

# Polvijärven kunnan henkilöstökertomus

2022



**POLVIJÄRVI**

## Sisällys

1 Henkilöstömäärä ja -rakenne .....	2
1.1 Henkilöstön määrä ja palvelusuhteen luonne .....	2
1.2 Henkilöstön sukupuolijakauma.....	3
1.3 Henkilöstön ikärakenne .....	4
1.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	5
1.5 Henkilöstön eläköityminen .....	5
2 Henkilötyövuodet .....	7
3 Henkilöstökulut .....	7
4 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat .....	8
4.1 Sairauspoissaolot .....	8
4.2 Työtapaturmat ja ammattitaudit .....	9
5 Osaamisen kehittäminen .....	10
5.1 Henkilöstön koulutus .....	10
5.2 Kehityskeskustelut .....	11
6 Muun työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen .....	11
6.1 Työhyvinvointi.....	11
6.2 Varhainen tuki.....	12
6.3 Työterveyshuoltoyhteistyö .....	12
6.4 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta .....	13
6.5 Työyhteisöjen virkistyminen ja henkilöstöedut .....	13
7 Henkilöstön palkitseminen.....	13
7.1 Henkilökohtaiset lisät .....	13

## Henkilöstökertomuksen tavoite

Henkilöstökertomus antaa kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Polvijärven kunnassa vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty vuoden lopun (31.12.2022) tilanteen mukaan. Henkilöstökertomuksen tiedot on kerätty palkkahallinnon tietojärjestelmästä, työterveyshuollosta sekä vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen tilastoista. Henkilöstökertomuksessa on esitetty vastaavia lukuja myös aikaisemmilta vuosilta, mikä helpottaa tunnuslukujen kehityksen vertailua. Henkilöstöraportointia kehitetään edelleen tiedolla johtamisen tueksi, jotta kerätyn tiedon perusteella voidaan ennakoida eri toimenpiteiden ja tapahtumien välisiä suhteita ja vaikutuksia tulevaisuuteen.

## 1 Henkilöstömäärä ja -rakenne

### 1.1 Henkilöstön määrä ja palvelusuhteen luonne

Polvijärven kunnan henkilöstömäärä 31.12.2022 oli 176 työntekijää. Luku sisältää vakituisen henkilöstön lisäksi määräaikaiset sekä työllistetyt. Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä vuodesta kuudella. Henkilöstömäärän vähentymistä selittävät pääosin eläköitymiset.

Tulosalueittain tarkasteltuna sivistystoimi on suurin tulosalue ja siellä työskentelee henkilöstöstä 57,4 % (2021, 58,2 %). Seuraavaksi suurimpana tulosalueena henkilöstön määrällä mitattuna on yleis- ja taloushallinnon palvelut, jossa työskentelee 23,9 % henkilöstöstä (2021, 23,1 %). Yleis- ja taloushallintoon kuuluvat yleis- ja taloushallinnon yksikön lisäksi ateriapalveluiden sekä työllisyyspalveluiden henkilöstö. Yleis- ja taloushallinnon henkilöstömäärää nostavat myös palkkatuella palkatut työllistetyt. Heidät lasketaan yleishallinnon tulosalueelle menojen kirjauksen vuoksi, mutta henkilöt työskentelevät eri hallintokunnissa. Pienimpänä tulosalueena henkilöstöllä mitattuna on tekninen toimi, jossa työskentelee 18,8 % henkilöstöstä (2021, 18,7 %). Alueiden välinen jakauma on säilynyt edelliseen vuoteen verrattuna lähes samana, vaikka henkilöstömäärä kunnassa on kokonaisuudessaan vähentynyt. Henkilöstömäärä poikkileikkauksena yhdeltä päivältä (31.12.2022) ei ota laskennallisesti huomioon palkattomia poissaoloja. Luvussa 2 Henkilötyövuodet esitetyssä HTV-taulukossa HTV2 luku antaa tiedon vuoden 2022 henkilöstötilanteesta kokonaisuudessaan vuodelta 2022, kun mukaan on laskennallisesti huomioitu myös palkattomat poissaolot.

### Henkilöstön määrä 31.12.

	2020	2021	2022
<b>Yleis- ja taloushallinto yht.</b>	41	42	42
<b>josta yleis- ja taloushallinnossa</b>	14	14	12
<b>josta ateriapalveluissa</b>	15	15	16
<b>josta työllistettyinä</b>	12	13	14
<b>Sivistystoimi</b>	96	106	101
<b>Tekninen toimi</b>	33	34	33
<b>Yhteensä</b>	<b>170</b>	<b>182</b>	<b>176</b>

Palkkatuella palkatut työllistetyt:

menot kirjataan yleishallinnon tulosalueelle, vaikka henkilöt työskentelevät eri hallintokunnissa

Vuoden 2022 lopussa Polvijärven kunnan henkilöstöstä 74,6 % (2021, 69,3 %) työskenteli vakituksessa virkakat tai työsuhteessa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä oli 25,4 % (2021, 30,7 %).

