

Polvijärven kunnan henkilöstökertomus

2024



POLVIJÄRVI

Sisällys

Johdanto	2
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	4
1.5 Henkilöstön eläköityminen.....	5
2 Henkilötyövuodet	6
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	12
6.2 Varhainen tuki	12
6.3 Työterveyshuoltoyhteistyö.....	12
6.4 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta	13
6.5 Työyhteisöjen virkistytminen ja henkilöstöedut.....	13

Johdanto

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 (31.12.2024) 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.

Henkilöstötyö on johtoryhmän ja kaikkien esihenkilöiden yhdessä tekemää työtä. Palkanlaskennan palvelut ostetaan Meidän IT ja talous Oy:lta (Meita). Työsuojelupäällikkönä toimii kirjanpitäjä, jonka tehtäviin kuuluvat taloushallinnon ohella myös henkilöstöhallinnon tehtävät palkanlaskentaa lukuun ottamatta.

Henkilöstökertomus on henkilöstöjohtamisen arvokas apuväline. Kertomuksen tunnusluvut on valittu kunnallisen työmarkkinalaitoksen suositusten mukaan. Tärkeää arvioitavien tunnuslukujen valinnassa on huomioida niiden seurattavuus eli mahdollisuus kerätä vertailuaineisto vuosittain kunnan käyttämistä henkilöstötietojärjestelmistä.

Vuoden merkittävimpiä tapahtumia henkilöstöasioiden näkökulmasta olivat kevään 2024 yhteistoimintaneuvottelut, jotka toteutettiin osana talouden sopeuttamistoimia. Neuvottelut tähtäsivät toimintojen uudelleenjärjestelyihin, organisaation toiminnan tehostamiseen sekä pysyviin säästöihin myös henkilöstömenoissa. Näillä oli vaikutusta sekä henkilöstömäärään että työtehtävien sisältöön.

1 Henkilöstömäärä ja -rakenne

1.1 Henkilöstön määrä ja palvelusuhteen luonne

Polvijärven kunnan henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 165 työntekijää. Luku sisältää vakituisen henkilöstön lisäksi määräaikaiset, joihin lasketaan mukaan varsinaiset määräaikaiset työsuhteet, sijaisuudet, palkkatuella palkatut sekä oppisopimussuhteiset päivämäärällä 31.12.2024. Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä vuodesta 14 henkilöllä. Henkilöstömäärän vähentymistä selittävät pääosin eläköitymiset. Henkilöstömäärä poikkileikkauksena yhdeltä päivältä (31.12.2024) ei ota laskennallisesti huomioon palkattomia poissaoloja. Luvussa 2 Henkilötyövuodet esitetyssä HTV-taulukossa HTV2 luku antaa tiedon vuoden 2024 henkilöstötilanteesta kokonaisuudessaan vuodelta 2024, kun mukaan on laskennallisesti huomioitu myös palkattomat poissaolot.

Palvelualueittain tarkasteltuna hyvinvointipalvelut oli kunnan suurin palvelualue ja siellä työskenteli henkilöstöstä 67,3 % (2023, 63,7 %). Sekä hallintopalveluissa että elinympäristöpalveluissa oli vuonna 2024 saman verran henkilöstöä eli 16,4 % henkilöstöstä. Hallintopalveluissa työskenteli vuonna 2023 20,7 % ja elinympäristöpalveluissa 15,6 % henkilöstöstä. Hallintopalveluihin kuuluvat yleis- ja taloushallinnon yksikön lisäksi ruokapalveluiden sekä työllisyyspalveluiden henkilöstö. Hallintopalveluiden henkilöstömäärää nostavat myös palkkatuella palkatut henkilöt. Heidät lasketaan hallintopalveluiden tulosalueelle menojen kirjauksen vuoksi, vaikka henkilöt työskentelivät eri hallintokunnissa. Suurimmat suhteelliset muutokset ovat tapahtuneet hallintopalveluiden palvelualueella, jonka henkilöstöstä on vuoden aikana vähentynyt peräti 27 prosenttia.

Henkilöstön määrä 31.12.

	2022	2023	2024	Muutos	Muutos%
Hallintopalvelut yht.	42	37	27	-10	-27 %
josta yleis- ja taloushallinnossa	12	12	9	-3	-25 %
josta ruokapalveluissa	16	15	12	-3	-20 %
josta palkkatuettuja	14	10	6	-4	-40 %
Hyvinvointipalvelut	101	114	111	-3	-3 %
Elinympäristöpalvelut	33	28	27	-1	-4 %
Yhteensä	176	179	165	-14	-8 %

Palkkatuella palkatut:

menot kirjattu hallintopalveluiden tulosalueelle, vaikka henkilöt työskentelivät eri hallintokunnissa

Vuoden 2024 lopussa Polvijärven kunnan henkilöstöstä 75,2 % (2023, 73,7 %) työskenteli vakituisesa virkattai työsuhteessa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä oli 24,8 % (2023, 26,3 %).

