sama henkilö on voinut osallistua useaan koulutukseen, kun taas jotkut työntekijät eivät ole osallistuneet yhteenkään koulutukseen.

Koulutuspäivät, osallistujien määrät 2021-2023



Kunta on oikeutettu hakemaan koulutuskorvausta Työttömyysvakuutusrahastolta kalenterivuositain. Koulutussuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta on oikeus hakea korvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Koulutuksen korvaamisesta annetun (1140/2013) tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta.

Henkilöstö on kouluttautunut vuonna 2023 osallistumalla ajankohtaisiin omaa alaa tukeviin koulutuksiin. Koulutusten tarkoituksena on ollut ammatillisen osaamisen lisääminen ja ylläpitäminen. Huomioitavaa on myös se, että koulutuksia on järjestetty yhä enenevässä määrin verkkokoulutuksina. Henkilöstötietojärjestelmä ei sisällä henkilökunnan tutkintotietoja eikä sieltä näin ollen ole mahdollista saada koulutustasotilastoja, koska Kuntien Hetapalvelut Oy:lle ei ole siirtovaiheessa toimitettu henkilöstön koulutustietoja.

#### 4.Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen kunnassa tehdään määrätietoista työtä. Kunnassa henkilöstön työkykyä kehitetään ja ylläpidetään yhdessä työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kanssa. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä ja se on aina monen eri tekijän summa. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa on lisätty tietoisia, ennaltaehkäiseviä toimia sekä lisätty tietoisuutta

työkyvyn kustannusvaikutuksista. Tavoitteena on, että työntekijät itse myös tunnistavat oman työkykynsä esteitä ja pyrkivät niitä aktiivisesti poistamaan. Työnantaja myös tukee erilaisilla toimenpiteillä työntekijän omaehtoista toimintaa.

Sairauspoissaoloja pyritään vähentämään varhaisen tuen mallin avulla. Mallin mukaan tietty määrä poissaoloja tai muut havaitut ongelman työkyvyssä tai työn tekemisessä velvoittavat esimiehet käymään asiasta keskustelun työntekijän kanssa. Tavoitteena on tarttua ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaihteessa.

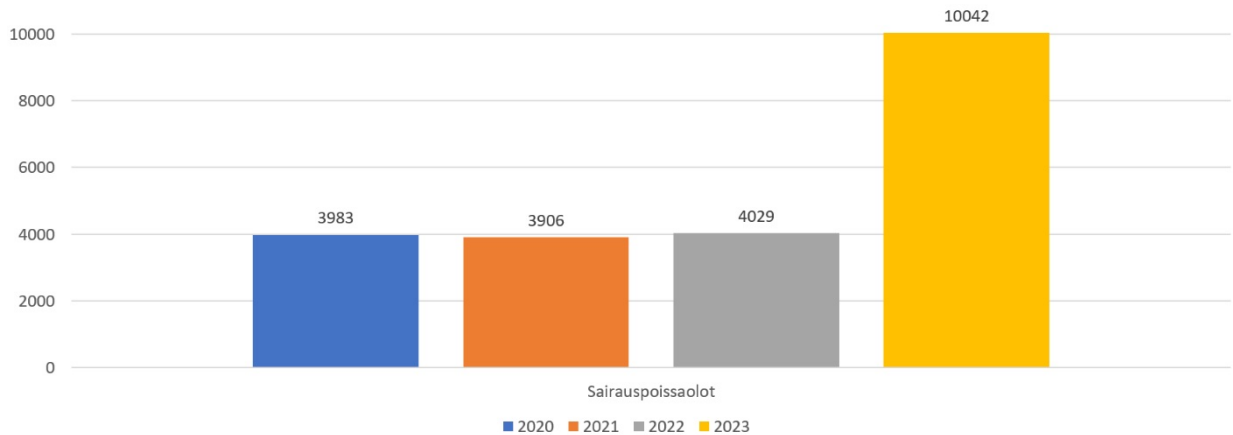
#### **4.1. Terveysperusteiset poissaolot**

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä on syytä analysoida yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

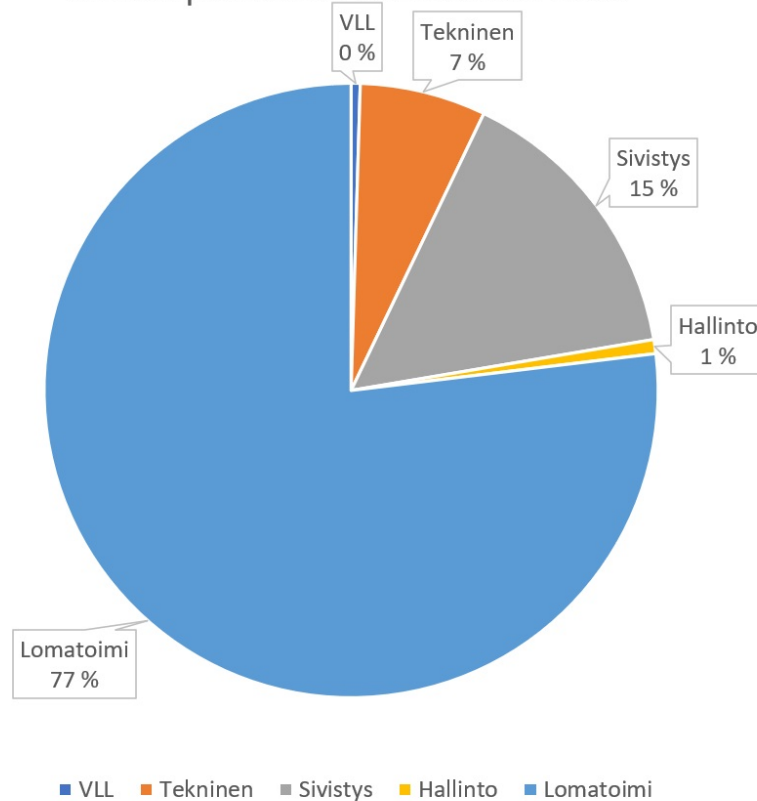
Sairauspoissaolojen (palkalliset) määrä poissaolopäivinä kasvoi yli kaksinkertaiseksi samassa suhteessa henkilöstömäärän muutoksen kanssa. Henkilöstön määrään suhteutettuna palkallisia sairauspoissaoloja oli 18,0 päivää/henkilö vuonna 2023, joka on hieman enemmän kuin vuonna 2022 jolloin vastaava luku oli 15,6 päivää/henkilö. Lukua korottaa yksittäiset pitkät sairauslomat, joten yksiselitteisiä tulkintoja ja päätelmiä tilastoista ei ole tarkoituksenmukaista tehdä. Palkallisten poissaolojen lisäksi henkilöstöllä on ollut eri syistä aiheutuvia ja eri mittaisia palkattomia sairauspoissaolojaksoja vuonna 2023 yhteensä 2577 päivää. Jäljempänä ilmoitettuihin lukuihin sisältyy ainoastaan palkalliset sairauspoissaolot.

