

KONNEVESI

2024

Henkilöstökertomus



Yt-toimikunta 20.3.2025

Kunnanhallitus 31.3.2025 § 53

Kunnanvaltuusto 26.5.2025 § 15

Sisällys

1.	Alkusanat	1
2.	Henkilöstö	2
2.1.	Henkilötyövuodet	2
2.2.	Henkilöstön määrä	2
2.3.	Henkilöstön määrä toimialoittain	3
2.4.	Keski-ikä	4
2.5.	Henkilöstön ikäjakauma	5
2.6.	Sukupuolijakauma.....	7
2.7.	Palkkamenot	7
2.8.	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	7
2.8.1.	Päätyneet vakituiset palvelussuhteet.....	7
2.8.2.	Alkaneet vakituiset palvelussuhteet.....	8
3.	Osaaminen ja uudistuminen	9
3.1.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen (koulutuspäivät)	9
3.2.	Koulutuskorvaukset.....	9
4.	Työhyvinvoinnin johtaminen	9
4.1.	Sairauspoissaolot.....	9
4.2.	Työterveyshuollon toimintatiedot ja kustannukset.....	11
4.3.	Sairauspäiväraha korvaus	13
4.4.	Työtapaturmat.....	13
4.5.	Työhyvinvointi.....	15
4.5.1.	Työhyvinvoinnin tila.....	15
4.5.2.	Työhyvinvointiedut	16
4.5.3.	Liikuntahaasteet	17
4.5.4.	Lomarahavapaat.....	17
5.	Esihenkilötyö ja johtaminen.....	18
6.	Yhteistoiminta ja työsuojelu	18

1. Alkusanat

Tämä on Konneveden kunnan 19. henkilöstökertomus, jonka kunnanvaltuusto hyväksyy yhtä aikaa Konneveden kunnan tilinpäätöksen kanssa. Henkilöstökertomuksessa esitetty indikaattoritieto on koottu henkilöstöhallinnon käytössä olevista järjestelmistä saatujen tietojen pohjalta.

Henkilöstökertomus auttaa kehittämään henkilöstövoimavaroja tiedolla johtaen. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan voimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Henkilöstökertomus toimii henkilöstösuunnittelun pohjana ja sen tietoja käytetään henkilöstön kehittämisen ja siihen liittyvän päätöksenteon tukena.

Kunnan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttavat monet asiat, kuten hyvä johtaminen, hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö, tehokas resurssien käyttö, palveluiden saatavuus ja laatu sekä kyky vastata muuttuviin tarpeisiin. Pätevä ja motivoitunut henkilöstö on tärkeä voimavara kunnalle, joka mahdollistaa tehokkaan palveluiden tuottamisen ja laadukkaan asiakaspalvelun. Hyvinvoiva henkilöstö luo myös positiivisen työilmapiirin, joka lisää tuottavuutta ja sitoutumista organisaatioon.

Vuosi 2024 on ollut Konneveden kunnalle tuloksekas ja menestyksenkäs, joka on vaatinut myös muutoksia. Muutos on hyvästä ja se on välttämätöntä. Se tarjoaa meille mahdollisuuden kasvaa, kehittyä ja löytää uusia tapoja toimia entistä tehokkaammin ja innovatiivisemmin. Muutoksen myötä voimme varmistaa, että organisaatiomme pysyy kilpailukykyisenä ja kykenee vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin.

Tämä henkilöstökertomus on osoitus siitä, kuinka sitoutuneita ja osaavia ammattilaisia meillä on tässä organisaatiossa. Konneveden kunnalla on hyvä veto- ja pitovoima henkilöstön suhteen. Kunta on panostanut henkilöstön osaamisen kehittämiseen, työhyvinvointiin sekä tiedottamiseen. Henkilöstön työhyvinvointi oli Konneveden kunnassa edelleen hyvällä tasolla ja työtapaturmia Konneveden kunnassa tapahtuu vähän. Myös sairaspöissaolot ovat olleet laskusuuntaiset.

Konneveden kunta haluaa kiittää jokaista työntekijää panoksestanne ja omistautumisestanne. Teidän ansiostanne olemme pystyneet kehittämään toimintaamme ja luomaan entistä paremman työympäristön. Yhdessä olemme vahvempia ja valmiita kohtaamaan tulevaisuuden haasteet.

Jatketaan samalla innolla ja yhteistyöllä myös tulevana vuonna!

