

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2023



LAPINLAHTI

Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO	2
2.	LAPINLAHDEN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO.....	2
3.	HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA.....	3
	3.1. Henkilöstöstrategia	3
	3.2 Henkilöstösuunnittelu.....	3
	3.3 Rekrytointi	3
	3.4 Koulutussuunnittelu	5
	3.5 Tasa-arvosuunnitelma	5
4	JOHTAMINEN.....	6
	4.1 Johtoryhmätyöskentely	6
	4.2 Esihenkilötyöskentely.....	6
5	HENKILÖSTÖRAKENNE.....	6
	5.1 Henkilöstömäärä 31.12.2023	6
	5.2 Henkilöstön sukupuolijakauma	8
	5.3 Henkilöstön ikärakenne	8
6.	HENKILÖTYÖVUODET 2023.....	9
7	HENKILÖSTÖMENOT.....	10
	7.1. Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2023	10
	7.2 Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset	10
	7.3 Paikallinen sopiminen.....	10
	7.4 Henkilöstömenot vuonna 2023	11
8	OSAAMINEN JA AMMATTITAITO	11
	8.1 Perehdyttäminen	12
9.	POISSAOLOT, TYÖTAPATURMAT JA TYÖTERVEYSHUOLTO.....	12
	9.1. Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen	12
	9.2. Poissaolopäivät	14
	9.3 Työterveyspalvelut	20
10.	YHTEISTOIMINTA	20
	10.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2023.....	20
	10.2 Yhteistoiminta- ja muutosneuvottelut	20
	10.3. Työsuojelutoiminta	20
11.	TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN.....	21
	11.1 Työkykyä ylläpitävä TYHY-toiminta	21
	11.2.Työhyvinvoinnin toimenpiteet	22

1. JOHDANTO

Tämä henkilöstötilinpäätös on Lapinlahden kunnan palveluksessa vuonna 2023 olevan henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus ja tilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös sisältää Kuntatyönantajan (KT) vuonna 2013 kunnille antaman henkilöstöraportoinnin kehittämissuosituksen mukaiset tiedot sekä Lapinlahden kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön tilaa kuvaavia muita tunnuslukuja ja tietoja. Henkilöstötilinpäätös sisältää seurantatietoja päättyneeltä vuodelta sekä vuosilta 2022, 2021, 2020, 2019 ja 2018. Taulukoissa olevat tiedot perustuvat kunnan vuonna 2023 voimassa olleeseen organisaation toimialajakoon.

Lapinlahden henkilöstöasioita vuonna 2023 hoidettiin seuraavasti:

- Kuntatyönantajan yhdyshenkilönä toimi hallintojohtaja
- Virka- ja työehtosopimusten tulkinta, neuvotteluvastuu sekä palkka-asiamiestehtäviä oli hallintojohtajalla
- Työsuojelupäällikön ja työsuojelutoimikunnan valmisteluun ja esittelyyn liittyvät tehtävät hoiti rakennustarkastaja.
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman vastuuhenkilönä ja työterveyshuollon yhdyshenkilönä toimi hallintojohtaja
- Hallintosäännön mukaan hallintojohtaja vastasi henkilöstöhallinnon kokonaisuudesta. Niihin kuuluivat henkilöstöasioiden valmistelu henkilöstöjaostolle, kunnanhallitukselle ja valtuustolle sekä valmistelu ja esittely yhteistyötoimikunnassa sekä päätösten toimeenpano. Tehtävään sisältyi myös henkilöstöä koskevien strategioiden ja suunnitelmien päivittäminen ja yhteistoiminnasta huolehtiminen sekä erilaiset selvitykset ja raportointitehtävät.

Henkilöstöä koskevat ohjeet ja toimintamallit on tallennettu Lapinlahden kunnan elokuussa 2019 käyttöön otettuun intraan Teamsiin (Lapinlahden kunta, yleinen, Säännöt ja ohjeet).

2. LAPINLAHDEN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO

Lapinlahdenkunnan organisaatioon ja palvelutuotantoon kuuluivat sivistysosasto, tekninen osasto sekä yleishallinnon palvelut työllisyyspalveluineen.

Lapinlahden kunta on mukana Iisalmen, Sonkajärven ja Vieremän maaseutuhallinnon yhteistyössä, jossa isäntäkuntana toimii Iisalmen kaupunki. Lapinlahti on mukana myös Ylä-Savon alueen seitsemän kunnan (Iisalmi, Kiuruvesi, Keitele, Lapinlahti, Pielavesi, Sonkajärvi ja Vieremä) jätehuoltoyhteistyössä, jossa isäntäkuntana toimii Iisalmi.

Ympäristöterveydenhuollon palvelut (eläinlääkinnän ja terveystalvet) tuotti Siilinjärven kunta.

Kunnallisia palveluita täydennettiin ja korvattiin lisäksi lukuisilla asiakaskohtaisilla ja muilla palvelusopimuksilla.

3. HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA

3.1. Henkilöstöstrategia

Vuoden 2022 henkilöstöä koskevat strategiset tavoitteet oli kirjattu talousarvioon 2023 ja taloussuunnitelmaan 2024 - 2025.

Lapinlahden kunnan strategisena työnantajatavoitteena on, että henkilöstömme voi hyvin ja kokee työnsä merkitykselliseksi. Strategiseen tavoitteeseen pyritään osallistavalla ja kannustavalla johtamisella; asiakaskeskeisellä, joustavalla sekä aloitteelliselle toiminnalle. Henkilöstön osaaminen pidetään ajan tasalla ja jokaisella henkilöstön jäsenellä on selkeä rooli strategian toteuttamisessa. Urapolun suunnittelu on osa kehityskeskusteluja.

Kunnan yksi kärkitavoite on: Taloutemme on terve ja vakaalla pohjalla. Tavoite saavutetaan kustannustehokkailla palveluilla. Osana tätä tavoitetta varmistetaan henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi. Palvelujen tuottamisessa avainasemassa ovat henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi. Tämä varmistetaan pitkäjänteisellä henkilöstöpolitiikalla, johon kuuluu mm. avoin vuorovaikutus, henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä hyvä esimiestyö.

Kunnanhenkilöstöpolitiikkaa määrittävät hyväksytyt suunnitelmat (esim. talousarvio, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma) ja toimenpidemallit (esim. aktiivisen välittämisen -malli). Kunnanhallitukselle ja valtuustolle esitetään vuosittain henkilöstötilinpäätös.

3.2 Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kunnan palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan.

Osastojohtajat ja yksiköiden esimiehet vastasivat henkilöstön määrällisestä ja laadullisesta suunnittelusta.

Uusissa henkilöstörekrytoinneissa käytettiin aina harkintaa miettimällä ja selvittämällä:

- Mihin työtehtäviin ja millaista työvoimaa todella tarvittiin,
- Mikä oli eläkkeelle siirtyvien määrä,
- Oliko toimintoja tarve tai mahdollisuus organisoida uudestaan,
- Oliko rekrytointi mahdollista tehdä talousarvion puitteissa,
- Edellyttikö toiminnallinen muutos esim. uuden toiminnan käynnistäminen, lopettaminen tai sulku, henkilöstön uudelleen sijoittamista tai kohdentamista.

3.3 Rekrytointi

Lapinlahden kunnassa oli käytössä sähköinen Kuntarekrypalvelu. Sähköistä palvelua käyttivät kaikki kunnan toimialat. Lapinlahden kunnan internet-sivuilta oli linkki Kuntarekryyn, josta löytyivät Lapinlahden kunnassa avoinna oleva työpaikat. Kuntarekrystä tieto avoimista työpaikoista linkittyi myös Työvoimahallinnon työmarkkinatorille. Harkinnan mukaan osasta avoimista työpaikoista voidaan ilmoittaa myös ammatti- tai sanomalehdissä.

Henkilöstöä rekrytoitiin erilaisien työvoimatarpeiden takia sekä vakinaisiin virka- ja työsuhteisiin sekä erilaisiin sijaisuuksiin. Määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen voitiin ottaa, mikäli määräaikaiselle palvelussuhteelle on lainmukainen, hyväksyttävä syy.

Määräaikaisuuden yleisin syy Lapinlahdella oli perhevapaat, vuosilomat, opinto- tai vuorotteluvapaat, sairauspoissalot sekä virkavapaat ja työlomat.

Lapinlahden kunnan eri toimialat saivat rekrytoitua avoinna oleviin vakinaisiin virka- ja työsopimussuhteisiin ammattihenkilöstöä melko hyvin.

Kunnassa oli vuonna 2023 haettavana 47 työpaikkaa (2022; 162, 2021 278; 2020; 175 ja 2019;122), joista työsopimussuhteita oli 20 (116, 237, 141 ja 90) ja virkasuhteita 27 (46, 45, 34 ja 33). Niistä vakituisia tehtäviä 27 (98, 152, 104 ja 55) ja määräaikaisia 20 (64, 126, 71 ja 57). Eniten avoimia tehtäviä oli sivistysosastolla 39 eli liki 83 % kunnassa avoinna olleista työpaikoista 151 (151, 121 ja 81).

Koko kunta	Työpaikat	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi	
		Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen
41	47	21	27	27	20

Taulukko 1. Rekrytoinnit vuonna 2023.

Hakemuksia saatiin 401 (508, 855, 837, 686) kappaletta ja valintoja tehtiin 43 (84, 130, 148, 111) avoinna olleisiin tehtäviin. Noin 9 %:n avoinna olleista työpaikoista ei valittu ketään tai ei saatu ollenkaan hakemuksia. Täyttämättä jääneiden määrä laske edellisestä vuodesta noin 11 %.

Sivistysosastolla ei ollut erityisiä vaikeuksia rekrytoida työntekijöitä vakituisiin työ- tai virkasuhteisiin. Yksittäisten toimialojen osalta oli haasteita löytää kelpoista henkilöstöä mm. erityisopettajien, varhaiskasvatuksen opettajiston ja aineenopettajien osalta.

Teknisellä osastolla ei ollut ongelmia rekrytoida työntekijöitä.

Kunnanhallituksen alaisessa hallinnossa ja työllisyyspalveluissa ei ollut vuonna 2023 rekrytoinnissa erityisiä vaikeuksia.

Sivistysosastolla opetustoimessa oli välillä haasteellista löytää henkilöitä lyhyisiin opettajien sijaisuuksiin.

Henkilöstöstrategian mukaan nuorille tuli antaa mahdollisuuksia tutustua kuntatyöhön ja saada työkokemusta tarjoamalla heille resurssien puitteissa kesätyöpaikkoja.