Sairauspoissaaloista lyhimpiä, enintään 7 päivän mittaisia oli 27 % kaikista poissaaloista. Pitkien, yli 90 päivän sairauspoissaolojen osuus väheni edellisvuodesta ja niitä 12,7 % kaikista sairauspoissaaloista (vuonna 2022 16,8 %). Kaikkein pisimpien, yli 180 päivän mittaisten poissaolojen osuus oli 1,8 % (vuonna 2022 4,5 %).

Sairauspoissaolot 2020-2023



Sairauspoissaolot osastoittain 2023

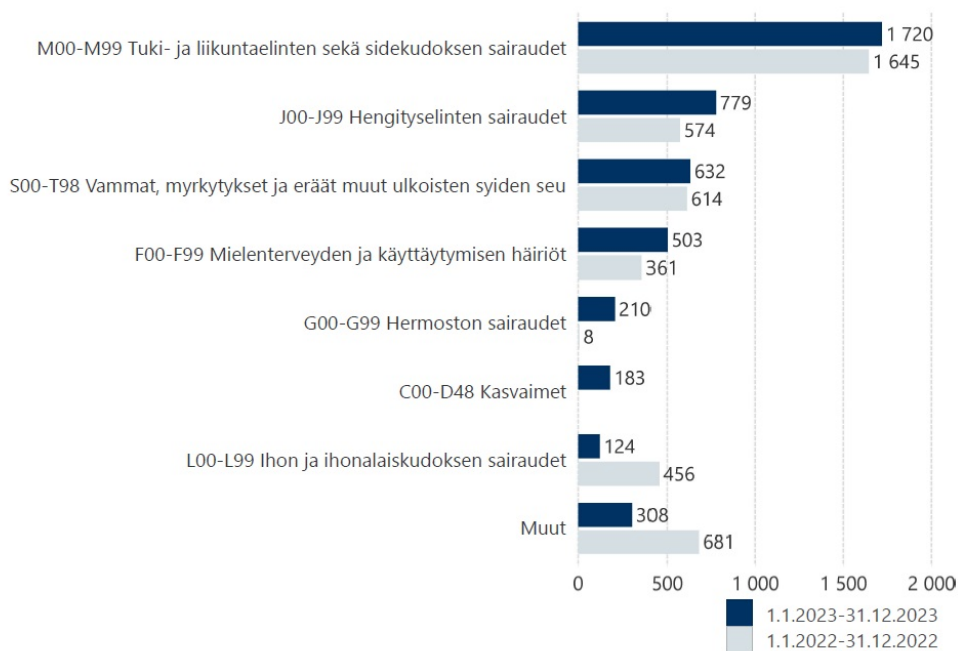


Sairausvakuutuslaki (1224/2004) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001) velvoittavat työnantajaa puuttumaan pitkittyviin sairauspoissaoloihin. Yhteydenpito sairauslomalla olijaan ja hänen tilanteensa seuraaminen työterveysneuvotteluissa auttaa myös työhön paluussa pitkän poissaolon jälkeen. Esimiehen on otettava yhteys työterveyshuoltoon, kun työntekijän sairaus on jatkunut 30 päivän ajan joko osissa tai yhtäjaksoisesti. Lisäksi on käytävä neuvottelu työntekijän työkyvystä ja työhön palaamisen mahdollisuuksista viimeistään siinä vaiheessa, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä.

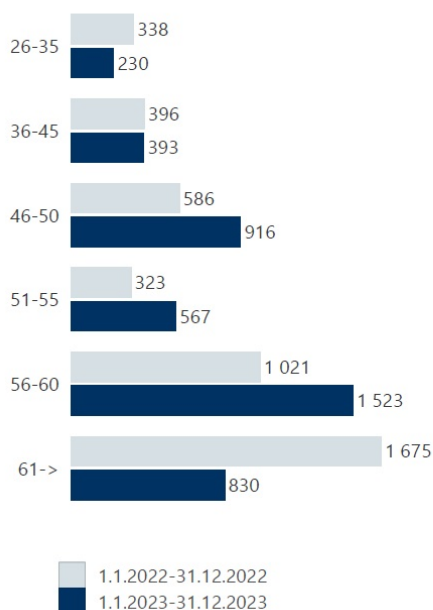
### Työterveyshuollon kirjaamat sairauspoissaolot

Työterveyshuollon toimittaman sairauspoissaoloreportin mukaan henkilöstöstä 72 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden 2023 aikana. Vuonna 2022 vastaava luku oli 43 %. Raportin mukaan sairauspoissaolot kasautuvat siten, että 6 % henkilöstöstä muodostaa 77 % koko kunnan sairauspoissaaloista. Työterveyshuollon raportoimat luvut perustuvat potilastietojärjestelmään kirjattuihin sairauslomapäiviin eikä niihin sisälly esimiehen lupaan perustuvat lyhyet sairauspoissaolot (nk. Oma ilmoitus -menettely) eivätkä alihankkijoiden tilastoimat poissaolot.