2. Henkilöstö

2.1. Henkilötyövuodet

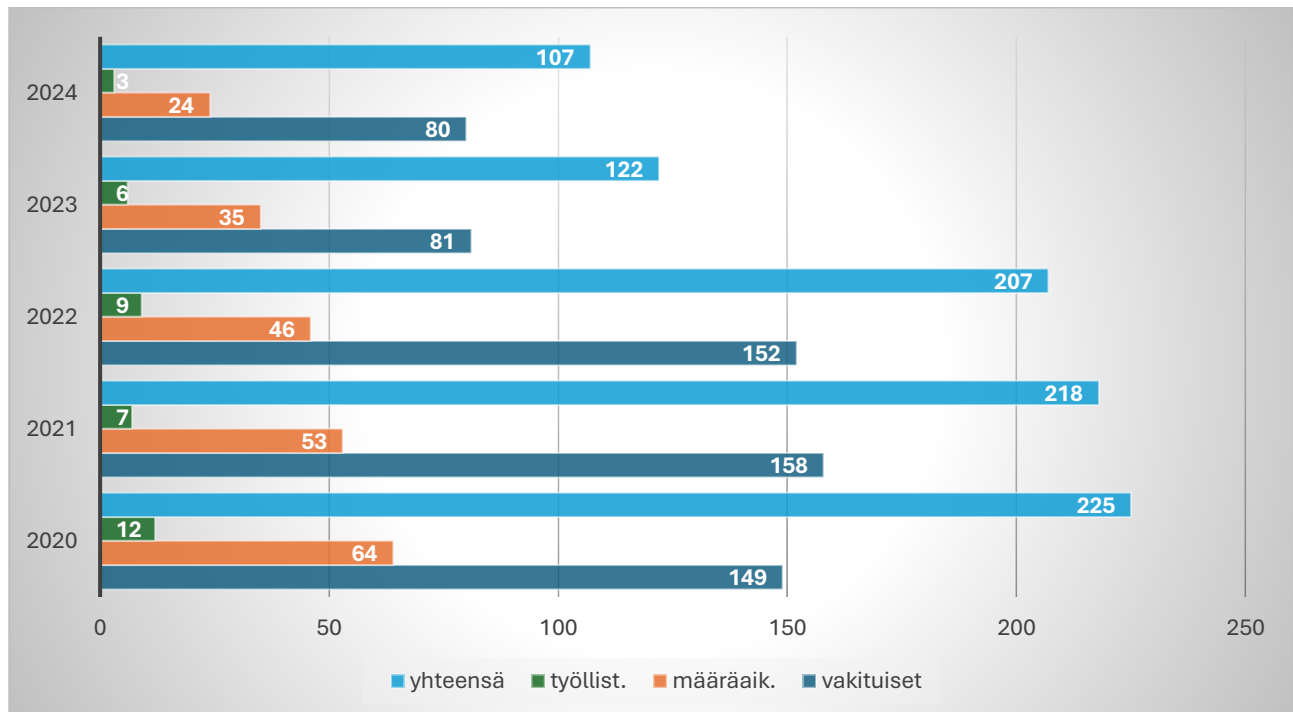
Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisen henkilöstön työaika muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavaksi ja osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Toteutuneita henkilötyövuosia ryhdyttiin seuraamaan vuonna 2023. Vuonna 2024 kaikilla toimialoilla työskenteli palkkatuella työllistettyjä henkilöitä (keskushallinto 0,344htv, sivistystoimi 0,272htv ja ympäristötoimi 1,751htv).

Henkilötyövuodet	2023	2024
Keskushallinto	10,536	9,911
Sivistystoimi	75,143	73,045
Ympäristötoimi	18,109	18,201
Palkkatuella työllistetyt	5,043	2,367
Vaalitoimitsija	0,019	0,019
Yhteensä	108,9 htv	103,5 htv

