



Joutsen kunta
Henkilöstökertomus 2023



SISÄLLYS

1. JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	3
2.1. Henkilöstömäärä	3
2.2. Henkilöstön jakautuminen osastoille	4
2.3. Henkilöstön ikärakenne	4
3. PALVELUSUHTEIDEN KESTOT JA ELÄKÖITYMINEN	6
3.1. Palvelusuhteiden kesto kuntaan	6
3.2. Eläköityminen	6
4. REKRYTOINNIT	7
4.1. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt hyvinvointi- ja sivistysosastolla	8
4.2. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt teknisellä osastolla	8
4.3. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt talous- ja hallinto-osastolla	8
4.4. Nuoret kesätyöntekijät	9
5. POISSAOLOT	9
5.1. Sairauspoissaolot	9
5.2. Koulutukset	10
5.3. Etätyö	10
5.4. Muut poissaolot	11
6. HENKILÖSTÖKULUT	11
7. TYÖHYVINVOINTI JA TYHY-TOIMINTA	12
7.1. Työsuojelu ja hyvä työkyky	13
7.2. Sisäinen viestintä	13

1. JOHDANTO

Kunnan henkilöstökertomus kertoo kunnan henkilöstövoimavarojen määrän, kuvaa henkilöstön laadua sekä henkilöstökustannuksia. Henkilöstökertomus on työkalu kunnan esihenkilöille ja henkilöstölle kehittämiskohteiden ja päätöksenteon tueksi. Lisäksi henkilöstökertomus tuottaa tietoa kunnan päättäjille ja kunnan johdolle kunnan henkilöstötilanteesta.

Henkilöstö on kunnan tärkein resurssitekijä. Motivoitunut ja osaava henkilöstö on kunnan kannalta oleellinen menestystekijä. Vuodesta 2023 tekee poikkeuksellisen se, että vuoden vaihteessa 2022–2023 kunnan henkilöstöstä yli 100 henkilöä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen. Hyvinvointialueen käynnistyminen 1.1.2023 tarkoitti perusturvan ja keskuskeittiön viranhaltijoiden ja työntekijöiden työnantajan vaihtumista.

Kunta pyrkii ohjaamaan henkilöstövoimavarat vastaamaan yhä muuttuvaan ja kehittyvään toimintaympäristöön. Henkilöstöhallinnossa kunnan haasteina ovat muun muassa henkilöstön ikääntyminen ja eläköityminen sekä ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen. Painetta henkilöstön jaksamiseen tuo ulkoiset sidosryhmät sekä jatkuvasti kehittyvät ja muuttuvat järjestelmät ja toimintatavat.

Tunnuslukujen avulla pyritään kuvaamaan henkilöstörakennetta ja sen tilaa. Tiedot henkilöstökertomukseen on kerätty pääosin Populus-henkilöstöhallintajärjestelmästä ja Kevalta sekä työterveyshuololta saaduista tiedoista.

Kuntastrategiaan kirjoitettujen toimintaperiaatteiden mukaisesti kunnassa viestitään avoimesti ja kannustetaan tuomaa esille omia näkemyksiä, huolehditaan kunnan taloudesta ja omaisuudesta, toimitaan lähellä ihmistä ja huolehditaan apua tarvitsevista.

Joutsassa kaikki arvokas on lähellä.

2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

2.1. Henkilöstömäärä

Kunnan henkilöstön määrä 31.12.2023 oli kaikkiaan 188 henkilöä. Henkilöstömäärää ei juurikaan voi verrata edelliseen vuoteen, koska noin kolmannes henkilöstöstä siirtyi vuoden 2023 alussa Keski-Suomen hyvinvointialueen työntekijöiksi. Vuoden 2022 tilastoissa naisia henkilöstöstä oli 84 % ja vuoden 2023 lopussa heitä oli 74 % eli sukupuolijakauma on hieman tasoittunut, vaikka edelleen suurin osa kunnan henkilöstöstä on naisia.

Kunnassa aloitti 12 uutta vakituista työntekijää, joista opetuspuolella seitsemän. Palkkatuetussa työssä velvoitetyöllistettävät mukaan lukien kunnalla oli vuoden 2023 aikana kaikkiaan 9 eri henkilöä.

Kunta suosii toistaiseksi voimassa olevia työ- ja virkasuhteita ja kunnan työntekijöistä vakinaisia vuonna 2023 oli lähes 74 % koko henkilöstöstä. Määräaikaisia työntekijöitä olivat mm. palkkatuella työllistetyt henkilöt, sijaiset sekä muut lyhytaikaisia määräaikaista työtehtäviä tekevät.