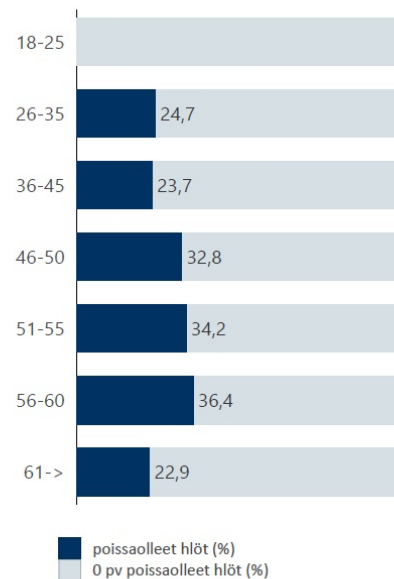
SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT IKÄRYHMITÄIN

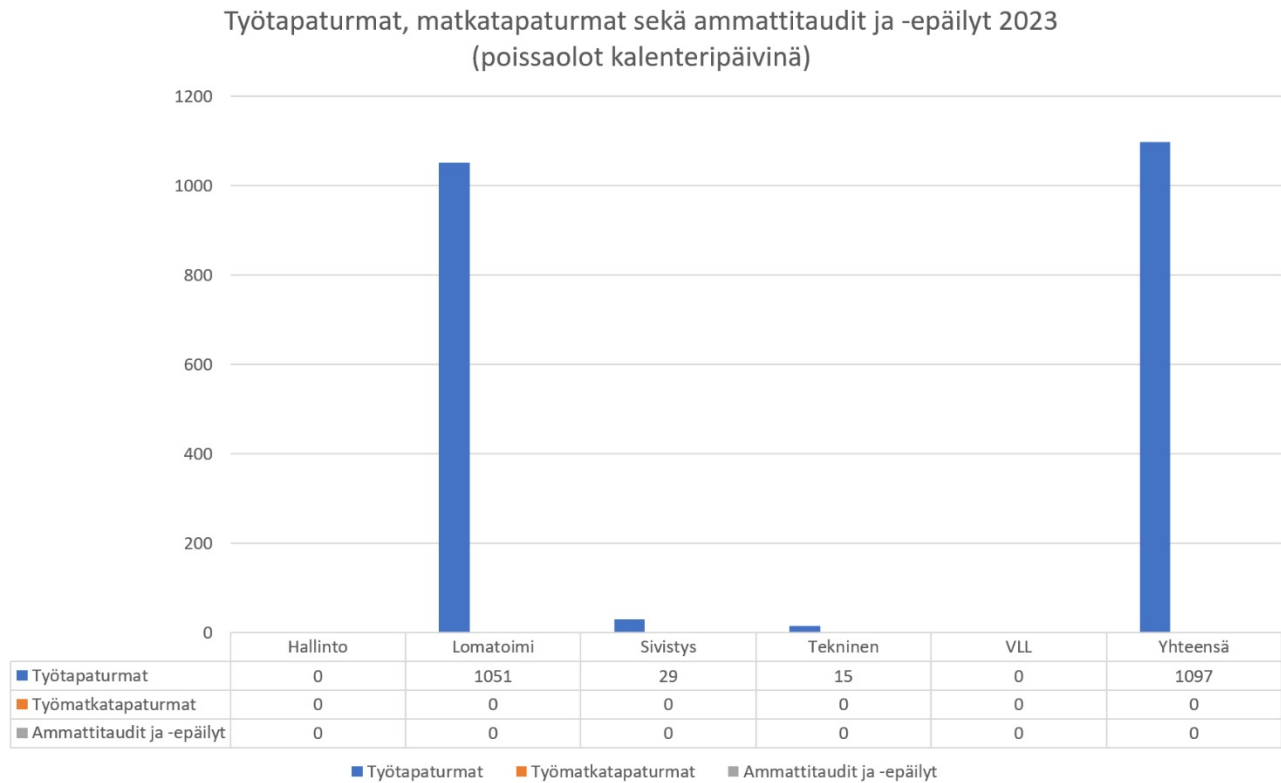


SAIRAANA POISSAOLLEET % IKÄRYHMÄSTÄ



## Tapaturmat

Tapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä (kalenteripäivät) oli vuonna 2023 yhteensä 2194 päivää. (632 pv vuonna 2022). Poissaoloista 100 % aiheutui työtapaturmista. Työmatkalla sattuneista tapaturmista tai ammattitaupeista ja niiden epäilyistä ei aiheutunut lainkaan poissaoloja vuonna 2023.



Kunnan työntekijöiden lakisääteiset tapaturmavakuutukset ovat If Vahinkovakuutus Oyj:ssä ja maatalouslomittajien osalta Pohjola Vakuutus Oy:ssä. Vakuutusyhtiöiden vahinko- ja korvaustilastojen mukaan muussa kunnan toiminnassa kuin maatalouslomituksessa sattui vuonna 2023 korvattavia tapaturmia yhteensä 16 kappaletta (5 kpl vuonna 2022), joista 16 oli sattunut työpaikalla ja 0 työmatkalla. Tapaturmista aiheutui vakuutuksesta korvattavia sairauspäiviä yhteensä 44 päivää. Maatalouslomituksen yhteydessä sattui vuonna 2023 yhteensä 40 tapaturmaa, joista kaikki olivat työpaikkatapaturmia ja näistä aiheutui vakuutuksesta korvattavia sairauspäiviä yhteensä 158 päivää. Vuoden 2023 aikana sattuneista tapaturmista maksettiin työtapaturma- ja ammattitautivakuutusten perusteella korvauksia yhteensä 31.295 euroa. Edellä ilmoitetuissa luvuissa ei ole mukana ennen vuotta 2023 sattuneista vahingoista aiheutuneet sairauspäivät ja korvaukset.