- 5,4 htv
- 15 hlö

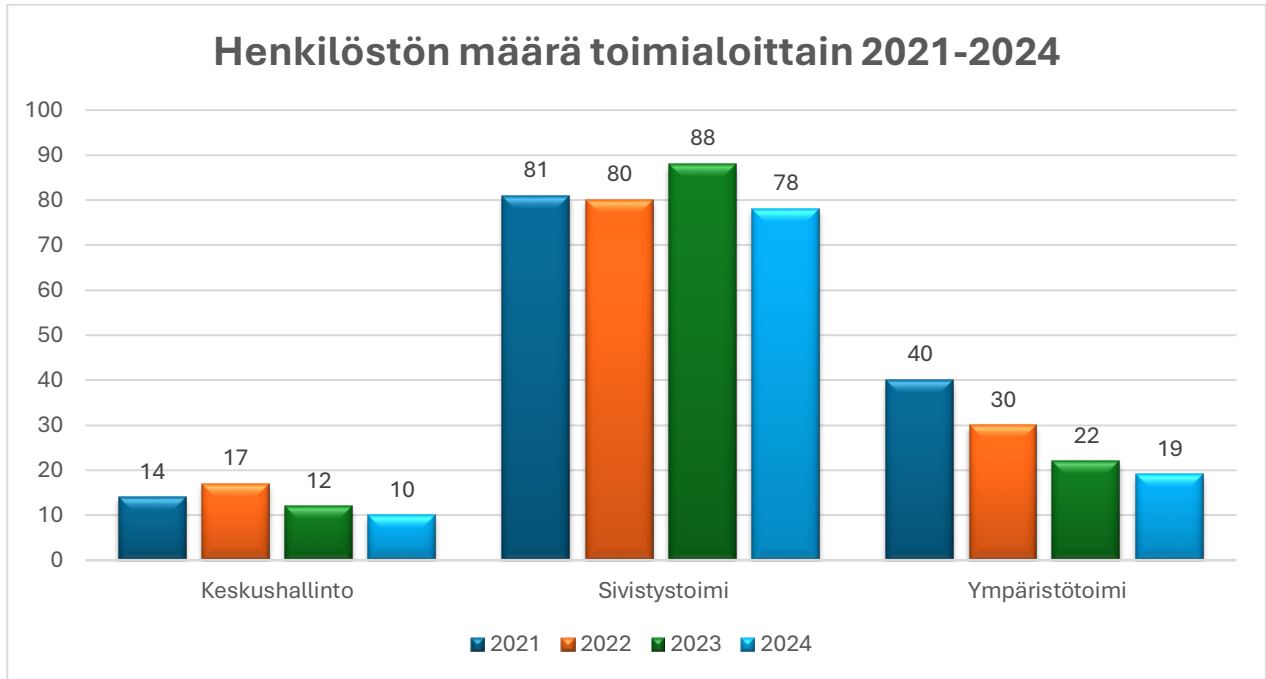
2.2. Henkilöstön määrä

31.12.2024 kunnassa työskenteli 107 työntekijää, joka oli 15 henkilöä vähemmän kuin vuosi sitten. Vakituisia työntekijöitä oli 80. Määräaikaista työntekijöitä oli 27, joista palkkatuella työllistettyjä oli 3.



2.3. Henkilöstön määrä toimialoittain

31.12.2024 suurin toimiala oli edellisen vuoden tapaan sivistystoimi, jossa työskenteli 78 henkilöä. Sivistystoimen henkilöstö väheni 10 henkilöllä edellisestä vuodesta. Ympäristötoimessa työskenteli 19 henkilöä, joka on kolme vähemmän kuin edellisenä vuonna. Keskushallinnossa työskenteli 10 henkilöä, joka on kaksi vähemmän kuin edellisenä vuotena.