Vuonna 2023 työllistettiin 61 (58) nuorta kesätöihin kuukauden ajaksi eri toimialoille. Nuoria työskenteli varhaiskasvatuksessa, nuoriso- ja kulttuuritoimessa, vanhus- ja vammaispalveluissa, ulkoalueiden ja kiinteistöjen hoidossa sekä liikuntatoimessa. Osa näistä kesätyöpaikoista ohjataan Taidemuseolle sekä kesäaikana avoimiin museoihin sekä 4H:lle. Muutamia kohteisiin ei saatu nuoria, vaikka tehtäviä olisi ollut tarjolla.

Toimialat tarjosivat opiskelijoille harjoittelupaikkoja seuraavasti: opetus ja varhaiskasvatus 26 sekä hallintopalvelut 1. Lisäksi oppisopimuskoulutettavia oli 2 (17). Vuonna 2023 sovellettiin myös muihin ammattiryhmiin, joissa tulevaisuudessa voi olla saatavuushaasteita (kiinteistöhoitaja, siistijät) lähihoitajille ja hoiva-avustajille sovitun oppisopimuskoulutuksen ehtoja. Kunta osallistuu koulutuksen kustannuksiin niin, että koulutettavat ovat työsuhteessa kuntaan ja koulutuksen lähiopetuspäivät ovat palkallisia työpäiviä. Kunta sitoutui työllistämään kaikki koulutuksen suorittaneet vähintään kahdeksi vuodeksi ja samoin koulutettava sitoutui työskentelemään kunnassa vähintään kaksi vuotta.

3.4 Koulutussuunnittelu

Lapinlahden kunnan koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma laadittiin vuodelle 2023. Suunnitelmassa kuvattiin tarvittava täydenniskoulutus toimialoittain. Suunnitelma on henkilöstön luettavissa. Täydenniskoulutuksen toteutumista seurattiin toimialoittain ja ammattiryhmittäin. Täydenniskoulutus raportoidaan vuosittain kunnalliselle työmarkkinalaitokselle. Koulutuksen toteutuminen on raportoitu tarkemmin kohdassa osaaminen ja ammattitaito.

3.5 Tasa-arvosuunnitelma

Lapinlahden kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuonna 2020 vuosille 2021–2022 Suunnitelma hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa 3.12.2020 ja kunnanhallituksessa 14.12.2020.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tavoitteiksi on kirjattu seuraavat:

4. Työsuhteen kaikissa vaiheissa aina rekrytoinnista työsuhteen loppumiseen noudatetaan tasa- arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.
5. Syrjintään ja häirintään tai muutoin epäasialliseen kohteluun tulee aina puuttua työpaikalla. Esimiehellä on velvollisuus puuttua syrjintä- ja/tai häirintätilanteisiin.
6. Syrjintä- ja/tai häirintätilanteista tulee aina raportoida ohjeiden mukaisesti.
7. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutusta lisätään etenkin esimiehille.
8. Työjaossa ja -oloissa huomioidaan kaikki tasapuolisesti ja otetaan huomioon työntekijän henkilökohtaiset tarpeet esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisessa.
9. Palkkauksessa, työntekijöiden muistamisessa ja työsuhte-eduissa tulee kohdella kaikkia työntekijöitä tasavertaisesti.
10. Työpaikalla kunnioitetaan ja arvostetaan jokaisen työpanosta.
11. Tiedotusta kehitetään siten, että se on saatavilla kaikille tasapuolisesti.
12. Avoimuutta ja keskustelua lisätään työpaikalla ottamalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat puheeksi työpaikkapalavereissa tai vastaavissa tilaisuuksissa.
13. Asiattomalle kielenkäytölle on nollatoleranssi.
14. Työpaikalla sitoudutaan noudattamaan tämän suunnitelman toimenpiteitä ja tavoitteita.

4 JOHTAMINEN

4.1 Johtoryhmätyöskentely

Johtoryhmätyöskentelyä johtaa kunnanjohtaja Janne Airaksinen 31.3.2023 saakka, kunnanhallituksen puheenjohtaja Kari VIRRANTA 1.4.–31.8. ja Henri Ruotsalainen 1.9.2023 alkaen. Lapinlahden kunnan johtoryhmä kokoontui kunnanjohtajan johdolla noin joka toinen viikko. Johtoryhmätyöskentelyyn osallistuivat kunnanjohtajan nimeämät virkamiehet: hallintojohtaja Ulla Nikulainen, sivistysjohtaja Sinikka Kervinen, tekninen johtaja Rami Linna. Henkilöstön edustajana toimii Merja Korhonen.

Johtoryhmä käsitteli operatiivisen toimintaan liittyviä asioita. Osassa johtoryhmän kokouksia oli henkilöstöhallintoon liittyviä, joko tiedotettavia, valmistelussa olevia asioita tai päätettäviä asioita. Johtoryhmän muistiot ovat koko henkilöstön luettavissa Teamsissa, Lapinlahti yleinen, uutiset.

Johtoryhmän lisäksi käytännön operatiivista johtamista toteutettiin tulosalueiden, tulosyksiköiden työkokouksissa ja palaverissa.

4.2 Esihenkilötyöskentely

Lapinlahden kunnan keskeiseksi teemana vuonna 2023 oli edelleen työkykyjohtaminen. Johtaja vaihdokset vähensivät yhteisiä tapaamisia merkittävästi vuonna 2023.

Johtaminen edellyttää kaikilla toimialoilla hyviä vuorovaikutustaitoja niin henkilöstön, asiakkaiden ja erilaisten sidosryhmien kanssa. Esihenkilöiden työ oli haasteellista jatkuvassa muutoksessa elämistä. Henkilöstöjohtamisen haasteena olivat lisäksi tässä muutoksessa työhyvinvoinnin ja osaamisen varmistaminen organisaatiossa ja se, että palvelut voitaisiin järjestää uusilla tavoilla henkilöstöä lisäämättä ja eläkepoistumaa hyödyntäen.

Käytännön arjen johtamista toteuttivat yksiköiden lähiesihenkilöt ja heidän poissa ollessaan varaesihenkilöt.

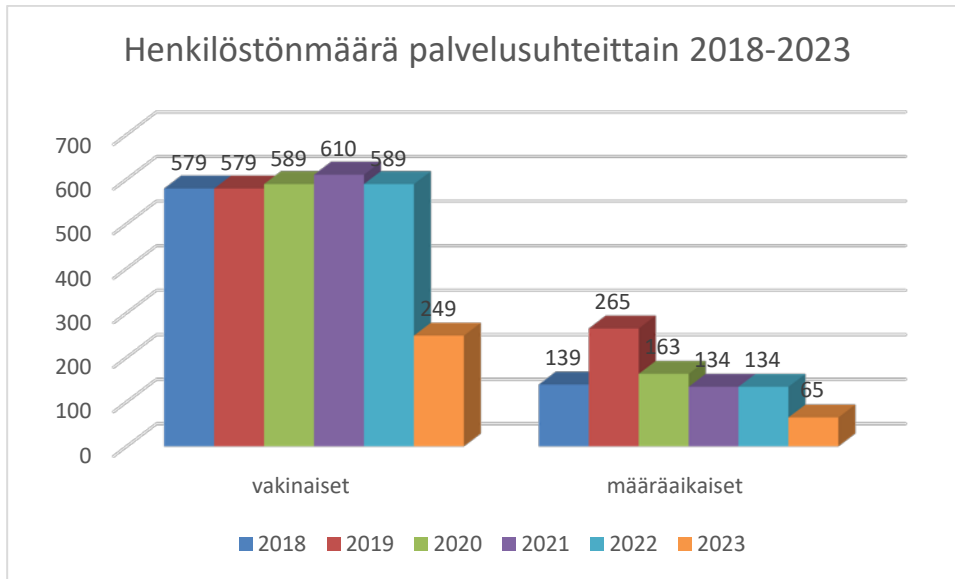
5 HENKILÖSTÖRAKENNE

5.1 Henkilöstömäärä 31.12.2023

31.12.2022 Lapinlahden kunnan palveluksessa oli 314 henkilöä (edellisenä vuonna 707). Heistä vakinaisessa palvelusuhteessa oli 249 henkilöä (edellisenä vuonna 573) ja määräaikaisia palvelussuhteita oli 65 (134). Eläkkeelle vuonna 2023 siirtyi 9 (21) henkilöä.

Henkilöstömäärä 31.12.2023				
	Miehet	Naiset	Yhteensä	muutos 2022/2023
Vakinaiset	49	200	249	56,54 %
Määräaikaiset	11	54	65	51,49 %
joista työllistettyjä	5	3	8	
	60	254	314	55,59 %

Taulukko 2. Henkilöstömäärä

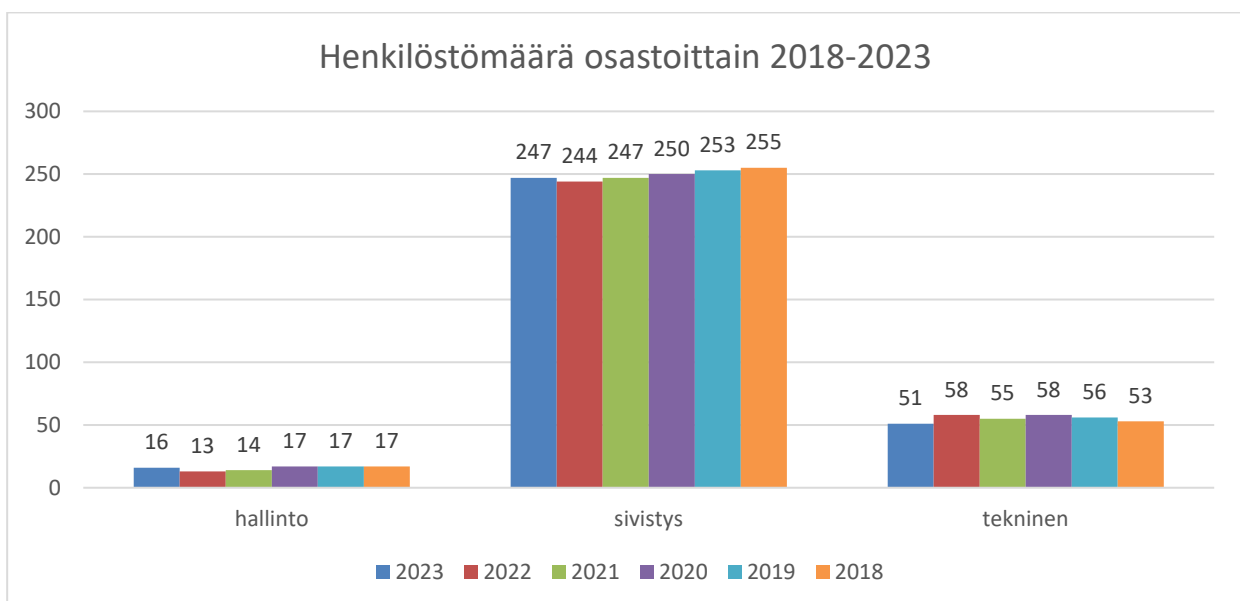


Kuvio 1. Henkilöstömäärä palvelusuhteittain vuonna 2023, 2022, 2021, 2020, 2019 ja 2018

Osastoittain henkilöstö jakaantui ko. päivänä seuraavasti: hallinto 16 henkilöä, sivistysosasto 247, sekä tekninen 51 henkilöä. Henkilöstömäärä kasvoi hallinto ja sivistysosastolla molemmissa kolmella (3) henkilöllä.