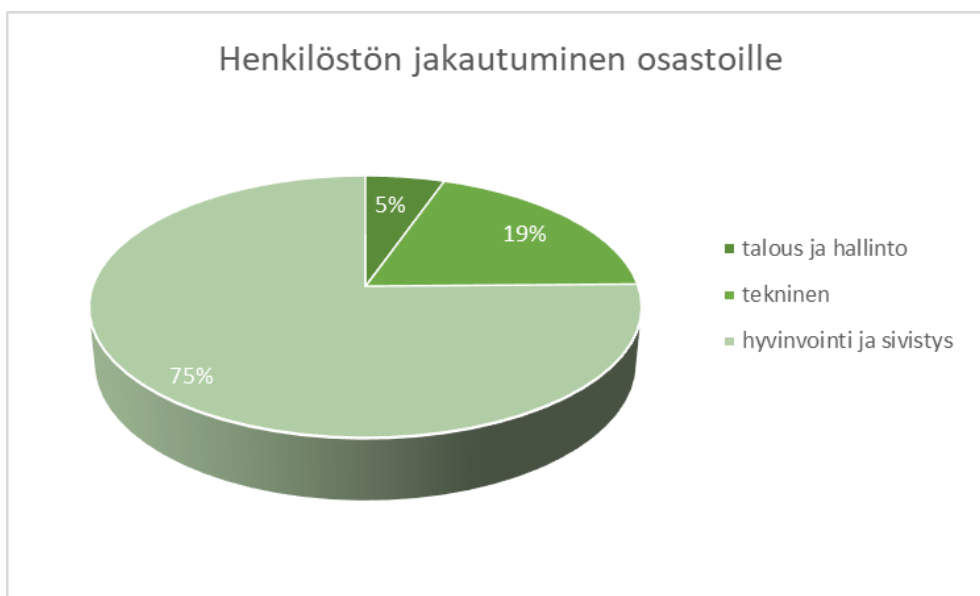
Vuonna 2023 kokoaikatyössä kunnan työntekijöistä oli vuonna 134 työntekijää. Osa-aikaisia työsuhteita solmitaan pääasiassa vain silloin, kun työtehtävä siihen soveltuu ja työntekijä sitä itse haluaa tai jos työtehtävä on laadultaan osa-aikainen. Osa-aikatyössä olevat ovat mm. osittaiselle hoitovapaalla, osa-aikaeläkkeellä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai heillä on sovittu osa-aikainen työsuhde. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli henkilöstöstä kaksi työntekijää ja osa-aikaeläkkeellä yksi.

2.2. Henkilöstön jakautuminen osastoille

Suurin osa Joutsan kunnan henkilöstöstä työskentelee hyvinvointi- ja sivistysosastolta, johon kuuluvat muun muassa koulujen opettajat ja muut työntekijät, Puulan seutuopiston ja varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä kulttuuri-, vapaa-aika ja nuorisotoimen työntekijät. Hyvinvointi- ja sivistysosastolla työskentelee 140 henkilöä, joka on kolme neljäsosaa koko henkilöstöstä. Hyvinvointi- ja sivistysosaston henkilöstö on osaltaan noussut, sillä koulukeskuksen keittiön henkilöstö, joka aikaisemmin kuului teknisen osaston alle, siirtyi vuoden 2023 alusta hyvinvointi- ja sivistysosaston työntekijöiksi.

Teknisen osaston henkilöstömäärä vuonna 2023 oli vajaa 40 henkilöä. Heihin kuuluvat mm. kiinteistöhoitajat, laitoshuoltajat ja rakennusvalvonta sekä teknisen hallinnon työntekijät.

Henkilöstömäärältään selvästi pienimmän osaston muodostaa talous- ja hallinto-osasto, johon kuuluvat yleis- ja taloushallinnon henkilöstö sekä kehittämissyksikkö. Talous- ja hallinto-osastolla oli vuoden 2023 lopussa 10 henkilöä.



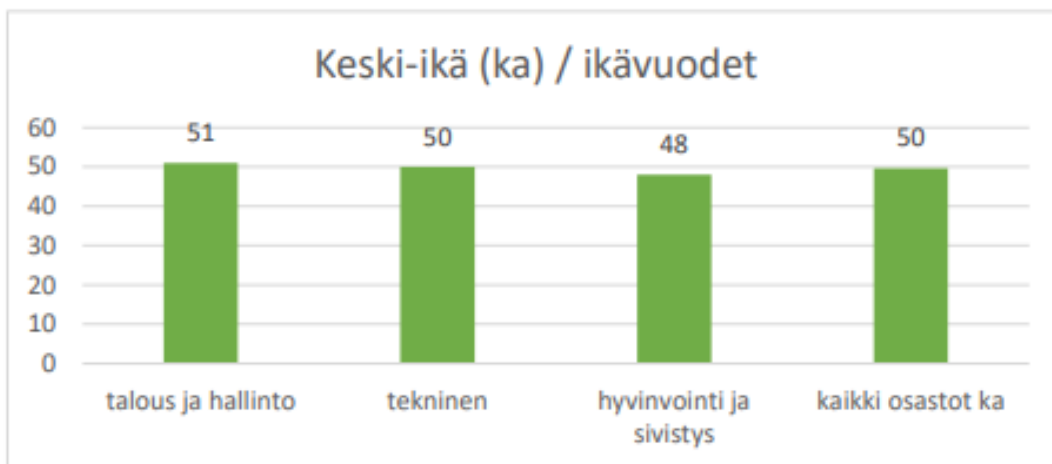
Henkilöstön jakautuminen osastoille

2.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä Joutsan kunnassa on hieman noussut. Vuonna 2023 keski-ikä kunnan työntekijöillä oli 50 vuotta, kun se edellisinä vuosina on ollut seuraava