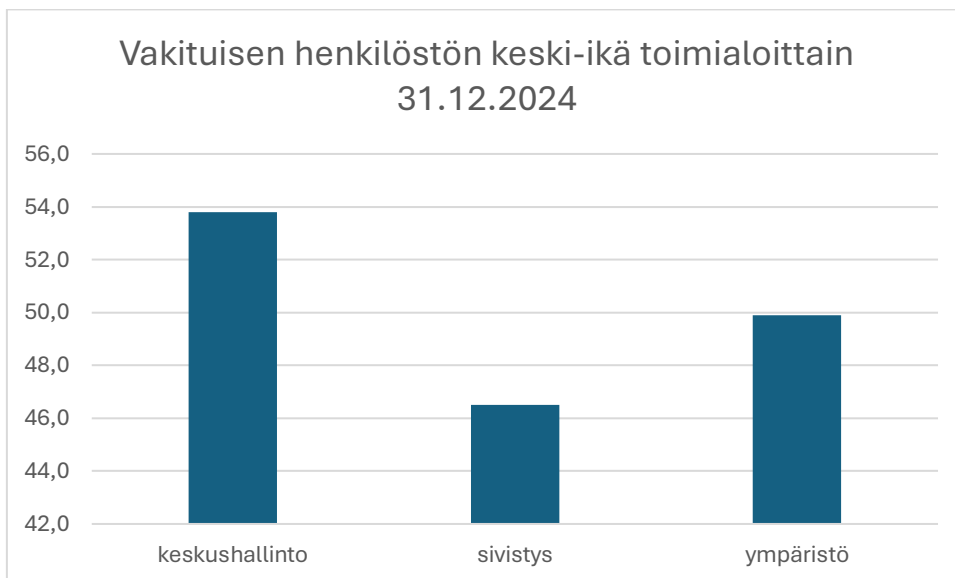
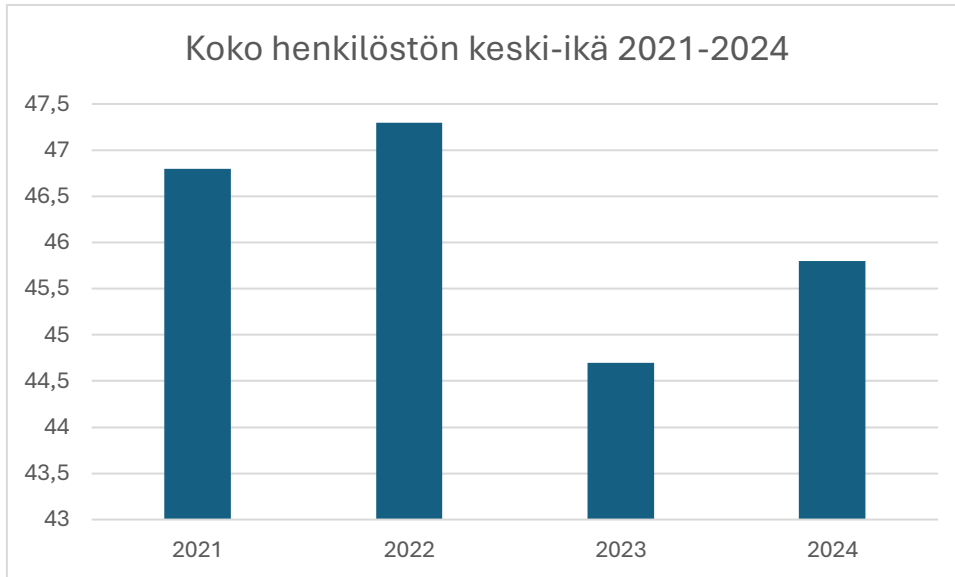
Alla olevassa taulukossa on esitetty toimialueittain vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön kehitys vuodesta 2021 lähtien. Tiedonkeruun ajankohta on ollut kaikkina vuosina vuoden viimeinen päivä.

Keskushallinnossa vakinaisten työntekijöiden määrä lisääntyi yhdellä, mutta määräaikaisia työntekijöitä keskushallinnossa ei työskennellyt lainkaan. Sivistystoimessa vakinaisen henkilöstön määrä pysyi samana ja määräaikaisen henkilöstön määrä väheni 10 henkilöllä. Ympäristötoimessa vakinaisen henkilöstön määrä väheni kahdella ja määräaikaisten työntekijöiden määrä yhdellä.

toimiala	vakinaiset				määräaikaiset				yhteensä			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
keskushallinto	10	10	9	10	4	7	3	0	14	17	12	10
sivistystoimi	52	56	56	56	29	24	32	22	81	80	88	78
ympäristötoimi	32	24	16	14	8	6	6	5	40	30	22	19
sos. ja terv. toimi	64	62	0	0	19	18	0	0	83	80	0	0
yhteensä	158	152	81	80	60	55	41	27	218	207	122	107