Lapinlahden kunta	2023	2022	2021	2020	2019	2018	Muutos +/- 2023/2022
hallinto	16	13	17	17	17	14	+3
sivistysosasto	247	244	247	250	253	255	+3
sosiaali- ja terveystoiminta	0	392	425	427	420	396	-392
tekninen	51	58	55	58	56	53	-7
yhteensä	314	707	744	752	746	718	-393

Taulukko 3. Henkilöstömäärä osastoittain 31.12.2023



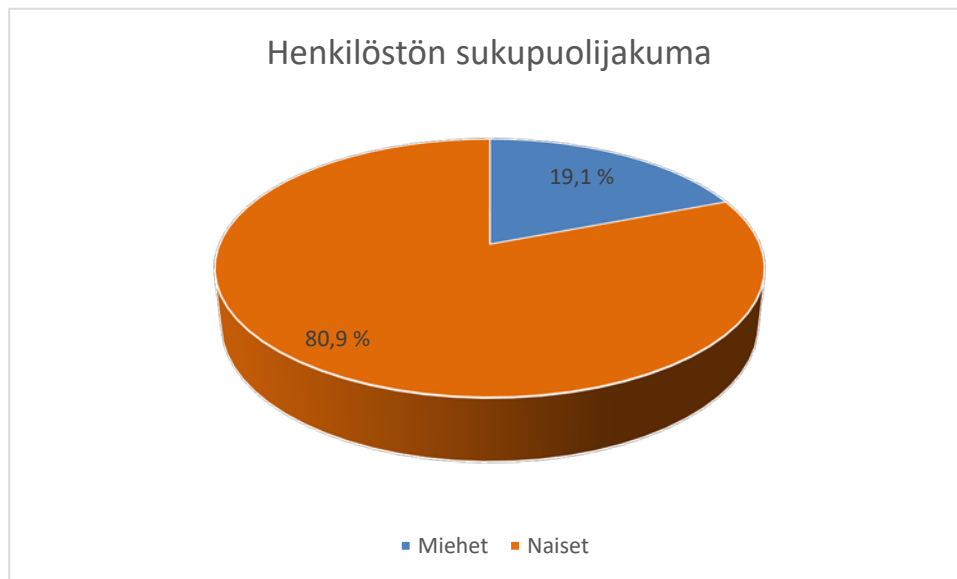
Kuvio 2. Henkilöstömäärä osastoittain 31.12.2023, 31.12.2022, 31.12.2021, 31.12.2020, 31.12.2019 ja 31.12.2018

Vakinaisten määrä laski 324 henkilöllä ja määräaikaisten määrä laski 69 henkilöllä. Henkilöstön kokonaismäärä väheni 393 henkilöllä edellisvuoden 31.12. päivään verrattuna. Muutoksen korkeamäärä johtui pääosin sosiaali- ja

terveyspalveluiden siirtymisestä Pohjois-Savon hyvinvointialueelle. Henkilöstön määrään on laskettu niin, että siinä on mukana kaikki työ- ja virkasuhteessa olleet henkilöt 31.12.2023.

5.2 Henkilöstön sukupuolijakauma

Lapinlahden kunnan henkilöstöstä 80,9 % oli naisia (254) ja 19,1 % miehiä (60) vuonna 2023. Jakauma muuttui merkittävästi vuonna 2023, kun sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstö siirtyi Hyvinvointialueelle. Miesten suhteellinen osuus kasvoi noin 7 % verrattuna vuoteen 2022. Lapinlahden kunnan sukupuolijakauma on lähes vastaava kuin kaikissa kunnissa keskimäärin (80 %).



Kuvio 3. Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2023

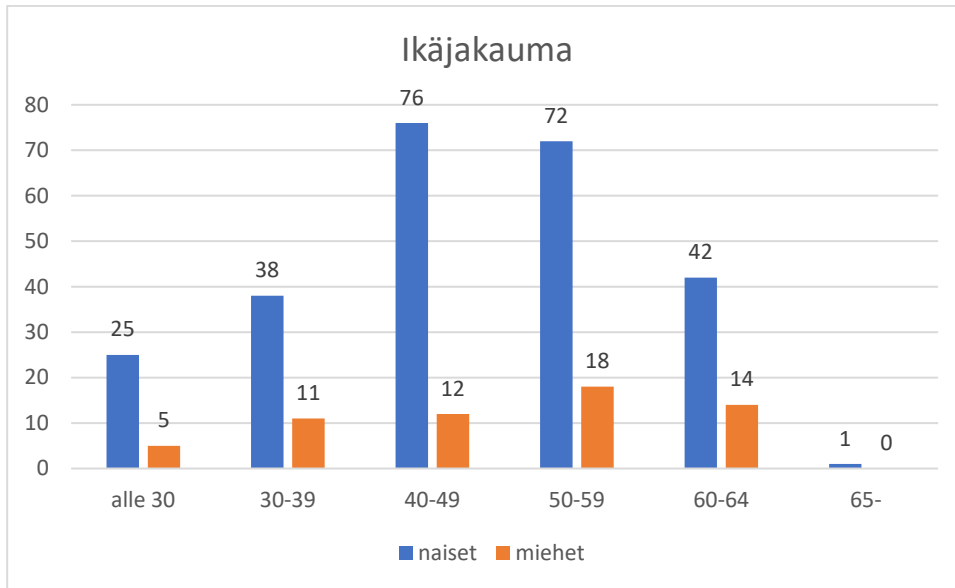
5.3 Henkilöstön ikärakenne

Lapinlahden kunnan henkilöstön keski-ikä oli 47,4 vuotta, kun se edellisenä vuonna oli 46,53 vuotta. Keski-ikä kasvoi sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstön siirryttyä pois kunnanpalveluksesta. Kunnan henkilöstön keski-ikä on 2,4 vuotta enemmän kuin valtakunnallinen taso. Henkilöstöstä 46,82 % (45,6 %, 2022) oli 50 vuotta tai sitä vanhempia. Alle 30-vuotiaiden osuus 9,55 % laski hieman edellistä vuodesta.

Määrällisesti eniten työntekijöistä sijoittui ikäluokkaan 50–59 vuotta.

Ikäjakauma	naiset	miehet	yhteensä
alle 30	25	5	30
30–39	38	11	49
40–49	76	12	88
50–59	72	18	90
60–64	42	14	56
65-	1	0	1
			314
keski-ikä	47,2	48	47,4

Taulukko 4. Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä



Kuvio 4. Henkilöstön ikäjakauma naiset ja miehet

6. HENKILÖTYÖVUODET 2023

Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta, jolloin se soveltuu paremmin kuvaamaan vuoden työpanosta kuin henkilöstömäärä. Tässä tarkastelussa osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kunnan henkilötyövuodet (HTV) kolmella eri tavalla. Laskentakaava on seuraava:

HTV1: palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti / 100).

HTV1-laskentatapaa käytetään esimerkiksi silloin, kun lasketaan tehty työpanos henkilötyövuotta kohti.

HTV2: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti / 100).

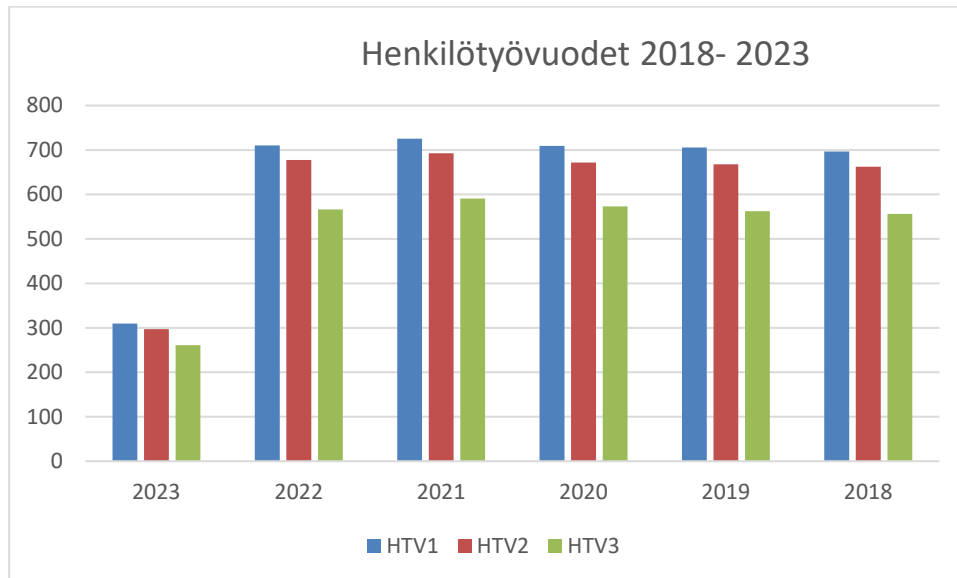
HTV2 soveltuu esimerkiksi erilaisten henkilöstökustannusten laskemiseen henkilötyövuotta kohti. HTV2 sisältää vain palkalliset palveluksessa olopäivät.

HTV3: luku sisältää palkallisten palveluksessa todellisesti toteutuneet työpäivät vuoden 2022 aikana (päivistä vähennetty lomat ja muut keskeytykset).