Palvelussuhteet	2020	2021	2022	Muutos ed. vuodesta (hlöä)
Vakituiset	126	133	141	+8
Määräaikaiset	53	59	48	-11
- joista työllistettyjä	12	13	14	+1
<b>Yhteensä</b>	<b>179</b>	<b>192</b>	<b>189</b>	<b>-3</b>

Tulosalueittain vertailtuna vakituisten ja määräaikaisten suhteet olivat 31.12.2022 seuraavat:

Tulosalue	Vakituiset	%	Määräaikaiset	%
Yleis- ja taloushallinto	25	17,7	9	18,7
Sivistystoimi	86	61,0	30	62,5
Tekninen toimi ja rakennusvalvonta	30	21,3	9	18,8
<b>Yhteensä</b>	<b>141</b>	<b>100,0</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

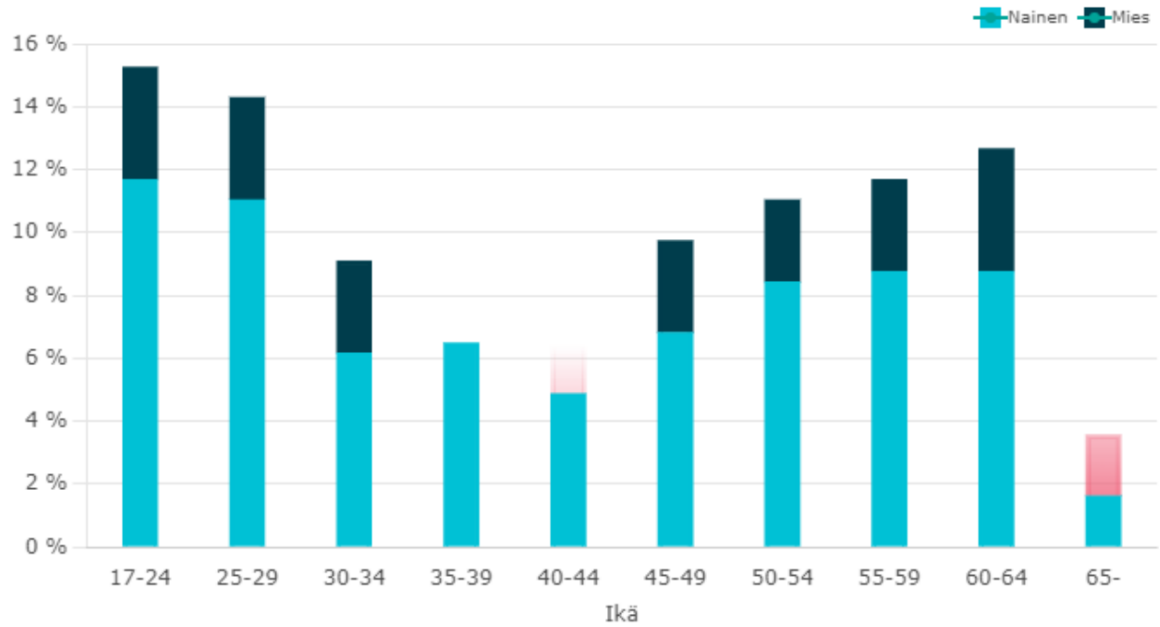
## 1.2 Henkilöstön sukupuolijakauma

Polvijärven kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa työyhteisön oikeudenmukaisuutta ja edistää tasa-arvoa miesten ja naisten välillä sekä parantaa näin osaltaan työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta voidaan todeta, että Polvijärven kunnan henkilöstön sukupuolijakauma ei poikkea valtakunnallisesti muista kuntaorganisaatioista.

Sukupuolijakauma (vakituiset)	2020	%	2021	%	2022	%
Naisia	97	77,0	102	76,7	110	78,0
Miehiä	29	23,0	31	23,3	31	22,0
<b>Yhteensä</b>	<b>126</b>	<b>100,0</b>	<b>133</b>	<b>100,0</b>	<b>141</b>	<b>100,0</b>

### 1.3 Henkilöstön ikärakenne

Ikäjakauma 2022



(Keva, avaintiedot 30.3.2023)

Vuonna 2022 koko Polvijärven kunnan henkilöstön keski-ikä oli 44,5 vuotta. Vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,9 vuotta ja määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä 41,2 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä	2020	2021	2022
Vakituiset	48,4	48,4	47,9
Määräaikaiset	38,4	38,1	41,2
<b>Yhteensä</b>	<b>43,4</b>	<b>43,2</b>	<b>44,5</b>

Lisäksi alla olevaan taulukkoon on eritelty henkilöstön jakautuminen eri ikävuosiryhmiin:

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	12	8,51
30-39	24	17,02
40-49	35	24,82
50-59	47	33,34
60-64	22	15,60
65 -	1	0,71
<b>Yhteensä</b>	<b>141</b>	<b>100,0</b>
<b>Keski-ikä</b>	<b>44,5 vuotta</b>	

## 1.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2022 vakinaisten työntekijöiden tulovaihtuvuus oli 11,3 % ja lähtövaihtuvuus 9,9 %. Tämä tarkoittaa, että vakinaisia palvelussuhteita alkoi enemmän kuin päättyi mukaan luettuna irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet. Vaihtuvuusprosentti lasketaan suhteuttamalla vuonna 2022 alkaneiden/päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät 31.12.2022 vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Kuntatyönantajan ohjeistuksen mukaisesti vaihtuvuus lasketaan vain vakituisen henkilöstön osalta, määräaikaisten osalta luvut eivät olisi todenmukaisia lyhytaikaisten sijaisuuksien vuoksi. Alkaneiden palvelussuhteiden osalta muutosprosentti oli vähentynyt 12 %-yksikköä ja vastaavasti päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden vaihtuvuus on kasvanut edellisestä vuodesta 3,9 %-yksikköä. Vaihtuvuuden kasvussa eivät juurikaan vielä näy tulevaisuudessa kasvava eläköitymisten määrä tai vallitseva työmarkkinatilanne henkilöstön liikkuvuuden näkökulmasta. Eläköityneiden määrä päättyneistä palvelussuhteista on kuvattu seuraavassa kappaleessa 1.5 Henkilöstön eläköityminen.

Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset)	Lukumäärä v. 2021	Vaihtuvuus-% v. 2021	Lukumäärä v. 2022	Vaihtuvuus-% v. 2022
Alkaneet palvelussuhteet	31	23,3	16	11,3
Päättyneet palvelussuhteet	8	6,0	14	9,9

Polvijärven kunnassa on vuoden 2022 aikana on todettu, että osaavan ja pätevän henkilöstön rekrytoinnissa on ollut haasteita muun muassa varhaiskasvatuksenopettajissa. Tämä saman suuntainen ilmiö on nähtävissä myös muissa Suomen kunnissa, sillä osaavan henkilöstön rekrytointi on ollut haastavaa viime vuosina.

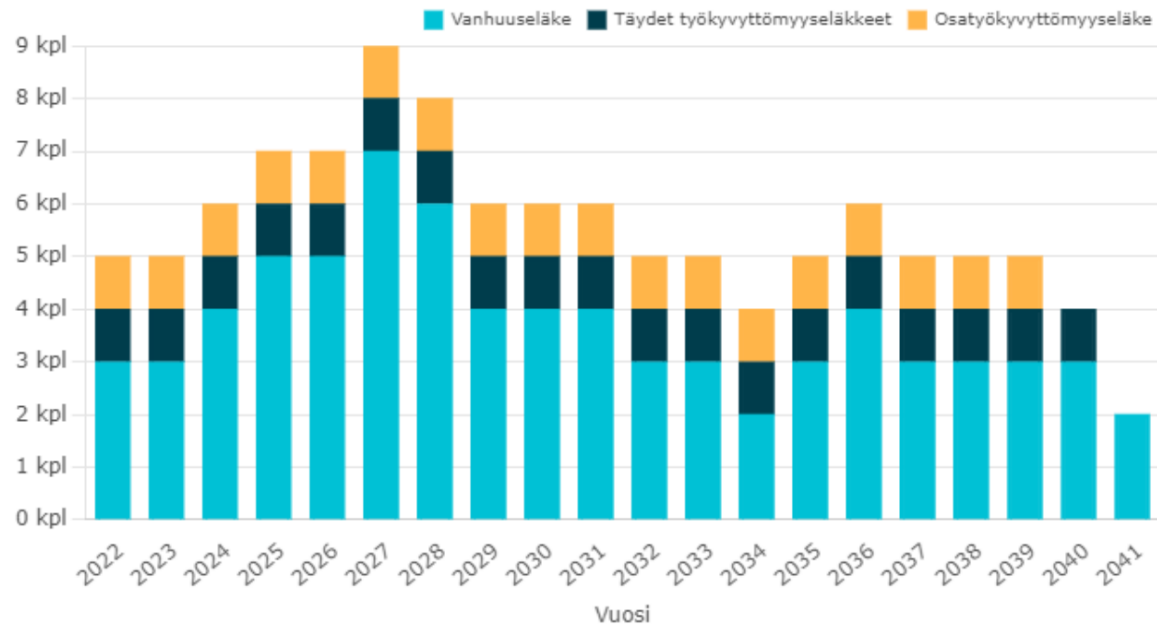
## 1.5 Henkilöstön eläköityminen

Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle siirtyi Polvijärven kunnan palveluksesta kaksi henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yksi henkilö. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi myös yksi henkilö. Osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtymisestä henkilöiden ei tarvitse ilmoittaa työnantajalle.

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyv.eläke	Yhteensä
2020	5	3			8
2021	2				2
2022	2	1		1	4