2.4. Keski-ikä

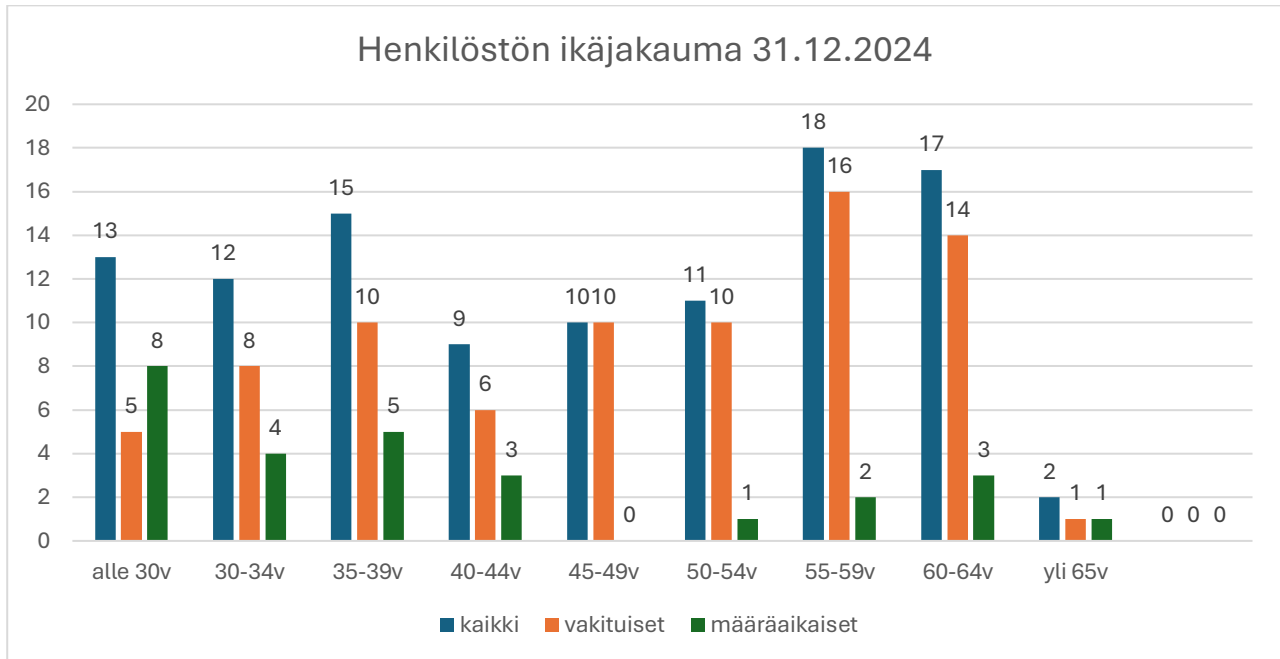
Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 45,8 vuotta. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 48,0 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 39,4 vuotta. Vakituisen henkilöstön keski-ikä on korkein keskuks-hallinnossa ja matalin sivistystoimessa.



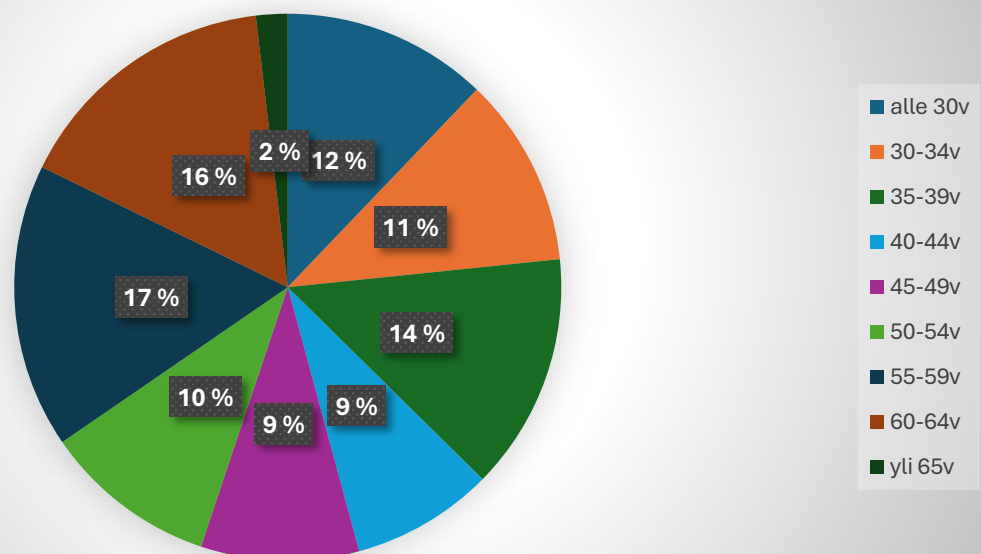
2.5.Henkilöstön ikäjakauma

Koko henkilöstö

Koko henkilöstöstä suurin osa oli 55-59 vuotiaita (17 %) ja 60-64 vuotiaita (16%). Pienimmät ikäryhmät olivat yli 65-vuotiaat (2%) sekä 40-44 ja 45-49 vuotiaat (9%).