	HTV1	HTV2	HTV3
2023	309,76	297,16	260,94
2022	710,15	677,33	566,24
2021	725,49	692,66	590,68
2020	709,24	671,58	573,16
2019	705,67	667,89	562,38
2018	696,56	662,5	556,25
Muutos+ vuoteen 2022	-400,39	-380,17	-305,30

Taulukko 5. HTV:t vuosina 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 ja 2023

Koko henkilöstöllä todellisten toteutuneiden työpäivien (HTV3) osuus palveluksessa olon kokonaisajasta (HTV1) oli 82,24 % vuonna 2022 (79,35 % vuonna 2022).



Kuvio 5. Henkilötyövuodet vuonna 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 ja 2023

7 HENKILÖSTÖMENOT

7.1. Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2023

Vuonna 2023 päätettiin johtoryhmässä mahdollisuudesta vaihtaa lomarahoja vapaaksi (HKJAO 29.3.2021 § 38) Lomarahavapaita pidettiin vapaana 63 päivää (edellisenä vuonna 373). Lomautettuna kesän 2023 aikana oli 18 koulunkäynnin- ja kerho-ohjaajia. Kaikille lomautetuille tarjottiin mahdollisuus korvaavan työhön kesän ajaksi.

7.2 Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset

Lapinlahden kunnan viranhaltijoille ja työntekijöille maksettiin palkkaa valtakunnallisten sopimusten mukaisesti.

Seuraavat sopimuskohtaiset muutokset tehtiin vuonna 2023:

KVTES: yleiskorotus 2,20 % 1.6.2023 alkaen.

OVTES: yleiskorotus 2,02 % 1.6.2023 alkaen.

TS: yleiskorotus 2,20 % 1.6.2023 alkaen.

KVTES: keskitetty järjestelyerä 0,7 % ja kehittämiserä 1,20 % 1.6.2023 alkaen sekä kertaerä 467,00 euroa + 120 euroa liite 30.6.2023

OVTES: keskitetty järjestelyerä 0,7 % ja kehittämiserä 1,20 % 1.6.2023 alkaen sekä kertaerä 467,00 euroa + 120 euroa osio & 30.6.2023

TS: keskitetty järjestelyerä 0,7 % kehittämiserä 1,20 % 1.6.2023 alkaen sekä kertaerä 467,00 euroa

7.3 Paikallinen sopiminen

Paikallisneuvotteluja pidettiin vuonna 2023 seitsemän ja niissä käsiteltiin seuraavat asia:

järjestelyvaraerien ja kehittämisrahojen jakaminen sopimuksittain
varhaiskasvatuksen varallaolo ja hälytysraha ja
työsopimuksen muuttaminen.

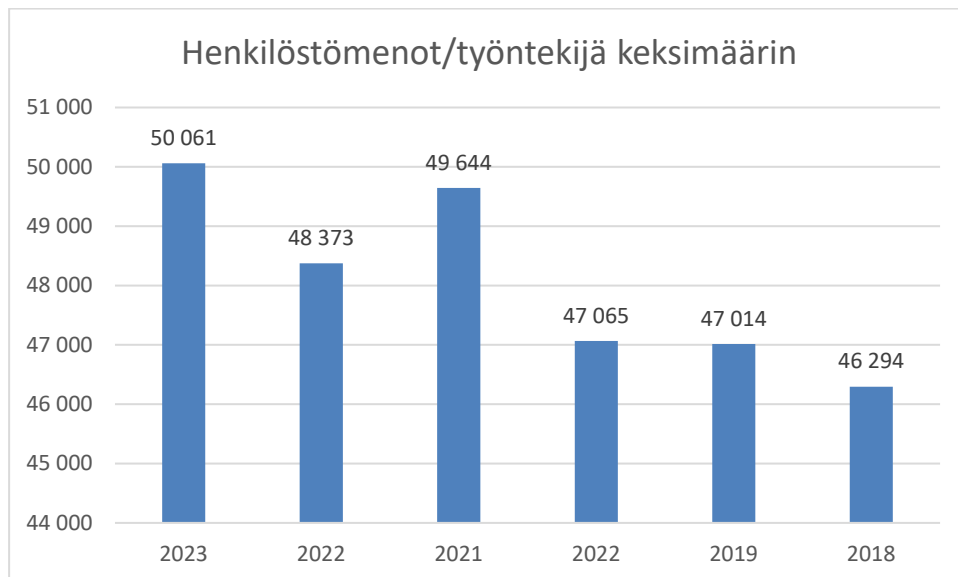
7.4 Henkilöstömenot vuonna 2023

Tilinpäätöksen mukaan vuonna 2023 maksetut palkat ja palkkiot olivat 12,7 M€, eläke- ja muut henkilöstösivukulut 3,0 M€ eli yhteensä 15,7 M€ (vuonna 2022, 34,2 M€ 2021 34,4, M€, 2020 32,6 M€; 2019; 31,4, M€ ja 2018; 30,67 M€). Henkilöstökulut pienenivät 50 % vuodesta 2022. Henkilöstömenojen lasku johtuu siitä, että kasvun sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstö siirtyi Pohjois-Savon hyvinvointialueelle. Henkilöstömenot eivät kuitenkaan laskeneet samassa suhteessa kuin henkilöstö väheni.

Henkilöstömenot vuonna 2023 oli keskimäärin 50 061 euroa/ työntekijä. Kasvua vuoteen 2022 oli 3,5 %. Henkilöstömenojen kasvu/työntekijä selittyy osin palkkojen korotuksilla ja KEVAN tasausmaksuosuuden jako-osuudessa suhteessa hyvinvointialueisiin.

2023	2022	2021	2022	2019	2018	muutos vuoteen 2022
50 061	48 373	49 644	47 065	47 014	46 294	+ 3,5 %

Taulukko 6. Henkilöstömenot/työntekijä keskimäärin vuosina 20180, 2019, 2020, 2021, 2022 ja 2023



Kuvio 6. Henkilöstömenot/työntekijä keskimäärin vuosina 2023, 2022, 2021, 2020, 2019 ja 2018

8 OSAAMINEN JA AMMATTITAITO

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2023 henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma perustui puolestaan toimialakohtaiseen osaamisen tarpeeseen ja toimintaympäristöstä nouseviin kehittämistarpeisiin.

Oikeutta osallistua koulutukseen haettiin Populus-järjestelmästä, mistä voidaan seurata koulutuspäivien toteutumista henkilöittäin, työyksiköittäin tai toimialoittain.

Vahvistettuun koulutussuunnitelmaan perustuvien koulutusten kustannuksista saatiin koulutuskorvausta 72 koulutuspäivältä ja saatu korvaus oli 1 318,18 euroa.

Kouluttamisessa käytettiin hyväksi etävälineitä (Teams ja Zoom).

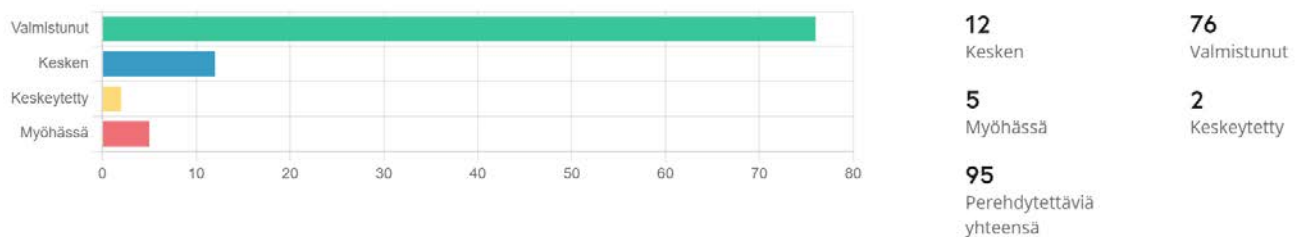
8.1 Perehdyttäminen

Vuoden 2021 alussa otettiin käyttöön perehdyttämisohjelma Intro. Kun henkilön valintamerkintä tehdään Kuntarekryyn siirtyy valitun henkilön tiedot Introon ja perehdyttämisprosessi voidaan aloittaa heti.

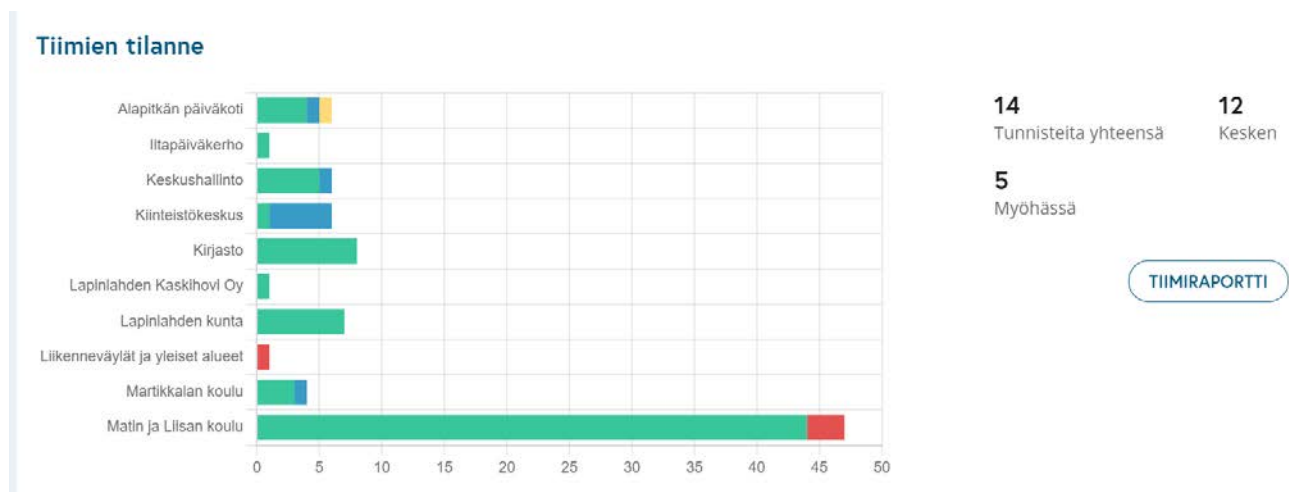
Intron käyttöönotto ei ole edelleenkään onnistunut kaikilta osin, eikä sen käyttöön sitouduta, vaikka selkeästi on tutkimuksissa todettu, hyvällä perehdytyksellä saadaan uuden henkilöt sitoutumaan taloon.

Vuoden 2023 aikana on ollut 34 perehdytettävää ja rekrytointimäärään nähden kaikkien perehdytystä ei ole hoidettu Intron kautta.

Perehdytettävien tilanne



Taulukko 7. Perehdyttämisen tilanne 15.5.2024. Aineistosta on arkistoitu sote-henkilöstö.