Palvelussuhteet	2022	2023	2024	Muutos ed. vuodesta (hlöä)
Vakituiset	141	132	124	-8
Määräaikaiset	48	47	41	-6
- joista palkkatuettuja	14	10	6	-4
Yhteensä	189	179	165	-14

Palvelualueittain vertailtuna vakituisten ja määräaikaisten suhteet olivat 31.12.2024 seuraavat:

Tulosalue	Vakituiset	%	Määräaikaiset	%
Hallintopalvelut	17	13,7	10	24,4
Hyvinvointipalvelut	83	66,9	28	68,3
Elinympäristöpalvelut	24	19,4	3	7,3
Yhteensä	124	100,0	41	100,0

1.2 Henkilöstön sukupuolijakauma

Polvijärven kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa työyhteisön oikeudenmukaisuutta ja edistää tasa-arvoa naisten ja miesten 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)	2022	%	2023	%	2024	%
Naisia	110	78,0	104	78,8	130	78,8
Miehiä	31	22,0	28	21,2	35	21,2
Yhteensä	141	100,0	132	100,0	165	100,0

1.3 Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2024 koko Polvijärven kunnan henkilöstön keski-ikä nousi ja oli 46,3 vuotta. Vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli 48,5 vuotta ja määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä 42,1 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä	2022	2023	2024
Vakituiset	47,9	48,2	48,5
Määräaikaiset	41,2	38,5	42,1
Yhteensä	44,5	43,3	46,3

Alla olevaan taulukkoon on eritelty henkilöstön jakautuminen eri ikävuosiryhmiin. Suurimman ikäryhmän muodostavat sekä naisissa että miehissä 50-59 vuotiaat, joita on kolmannes koko henkilöstöstä.

Ikä vuosina	Naiset	Miehet	Yhteensä lkm	%-osuus
alle 30	18	2	20	12,1
30–39	31	7	38	23,0
40–49	19	5	24	14,5
50–59	45	10	55	33,3
60–64	16	10	26	15,8
65 -	1	1	2	1,2
Yhteensä	130	35	165	100
Keski-ikä	45,2	50,3	46,3 vuotta	

1.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2024 vakinaisten työntekijöiden tulovaihtuvuus oli 5,6 % ja lähtövaihtuvuus 9,7 %. Tämä tarkoittaa, että vakinaisia palvelussuhteita alkoi vähemmän kuin päättyi mukaan luettuna irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet. Vaihtuvuusprosentti lasketaan suhteuttamalla vuonna 2024 alkaneiden/päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät 31.12.2024 vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Kuntatyönantajan ohjeistuksen mukaisesti vaihtuvuus lasketaan vain vakituisten henkilöstön osalta, sillä määräaikaisten osalta luvut eivät olisi todenmukaisia lyhytaikaisten sijaisuuksien vuoksi. Alkaneiden palvelussuhteiden osalta vaihtuvuusprosentti kasvoi 2,6 %-yksikköä ja vastaavasti päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden vaihtuvuus oli kasvanut edellisestä vuodesta 3,6 %-yksikköä. Vaihtuvuudessa näkyy hieman lisääntynyt eläköitymisten määrä, henkilöstömäärän sopeutustoimet sekä henkilöstön normaali liikkuvuus. Eläköityneiden määrä päättyneistä palvelussuhteista on kuvattu seuraavassa kappaleessa 1.5 Henkilöstön eläköityminen.

Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset)	Lukumäärä v. 2022	Vaihtuvuus- % v. 2022	Lukumäärä v. 2023	Vaihtuvuus- % v. 2023	Lukumäärä v. 2024	Vaihtuvuus- % v. 2024
Alkaneet palvelussuhteet	16	11,3 %	4	3,0 %	7	5,6 %
Päätyneet palvelussuhteet	14	9,9 %	8	6,1 %	12	9,7 %

Palvelusvuosissa mitattuna kunnan vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika oli 9,1 vuotta. Suurin henkilömäärä kohdistuu palvelusvuosiväliin 5–9 vuotta.