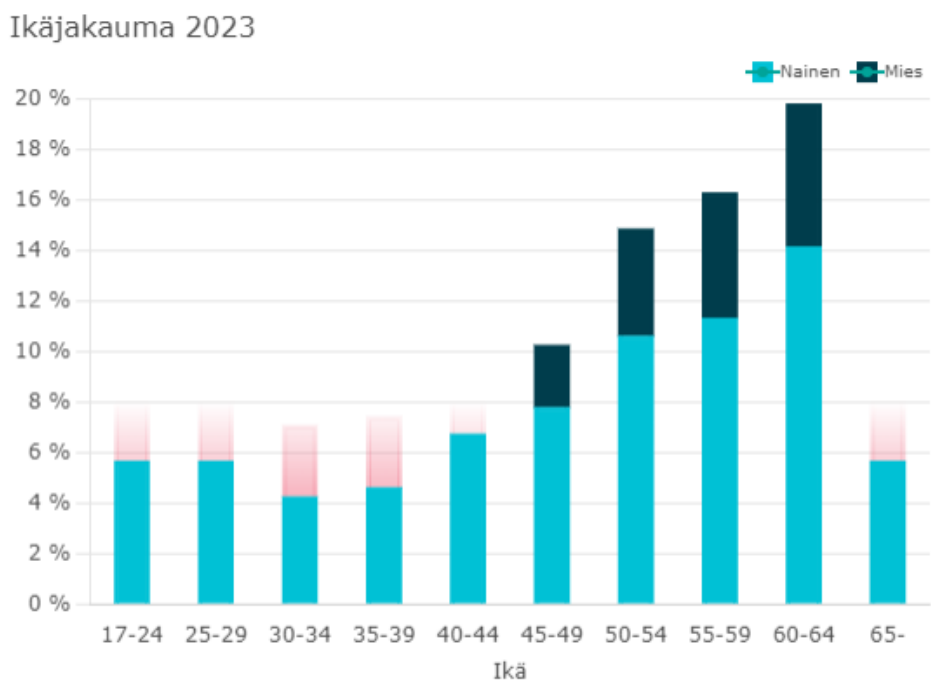
- vuonna 2022 47,8 vuotta,
- vuonna 2021 47,9 vuotta,
- vuonna 2020 49 vuotta.

Ikäjakama on tasainen osastojen välillä – ainoastaan hyvinvointi- ja sivistysosastolla keski-ikä on alle 50 vuotta kun teknisellä sekä talous- hallinto-osastolla se on 50 ja 51 vuotta.



Henkilöstön keski-ikä

Ikärakenne painottuu henkilöstössä 60–65-vuotiaisiin, joita on koko henkilöstöstä noin viidennes. Kuvassa henkilöstön ikäjakauma vuonna 2023 (lähde Keva).



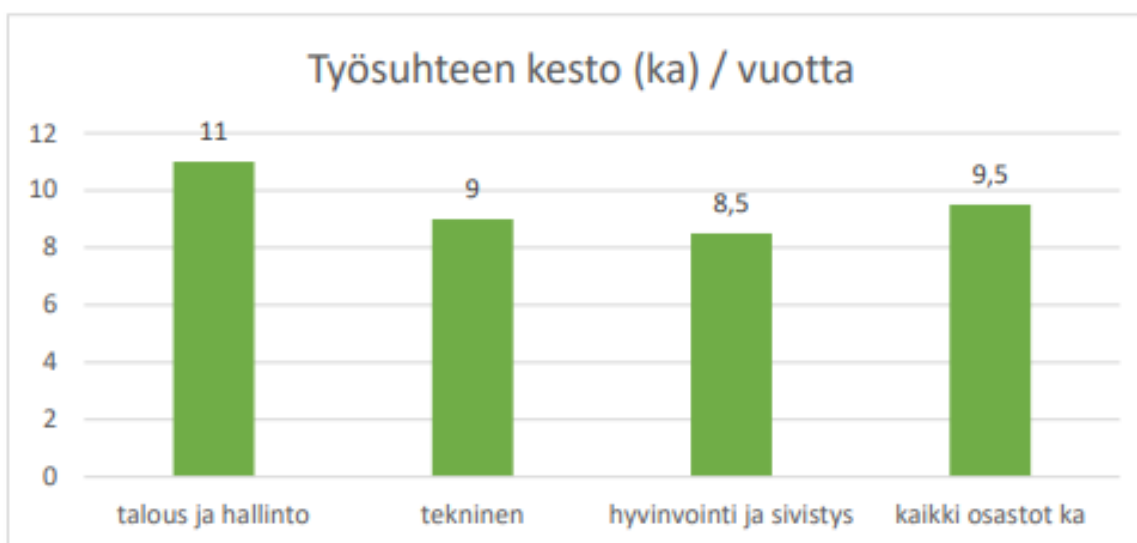
Henkilöstön ikäjakauma

3. PALVELUSUHTEEN KESTOT JA ELÄKÖITYMINEN

3.1. Palvelusuhteen kesto kuntaan

Kunta on onnistunut sitouttamaan henkilöstöään hyvin, siitä kertovat mm. työsuhteiden kestot kuntaan. Koko henkilöstön keskimääräinen työsuhteen kesto kuntaan vuonna 2023 oli 9,5 vuotta sen ollessa vuonna 2022 tasan 10 vuotta, jolloin mukana olivat vielä myös perusturvan ja keskuskeittiön henkilöstö.