Taulukko 8. Perehdytyksen tilanne tiimeittäin 15.5.2024, mukana vain nykyiset tiimit.

9. POISSAOLOT, TYÖTAPATURMAT JA TYÖTERVEYSHUOLTO

9.1. Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen

Lapinlahden kunnan terveysperustaisia poissaoloja seurataan edelleen tehokkaasti. Terveysperustauisten poissaolojen ilmoittamisessa noudatettiin kunnanhallituksen 14.8.2017 päättämää ohjeistusta:

Sairaus todennetaan pääsääntöisesti lääkärintodistuksella tai terveydenhoitajan/sairaanhoitajan antamalla todistuksella, alla olevin poikkeuksin

1-5 pv. sairausloma

Esimies voi myöntää sairausloman ilman terveysviranomaisen antamaa todistusta työntekijän/viranhaltijan oman ilmoituksen perusteella, jos poissaolon syynä on hengitystieinfektio (yskä, nuha, kuume), suolistoinfektio (ripuli,

oksennus) tai migreenikohtaus (edellyttää lääkärin tekemää migreenidiagnoosia).

Jos sairausloman syynä on muu sairaus, kuin edellä mainittu, niin tällöin edellytetään terveystieteiden tutkimuksen antamaa todistusta. Edellä mainittu edellyttää sitä, että työntekijä on ilmoittanut asiasta heti sairastuttuaan esimiehelle ja tiedustellut onko tarvetta toimittaa terveystieteiden tutkimuksen antamaa todistusta.

Esimiehellä on aina oikeus pyytää terveystieteiden tutkimuksen antamaa todistusta sairausloman perusteeksi. Esimiehellä on velvollisuus pyytää terveystieteiden tutkimuksen antamaa todistusta, jos hän epäilee sairausloman väärinkäytöstä tai tähän on muu perusteltu syy (esim. työntekijän terveyteen liittyvä).

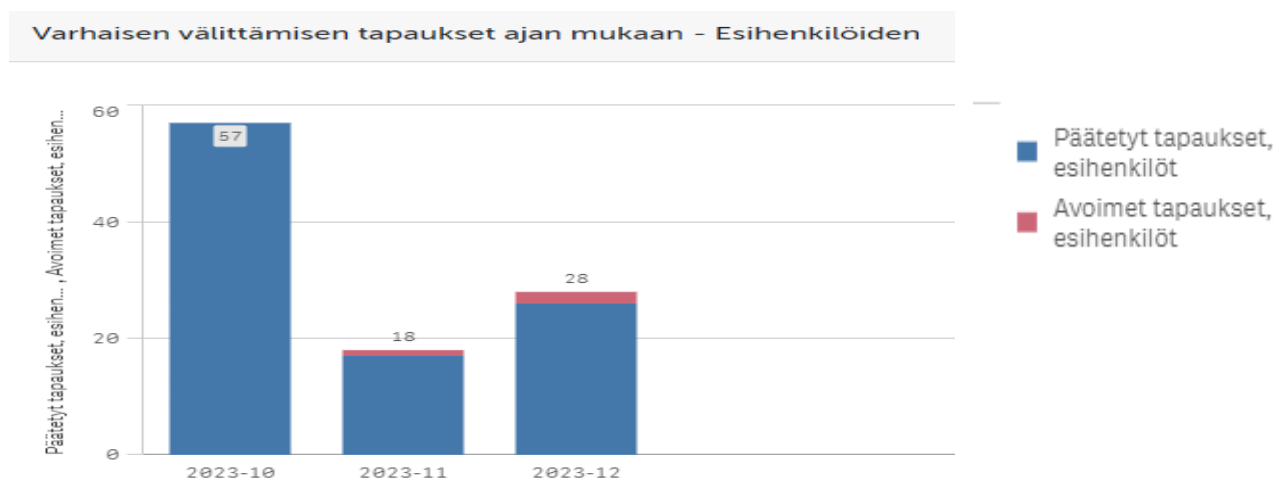
Sairausloma yli 5 päivää

Vaaditaan aina lääkärintodistus.

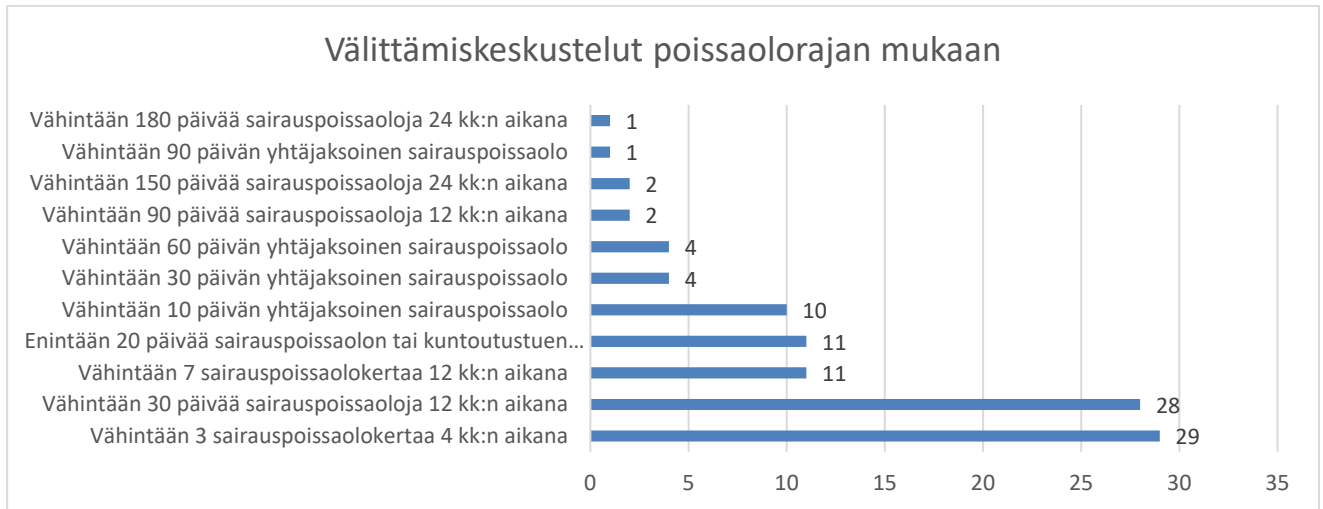
Aktiivisen välittämisen mallissa puheeksi otton rajat ovat seuraavat:

3 kertaa 1-3 päivän poissaolo 4 kk:n aikana
 epäsuhta diagnoosien ja sairauslomien määrän tai pituuden välillä
 > 10 pv lyhyitä poissaoloja
 tiettyihin aikoihin sattuvat poissaolot (vuoron/työpisteen vaihdot)
 3 viikonloppuun rajoittuvaa 1 päivän poissaoloa 6 kk:n aikana
 alkava yli 30 päivän sairauspoissaolo
 pitkät sairauslomat
 yli 30 vrk yhtäjaksoinen poissaolo
 yli 30 vrk kumulatiivinen poissaolo vuodessa
 Sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuva poissaolo ja mielenterveysongelmista johtuva sairauspoissaolo tai työuupumus.

Hälytysrajojen ylittyessä tapauskohtaisesti esimies käy välitä-keskustelun, jossa käydään läpi poissaolojen syyt sekä pohditaan, miten työntekijän terveyttä ja työssä jaksamista voitaisiin edistää. Lisäksi käydään keskustelua työyhteisön tai muitten työolosuhteiden mahdollisesta vaikutuksesta sairauslomien syntyyn. Mikäli työnantajalla on syytä epäillä työntekijän työkyvyn alentuneen, työnantaja voi määrätä työntekijän työkykyarvioon. Esimiehen työkaluna ja seurannan välineenä otettiin käyttöön AinoHealth Manager-ohjelma syksyllä 2023. johon siirrettiin Populuksessa tarvittavat tiedot tukemaan aktiivista välittämistä. Työkykyarvion toteuttamisesta vastaa työterveyspalvelut. Työkykyarvio voidaan tehdä lääkärin tai moniammatillisen tiimin toimesta.



Kuvio7. Varhaisen välittämisen tapaukset loka-joulukuu 2023



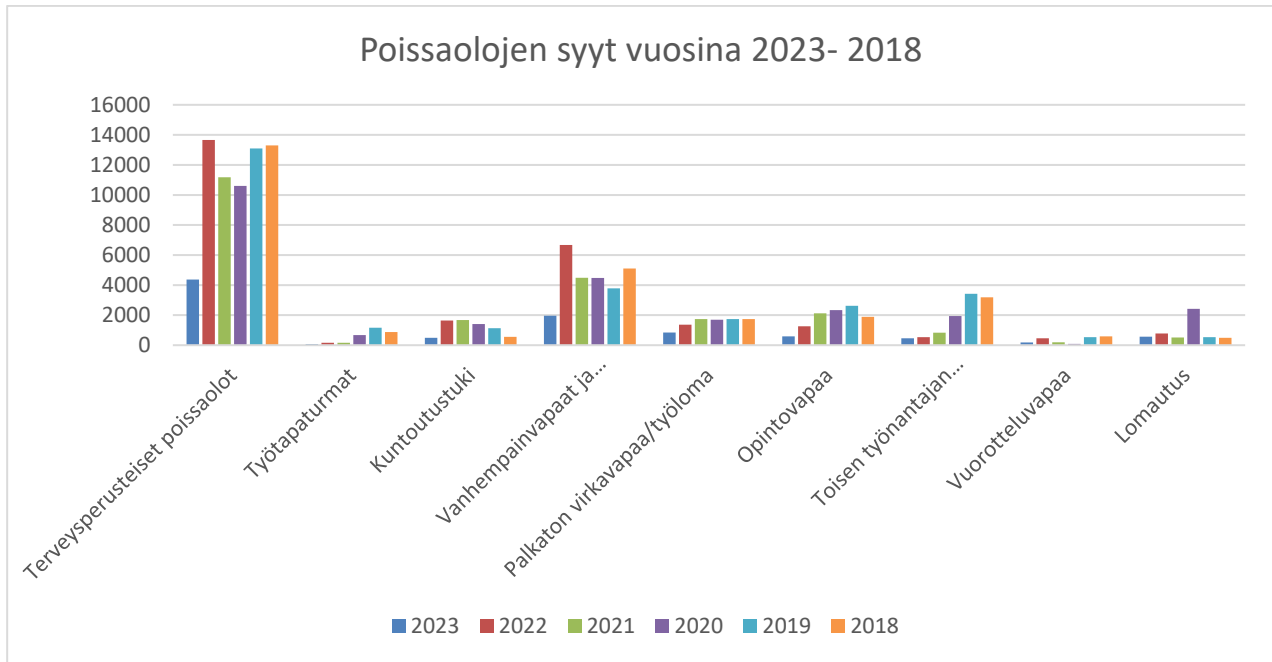
Kuvio 8. Välittämiskeskustelut poissaolorajojen mukaan

9.2. Poissaolopäivät

Työstä poissaolopäivien määrä laski 56 % verrattuna vuoteen 2023. Lasku selittyy sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstön siirtymisellä Pohjois-Savon hyvinvointialueelle vuoden 2023 alussa. Suurimmat muutokset suhteessa siirtyneeseen henkilöstön %- osuuteen olivat terveysperustaisissa poissaoloissa lasku 68 % ja kuntoutustuen lasku 70 %. Pienintä lasku oli toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen 14 %. Tämä selittyy sillä, että sosiaali- ja terveyspalveluissa ei enää pystytty vapaata myöntämään ns. koeajoille palvelutuotannon vaarantumisen vuoksi. Lomautusten määrä väheni 28 % vuoteen 2022 verrattuna, kesäaikaan lomautettavien koulunkäynnin- ja iltapäiväkerhon ohjaajien määrä lasku kolmella edellistä vuodesta (18 henkilöä).