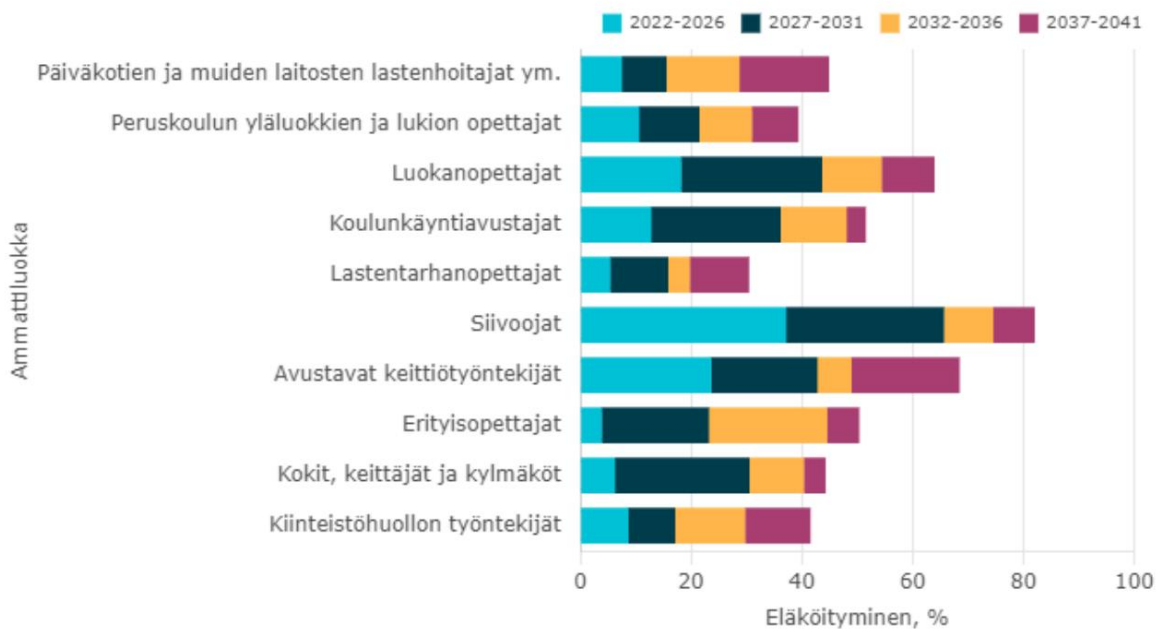
Polvijärven kunnan osalta eläköitymisten noususuuntaisuus on yhtenevä Kevan eläköitymisennusteen kanssa. Eläköitymisennuste näyttää nousevan tasaisesti ylöspäin ja vuodelle 2027 ennustetaan eläköitymisten suurinta kasvua, jonka jälkeen eläköitymiset lähtisivät maltillisesti laskemaan. Ennusteen mukaan vuoden 2022 eläköitymistason määrä saavutetaan seuraavan kerran noin 10 vuoden kuluttua (Keva, avaintiedot 30.3.2023).

## Eläköitymisennuste



Ammattitasoisesti suurimmat arvioidut eläköitymisennusteet ovat Polvijärven kunnassa siivoojissa, opettajissa ja ruokapalveluiden työntekijöissä (Keva, avaintiedot 30.3.2023). Esimerkiksi siivoojista on eläköitymässä lähivuosien aikana jopa 37,1 % työntekijöistä.

## Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



## 2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi kuvaa kokonaiseksi muutetun henkilön työpanosta, joten se selittää tarkemmin vuoden aikana tehtyä työpanosta kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.2022). Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osan vuotta kestäneissä ja osa-aikaisissa palvelussuhteissa tehty työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin.

Henkilötyövuosi voidaan esittää kolmella eri tavalla:

- HTV1 = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100)
- HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100), josta vähennetty palkattomat poissaolot
- HTV3 = todelliset palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100), josta vähennetty kaikki poissaolot ja myös loma-ajat

Alla olevassa taulukossa on vertailtu Polvijärven kunnan henkilöstön työpanosta vuosien 2020 ja 2022 välillä. Henkilötyövuodet HTV1 ja HTV2 ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna. Nousun taustalla on kasvanut henkilöstömäärä Polvijärven kunnassa. Todellista palveluksessa oloa kuvaava HTV3 on puolestaan laskenut. Tulosalueittain tarkasteltuna HTV2:ssa nousua on tapahtunut yleis- ja taloushallinnossa sekä sivistystoimissa, kun taas tekninen toimi ja rakennusvalvonta on pienentynyt hieman.

Tulosalue	HTV1			HTV2			HTV3		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Yleis- ja taloushallinto	43,90584	41,10078	42,24147	41,75095	39,12569	40,65060	36,4626	34,54223	35,42355
Sivistystoimi	100,3655	106,7468	108,75202	93,04062	99,14239	100,48058	82,54933	88,65714	87,70630
Tekninen toimi ja rakennusvalvonta	29,78315	33,57954	33,19486	29,71713	33,39775	32,67021	25,40162	28,01324	26,98218
<b>Yhteensä</b>	<b>174,05449</b>	<b>181,42712</b>	<b>184,18835</b>	<b>164,5087</b>	<b>171,66583</b>	<b>173,80139</b>	<b>144,41355</b>	<b>151,21261</b>	<b>150,11203</b>

## 3 Henkilöstökulut

Polvijärven kunnan henkilöstökulut olivat vuonna 2022 yhteensä 8,0 miljoonaa euroa. Henkilöstökuluista palkkakuluja oli 6,4 miljoonaa euroa ja palkkojen sivukuluja 1,6 miljoonaa euroa. Henkilöstökuluissa on havaittavissa nousua aikaisempien vuosien tasoon verrattuna. Kasvuun vaikuttaa kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) allekirjoitus, jonka sopimuskausi on 1.5.2022 – 30.4.2025. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Vuonna 2022 kustannukset nousivat KT:n arvion mukaan keskimäärin 1,76 prosenttia. Sopimuskorotuksina ovat 1.6.2022 voimaantullut 2,0 % yleiskorotus sekä 1.10.2022 voimaantullut 0,53 %:n järjestelyerä, josta keskitetysti käytettiin 0,03 % perhevapaaudistukseen. Työnantajan sosiaalivakuutusmaksut ovat määritellyt prosenttiosuus palkoista, joten niihin tehtävät muutokset vaikuttavat suoraan työnantajan kokonaistyövoimakustannuksiin. Sosiaali- ja terveysministeriö vahvisti kuntatyönantajan sairausvakuutusmaksun 1,34 prosentiksi vuonna 2022, tämä oli 0,19 prosenttiyksikköä matalampi kuin vuonna 2021. Työttömyysvakuutusmaksu oli vuonna 2022 keskimäärin 1,97 %, nousua edelliseen vuoteen on 0,14 prosenttiyksikköä.