### **Sairauspoissaolokustannukset**

Sairauspoissaolot ja erityisesti pitkittyneet sairauspoissaolot tulevat kalliiksi. Kun työntekijä joutuu tapaturman tai sairauden takia lääkärin vastaanotolle, on tärkeä saada nopeasti palvelua, jotta sairauspoissaolo ei turhaan pitkity. Sairauspoissaolojen hinnaksi on Elinkeinoelämän Keskusliitto määritellyt keskimäärin 350 euroa per päivä. Hinta on laskennallinen ja sisältää sekä välittömät että välilliset kustannukset, esimerkiksi sijaiskulut, ylityöt ja työn tuottavuuden menetykset. Sairauspoissaolopäivän aiheuttama todellinen kustannus on kuitenkin riippuvainen tapauskohtaisesti kustakin tilanteesta. Flunssan ja vatsataudin kaltaisten infektiosairauksien syntyyn työpaikka ei voi juurikaan vaikuttaa. Sen sijaan monien muiden oireiden esiintymistä, sairauksien pahenemista ja työkyvyn alenemista voidaan usein estää työoloja muokkaamalla. Toholammin kunnan sairauspoissaolokustannukset käyttäen laskennallista 350 euroa/kalenteripäivä vuonna 2023 olivat yhteensä 3.497.900 euroa. Vastaava luku vuonna 2022 oli 1.631.350 euroa.

### **4.2. Henkilöstön vaihtuvuus**

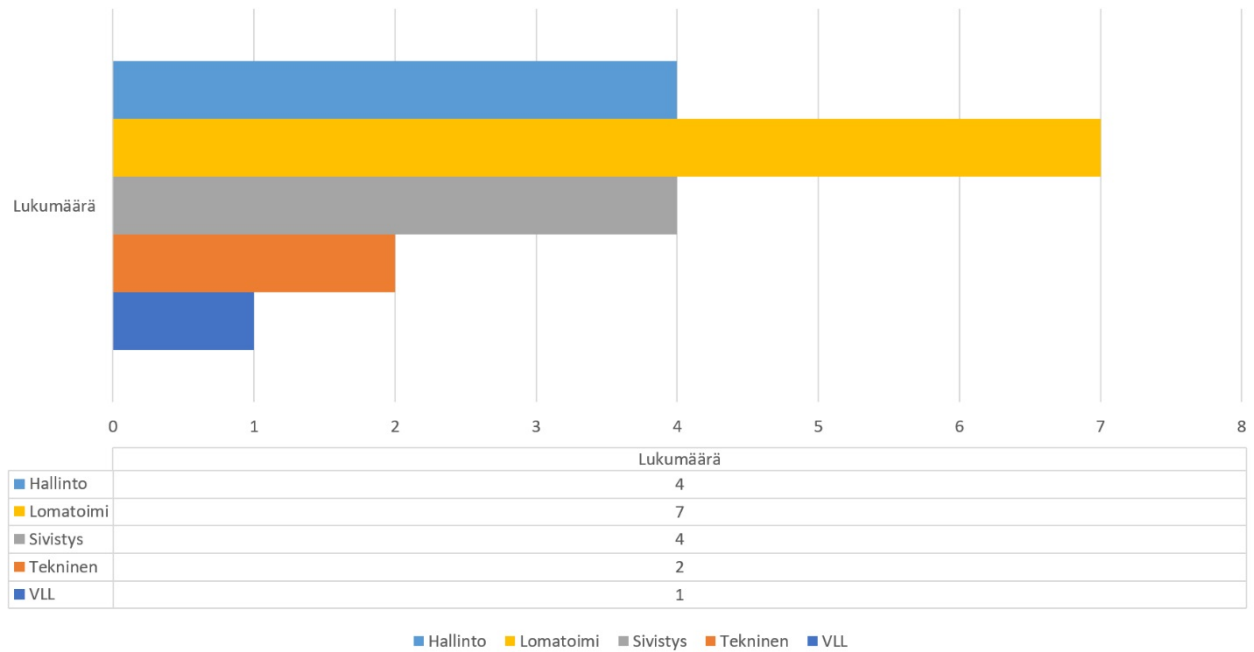
Henkilöstön vaihtuvuuden myötä on mahdollista saada uutta osaamista kuntaorganisaatioon. Toisaalta liian suuri vaihtuvuus voi olla merkki siitä, ettei Toholammin kuntaa koeta hyvänä työpaikkana, jolloin kunnan aineeton pääoma voi laskea. Rekrytoiminen siihen liittyvine perehdyttämisineen aiheuttaa aina kustannuksia ja lisäksi joillakin ammattialoilla rekrytoiminen voi olla erityisen haastavaa. Vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla alkaneiden ja päättäneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään (259 henkilöä). Vaihtuvuutta arvioitaessa on huomioitava henkilöstömäärän kasvu edelliseen vuoteen nähden.

Vaihtuvuusprosentti alkaneissa palvelussuhteissa (yhteensä 18 kpl) oli vuonna 2023 6,9 %. Vastaava luku vuonna 2022 oli 9,6 %. Luvuissa on mukana vuoden aikana vakinaistetut henkilöt.