Talous- ja hallinto-osastolla työsuhteiden keski-ikä kuntaan on ollut pisin – 11 vuotta vuonna 2023. Teknisellä osastolla henkilöstö on työskennellyt kunnalla keskimäärin 9 vuotta ja hyvinvointi- ja sivistysosastolla 8,5 vuotta.

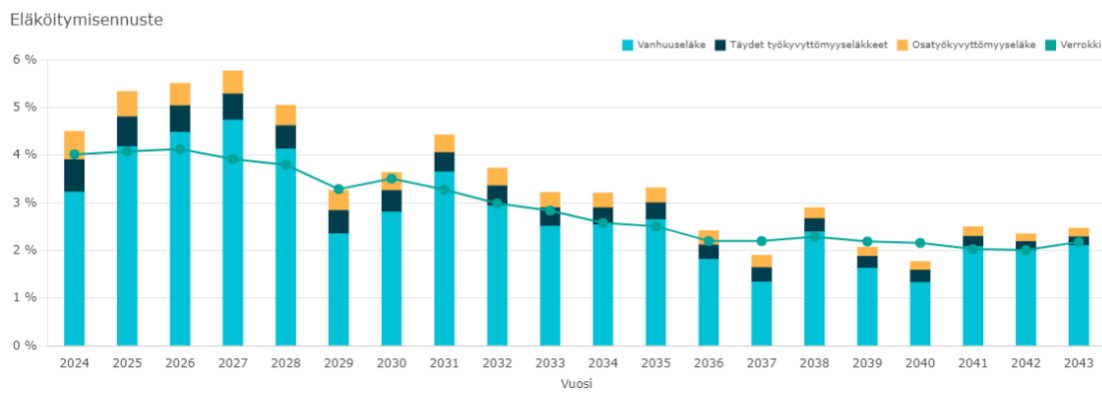


Työsuhteen kesto kuntaan (keskiarvo)

3.2. Eläköityminen

Vuonna 2023 kunnasta jäi eläkkeelle kolme pitkäaikaista työntekijää. He kaikki olivat työskennelleet kunnan palveluksessa yli 30 vuotta.

Kevan eläköitymisennuste Joutsan kunnan henkilöstöstä vuoteen 2043 saakka on kuvattu kaaviossa. Ennuste tulee kuitenkin muuttumaan vuodesta 2023 alkaen, koska perusturvan henkilöstö on 1.1.2023 alkaen siirtynyt Keski-Suomen Hyvinvointialueen työntekijöiksi.



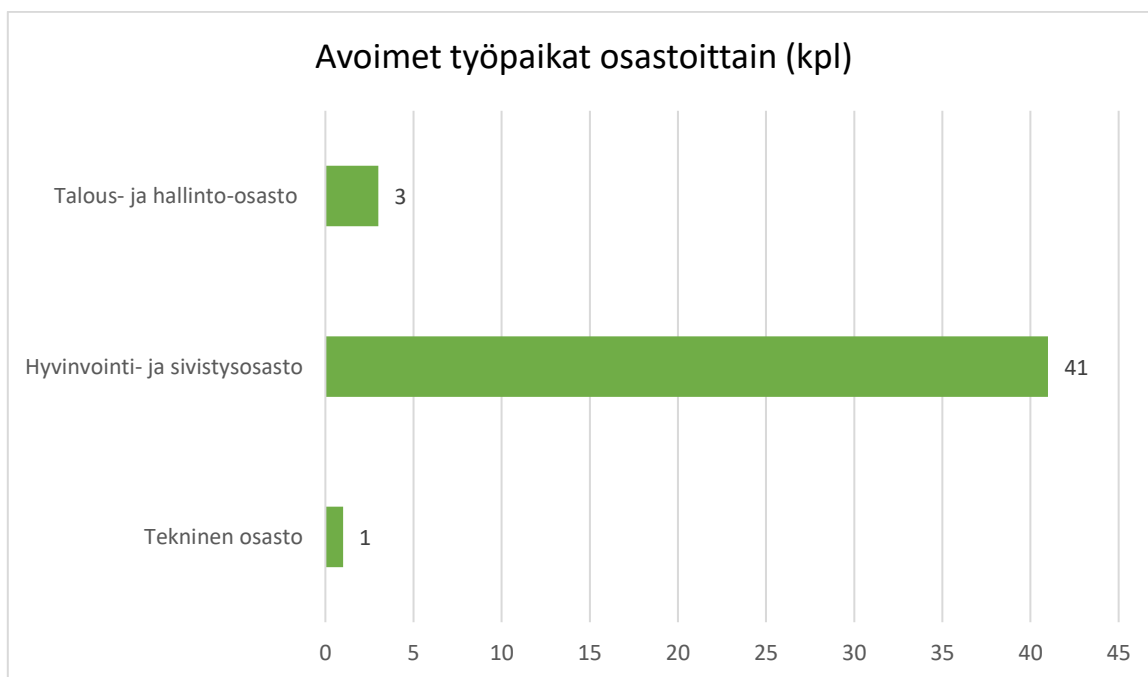
Eläköitymisennuste (Keva)

4. REKRYTOINNIT

Joutsan kunnan rekrytointi-ilmoitukset julkaistaan Kuntarekryssä, josta ilmoitukset näkyvät myös kunnan omilla nettisivuilla sekä TE-palveluiden Työmarkkinatori -sivuilla. Vuonna 2023 kunta julkaisi 46 paikkaa Kuntarekryssä, joihin haki kaikkiaan 272 henkilöä.