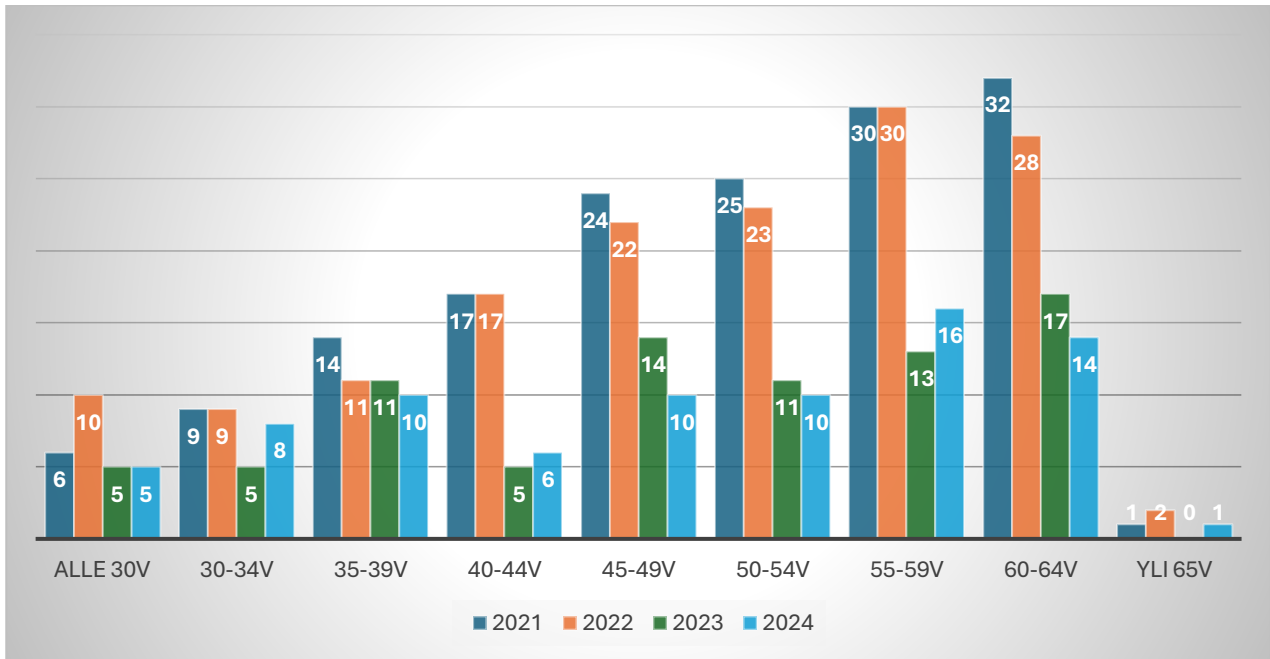


Henkilöstön ikäjakauma (%) 31.12.2024

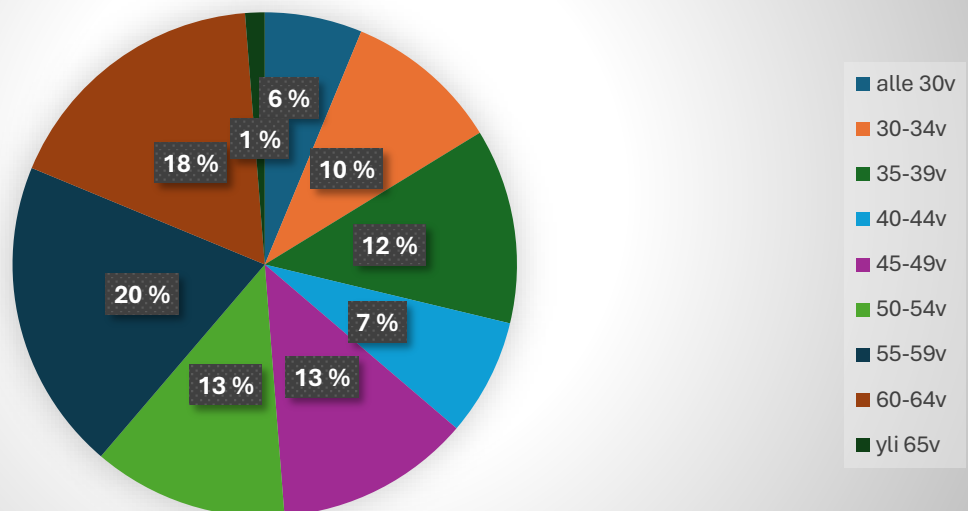


Vakituinen henkilöstö

Vakituisen henkilöstön osalta suurimmat ikäluokat olivat 55-59 vuotiaat (20%) ja 60-64 vuotiaat (18%). Edellisenä vuotena suurin ikäluokka oli 60-64 vuotiaat. Pienimmät ikäryhmät olivat yli 65v (1%) ja alle 30-vuotiaat (6%).