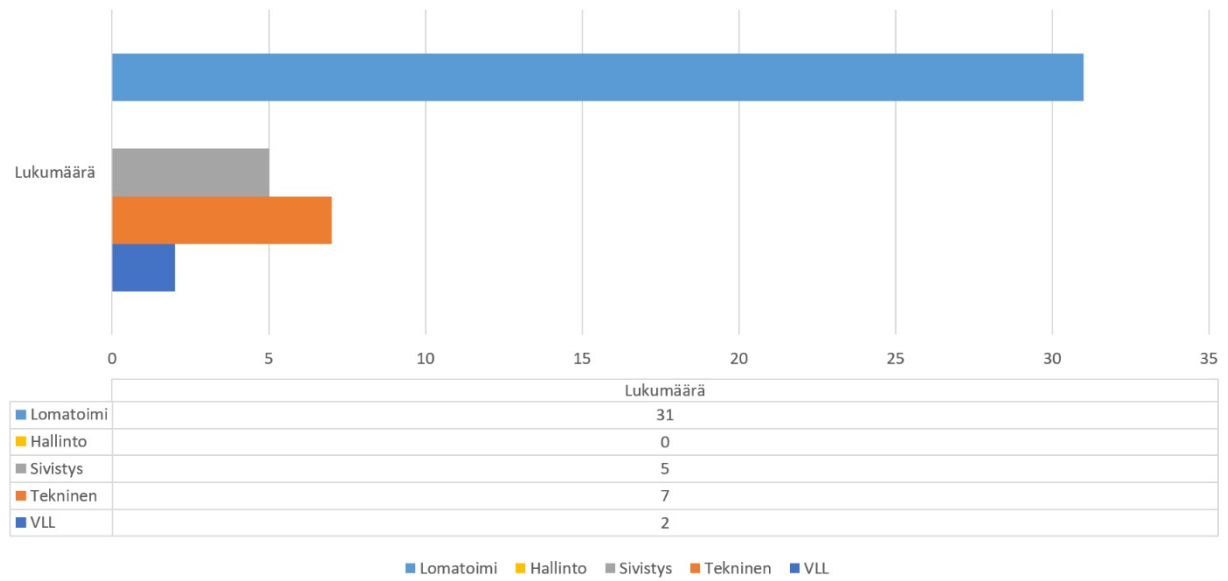
Vaihtuvuusprosentti päättäneissä palvelussuhteissa (yhteensä 45 kpl) oli vuonna 2023 17,4 %. Vastaava luku vuonna 2022 oli 12,1 %. Vaihtuvuutta on tarpeen seurata ja selvittää lähtöhaastatteluiden/-kyselyiden avulla syitä palvelussuhteiden päättymiseen. Mikäli palvelussuhteet jäävät lyhyiksi, voi taustasyynä olla epäonnistuminen rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä. Erityisen tärkeää on seurata vaihtuvuutta niiden henkilöiden osalta, joiden osaaminen on kunnan kannalta kriittistä.



## ALKANEET VAKINAISET PALVELUSSUHTEET 2023

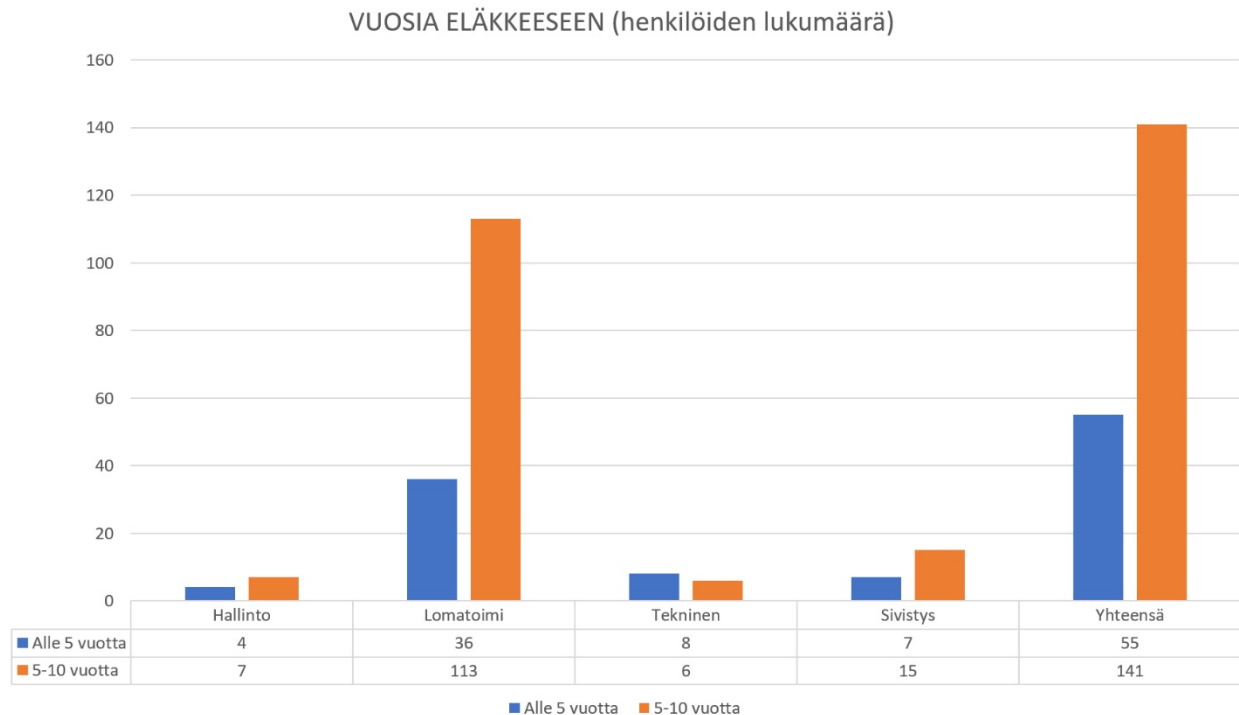


## PÄÄTTYNEET VAKINAISET PALVELUSSUHTEET 2023



## 4.3. Eläköityminen

Luonnollinen syy henkilöstön vaihtumiseen on eläköityminen. Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot kunnan strategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Tulevien vuosien ennusteen pohjana raportissa on henkilöstöjärjestelmästä saatavat tiedot henkilöiden syntymävuosista.