Eniten työpaikkailmoituksia oli hyvinvointi- ja sivistysosastolla, 41 ilmoitusta.

Eniten hakemuksia tuli nuorten kesätöihin, jota haki kaikkiaan 35 nuorta. Haasteellisinta rekrytoinneissa on ollut saada hakijoita varhaiskasvatuksen ja opettajien sijaistuksiin.



Avoimet työpaikat osastoittain

4.1. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt hyvinvointi- ja sivistysosastolla

Hyvinvointi- ja sivistysosastolla oli eniten avoimia työpaikkoja ympäri vuoden. Työtehtävät olivat niin vakituisia kuin määräaikaisiakin. Etenkin varhaiskasvatuksessa ja opetuspuolella on ollut huomattava määrä määräaikaisia sijaisuuksia vuoden aikana.

Kuntaan perustettiin kunnanhallituksen päätöksellä (khall 26.9.2022 § 179) hyvinvointikoordinaattorin tehtävä hyvinvointi- ja sivistysjohtajan alaisuuteen. Tehtäväkuvaan kuuluu mm. yhteistyö alueiden eri toimijoiden kanssa, järjestötyö, hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen viestintä sekä valmistautuminen tuleviin TE-uudistuksiin kunnassa. Kunnanhallituksen päätöksellä hyvinvointikoordinaattorin työtehtävään siirrettiin erityispalveluiden esimies Johanna Pajunen 1.1.2023 alkaen.

Puulan seutuopiston rehtori Mirka Savolainen lopetti tehtävässään tammikuussa 2023, jonka jälkeen seutuopiston rehtoriksi valittiin Kari Kropsu. Kari Kropsu toimi tehtävässä 1.5.-31.12.2023.

Varhaiskasvatuksen päällikkö Annikki Lehto siirtyi eläkkeelle 30.11.2023, pitäen vuosilomia ennen eläkkeelle siirtymistä. Varhaiskasvatuksen päällikön tehtävän sijaisuutta hoiti Heidi Juutilainen ajalla 1.8.-30.9.2023. Varhaiskasvatuksen päällikön tehtävään valittu uusi henkilö aloitti 1.10.2023, mutta hänet jouduttiin irtisanomaan 24.10.2023. Varhaiskasvatuksen päällikön sijaisena on toiminut Karoliina Heikkonen 6.11.2023 alkaen.

Määräaikaisena kulttuurisuunnittelijana vuonna 2023 aloittanut Paula Kinnunen tuli tehtävään työharjoittelun kautta.

4.2. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt teknisellä osastolla

Joutsan kunnan rakennustarkastajana aiemmin toiminut Arttu Mönkölä valittiin kunnan tekniseksi johtajaksi loppuvuodesta 2022, jonka myötä kuntaan tuli rekrytoida uusi rakennustarkastaja. Rakennustarkastajaksi valittu Risto Salonen aloitti tehtävässään 16.1.2023. Joutsan kunnalla on Luhangan kunnan kanssa sopimus, jonka mukaan Joutsan kunta tuottaa ja turvaa Luhangan kunnalle rakennustarkastajan tehtävät. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että Joutsan kunta tuottaa rakennusvalvonnan palvelut Luhangan kunnan asukkaille yhden arkipäivän viikossa.

Edellisen rakennuspäällikön siirtyessä toisen kunnan palvelukseen, aloitti Joutsan kunnan uutena rakennuspäällikkönä Pinja Weiho 30.1.2023. Rakennuspäällikkö toimii huoltoryhmän esihenkilönä. Määräaikaisena kiinteistöhoitaja toimineen Kai Svaalan työsuhde vakinaistettiin 1.2.2023 alkaen.

Henkilöstö koki suuren surun loppuvuodesta 2023, kun yksi pitkäaikainen kiinteistöhoitaja menehtyi äkillisesti. Muille työntekijöille järjestettiin heti kriisiapua seurakunnan toimesta. Menehtyneen työntekijän lähimmille työtovereille järjestettiin myös psykologin tapaaminen ja muistettiin mahdollisuudesta käydä keskustelemassa tapahtuneesta työterveydessä.

Laitoshuollossa aloitti vuoden 2023 aikana kaksi uutta työntekijää, joista toinen heti vuoden alussa 2.1.2023 ja toinen maaliskuussa.

4.3. Rekrytoinnit ja henkilöstöjärjestelyt talous- ja hallinto-osastolla

Hallinnon toimistosihiteeri jäi tehtävästään pois, pitäen ensin vuosilomat ja siirtyen sen jälkeen eläkkeelle joulukuussa 2022. Tammikuussa 2023 tehtävään haettiin uutta työntekijää. Hakijoita oli kaikkiaan 13, joista kaksi hakijaa haastateltiin. Hakemusten ja haastattelujen perusteella tehtävään ei

löydetty soveltuva työntekijää. Hallinnon toimistosihteerin työtehtävää tarjottiin myös sisäisesti muille toimistosihteeereille, mutta halukkaita ei löytynyt. Tämän jälkeen päätettiin katsoa työtehtäviä uudella tavalla – jo pidempään kunnassa niin sisäisen kuin ulkoisen paineenkin vuoksi oli toivottu viestintään panostamista. Niinpä päätettiin rekrytoida viestintäsuunnittelija, jolloin viestinnän tehtävät jäivät pois henkilöstöasiantuntijalta. Hallinnon toimistosihteerin tehtävät siirtyivät henkilöstöasiantuntijalle ja viestintäsuunnittelijaksi valittiin uusi työntekijä. Viestintäsuunnittelija oli avoimessa haussa maaliskuussa 2023, jossa saatiin 17 hakijaa. Viestintäsuunnittelijaksi valittiin Henna Takala, joka aloitti tehtävässään 22.5.2023.