## 4 Sairauspoissaolot ja työtaturmat

### 4.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 yhteensä 3 119 kalenteripäivää, kun vuonna 2021 luku oli 1 797 kalenteripäivää. 11–60 päivän pituiset sairauspoissaolot kasvoivat 142,9 % verran, kun taas lyhemmissä ja pidemmissä poissaoloissa oli maltillisempaa nousua. Vertailuvuosi 2021 oli poikkeuksellinen koronan ja liikkumisrajoitusten vuoksi. Kalenteripäivinä tarkasteltuna sairauspoissaolot ovat kokonaisuutena kasvaneet 1 345 päivää vuoteen 2021 verrattuna, sillä olemme eläneet poikkeuksellisia koronavuotia ja nyt ihmisillä on ollut mahdollisuus liikkua ja tavata toisiaan vapaammin, mikä on mahdollistanut myös virusinfektioiden leviämisen. Henkilöitä, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden aikana, oli yhteensä 76 kpl.

Sairauspoissaolojen kesto (pv)	1-10 pv	11-60 pv	yli 60 pv
2020	417	874	528
2021	397	671	701
2022	539	1 630	945

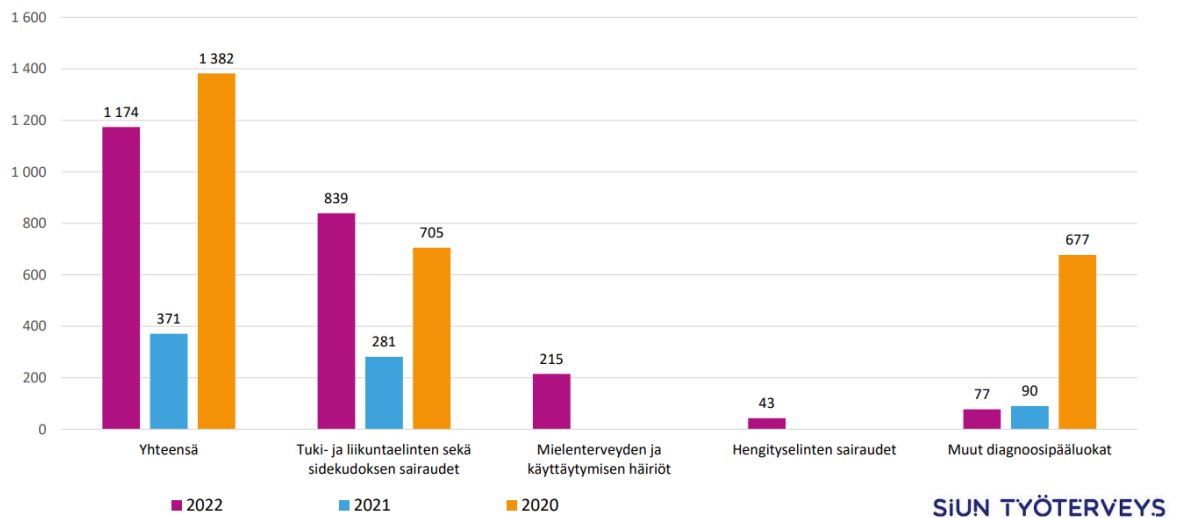
Koko Polvijärven kunnan henkilöstön sairauspoissaolot työntekijää kohden vuonna 2022 olivat 12,89 kalenteripäivää. Laskennassa on huomioitu kaikki kunnassa työskennelleet henkilöt.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttaa siihen, että henkilötövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstövahvuus yhtenä päivänä 31.12.2022. Henkilötövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, jolloin laskennassa osa-aikaiset ja osan vuotta työskennelleet palvelussuhteet muutetaan kokoaikaiseksi. Tässä raportissa käytetään laskennassa HTV2 tunnuslukua, joka laskee palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärää siten, että luvusta on poistettu palkattomat poissaolot. Koko kunnan HTV2 oli 173,8 henkilötövuotta. Sairauspoissaolopäivien suhteutus on tehty suhteessa toimialan henkilötövuosiin.

Sairauspoissaolopäivät suhteutettuna henkilötövuosiin	2020	2021	2022
Yleis- ja taloushallinto		10,50461	36,52303
Sivistystoimi		9,66287	24,00784
Tekninen toimi ja rakennusvalvonta		11,97685	25,48264
<b>Yhteensä</b>		<b>10,7147767</b>	<b>28,67117</b>

Työterveyshuollosta myönnettyjä sairauspäiviä oli vuonna 2022 yhteensä 1 174 päivää. Työterveyshuollosta koko kunnan henkilöstölle myönnettyjen sairauslomien suurimpina syinä näyttäytyvät tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 839 päivää ja seuraavana psykiatriset syyt 215 päivää. Sairauspäivien määrät ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna tuki- ja liikuntaelinten sairauksien osalta 199 %. Psykiatristen syiden osalta vertailua ei ole saatavissa vuodelta 2021. Kokonaisuudessaan työterveyshuollon kautta myönnetty sairauspoissaolot ovat kasvaneet 216 % vuoteen 2021 verrattuna.