Vakituisen henkilöstön (%) ikäjakauma 31.12.2024



2.6. Sukupuolijakauma

Koko henkilöstöstä 31.12.2024 miehiä oli 27% (n=29) ja naisia 73% (n=78). Vakituiseista henkilöstöstä miehiä oli 22,5% (n=18) ja naisia 77,5% (n=62).

koko henkilöstö		vakinainen henkilöstö		määräaikainen henkilöstö	
miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
29	78	18	62	11	16

2.7. Palkkamenot

Vuonna 2024 palkkamenot olivat yhteensä 4 395 826€, joka oli 10 486€ vähemmän kuin vuonna 2023. Keskushallinnon palkkamenot vähenivät, kun taas sivistys- ja ympäristölautakunnan palkkamenot lisääntyivät. Lukuihin sisältyvät työ/virkasuhteiselle henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot ilman sivukuluja.

	2021	2022	2023	2024
Keskushallinto	613 620	569 183	564 054	510 739
Sosiaali- ja terveyslautakunta	2 778 236	2 764 802	31 873	0
Sivistyslautakunta	2 838 215	2 848 221	3 054 011	3 093 132
Ympäristölautakunta	1 171 327	1 121 162	756 374	791 955
YHTEENSÄ €	7 401 398	7 303 368	4 406 312	4 395 826

2.8. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

2.8.1. Päättyneet vakituiset palvelussuhteet

Vuonna 2024 päättyi yhteensä 12 palvelussuhdetta (vakituiseista henkilöstöstä 15% ja koko henkilöstöstä 11,2%). Näistä eläkkeelle jäi 7 henkilöä, joka oli 8,7% vakituiseista henkilöstöstä ja 6,5% koko henkilöstöstä.

Nimike	Toimiala	Päivämäärä	Tehtävän täyttö
Yläasteen oppilaanohjauksen lehtori	Sivistystoimi	9.1.2024 (päätös 28.11.23)	Täyttölupa 26.2.24, nimikemuutos perusopetuksen ja lukion opinto-ohjaaja 26.3.24
Perusopetuksen ja lukion matematiikan ja fysiikan lehtori	Sivistystoimi	31.1.2024 (päätös 16.1.24)	Täyttölupa 26.2.24
Luokanopettaja	Sivistystoimi	31.7.2024 (päätös 28.11.23)	Ei haettu täyttölupaa
Kirjastovirkailija	Sivistystoimi	26.1.2024 (päätös 16.1.24)	Koeaikapurku, täyttölupa 15.3.2023
Varhaiskasvatuksen opettaja	Sivistystoimi	31.7.2024 (päätös 20.2.24)	Täyttölupa 26.2.24
Talonmies	Ympäristötoimi	4.11.2024 Päätös 4.9.2024	Täyttölupa haetaan 2025

Ravitsemustyönjohtaja	Ympäristötoimi	31.10.2024 (Päätös 5.6.24)	Täyttölupa 2.9.24
Urheilualueiden hoitaja	Ympäristötoimi	30.11.2024 (päätös 5.6.24)	Täyttölupa 2.9.24
Erytysluokanopettaja	Sivistystoimi	30.11.2024 (päätös 29.10.24)	Täyttölupa 4.11.24
Ravitsemustyöntekijä-siivoaja yhdistelmätyöntekijä	Ympäristötoimi	17.12.2024 (päätös 5.6.24)	Täyttölupa 2.9.24
Liikuntakoordinaattori	Sivistystoimi	31.12.2024 (päätös 29.10.24)	Täyttölupa 4.11.24
Päätoiminen tuntiopettaja	Sivistystoimi	31.12.2024 (päätös 3.12.24)	Täyttölupa haetaan 2025

2.8.2. Alkanet vakituiset palvelussuhteet

Vakituisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 13 kappaletta (vakituisesta henkilöstöstä 16,2% ja koko henkilöstöstä 12,2%).