Elinkeinokoordinaattori jäi opintovapaalle elokuussa 2023 ja elinkeinokoordinaattorin sijaisuus oli haussa toukokuussa 2023. Sopivia hakijoita tehtävään ei löydetty ja tehtävä päätettiin hoitaa määräaikaisesti sisäisillä järjestelyillä jakaen elinkeinokoordinaattorin tehtäviä mm. kunnanjohtajalle, henkilöstöasiantuntijalle ja viestintäsuunnittelijalle.

Vastaanottokeskuksen myötä Joutsan kunnassa nousi maahanmuuttotyö aiempaa selvästi suurempaan rooliin. Maahanmuuttotyön koordinaattorina aloitti Sari Nummela määräaikaisena ja osa-aikaisena 11.12.2023.

4.4. Nuoret kesätyöntekijät

Kunnanhallituksen päätöksen (khal 23.1.2023 § 15) mukaisesti kunta palkkasi kesällä 2023 vuosina 2005–2007 syntyneitä peruskoulun päättäneitä joutsalaisnuoria. Kuntaan haki kesätyönhakijoiden rekrytoinnissa kaikkiaan 35 nuorta.

Nuoria oli teknisen toimen puistotyössä ja laitoshuollossa, talous- ja hallinto-osastolla somettajana ja ICT-puolella sekä hyvinvointi- ja sivistysosastolla kirjastossa lasten kesäleirillä, koululaisten päivätoiminnassa sekä varhaiskasvatuksessa.

Nuorille maksettiin kahden viikon kesätyöstä 370 € sisältäen lomakorvauksen. Nuorten kesätyöt sijoittuivat koko kesälomakaudelle kesäkuun alusta elokuun alkupäiviin.

5. POISSAOLOT

5.1. Sairauspoissaolot

Työterveyteen kirjatuista sairauspoissaoloista 97 prosentilla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaoloa. Kaikkiaan sairauspoissaolopäiviä vuonna 2023 oli 1412. Huomioitavaa on, että 2 % henkilöstöstä muodostaa 99 % koko organisaation työterveyteen kirjatuista sairauspoissaoloista. Muutoin henkilöstöllä yleisin sairauspoissaolo on ollut esihenkilön hyväksymä muutaman päivän poissaolo äkillisessä infektiosairaudessa, joita oli kaikkiaan 368 työpäivää.

Sairauspoissaolojen kokonaisuuksia ei voi verrata edellisiin vuosiin, sillä hyvinvointialueelle siirtyi noin kolmannes työntekijöistä.

5.2. Koulutukset

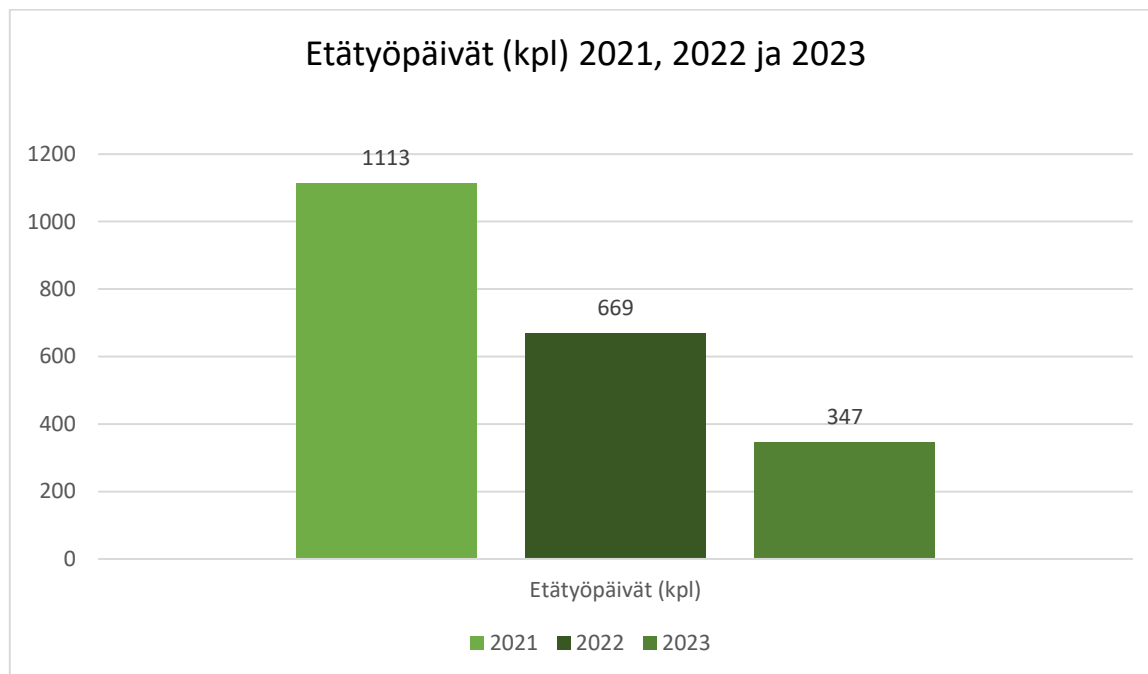
Kunta panostaa työntekijöiden ammattitaidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Kunnassa kannustetaan kouluttautumaan paitsi oman työtaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi, myös kouluttautumaan tarvittaessa uusiin työtehtäviin. Kunta tarjoaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden kolmeen palkalliseen koulutuspäivään vuosittain.