Palvelusvuodet (vakinaiset)	-02	02-04	05-09	10-14	15-19	20-24	25-29	30-	Ka	Lkm
Naiset	8	22	41	14	7	0	2	3	8,60	97
Miehet	1	2	16	5	1	0	0	2	10,50	27
Kaikki	9	24	57	19	8	0	2	5	9,10	124

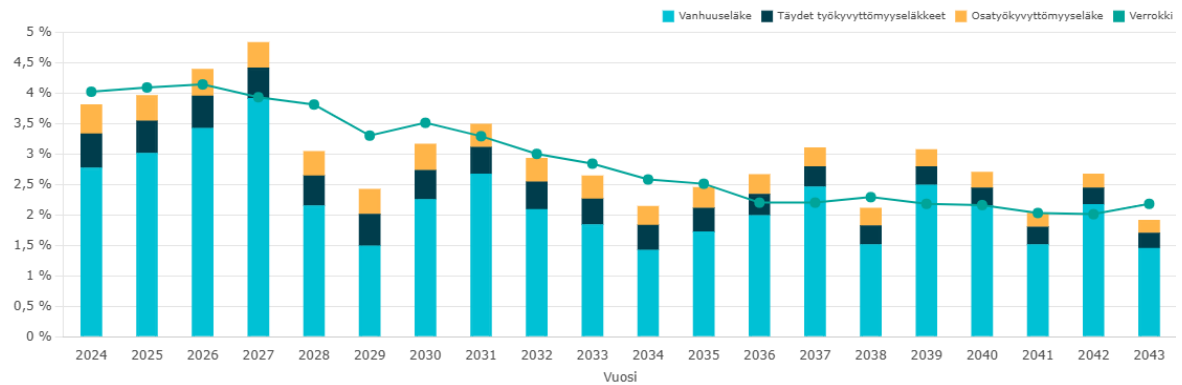
1.5 Henkilöstön eläköityminen

Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyi Polvijärven kunnan palveluksesta kolme henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yksi henkilö. varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtymisestä henkilöiden ei tarvitse ilmoittaa työnantajalle.

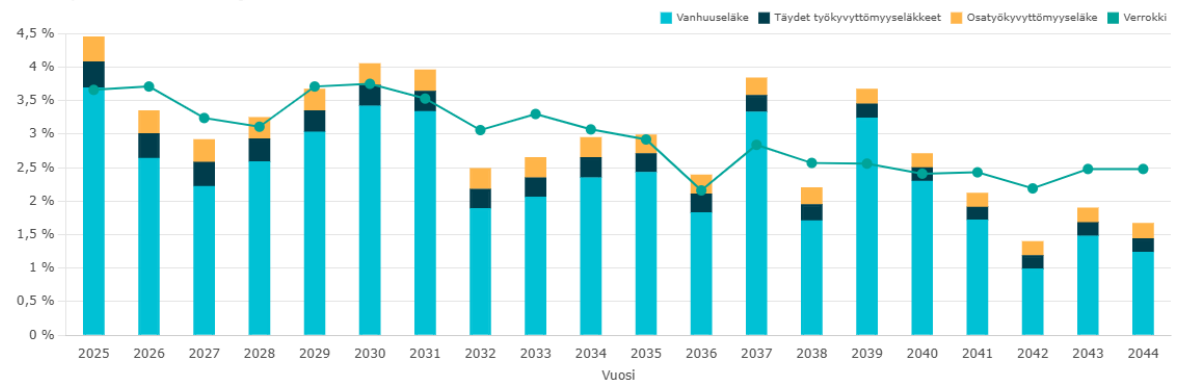
Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyys-eläke	Kuntoutustuki	Osatyökyv.eläke	Yhteensä
2022	2	1		1	4
2023	5	1			6
2024	3	1			4

Polvijärven kunnan osalta Kevan eläköitymisennuste on muuttunut positiivisempaan suuntaan edellisestä vuodesta. Eläköitymisennuste näyttää nousevaa eläköitymisennustetta vielä vuodelle 2025, mutta aiemmin vuodelle 2027 ennustettu eläköitymisten suurin määrä on taittunut ja vuosille 2026-2028 ennustetaan jopa maltillisesta laskua. Vuoteen 2029 mennessä kappalemääräisesti ennustetaan eläköityvän yhteensä 33 henkilöä. (Keva, avaintiedot 11.2.2025 ja 15.4.2025).