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Terveysperustaiset poissaolot	4371	13655	11174	10604	13096	13302
Työtaturmat	73	166	160	673	1166	871
Kuntoutustuki	492	1641	1675	1404	1131	557
Vanhempainvapaat	1961	6672	4487	4475	3780	5108
Palkaton virkavapaa/työloma	843	1370	1737	1696	1736	1740
Opintovapaa	585	1370	2117	2334	2626	1883
Toisen työnantajan palveluksessa	456	531	835	1941	3423	3189
Vuorotteluvapaa	186	458	190	86	532	586
Lomautus	567	785	512	2421	532	497
Yhteensä	11557	26540	22887	25634	30041	27733

Taulukko 9. Työstä poissaolomäärät



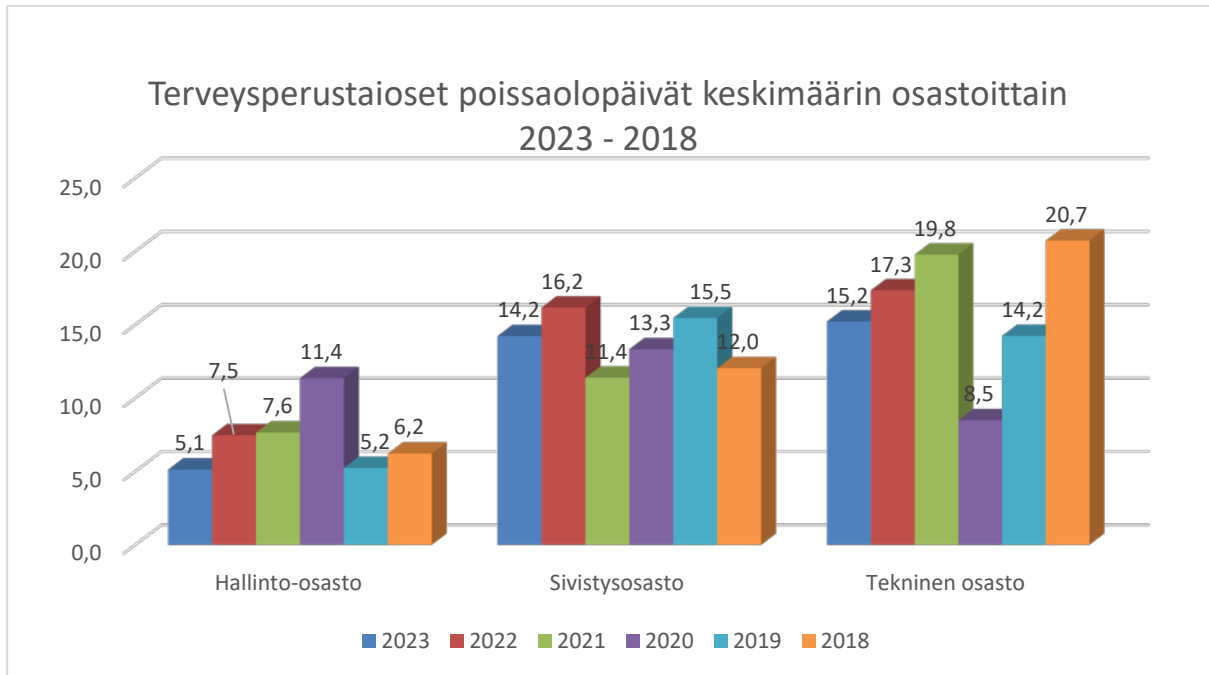
Kuvio 9. Työstä poissaolomäärät syittäin vuosina 2023–2018.

Vuonna 2020 sovittiin etätöy periaatteet ja etätöystä tuli osa työntekotavoista. Vuonna 2023 etätöypäiviä tehtiin 796. Etätöypäivien määrä on lasku 58 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Terveysperustaisia poissaolopäiviä kertyi yhteensä 4 371 kalenteripäivää, joka on 9 284 kalenteripäivää vähemmän kuin vuonna 2022. Terveysperustaisen poissaolojen määrä oli 13,9 sairauspäivää /työntekijä, kun se vuonna 2022 oli 19,3. Määrällisesti eniten poissaoloja 80,4 % oli sivistysosastolla. Sen osuus terveysperusteisista poissaoloista kasvoi 2,2 %. Eniten poissaolopäiviä 15,2 sairauspäivää/työntekijä vuonna 2023 oli teknisellä osastolla. Sivistysosaston sairauspäivien /työntekijä määrä laski 2 pv/työntekijä. Hallinto osasto alitti tavoitteena olevan 10 pv/työntekijä rajan. Terveysperusteisista poissaoloista syntyvä kustannus Lapinlahden kunnalle 350 euron päiväpalkalla laskettuna oli 1,1 M€.

Terveysperustaiset poissaolot osastoittain	2023		2022		2021		2020		2019		2018	
Hallinto-osasto	82	1,9 %	97	1,9 %	130	3,2 %	193	4,8 %	89	1,9 %	87	2,0 %
Sivistysosasto	3513	80,4 %	3945	78,2 %	2813	69,8 %	3332	81,5 %	3910	81,5 %	3069	72,1 %
Tekninen osasto	776	17,8 %	1006	19,9 %	1088	27,0 %	492	16,6 %	797	16,6 %	1099	25,8 %
Yhteensä	4371	100 %	5048	100 %	4031	100 %	4017	100 %	4796	100 %	4255	100 %

Taulukko 10. Terveysperustaiset poissaolot määrä ja %-osuus osastoittain

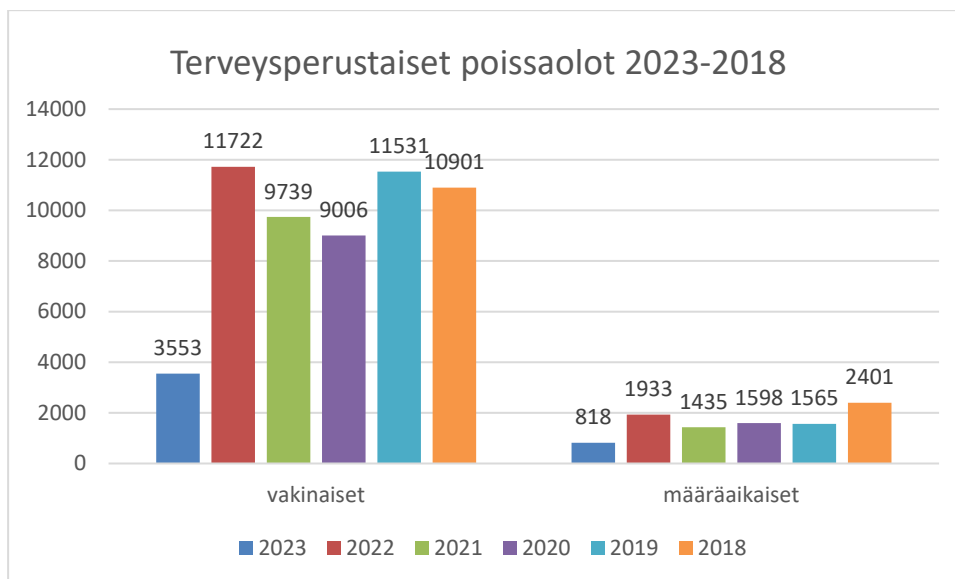


Kuvio 10. Terveysperustaiset poissaolopäivät osastoittain

Vakinaisen henkilöstön terveysperustaiset poissaolot vähenivät 70 % vuodesta 2022 ja määräaikaisten 58 %. Vakituisen henkilöstön poissaolot vähenivät enemmän kuin hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön osuus oli (56 %). Määräaikaisten pysyi lähes samana ja heidän poissaoloja tulee jatkossa seurata tarkemmin.