## Merkittävimmät sairauspäivien aiheuttajat



### 4.2 Työtapaturmat ja ammattitaudit

Työtapaturmia ja ammattitauteja on tarkasteltu vakuutusyhtiön vuosittaisen työtapaturmatilaston sekä henkilöstöhallinnon ohjelman raporttien avulla. Vuonna 2022 Polvijärven kunnan työntekijät olivat poissa työtapaturmien ja ammattitautien takia yhteensä 5 kalenteripäivää. Poissaolopäiviä on 23 kalenteripäivää edellistä vuotta vähemmän.

Lisäksi vuoden 2022 aikana työsuojelulle tuli 40 kappaletta (v. 2021, 45 kpl) läheltä piti- ja vaara- tai uhkatilanneilmoituksia. Ilmoituskäytäntöä ja sen raportoinnin tehostamista tarvitaan jatkossa. Tästä syystä johtuen voidaan todeta, että luku on suuntaa antava. Työsuojelutoimikunta seuraa läheltä piti- ja vaara- tai uhkatilanteiden ilmoitusten määriä ja esihenkilöt vastaavat asian käsittelystä työyksiköissä.

Vuonna 2022 työtapaturmia sattui yhteensä 7 kappaletta. Työmatkatapaturmia vuonna 2022 oli yksi, ammattitautiepäilyjä ei ollut. Alla on esitetty työtapaturmat, ammattitautiepäilyt ja korvaukset vuosina 2020–2022.

Vuosi	Tapaturmat	Ammattitautiepäilyt	Vakuutuskorvaukset (€)
2020	5	0	1 032,32
2021	8	0	5 457,57
2022	8	0	käsittelyssä

## 5 Osaamisen kehittäminen

Kunnan strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamista ja uudistumista. Osaamisessa ja uudistamisessa on keskeistä kiinnittää huomio siihen, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyä. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Osaamisvaatimukset muuttuvat ja kasvavat. Tarvittavan osaamisen kehittäminen kytkeytyy vahvasti palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Töiden sisältö ja työssä tarvittava osaaminen muuttuvat esimerkiksi uuden teknologian myötä.

Työtehtävien sisältö ja työn osaamisvaatimukset muuttuvat toisinaan hyvin nopeastikin. Tämä edellyttää organisaatiolta ja henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmiuden saavuttaminen edellyttää työn vaatimusten ja osaamistarpeiden tunnistamista niin organisaatio- kuin yksilötasollakin. Muutosvalmius tarkoittaa kunnan kaikkien työntekijöiden sitoutumista siihen, että oppimista tapahtuu kaikilla organisaation tasoilla. Usein tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen kehittämistä.

### 5.1 Henkilöstön koulutus

Polvijärven kunta tukee vahvasti henkilöstön työn ja ammatillisen osaamisen kehittämistä. Henkilöstökoulutukset järjestetään henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti ja yksiköt huolehtivat koulutusten järjestämisestä pääsääntöisesti itse. Korona-pandemia on tuonut kouluttautumiseen uusia digitaalisia vaihtoehtoja ja osa täydennys- ja lisäkoulutuksista tapahtui erilaisten etäyhteyksien avulla.

Vuonna 2022 Polvijärven kunnan henkilöstö osallistui koulutuksiin yhteensä 118 työpäivänä, joka sisältää täydennyskoulutukset (2021, 155). Tämä tarkoittaa keskimäärin 3,93 päivää/osallistunut työntekijä (2021, 3,23). Luvussa on otettu huomioon vain koulutuksiin osallistuneet työntekijät.

Koulutuspäivien määrä on laskenut edellisestä vuodesta 37 työpäivää. Koulutuskulutturi on muuttunut koronan myötä webinaari-tyyppisiin osapäiväkoulutuksiin etäyhteyksien välityksellä. Nämä koulutukset ovat kestoltaan keskimäärin 2–4 h, joten tämä osaltaan selittää koulutuspäivien keskimääräistä laskua.

Kun koulutuksia tarkastellaan työpäivinä, henkilöstöhallinnon järjestelmä huomioi vain kokonaiset koulutuspäivät ja äsken mainitut osapäiväkoulutukset eivät kirjaudu lukuun. Näitä osittaisia koulutuspäiviä voidaan arvioida kalenteripäivinä. Kalenteripäivinä tarkasteltuna Polvijärven kunnan henkilöstö osallistui vuonna 2022 koulutuksiin yhteensä 118 kalenteripäivää, kun vastaava luku oli edellisenä vuonna 178 kalenteripäivää. Tässä kalenteripäivä-tarkastelussa on havaittavissa laskua, vaikka koulutuksia webinaari-tyyppisesti on vuodelle 2022 ollut edelleen runsaasti tarjolla.