Eläköitymisennuste eläkelajeittain

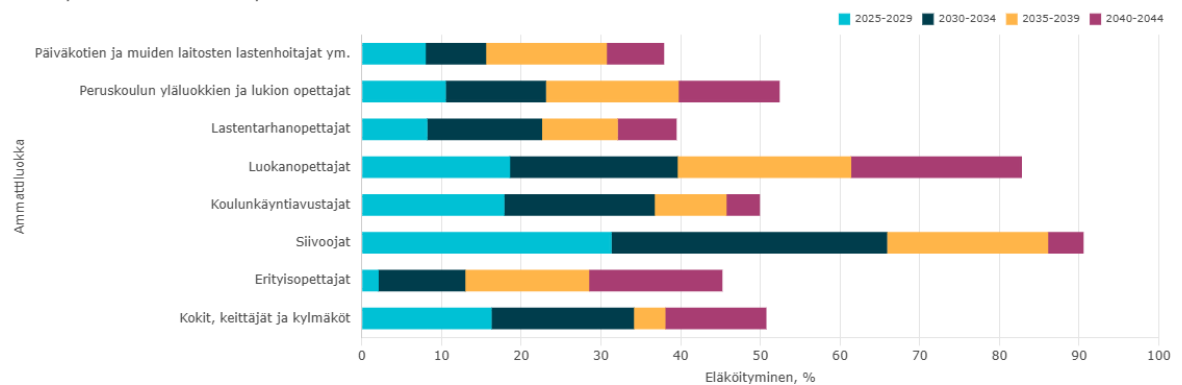


Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Ammattiryhmittäin suurimmat arvioidut eläköitymisennusteet ovat Polvijärven kunnassa siivoojissa ja opettajissa (Keva, avaintiedot 15.4.2025). Esimerkiksi eri opettajaryhmistä on eläköitymässä lähivuosien aikana jopa 39,34 % henkilöstöstä.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi kuvaa kokonaiseksi muutetun henkilön työpanosta, joten se selittää tarkemmin vuoden aikana tehtyä työpanosta kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.2024). Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osan vuotta kestäneissä ja osakaisissa palvelussuhteissa tehty työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin.

Henkilötyövuosi voidaan esittää kolmella eri tavalla:

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

Alla olevassa taulukossa on vertailtu Polvijärven kunnan henkilöstön työpanosta vuosien 2022 ja 2024 välillä. Henkilötyövuodet HTV1 ja HTV2 ovat laskeneet edelliseen vuoteen verrattuna. Laskun taustalla on pienentynyt henkilöstömäärä Polvijärven kunnassa. Todellista palveluksessa oloa kuvaava HTV3 on myös laskenut. Tulosalueittain tarkasteltuna HTV2:ssa laskua on tapahtunut prosentuaalisesti eniten hallintopalveluissa (-12 %) johtuen eläköitymisistä sekä vähäisemmästä palkkatuetun työn käytöstä kunnassa.

Tulosalue	HTV1			HTV2			HTV3		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Hallintopalvelut	42,24147	36,54067	32,13389	40,65060	34,00927	30,03539	35,42355	28,44440	24,4718
Hyvinvointipalvelut	108,75202	110,83525	109,86228	100,48058	101,12724	98,38134	87,70630	85,39261	84,08759
Elinympäristöpalvelut	33,19486	28,66041	27,59004	32,67021	27,83119	25,9634	26,98218	22,36754	20,80418
Yhteensä	184,18835	176,03633	169,58621	173,80139	162,96820	154,38013	150,11203	136,20455	129,36357

3 Henkilöstökulut

Polvijärven kunnan henkilöstökulut olivat vuonna 2024 yhteensä 7,6 miljoonaa euroa. Henkilöstökuluista palkkakuluja oli 6,1 miljoonaa euroa ja palkkojen sivukuluja 1,5 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut ovat laskeneet edelliseen vuoteen verrattuna. Kustannusten alenemiseen vaikuttaa keväällä 2024 päättyneet yhteistoimintaneuvottelut, joiden vaikutusta on jonkin verran havaittavissa jo vuodelle 2024. Osa yhteistoimintaneuvottelujen vaikutuksista realisoituu vasta tulevinä vuosina. Sopimuskorotuksia oli vuoden aikana seuraavasti:

- KVTESin ja TS:n 1.6.2024 voimaantullut yleiskorotus 2,27 %
- OVTESin yleiskorotus 0,77 % voimaan 1.5.2024 sekä 1,50 % voimaan 1.6.2024
- 1.6.2024 kaikille sopimusaloille voimaantullut 0,73 % paikallinen järjestelyerä
- 1.6.2024 voimaantullut KVTESin kehittämisohjelmaerä 1,0 %
- 1.6.2024 voimaantullut TS:n kehittämisohjelmaerä 0,881 %
- 1.6.2024 voimaantullut OVTES A-F paikallinen kehittämisohjelmaerä 0,60 %
- 1.6.2024 voimaantullut OVTES osio G paikallinen kehittämisohjelmaerä 1,00 %
- 1.6.2024 ja 1.8.2024 voimaantullut OVTES A-F keskitetty kehittämisohjelmaerä 0,32 %

Työnantajan sosiaalivakuutusmaksut ovat määritelty prosenttiosuus palkoista, joten niihin tehtävät muutokset vaikuttavat suoraan työnantajan kokonaistyövoimakustannuksiin. Sosiaali- ja terveysministeriö vahvisti kuntatyönantajan sairausvakuutusmaksun 1,16 prosentiksi vuonna 2024, mikä oli peräti 0,37 prosenttiyksikköä matalampi kuin vuonna 2023. Työttömyysvakuutusmaksu oli vuonna 2024 keskimäärin 1,09 %, laskua edelliseen vuoteen on 0,9 prosenttiyksikköä.