Vuonna 2023 henkilöstöstä 48 käytti mahdollisuutta palkallisiin koulutuksiin ja palkallisia koulutuspäiviä kertyi kaikkiaan 161 työpäivää. Kunta suhtautuu positiivisesta oppisopimuskoulutukseen ja vuonna 2023 oppisopimuksella opiskeli kolme työntekijää, joille kertyi oppisopimuskoulutuspäiviä 34 työpäivää. Opintovapaalle vuoden 2023 aikana jäi kolme työntekijää, joille kertyi opintovapaisiin käytettäviä työpäiviä yhteensä 453.

5.3. Etätyö

Korona-pandemian myötä etätyöt tulivat osaksi arkea etenkin toimistotyötä tekevien kohdalla. Kunnan etätyöohjeistuksen mukaan työntekijä voi olla viikossa kaksi päivää etänä, mikäli työtehtävät sen sallivat. Etätyöstä tulee sopia aina etukäteen esihenkilön kanssa. Etätyötä tehdessä tulee huomioida tietoturva ja tietosuojat.

Vuonna 2023 etätyöpäiviä kertyi 347 työpäivää, jotka jakautuivat suhteellisen tasaisesti osastojen kesken. Etätyömahdollisuutta käytti 19 työntekijää. Etätyöpäivien käytöstä yli puolet (220 työpäivää) ovat kolmen henkilön pitämiä etätyöpäiviä, jotka ovat hyödyntäneet etätyöoikeutta eniten. Lopuilla etätyöpäivien käyttäjillä on ollut lähinnä yksittäisiä etätyöpäiviä.



Etätyöpäivät 2021, 2022 ja 2023



Etätyöpäivät osastoittain

5.4. Muut poissaolot

Lomarahoja vapaaksi vuonna 2023 vaihtoi kaikkiaan 19 työntekijää käyttäen niihin 94 työpäivää eli keskimäärin vajaa viisi työpäivää. Vuorotteluvapaalla oli yksi henkilö, joka käytti vuorotteluvapaaseen 125 työpäivää. Palkallisiin raskaus- ja vanhempainvapaisiin käytettiin vuoden 2023 aikana 120 työpäivää ja palkattomiin hoito-, vanhempain- ja tilapäisiin hoitovapaisiin 492 työpäivää. Liukumavapaina kokonaisia päiviä käytti 21 työntekijää kaikkiaan 100 päivää. Neljä henkilöä piti vapaan 50- tai 60-vuotissyntymäpäivän. Kuntoutukseen käytettiin viisi työpäivää, työnohjauksiin kaksi työpäivää ja työpaikka- tai työmatkatapaturmien vuoksi oli poissaoloja 120 työpäivää.

6. HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstömenot vuonna 2023 olivat 7 736 327,22 € sisältäen palkat ja luottamustoimipalkkiot sivukuluihin. Vuoteen 2022 verrattuna henkilöstömenot olivat 4 462 547,78 € pienemmät. Tämä selittyy kunnan kokonaishenkilöstömäärän pienentymisellä osan työntekijöistä siirtyessä Keski-Suomen Hyvinvointialueen työntekijöiksi. Henkilöstömenot olivat 44,3 prosenttia toimintakuluista, kun vuonna 2022 henkilöstömenot olivat 31,7 prosenttia.

Keväällä 2023 kunnassa otettiin käyttöön TVA-koritus eli tehtävän vaativuuden arviointi (khall 29.5.2023 § 112). TVA-koritusta hyödynnettiin järjestelyeräjaossa, jolloin kaikkien samaa työtehtävää tekevien tehtäväkohtaiset palkat saatiin samalle tasolle.

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu tehtävänkuvaukseen ja paikalliseen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään. Tehtäväkohtainen palkka määritellään kokonaisarviointin perusteella. Kokonaisarviointi suoritetaan mahdollisimman yhdenmukaisin perustein. Se perustuu työstä tehtyyn tehtävänkuvaukseen, työn vaativuustekijöihin sekä huomioon otettaviin seikkoihin ja niiden pohjalta tehtyyn arviointiin.

Tehtävien vaativuuden arviointia varten luotiin arviointijärjestelmä. Pääluottamusmiehet kunnan henkilöstöhallinnon kanssa neuvottelivat TVA-koritusjärjestelmästä KVTES:n ja TS:n työtehtäviin.

TVA-koritus otettiin käyttöön niissä hinnoittelutunnuksissa, joissa on useampi kuin yksi työntekijä. TVA koskee ainoastaan henkilön tekemiä työtehtäviä, ei hänen henkilökohtaisia ominaisuuksiaan, työsuoritustaan tai työsuhteen kesto.