Täydennyskoulutukselle ei ole asetettu valtakunnallisesti sen enempää vähimmäis- kuin enimmäismääriä. Koulutuksen tarve voi vaihdella vuosittain huomattavasti muun muassa työyhteisön toimintojen kehittämisvaiheesta ja henkilön ammatillisesta koulutuksesta sekä tehtävästä riippuen. Kunnassa laaditaan yhteistoiminnassa kunnan koulutussuunnitelma ja kunnalla on mahdollisuus hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta suunnitelman mukaisista koulutuksista. Vuoden 2022 osalta korvattava summa oli 5 970 €.

## 5.2 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut on käytävä ohjeistuksen mukaisesti kerran vuodessa huhtikuun loppuun mennessä, lukuun ottamatta opettajia, joiden osalta kehityskeskustelut pidetään kevätlukukauden loppuun mennessä. Kehityskeskustelun voi käydä myös ryhmäkehityskeskusteluna, mikäli se soveltuu työyksikön toimintaan.

Tavoitteena vuonna 2022 oli saavuttaa 100 % kattavuus kehityskeskusteluissa, mutta käytyjen keskustelujen määrä oli Parempi Työyhteisö -kyselyyn vastanneiden keskuudessa 79 %. Asetetusta 100 % tavoitteesta jäätiin, koska osa henkilöstöstä on ollut tehtävässään vasta niin lyhyen aikaa, ettei kehityskeskusteluja ole vielä pidetty tai he ovat olleet pidemmällä poissaololla.

## 6 Muun työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys myös toiminnan tulokellisuuteen ja tuottavuuteen. Julkisissa asiakaspalvelutehtävissä henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on yhteys asiakaskokemukseen, sillä ihmisen rooli palveluntarjoajana on keskeinen. Työhyvinvoinnin johtamisella voidaan täten vaikuttaa asiakaskokemukseen.

Työkyky on jokaisen vastuulla. Jokainen työntekijä on vastuussa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä. Työntekijöitä kannustetaan omasta hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimiseen. Jokainen on vastuussa myös työkykyä edistävästä työkäyttäytymisestä, sillä työnteko tapahtuu vuorovaikutteisesti työyhteisön sisällä.

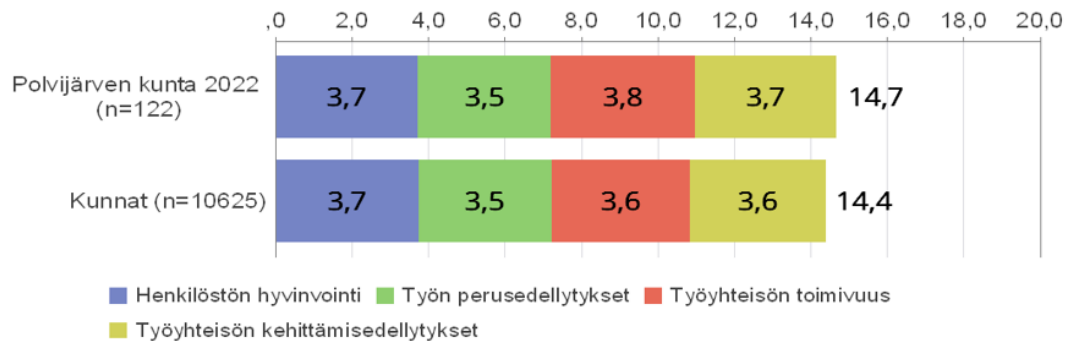
### 6.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia seurataan Polvijärven kunnassa työhyvinvointikyselyn avulla. Työhyvinvointikysely järjestetään Polvijärven kunnassa jatkossa jokainen tai vähintään joka toinen vuosi. Lokakuussa 2022 järjestettiin kunnan koko henkilöstölle työhyvinvointikysely, jonka vastausprosentti oli 73 %. Saatuja tuloksia verrattiin kunta-alan vertailuaineistoon, minkä perusteella Polvijärven tulokset ovat keskimääräisten kuntatulosten kanssa samaa tasoa, osin jopa parempia. Seuraava työhyvinvointikysely on suunniteltu järjestettäväksi vuonna 2023. Vuoden 2022 kyselyn tulokset on käyty läpi jokaisessa työyksiköissä ja niiden pohjalta jokainen yksikkö on laatinut kehittämistoimenpiteet, joita seurataan.

## Parempi Työyhteisö (ParTy)® -avainluvut

Yksittäisten avainlukujen matalin ja korkein tulos lasketaan erikseen, jolloin arvojen summa voi olla eri kuin korkein/matalin kokonaisluku.

Huom. mahdollinen 0,1-0,2 pisteen ero Parempi Työyhteisö kokonaisavainluvussa ja yksittäisten avainlukujen yhteenlasketussa summassa johtuu pyöristyksestä.



Parempi Työyhteisö (ParTy)® -kysely, © Työterveyslaitos, kyselyn osittainenkin kopiointi kielletty. Toteuttajana lisenssillä Sensor Tutkimus Oy.

6



### 6.2 Varhainen tuki

Polvijärvellä on käytössä varhaisen tuen mallina niin sanottu Työvire-malli. Esihenkilöt on koulutettu mallin käyttöön. Varhaisen tuen mallilla pyritään vaikuttamaan työhyvinvointiin, sairauspoissaolojen määrään, työn tuottavuuteen sekä luomaan välittämisen kulttuuria.