Henkilöstökulut jakautuivat palvelualueiden kesken seuraavasti:

Hyvinvointipalvelut	5 162 612	68 %
Hallintopalvelut	1 304 018	17 %
Elinympäristöpalvelut	1 127 914	15 %
Henkilöstökulut yhteensä	7 594 544	100 %

Hallintopalveluiden henkilöstökuluihin on yllä olevassa taulukossa laskettu mukaan myös tarkastuslautakunnan, keskusvaalilautakunnan, valtuuston sekä kunnanhallituksen palkat ja palkkiot.

4 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

4.1 Sairauspoissaolot

Kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,4 päivää vuonna 2023. Vuoden 2024 tilastotietoja ei ole vielä kertomuksen tekohetkellä saatavissa. Kuntien työntekijöiden sairauspoissaolot laskivat koronapandemiaa edeltävälle tasolle. Työterveyslaitos on seurannut kunta-alan sairauspoissaoloja vuodesta 2000 alkaen, mutta sote-uudistus aiheutti ammattijakaumassa niin ison muutoksen, ettei vuoden 2023 tilastoja voi enää suoraan verrata aiempiin. Muiden organisaatioiden keräämät tilastot tukevat kuitenkin oletusta sairauspoissaolojen laskevasta trendistä. Esimerkiksi Kelan tilastot pitkistä poissaoloista näyttävät, että sairauspäivärahaa saaneiden kokonaismäärä väheni noin 3 prosenttia koko työväestössä vuosina 2022–2023.

Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat yleistyneet viime vuosina. Ne ovat syynä jo yli kolmasosaan Kelan korvaamista sairauspoissaolopäivistä. Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen yleistymisen kasvattaa myös niiden vuoksi menetetyn työpanoksen määrä sekä kustannuksia. On selvää, että koko yhteiskunta hyötyy, jos mielenterveysperusteisia sairauspoissaoloja onnistutaan ehkäisemään ja vähentämään.

Tilastot osoittavat myös, että työskentely-ympäristö vaikuttaa sairauspoissaoloihin saman sosioekonomisen ryhmän sisällä. Esimerkiksi koulujen opettajat sairastavat vähemmän kuin varhaiskasvatuksen opettajat. Lehtoreilla ja tuntiopettajilla oli vuonna 2023 sairauspoissaoloja 9,9 päivää ja luokanopettajilla 12,7 päivää, mikä on keskimääräistä vähemmän. Varhaiskasvatuksen opettajille sairauspoissaoloja kertyi keskiarvoa enemmän eli 22,0 päivää. Yleisesti johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevillä oli vähemmän sairauspoissaoloja kuin fyysistä työtä tekeville.

Polvijärven kunnassa sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 yhteensä 2 671 kalenteripäivää (2023 vastaava oli 3 020 kalenteripv). Kaikissa sairauspoissaolojen kestoryhmissä on tapahtunut laskua, mikä on työhyvinvoinnin ja kustannusten kannalta mainio asia. Kalenteripäivinä tarkasteltuna sairauspoissaolot ovat kokonaisuutena vähentyneet 349 päivää (-11,6 %) vuoteen 2023 verrattuna. Henkilöitä, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden 2024 aikana, oli yhteensä 53 kpl. Poissaoloprosentti oli 6,1 %.

Sairauspoissaolojen kesto (kalenteripv)	1-3 pv	4-10 pv	11-60 pv	yli 60 pv	Yhteensä
2021	475	409	673	237	1 794
2022	719	1 009	794	592	3 114
2023	771	823	868	558	3 020

2024	574	592	829	676	2 671
------	-----	-----	-----	-----	-------

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 31.12.2024. 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 154,4 henkilötövuotta. Sairaspoissaolopäivien suhteutus on tehty suhteessa toimialan henkilötövuosiin.

Sairaspoissaolopäivät suhteutettuna henkilötövuosiin	2022	2023	2024
Hallintopalvelut	36,52303	12,64361	16,48056
Hyvinvointipalvelut	24,00784	21,17135	16,48687
Elinympäristöpalvelut	25,48264	16,13298	21,33773
Yhteensä	28,67117	18,53122	17,30145

Työterveyshuollosta myönnettyjä sairauspäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 1 123 päivää. Työterveyshuollosta koko kunnan henkilöstölle myönnettyjen sairauslomien suurimpina syinä näyttäytyvät tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 448 päivää ja seuraavana mielenterveydelliset syyt 384 päivää. Sairauspäivien määrät ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna tuki- ja liikuntaelinten sairauksien osalta 44,5 % ja mt-syiden osalta 1,3 %. Kokonaisuudessaan työterveyshuollon kautta myönnettyt sairauspoissaolot ovat kasvaneet 19,9 % vuoteen 2023 verrattuna, mikä johtuu paremmasta hoitopääsystä.