Henkilöstökulut €	Vuosi 2023
Luottamushenkilöiden palkkiot	84 474,59
Vakinaisten palkat	4 734 831,55
Määräaikaisten palkat	1 022 073,94
Tunti- ja urakkapalkat	33 942,94
Sijaisten palkat	232 828,02
Erilliskorvaukset	171 712,33
Asiantuntijapalkkiot	0
Työllistämistukipalkat	64 866,79
Velvoitetyöllistettävät	6 771,52
Siviilipalvelusmiesten palkat	0
Jaksotetut palkat	38 190,56
Sairausvakuutuskorvaukset	55 177,28
Tapaturmavakuutuskorvaukset	3 297,25
Muut henkilöstömenojen korvaukset	8 150,42
Henkilöstösivukulut	1 489 641,05
YHTEENSÄ	7 736 327,22

7. TYÖHYVINVOINTI JA TYHY-TOIMINTA

Kunta panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Syksyisin kunnan työntekijöille tehdään työhyvinvointikysely. Vastaukset käsitellään osastoittain ja huomio kiinnitetään onnistumisten lisäksi myös kehityskohteisiin.

Vuonna 2023 kysely toteutettiin Forms-lomakkeella. Kyselyyn vastasi 66 työntekijää (42 %). Kyselyn perusteella henkilöstö arvostaa omaa osaamistaan ja esihenkilöiden tukea pidetään tärkeänä. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista pidetään hyvin mahdollisena ja tyhy-edut koetaan työhyvinvointia edistäviksi. Kehitettävää löytyy osastojen yhteistyön parantamisessa, avoimemman työilmapiirin luomisessa sekä työterveydessä. Lisäksi arvostusta luottamushenkilöiden puolelta toivotaan löytyvän lisää. Työhyvinvointikysely nosti esille ajatuksia henkilöiden omasta vastuusta työhyvinvoinnissa sekä sisäisen viestinnän vastaanottamisessa.

Kunnan Tyhy-ryhmä kokoontuu muutamia kertoja vuosittain käymään läpi tyhy-toimintaa ja koordinoi kunnan työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen varatun määrärahan käyttöä henkilöstön toiveiden mukaisesti. Vuonna 2023 tyhy-etuja oli mm. ePassi flex, hyvinvointietu, osastojen hyvinvointitunnit sekä pikkujoulut, jotka järjestettiin 7.12. yhtenäiskoululla. Pikkujoulujen yhteydessä oli myös henkilöstön muistamiset. Henkilöstön muistamisohje on tullut voimaan 1.1.2023 (khal 5.9.2022 § 165).

Kuntastrategiassa laadullisissa painopistealueissa on mainittu henkilöstön hyvinvointi ja hyvä työnantajakuva. Näitä asioita tuetaan hyvinvointikoulutuksella, hyvällä tyhy-toiminnalla, henkilöstökertomuksen laatimisella ja palkitsemisohjeilla.

7.1. Työsuojelu ja hyvä työkyky

Kunnassa ei hyväksytä häirintää eikä epäasiallista kohtelua. Kunnassa puututaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Kunnassa onkin käytössä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalli. Tässä toimintamallissa on määritelty tavat, joilla häirintä tai epäasiallinen kohtelu voi ilmetä. Toimintamallissa on esitetty, miten asiasta tulee ilmoittaa, miten häirintä ja epäasiallinen kohtelu selvitetään ja mitä toimenpiteitä siitä seuraa.

Kunnalla on myös käytössä aikaisen puuttumisen toimintamalli, joka on päivitetty 2023. Mallin tarkoituksena on auttaa erityisesti esihenkilöitä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työntekijän työkyvyn heikkeneminen, ottaa asia puheeksi ja toimia suunnitelmallisesti tilanteen korjaamiseksi.

Kunta pyrkii myös edistämään työntekijöiden työkykyä käytössä olevalla päihdeohjelmalla. Tämän ohjelman avulla pyritään ehkäisemään mahdollisia päihdehaittoja.

Lisäksi kunnalla on käytössään ohje aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2023-2026, joka on hyväksytty kunnanhallituksessa 25.9.2023. Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2023-2026 on käsitelty työsuojelutoimikunnassa 25.10.2022.

Työterveyspalveluita tuottava Aalto ostaa työterveyspalvelut alihankintana Mehiläiseltä. Henkilöstö on saanut ohjeen, missä asioissa ja miten olla yhteydessä työterveyteen.

7.2. Sisäinen viestintä

Kunnan sisäinen viestintä tapahtuu pääasiassa intran kautta. Intraan on koottu henkilöstölle suunnatut ohjeistukset, perehdytykseen liittyvät materiaalit sekä tiedotteet. Muun muassa työsuojeluun ohjeet ja mallit sekä ilmoituksen tekeminen työsuojelulle löytyvät intrasta. Uusimmat tiedotteet on toimitettu henkilöstölle myös sähköpostitse.

Intrassa otettiin loppuvuodesta 2023 käyttöön whistleblowing-ilmoituskanava. Ilmoituskanavan kautta henkilöstöllä on mahdollisuus ilmoittaa anonyymisti havaitsemistasi väärinkäytöksistä ja epäkohdista.