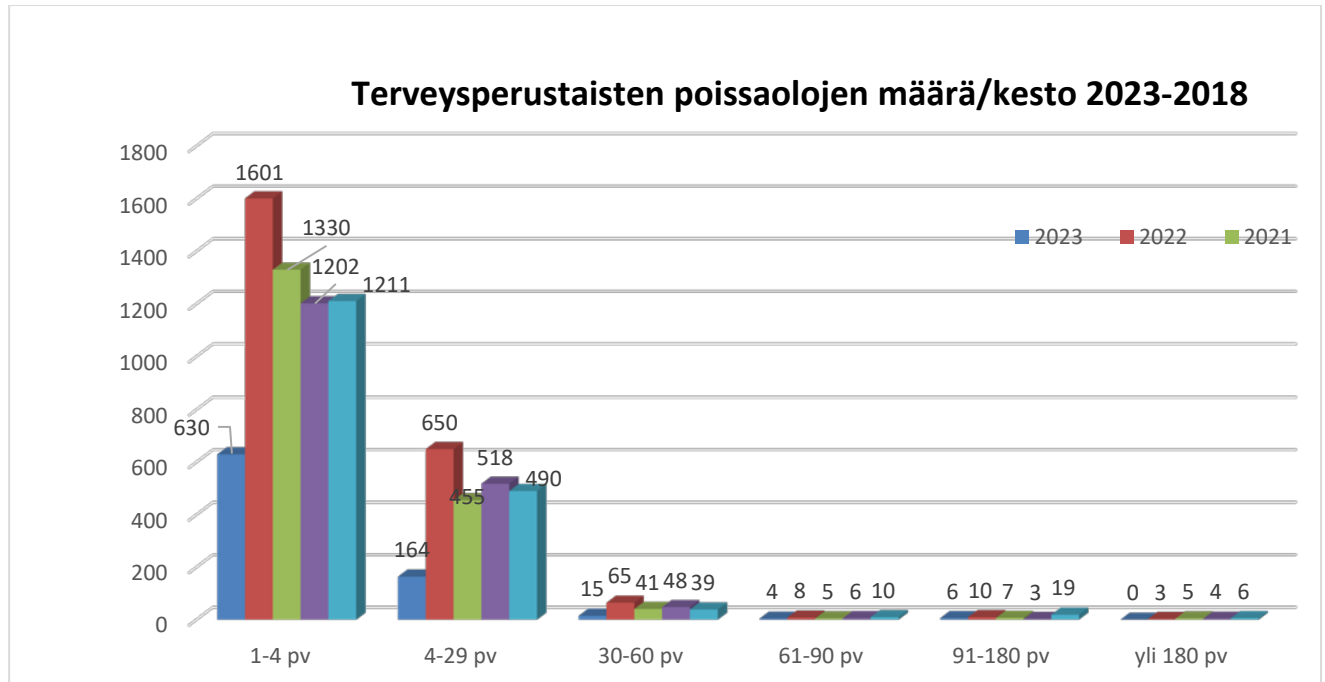
	2023	2022	2021	2020	2019	2018
vakinaiset	3353	11172	9739	9006	11531	10901
määräaikaiset	818	1933	1435	1598	1565	2401
yhteensä	4371	13655	11174	10604	13096	13302

Taulukko 11. Vakinaisten ja määräaikaisten terveysperusteisten poissaolojen määrät



Kuvio 11. Terveysperustaiset poissaolomäärät vakituiset ja määräaikaiset

Terveysperustaisista poissaoloista eniten on 1–4-päivän sairauspoissaoloja, yli 180 pv poissaoloja ei ollut vuonna 2023.

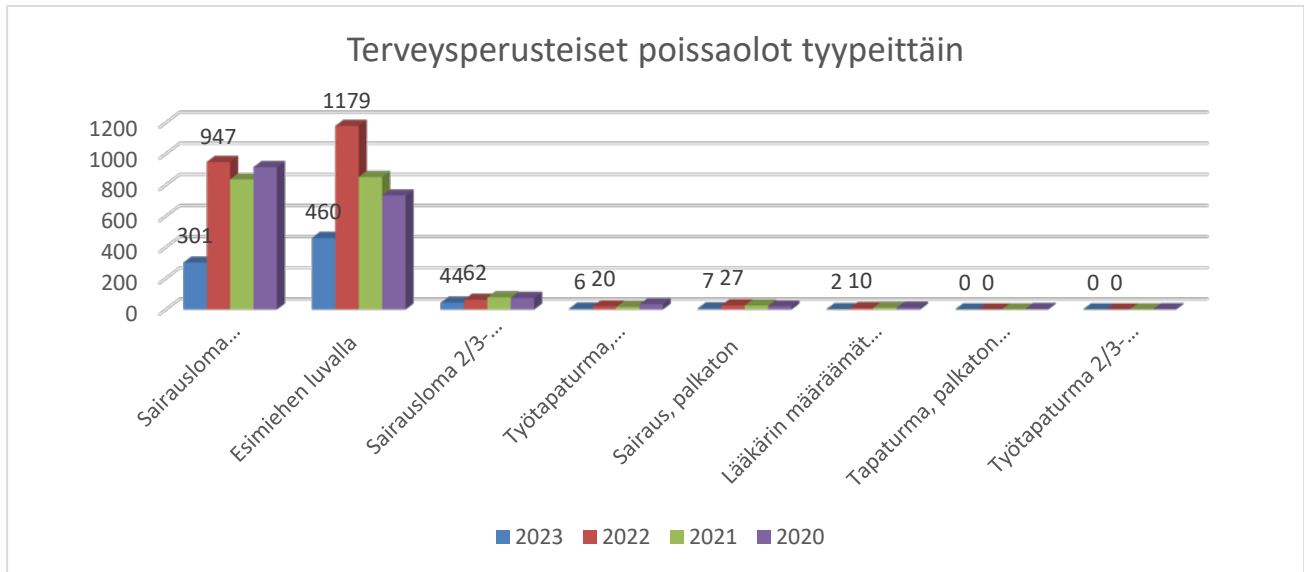


Kuvio 12. Terveysperustaisten poissaolojen kestot (sairaustapausten määrä)

Eniten terveysperustaisia poissaoloja vuonna 2023 oli esihenkilön luvalla 460 (edellinen vuosi 1179).

Terveysperustaiset poissaolot tyypeittäin	2023	2022	2021	2020
Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	301	947	836	914
Esihenkilön luvalla	460	1179	851	732
Sairausloma 2/3-osapalkalla	44	62	78	74
Työtapaturma, työmatkatapaturma, palkallinen	6	20	16	34
Sairaus, palkaton	7	27	26	20
Lääkärin määräämät tutkimukset kokopäivä	2	10	11	12
Tapaturma, palkaton (väh.l-o)	0	0	0	3
Työtapaturma 2/3-palkalla	0	0	0	1

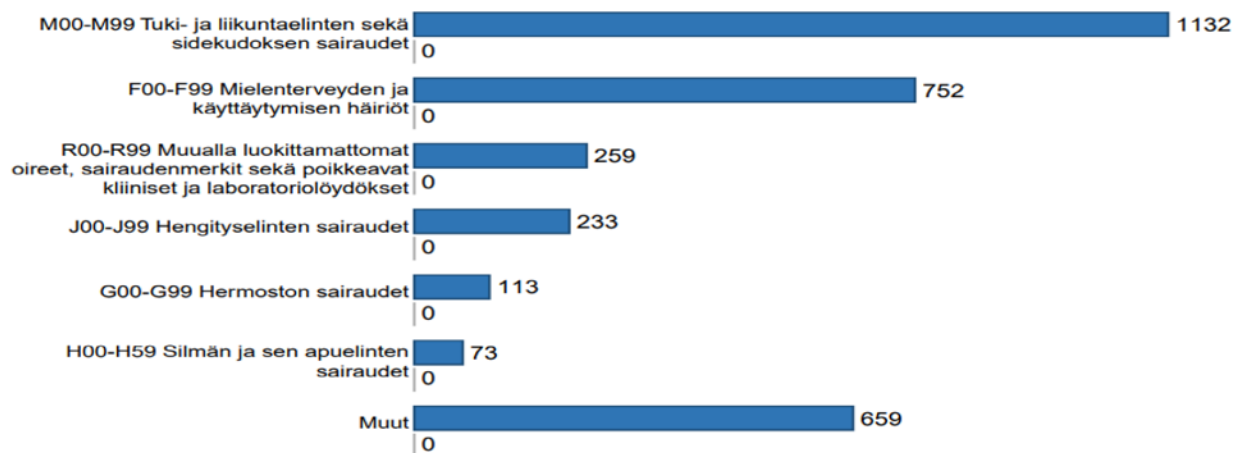
Taulukko 12. Sairauspoissaolot tyypeittäin 2023, 2022, 2021 ja 2020



Kuvio 13. Terveysperustaiset poissaolot tyypeittäin 2023, 2022, 2021 ja 2020

Suurin diagnoosiryhmä oli vuonna 2023 tuki- ja liikunta elinten sekä sidekudosten sairaudet ja seuraavaksi suurin mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt.

Sairausdiagnoosit koko kunta TOP 8

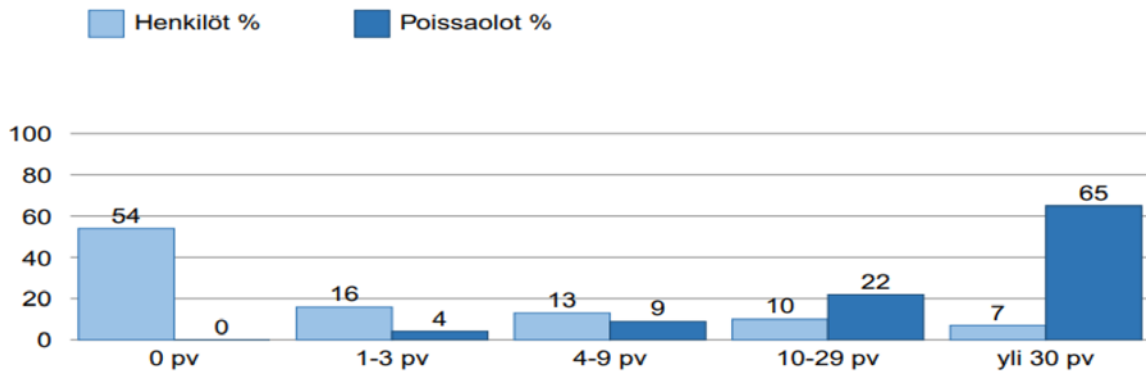


Kuvio 14. Sairausdiagnoosit vuonna 2023.

Vuoden 2023 terveysperustaisia poissaoloja ei ollut ollenkaan 54 %:lla henkilöstä. Tämän ns. terveysprosentin ylittäessä 50 % on tilanne hyvä. 7 % henkilöstöstä muodostaa 65 % koko kunnan terveysperustaisista poissaloista.