Siun työterveydessä myönnetyt sairauspäivät

Diagnoosipääluokka	Diagnosoituja sairauspäiviä			Sairauspäivien muutos-%		Eri henkilöitä		
	2024	2023	2022	2024	2023	2024	2023	2022
Yhteensä	1 123	937	1 192	19,9%	-21,4%	35	39	39
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	448	310	851	44,5%	-63,6%	14	*	11
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	384	379	220	1,3%	72,3%	14	15	11
Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	195	4	0			*	*	*
Muut diagnoosipääluokat	97	246	138	-60,6%	78,3%	13	24	27

4.2 Työtapaturmat ja ammattitaudit

Työtapaturmia ja ammattitauteja on tarkasteltu vakuutusyhtiön vuosittaisen työtapaturmatilaston sekä henkilöstöhallinnon ohjelman raporttien avulla. Vuonna 2024 Polvijärven kunnan työntekijät olivat poissa työtapaturmien ja ammattitautien takia yhteensä 57 kalenteripäivää. Poissaolopäiviä on 48 kalenteripäivää edellistä vuotta enemmän.

Vuoden 2024 aikana työsuojelulle tuli 58 kappaletta (v. 2023, 40 kpl) läheltä piti- ja vaara- tai uhkatilanneilmoituksia. Työsuojelutoimikunta seuraa läheltä piti- ja vaara- tai uhkatilanteiden ilmoitusten määriä ja esihenkilöt vastaavat asian käsittelystä työyksiköissä.

Vuonna 2024 erillisiä työtapaturmia rekisteröitiin vakuutusyhtiölle yhteensä 10 kappaletta. Työmatkatapaturmia vuonna 2024 kirjattiin vahinkoilmoituksiin yksi ja ammattitautiepäilyjä yksi. Alla on esitetty työtapaturmat, työmatkatapaturmat, ammattitautiepäilyt ja korvaukset vuosina 2022–2024. Tapaturmat ja niiden korvaukset lisääntyivät merkittävästi vuodesta 2022 vuoteen 2024. Tapaturmista 8/10 vuonna 2024 ja 10/12 vuonna 2023 sattui hyvinvointipalveluiden henkilöstölle. Suurimpina tapaturman aiheuttajina olivat liukastuminen/kompastuminen ja väkivalta. Tiedot koskevat vakuutusyhtiön korvaamia vahinkoja.

Vuosi	Työtapaturmat	Työmatkatapaturmat	Ammattitautiepäilyt	Vakuutuskorvaukset (€)
2022	7	1	0	4 711 €
2023	12	2	0	4 499 €
2024	10	1	1	7 544 €

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 kehittyy. 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. Kouluttautumiseen on tullut digitaalisia vaihtoehtoja ja iso osa täydennys- ja lisäkoulutuksista tapahtui erilaisten etäyhteyksien avulla.

Vuonna 2024 Polvijärven kunnan henkilöstö osallistui koulutuksiin yhteensä 134 työpäivänä, joka sisältää täydennyskoulutukset (2023, 83). Tämä tarkoittaa keskimäärin 2,39 päivää/osallistunut työntekijä (2023, 31,48). Luvussa on otettu huomioon vain koulutuksiin osallistuneet työntekijät.

Koulutuspäivien määrä on noussut edellisestä vuodesta 51 työpäivää. Koulutuskulttuuri on muuttunut webinaarityyppisiin osapäiväkoulutuksiin etäyhteyksien välityksellä, mutta koulutuksiin osallistuneita on ollut määrällisesti edellisvuotta enemmän.

Kun koulutuksia tarkastellaan työpäivinä, henkilöstöhallinnon järjestelmä huomioi vain kokonaiset koulutuspäivät ja äsken mainitut muutaman tunnin osapäiväkoulutukset eivät kirjaudu lukuun. Näitä osittaisia koulutuspäiviä voidaan arvioida kalenteripäivinä. Kalenteripäivinä tarkasteltuna Polvijärven kunnan henkilöstö osallistui vuonna 2024 koulutuksiin yhteensä 352 kalenteripäivänä, kun vastaava luku oli edellisenä vuonna 335. Kalenteripäivä-tarkastelussa on havaittavissa hienoista nousua.

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.