### 6.3 Työterveyshuoltoyhteistyö

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2022 olivat 76 029 euroa.

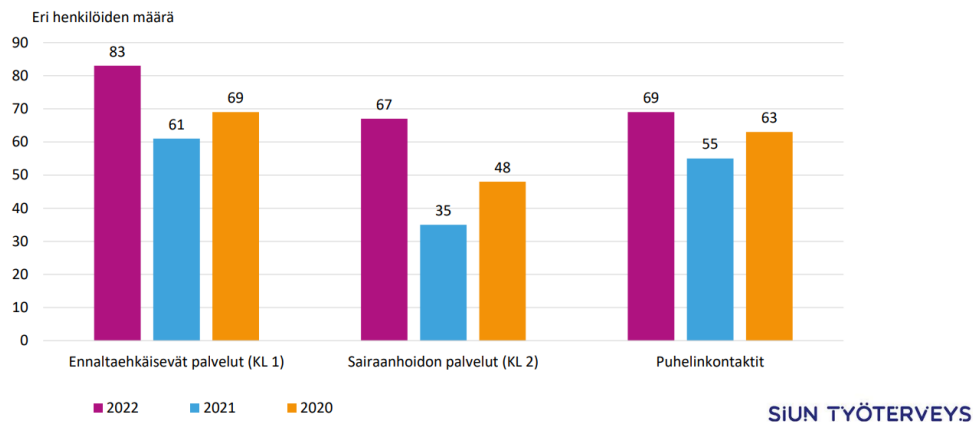
Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin seuraavasti:

- KL I: 71 %
- KL II: 29 %

Korvausluokka I kattaa lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset ja korvausluokka II kattaa yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Kustannusten jakautumisen suhde on oikeanlainen, pääpaino työterveyshuollossa tulee olla ennaltaehkäisevässä lakisääteisessä työterveyshuollossa.

Alla olevassa kuviossa näkyvät vuonna 2022 työterveyshuollon palveluita käyttäneiden henkilöiden määrät verrattuna aikaisempiin vuosiin. Eri käyttäjien käyttämien ennaltaehkäisevät palveluiden, sairaanhoidon palveluiden ja puhelinkontaktien käyttäjämäärät ovat kasvaneet verrattuna vuoteen 2021.

## Työterveyshuollon palveluita käyttäneiden henkilöasiakkaiden määrä



### 6.4 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

Vuonna 2022 kunnassa toimi yhteistoimintaelin sekä työsuojelutoimikunta. Yhteistoimintaelimen jäseninä oli kaksi poliittista jäsentä, pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet, esittelijänä kunnanjohtaja sekä pöytäkirjanpitäjänä talous- ja hallintojohtaja. Vuoden 2022 aikana päätettiin, että yhteistoimintaelimen kokouksiin kutsutaan työsuojeluun liittyvissä asioissa myös työsuojelutoimikunta. Yhteistoimintaelin kokoontui vuoden 2022 aikana kuusi kertaa.

Nelihenksen työsuojelutoimikunnan muodostavat työsuojeluvaltuutetut (tehtäväalue I ja II), työsuojelupäällikkö sekä työsuojelutoimikunnan sihteeri. Työsuojelutoimikunnan voimassa oleva kausi on ajalle 1.1.2022 – 31.12.2025. Tehtäväalue I:n työsuojeluvaltuutettu edustaa sivistystoimea (opetushenkilöstö, koulunkäynninohjaajat ja -avustajat, varhaiskasvatus, vapaa-aikatoimi ja sivistystoimen hallinto). Tehtäväalue II:n työsuojeluvaltuutetun tehtäväalue on tekninen toimi, keskushallinto, keskuskeittiö ja työpajat. Työsuojelutoimikunta käsittelee työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja työkykyyn liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2022 neljä kertaa.

### 6.5 Työyhteisöjen virkistyminen ja henkilöstöedut

Henkilöstön virkistystoiminta toteutettiin vuonna 2022 ensimmäistä kertaa sähköisellä liikunta- ja hyvinvointiedulla, jonka järjestämisestä vastasi Epassi. Vuodelta 2021 maksamattomat edut ladattiin kaikille vuodelta 2021 etuun oikeutetuille työntekijöille. Vuoden 2021 edun arvo oli 50 euroa. Vuoden 2022 osalta sähköiseen sovellukseen ladattiin kaikille työntekijöille, joiden palvelussuhde oli yhtäjaksoisesti jatkunut yli kuusi kuukautta, 50 euroa ja sen pystyi käyttämään vuoden 2022 aikana kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluihin. Vuoden 2022 aikana Epassi-palvelun kautta Polvijärven kunnan henkilöstön käytti kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluihin 10 600 euroa.

Koko henkilöstölle suunnattu jouluateria järjestettiin 13.12.2022.

## 7 Henkilöstön palkitseminen

### 7.1 Henkilökohtaiset lisät

Henkilökohtaista lisää maksetaan kunnassa kaikkien sopimusalojen osalta. TS ja KVTES piirissä henkilökohtaista lisää saa 34 henkilöä ja OVTES osalta 8 henkilöä.