Sairauspoissaolojen osuus koko kunta

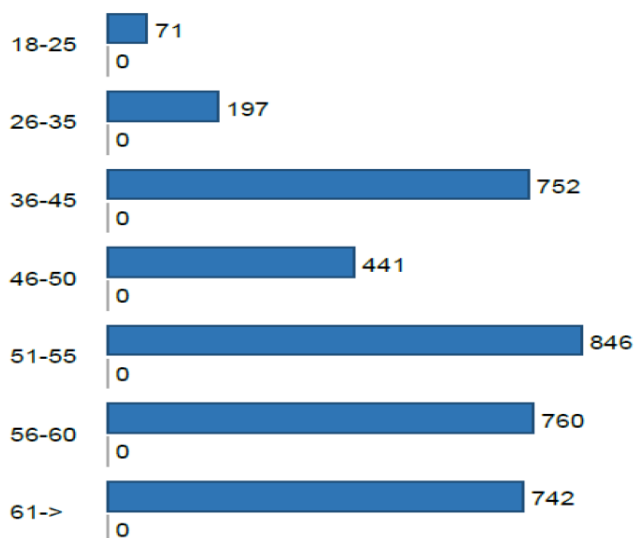
SAIRAUSPOISSAOLOJEN OSUUS



Kuvio 15. Terveysperusteiset poissaolot henkilö % ja poissaolot %

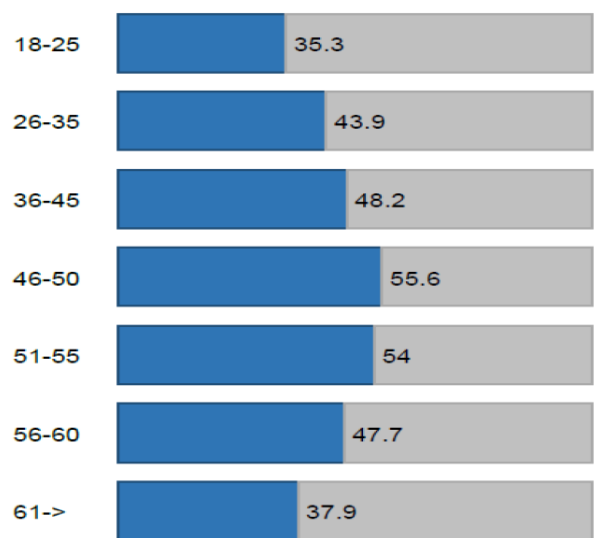
Määrällisesti eniten terveysterveystaaisia poissaoloja oli 51–55 vuotiaitten ikäryhmässä, mutta prosentuaalisesti eniten poissaoloja oli ikäryhmässä 46–50 vuotta. Suhteellisesti vähiten poissaoloja olivat yli 61- vuotiaiden ryhmässä.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT IKÄRYHMITTÄIN



01.01.2023 - 31.12.2023
01.01.2022 - 31.12.2022

SAIRAANA POISSAOLLEET % IKÄRYHMASTÄ



poissaolleet hlöt (%)
0 pv poissaolleet hlöt (%)

Kuvio 16. Terveysterveystaaiset poissaolot ikäryhmittäin ja prosentuaalisesti ikäryhmittäin.

9.3 Työterveyspalvelut

Lapinlahden kunta työterveyspalvelut tuotti vuoden 2023 alusta Kallaveden työterveys Oy.

Sen Terveystalon tehtävänä oli tuottaa kunnalle työterveyspalvelut työ- ja työyhteisölähtöisesti, ajantasaisesti, luotettavasti, taloudellisesti sekä ammattitaitoisesti. Työterveyshuolto noudattaa toiminnassaan työterveyshuoltolakia, hyvää työterveyshuoltokäytäntöä ja eettisiä periaatteita. Työterveysyhteistyötä ohjaa Vna 708/2013.

Työterveyshuoltolaki korostaa henkilöstön koko työuran kestäväää systemaattista työkyvyn tukemista, ennakoivaa toimintatapaa, työterveyshuollon vastuuta työkyvyn ja kuntoutustarpeen selvittämisessä sekä toiminnan suunnitelmallisuutta ja vaikuttavuuden arviointia. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan paitsi lisätä terveyttä ja työhyvinvointia, myös vähentää sairauspoissaoloja ja myöhentää eläköitymistä.

Työterveyspalveluiden kustannukset vuonna 2023 olivat 185 000 euroa (413 000 euroa vuonna 2022) ja saatavat kelan palautukset tulevat olemaan noin 57 0000 euroa (179 000 euroa vuonna 2022). Korvausta vuodelta 2023 saadaan vain kustannuksista, jotka työterveyspalvelun tuottaja on pystynyt todentamaan. Paino kustannuksissa on ollut Kela I (59 %).

10. YHTEISTOIMINTA

10.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2023

Yhteistyötoimikunta toimi työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä. Yhteistyötoiminnassa käsiteltiin laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat. Kokouksissa käsiteltiin mm. työterveyden toimintasuunnitelma henkilökohtaisten lisien jakaminen, työhyvinvointikyselyn tulokset ja toimenpiteet sekä määräaikaiset työsuhteet, työsuojeluvaltuutetun sopimus, ilmoituskanavan käyttöönotto ja TE2024 uudistuksen vaikutukset Lapinlahden kunnan henkilöstöön

Yhteistyötoimikunta kokoontui kolme kertaa vuonna 2023.

10.2 Yhteistoiminta- ja muutosneuvottelut

Yhteistoiminta- ja muutosneuvotteluprosessi ei käyty vuonna 2023.

10.3. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoimikunta kokoontui kuusi kertaa vuoden 2023 aikana, ja se käsitteli työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita, kuten työhyvinvointia, riskien arviointia sekä työturvallisuutta kuvaavia seurantatietoja. Työsuojelutoimikunnan jäsenet toivat asioiden käsittelyyn näkemyksiä ja tietoa työyksiköistä. Työsuojelutoimikunnan toiminta eteni vuosikellon mukaan.

Työterveyshuollon työpaikkakäyntejä ei suoritettu vuoden 2023 aikana. Terveydellisten olojen tarkastuskäyntejä suoritettiin varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Näissä paikalla on ollut terveystarkastajan ja yksikön esihenkilön lisäksi työsuojelupäällikkö- ja valtuutettu sekä kiinteistöpäällikkö.

Käynneillä havaittiin riskitekijöitä, jotka pääsääntöisesti liittyivät rakennusten kuntoon ja sisäilmaan. Terveystarkastaja on antanut käynneillään velvoittavia korjauskehotuksia sekä selvityspyyntöjä koskien seuraavia tiloja. Tekninen toimi on hoitanut terveystarkastajan määräämät veloitteet aikataulussaan.

Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ei tullut vuoden 2023 aikana työsuojelutoimijoille yhtään kappaletta.

Väkivalta- ja uhkatilanteiden kunnan raportointilomakkeella tehtyjä ilmoituksia tuli 17 kpl työsuojeluun. Ilmoitusten määrä kasvoi voimakkaasti syksyn 2023 aikana. Kaikki ilmoitukset tulivat perusopetuksen puolelta. Peruskoulun henkilöstö tuotti puheissaan huolta pahoin oireilevista lapsista, joiden ennalta-arvaamaton ja aggressiivinen käytös aiheutti lukuisia läheltä piti -tilanteita. Samalla henkilöstö koki, ettei heillä ole riittävää koulutusta kiinnipitotilanteisiin sekä muulla tavalla fyysistä rajaamista vaativiin tilanteisiin. Rehtorit ovat laatimassa yhteistyössä työsuojeluvaltuutetun kanssa yhtenäistä menettelytapaopasta perusopetuksessa sekä lukiossa mahdollisesti tapahtuviin väkivalta- ja uhkatilanteisiin. Menettelytapaopas valmistuu kevään 2024 aikana. Lisäksi opetushenkilöstölle järjestetään vuoden 2024 aikana Avekki-koulutusta tai jotain muuta fyysisen rajoittamiseen liittyvää koulutusta.

Työsuojelutoimikunta organisoii ensiapukoulutuksen järjestämistä työntekijöille. Vuoden 2023 aika toteutui yksi hätäensiapukoulutusryhmä ja keväälle 2024 ajalle on kalenteroitu EA1-koulutus sekä hätäensiapukoulutus.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu ovat olleet mukana sisäilmatyöryhmän toiminnassa. Työsuojelutoimikunnassa on käsitelty sisäilmatyöryhmän kokouksissa esiin tulleet asiat.

Ilmoitettuja työtaturmia tapahtui yhteensä 26 kappaletta vuoden 2023 aikana. Tapaturmien lukumääräistä vertailua ei voida tehdä verrattuna aikaisempiin vuosiin ison osan henkilöstöstä siirryttyä hyvinvointialueelle vuoden 2023 alussa. Kaikista tapaturmista 85 % tapahtui sivistysosastolla. Noin kolmasosa kaikista tapaturmista johtui liukastumisista, kaatumisista ja kompastumisista. Suurin osa kaikista vammoista oli pieniä ja pinnallisia mutta sijoiltaanmenoja, luunmurtumia, venähdyksiä ja nyrjähdyksiä diagnosoitiin näiden ohella. Varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa lasten ja oppilaiden arvaamaton käytös liittyi useampaan työtaturmaan.

Työsuojelupäällikkönä toimi Raimo Haverinen ja työsuojeluvaltuutettuna Aki Rossi.

11. TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

11.1 Työkykyä ylläpitävä TYHY-toiminta

Työkykyä ja työssä jaksamista tuettiin sekä lakisääteisen työterveyspalveluiden kautta että harkinnanvaraisin taloudellisin panoksin henkilöstöön. Työterveyspalvelut järjestettiin ns. laajana palveluna henkilöstölle.

Harkinnanvaraista työkykyä ylläpitävää toimintaa varten varattiin Lapinlahden kunnan talousarvioon vuodelle 2022 määräraha työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen.

Työnantajan harkinnanvaraisen työhyvinvointitoiminnan kulut vuonna 2022 olivat noin 75 000 euroa (2021; 53 000 euroa), mikä työntekijää kohti hyvinvointipanoksena on 106,53 euroa/työntekijä (2021, 71,25 euroa).

11.2.Työhyvinvoinnin toimenpiteet

Kunnanhallitus on 17.4.2023 §100 vahvistanut vuoden 2023 toimenpiteet seuraavasti:

1. ePassi käyttöä jatketaan ja vuoden 2024 talousarviossa huomioidaan euromäärän korottaminen esim. 100 euroon.
2. virkistäytymispäivää kehitetään siten, että järjestetään puolikas päivä kaikille työntekijöille yhteisenä tapahtumana. Tapahtuman järjestelyvastuu siirtyy vuosittain. Toinen puolikas päivä pidetään oman työyhteisön kanssa (rahallinen resurssi tässä 10 euroa/työntekijä)
3. laaditaan henkilöstöstrategia ja -suunnitelman
4. perehdyttämisen edelleen kehittäminen, Intron käyttö
5. henkilöstölle kehitetään koulutuskokonaisuus ns. työhyvinvoinnintyökalupakki, jossa mukana mm ajanhallinta, itsensä johtaminen, työhyvinvoinnin ylläpitäminen, unen ja ravinnon merkitys
6. lisätään yhteisöllisyyttä: jouluillallinen
7. kunnanjohtajan Tervetuloa taloon- tapaamiset
8. kunnanjohtajan ja esimiesten säännölliset tapaamiset.