5.2 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut on käytävä ohjeistuksen mukaisesti kerran vuodessa toukokuun loppuun mennessä. Kehityskeskustelun voi käydä myös ryhmäkehityskeskusteluna, mikäli se soveltuu työyksikön toimintaan.

Vuonna 2024 saavutettiin 50 % kattavuus kehityskeskusteluissa, mutta prosentti ei todennäköisesti pidä paikkaansa. Vuodelle 2024 tarkennettiin kehityskeskustelujen henkilötasosta seurantaä esihenkilöille luodulla yhteisellä dokumentilla, johon ohjeistettiin kirjaamaan käydyt kehityskeskustelut oman henkilöstön kanssa. Dokumenttiin ei ole merkitty juuri lainkaan varhaiskasvatuksen tai teknisen toimen kehityskeskustelumerkintöjä, joten kehityskeskustelujen kattavuus on suurella todennäköisyydellä dokumentoitua parempi. Varhaiskasvatuksen tietojen puuttumista selittää esihenkilön pois lähtö kunnan palveluksesta. Osa henkilöstöstä on ollut tehtävässään vasta niin lyhyen aikaa, ettei kehityskeskusteluja ole vielä ollut perusteltua pitää tai he ovat olleet pidemmällä poissaololla. Näistä perustelluista syistä on ymmärrettävää, ettei 100 % kehityskeskustelutavoitteeseen kannata pyrkiäkään. Osan kanssa ei myöskään pidetty kehityskeskusteluja jostakin muusta syystä.

6 Muun työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys myös toiminnan tuloksellisuuteen 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 työntekeä tapahtuu vuorovaikutteisesti työyhteisön sisällä.

6.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia seurataan Polvijärven kunnassa työhyvinvointikyselyn avulla. Työhyvinvointikysely järjestetään Polvijärven kunnassa 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 2025. Vuoden 2022 kyselyn tulokset on käyty läpi jokaisessa työyksikössä ja niiden pohjalta jokainen yksikkö on laatinut kehittämistoimenpiteet, joita seurataan.

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 2024 olivat 86 063 euroa.

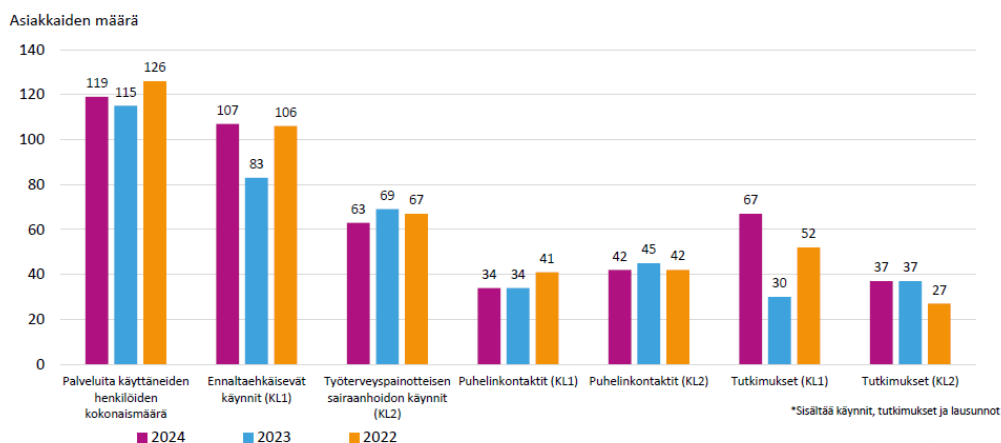
Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin seuraavasti:

- KL I: 72 %
- KL II: 28 %

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 2024 työterveyshuollon palveluita käyttäneiden henkilöiden määrät verrattuna aikaisempiin vuosiin. Työterveyshuollon palveluiden käyttäjiä oli yhteensä 119 henkilöä, 4 enemmän kuin viime vuonna. Eri käyttäjien ennaltaehkäisevien palveluiden ja tutkimusten käyttäjämäärät ovat kasvaneet verrattuna vuoteen 2023, sairaanhoidon palveluiden puolestaan hieman vähentyneet. Käyttäjryhmistä suurin oli 50-59 -vuotiaiden käyttäjäryhmä (38,7 %).