Vuonna 2023 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista 4 päättyi vanhuuseläkkeelle siirtymisen vuoksi ja eläköityneiden osuus oli 8,9 % kyseisenä vuonna päättyneistä palvelussuhteista.

Vuoden 2023 ikäjakauman perusteella yleisen vanhuuseläkeiän vuoteen 2028 mennessä saavuttaa noin 10 % vakinaisen henkilöstön määrästä ja vuoteen 2033 mennessä yhteensä noin 28 % henkilöstömäärästä. Tulevien eläköitymisten huomioiminen on rekrytoinneissa olennaista, jotta eläköitymisten yhteydessä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioida vanhuuseläkkeelle jäävien osaamisen jatkuvuus.

Vuonna 2023 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 3 työntekijää. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki maksavat työnantajalle ja sen vuoksi on tärkeää, että työnantaja vaikuttaa tukitoimenpiteillään työssä jaksamiseen.

#### 4.4. Työterveyspalvelut

Kunnan työterveyshuollon palvelun tuottaa alihankkijoineen Työplus Oy. Työterveyshuollon toiminta perustuu työnantajan ja palveluntuottajan väliseen työterveyshuoltosopimukseen ja vuosittain päivitettävään toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuollon ja kunnan vastuuhenkilön yhteistyötapaamisia on säännöllisesti ja yhteistyössä kehitetään henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä toimintoja. Työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Työterveyshuollossa painopistettä on siirretty ennaltaehkäisevän toiminnan suuntaan. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista Kela maksaa 60 % korvauksen niille työnantajille, jotka ovat sopineet yhdessä työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta työpaikalla.

Toholammin kunnassa käytössä olevan Varhaisen tuen mallin tavoitteena on tunnistaa ja arvioida varhaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, jotta työntekijän työssä suoriutumista voidaan tukea ja estää merkittävät työkykyongelmat. Toimintamalli luo työntekijöiden työterveyden ja toimintakyvyn järjestelmällisen seurannan puitteet.

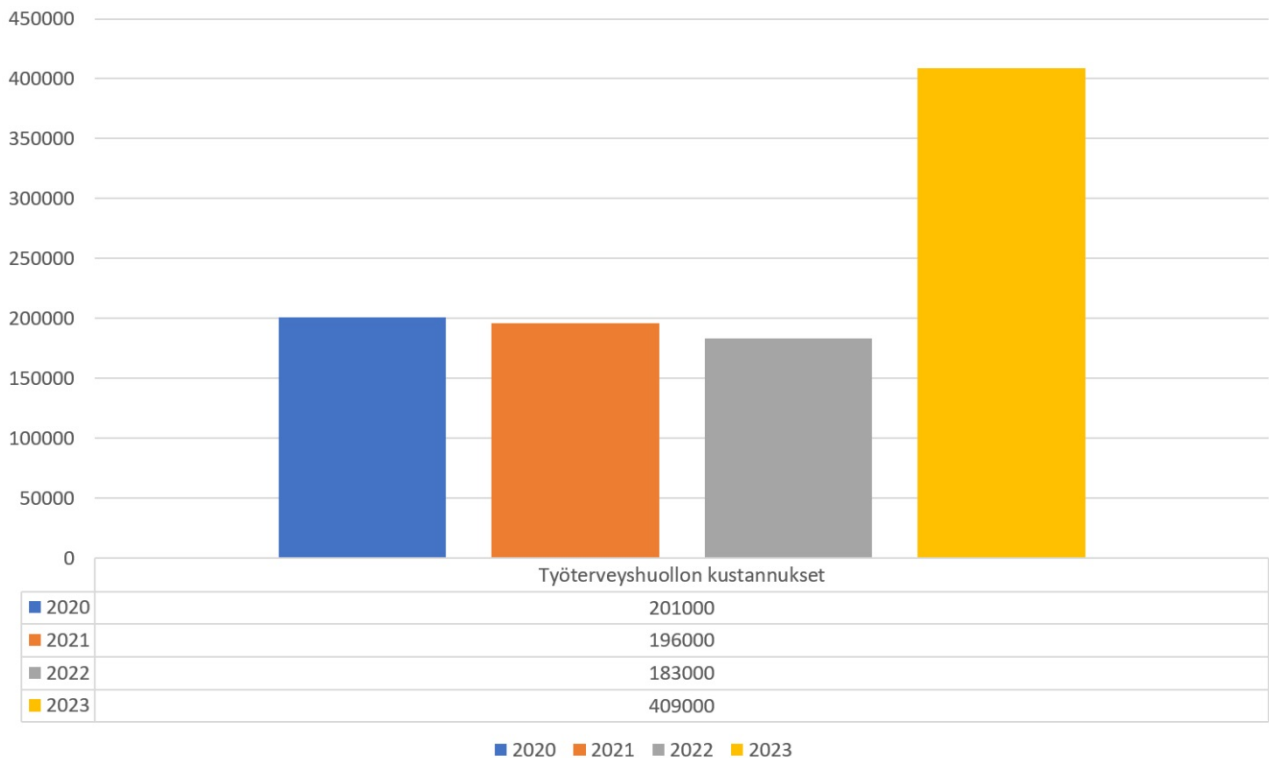
Työterveyshuollon toiminta on raportoinnin kehittämisen kautta lisännyt toimenpiteitä henkilöstön hyvinvoinnin laadulliseksi parantamiseksi. Työterveyshuollostsa saadaan vuosittain raportti, joka kuvaa työterveyshuoltopalvelun sisältöä ja kustannuksia. Mainittu raportti ei kuitenkaan sisällä kaikkia sairauslomapoissaoloja ja –diagnooseja, sillä työntekijä on voinut olla omalla ilmoituksella pois yhdestä viiteen vuorokauteen (poissaolon jatkuessa yli kolme päivää, on poissaolijan otettava yhteyttä esimieheen ja esimies voi harkintansa mukaan myöntää neljännen ja viidennen poissaolopäivän).