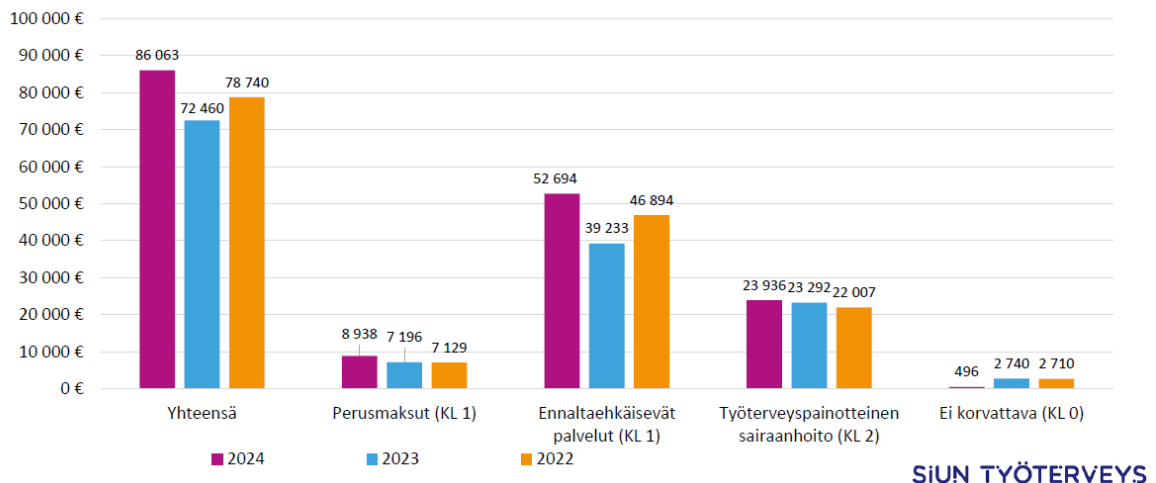
Työterveyshuollon palveluita käyttäneiden henkilöasiakkaiden määrä



SIUN TYÖTERVEYS

Työterveyshuollon kustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 13 603 euroa. Kustannus/käyttäjä pois lukien perusmaksut vuonna 2024 oli yhteensä 648,12 € / käyttäjä. Nousua edelliseen vuoteen oli 80,60 € / käyttäjä. Työterveyshuollon kustannuksia ennaltaehkäisevässä työssä on nostanut työterveyshoitajan terveystarkastusten määrän nousu edellisestä vuodesta. Muutoin käyttö on ollut varsin tasaista. Käynnit painottuivat ennaltaehkäiseviin käynteihin.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset, korvausluokkaerittely



6.4 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

Vuonna 2024 kunnassa toimi yhteistoimintaelin sekä työsuojelutoimikunta. Yhteistoimintaelimen jäseninä oli kaksi kunnanhallituksen nimeämää luottamushenkilö-jäsentä, kaksi pääluottamus- tai luottamusmiestä, puheenjohtajana kunnanjohtaja sekä pöytäkirjanpitäjänä talous- ja hallintojohtaja. Yhteistoimintaelimen kokouksiin kutsuttiin työsuojeluun liittyvissä asioissa myös työsuojelutoimikunta. Yhteistoimintaelin kokoontui vuoden 2024 aikana kaksi kertaa.

Nelihenksen työsuojelutoimikunnan muodostivat alkuvuodesta työsuojeluvaltuutetut (tehtäväalue I ja II), työsuojelupäällikkö sekä työsuojelutoimikunnan sihteeri. Organisaatiomuutoksen seurauksena työsuojelutoimikuntaan kuuluvat jatkossa kirjanpitäjä (työnantajan nimeämänä työsuojelupäällikkönä) sekä työsuojeluvaltuutetut (tehtäväalue I ja II). Työsuojelutoimikunnan voimassa oleva kausi on 1.1.2022 – 31.12.2025. Tehtäväalue I:n työsuojeluvaltuutettu edustaa hyvinvointipalveluita (opetushenkilöstö, koulunkäynninohjaajat ja -avustajat, varhaiskasvatus, vapaa-aikatoimi ja sivistystoimen hallinto). Tehtäväalue II:n työsuojeluvaltuutetun tehtäväalue on elinympäristöpalvelut, keskushallinto, ruokapalvelut ja työllisyyspalvelut. Työsuojelutoimikunta käsittelee työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2024 kuusi kertaa.

6.5 Työyhteisöjen virkistymisen ja henkilöstöedut

Henkilöstön virkistystoiminta toteutettiin vuonna 2024 edellisen vuoden tapaan sähköisellä liikunta- ja hyvinvointiedulla, jonka järjestämisestä vastasi Epassi. Vuoden 2024 osalta sähköiseen sovellukseen ladattiin kaikille työntekijöille, joiden palvelussuhde oli yhtäjaksoisesti jatkunut yli kuusi kuukautta, 100 euroa ja sen pystyi käyttämään vuoden 2024 aikana kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluihin. Vuoden

2024 aikana Epassi-palvelun kautta Polvijärven kunnan henkilöstön käytti kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluihin 12 145 euroa. Lisäksi aloitettiin selvitys työsuhdepyöräedun käyttöönotosta.

Koko henkilöstölle suunnattu jouluateria järjestettiin 17.12.2024.