Kunnassa on käytössä päihdeohjelma ja hoitoonohjausmalli, joka toimii yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työpaikan toimiva ja kaikkien hyvin tuntema päihdeohjelma edistää turvallista työkuultuuria. Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään, mutta esimiehellä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta. Päihdeohjelmassa kuvataan kunkin toimijan vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä sekä seurantamenetelmät ja seuraukset noudattamatta jättämisestä.

Ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa otetaan huomioon myös psykososiaalinen kuormittuminen työkykyä ja työhyvinvointia uhkaavana tekijänä. Työn psykososiaalisen kuormituksen terveydellistä merkitystä arvioidaan työpaikkaselvityksissä sekä työntekijöiden että esimiestyön osalta.

### ***Työterveyshuollon kustannukset***

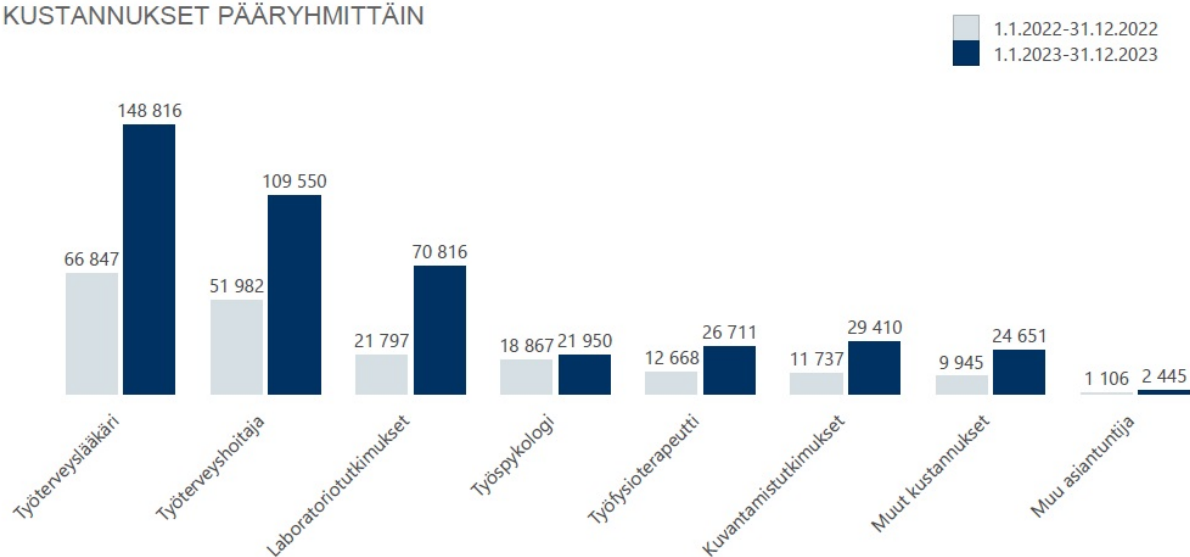
### TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET 2020-2023



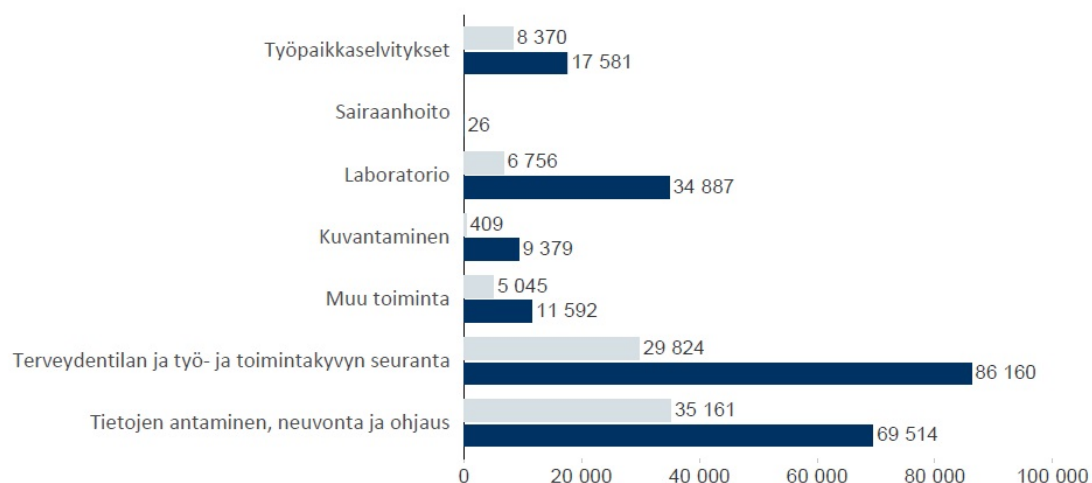
Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat yhteensä 409.215 euroa. Maatalouslomituksen osuus työterveyshuollon kustannuksista oli 64,9 % eli 265.679 euroa. Maatalouslomituksen järjestämiseen liittyvät kustannukset, työterveyshuolto mukaan lukien, rahoittaa Maatalousyrittäjien eläkelaitos (MELA). Vastaavasti vuonna 2022 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 183.000 euroa, josta maatalouslomituksen osuus oli 24,6 % eli 45.000 euroa. Kansaneläkelaitos (KELA) korvaa osan työnantajan järjestämän työterveyshuollon kustannuksista. Kela on korvannut Toholammin kunnalle vuoden 2023 työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista yhteensä 149.433 euroa.

**Korvausluokkaan I** (korvaus 60 %) kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. **Korvausluokkaan II** (korvaus 50 %) kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. **Ei-korvattaviin** kustannuksiin sisältyy mm. sähköiset kyselyt, toimistotyö, työnohjaus, ei-korvattavat ryhmätoiminnot, huumetestit ja toimenpiteisiin liittyvät kustannukset (mm. injektiot, hoitotarvikkeet).

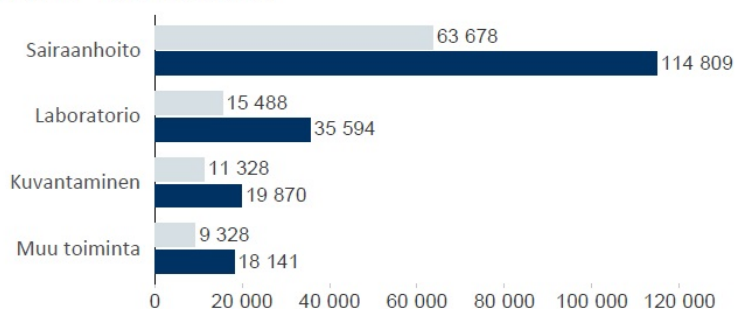
## KUSTANNUKSET PÄÄRYHMITÄIN



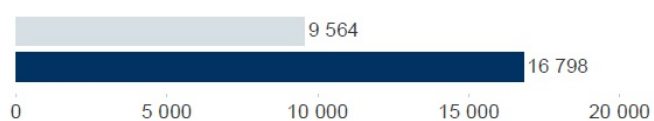
## KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 1



## KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 2



## KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 0 \*)



lähde: Työterveyshuolto Työplus

#### **4.5. Muu henkilöstön työhyvinvointi**

##### ***Yhteistoiminta, työsuojelu ja työturvallisuus***

Kunnassa toimii yhteistoimintaelin, johon kuuluu työnantajan edustajien lisäksi eri henkilöstöryhmien edustajat. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Kunnan työsuojeluorganisaatio muodostuu kolmesta työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelupäälliköstä. Työsuojelupäällikkönä toimii Inkeri Korpi. Työsuojelun yhteistoimintaa ohjaa työsuojelutoimikunta, johon kuuluu työsuojelupäällikön ja -valtuutettujen lisäksi kaksi muuta työntekijöiden valitsemaa edustajaa sekä lisäksi yksi kunnanhallituksen nimeämä edustaja. Nykyinen toimintakausi valituilla työsuojeluvaltuutetuilla sekä yhteistoimintahenkilöillä on 1.1.2022 – 31.12.2025. Työsuojelu on muuttunut perinteisestä tapaturmantorjunnasta työyhteisöä kokonaisvaltaisesti tarkastelevan ja kehittävän työsuojelun suuntaan. Turvallisuus on noussut viime vuosina yhä keskeisemmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Keskeisenä lähtökohtana on henkilökunnan turvallisuuden takaaminen kaikissa tilanteissa. Työsuojelutoimikunnassa käsitellään työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia asioita ja toimenpiteitä sekä tehdään tehtyjen toimenpiteiden toteutumisen ja vaikutusten seurantaa. Työsuojelutoimikunta tekee tarvittaessa työnantajalle esityksiä työolojen parantamiseksi sekä työterveyshuollon kehittämiseksi ja työsuojelukoulutuksen ja työn opastuksen järjestämiseksi. Tarvittaessa työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö osallistuvat työsuojelutarkastuksiin.

##### ***Henkilöstöetuudet ja tyhy-toiminta***

Vuonna 2023 työntekijöillä oli käytössään 120 euron arvoinen mobiilisovelluksen kautta käytettävä ePassi -henkilöstöetuus, jota oli mahdollista käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Lisäksi vapaa-ajalla tapahtuvaan omaehtoiseen liikuntaan kannustettiin palkanmaksun yhteydessä maksettavalla liikuntalisällä. Maksettavan liikuntalisän määrä perustui työntekijän raportoimiin liikuntasuorituksiin ja sen määrä oli enintään 65 euroa kuukaudessa.

Työhyvinvointia edistävänä toimintana järjestettiin tyhy-toimintaa ja lisäksi työnantaja tarjosi jouluruokailun kaikille kunnan työntekijöille. Työnantajan järjestämän toiminnan ohella Toholammin kunnan henkilökuntayhdistys on aiemmin järjestänyt työntekijöiden hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä

edistävää pienimuotoista toimintaa. Henkilökuntayhdistyksen toiminta lakkautettiin vuonna 2023.

## 5. Työvoimakustannukset

Henkilöstökulut olivat vuonna 2023 yhteensä 24.043.310,60 euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 19.804.364,70 euroa. Edellisvuoteen nähden henkilöstökulut kasvoivat yli kaksinkertaisiksi (219 %).



| HENKILÖSTÖKULUT                 | 2023                 | 2022                 |
|---------------------------------|----------------------|----------------------|
| Palkat ja palkkiot yhteensä     | 19 804 364,70        | 8 677 153,00         |
| <u>Sivukulut</u>                |                      |                      |
| Eläkekulut yhteensä             | 3 451 318,31         | 1 893 666,86         |
| Vakuutusmaksut yhteensä         | 787 627,59           | 392 410,71           |
| <b>Henkilöstökulut yhteensä</b> | <b>24 043 310,60</b> | <b>10 963 230,57</b> |