Nimike	Toimiala	Vetovoima	Päätöspvm
Kirjastovirkailija	Sivistystoimi	26 hakemusta, 16 kelpoista, 1 perui, 4 haastateltiin	16.1.2024
Etsivä nuorisotyöntekijä (uusi tehtävä kh 11.12.23)	Sivistystoimi	4 hakemusta, 4 kelpoista, 2 haastateltiin	29.1.2024
Toimistosiihteri (uusi tehtävä kh 11.12.23)	Ympäristötoimi	19 hakemusta, 3 haastateltiin	28.2.2024
Varhaiskasvatuksen opettaja	Sivistystoimi	1 hakemus, 1 kelpoinen, 1 haastateltiin	23.4.2024
Perusopetuksen ja lukion matematiikan ja fysiikan lehtori	Sivistystoimi	8 hakemusta, 6 kelpoista, 4 haastateltiin	23.4.2024
Perusopetuksen ja lukion opinto-ohjaaja	Sivistystoimi	12 hakemusta, 9 kelpoista, 5 haastateltiin, 2.haastattelukierros 2 kutsuttiin (toinen perui haastattelun)	29.4.2024
Kirjastonhoitaja (tehtävä muutettu viraksi kh 15.4.24)	Sivistystoimi	1 hakemus, 1 kelpoinen, 1 haastateltiin	22.5.2024
ICT-tukihenkilö (uusi tehtävä kh 27.5.24)	Keskushallinto	47 hakemusta, 19 kelpoista, 4 haastateltiin	16.9.2024
Ravitsemustyöntekijä siivoaja yhdistelmätyöntekijä	Ympäristötoimi	7 hakemusta, 3 kelpoista, 3 haastateltiin	23.10.2024
Ravitsemustyönjohtaja/Kokki	Ympäristötoimi	1. kierros: 6 hakijaa, 6 kelpoista, 5 haastateltiin (1 veti hakemuksen pois, valittu koeaikapurku) 2. kierros: 5 hakijaa, 4 kelpoista, 3 haastateltiin	23.10.2024 18.12.2024
Erytysluokanopettaja	Sivistystoimi	4 hakemusta, 2 kelpoista, 2 haastateltiin	3.12.2024

Liikuntakoordinaattori	Sivistystoimi	21 hakemusta, 19 kelpoista, 5 haastateltiin	3.12.2024
Ravinto- ja siivouspäällikkö (tehtävä muutettu viraksi kh 2.9.24)	Ympäristötoimi	1 hakemus, 1 kelpoinen, 1 haastateltiin	18.12.2024

3. Osaaminen ja uudistuminen

3.1. Henkilöstön osaamisen kehittäminen (koulutuspäivät)

Yksi koulutuspäivä koostuu kuudesta koulutustunnista. Tämä voi koostua useammasta eri koulutuksesta, jos ei ole ollut kyseessä koko päivän koulutus. Vuonna 2024 työntekijöiden ammattitaidon kehittämiseen ja päivittämiseen organisaation tarpeiden mukaisesti käytettiin 112 koulutuspäivää. Tiedot eivät ole täydelliset, koska osa koulutuksista jäi hakematta henkilöstöhallinnon järjestelmässä.

Konneveden kunnan koko henkilöstöllä oli käytössä Eduhousen koulutusportaali, jota käytettiin vuoden aikana 488 tuntia (81 koulutuspäivää). Aktiivisia käyttäjiä palvelulla oli 84. Henkilöstölle pakollisia koulutuksia olivat Tietosuoja ja tietoturva kuntatyössä sekä Käytännön keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen, jonka katseluaika jatkuu vuoden 2025 puolelle. Tietosuoja ja tietoturva kuntatyössä koulutuksen suoritti loppuun saakka testeineen 74 henkilöä. Käytännön keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen (12 osiota) koulutuskokonaisuuden ehti vuoden loppuun mennessä suorittaa 38 henkilöä. Näiden pakollisten osuuksien lisäksi 31 työntekijää (keskushallinto 7 henkilöä, ympäristötoimi 4 henkilöä ja sivistystoimi 20 henkilöä) on käyttänyt Eduhousen palvelua ammatilliseen kehittymiseen 220 tunnin ajan.

Suurin osa käydyistä koulutuksista oli ilmaisia tai sisältyivät Eduhousen vuosimaksuun.

3.2. Koulutuskorvaukset

Kunta voi hakea koulutuskorvauksia työllisyysrahastosta, jos on laatinut ennakkoon koulutussuunnitelman, johon koulutus sisältyy ja koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. Koulutussuunnitelmaa voi täydentää vuoden aikana.

Koulutussuunnitelman mukaisia koulutuksia henkilöstö oli käynyt yhteensä 94 koulutuspäivän verran (68 pv v. 2023), joka oikeutti hakemaan koulutuskorvauksia 1966€ verran (1424€ v. 2023).

4. Työhyvinvoinnin johtaminen

Kunnanhallitus hyväksyi 27.11.2023 työhyvinvointisuunnitelman vuosille 2024-2025, josta voi tutustua tarkemmin työhyvinvoinnin johtamiseen. Henkilöstön työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen sekä asiakaskokemukseen.

4.1. Sairauspoissaolot

Vuonna 2024 henkilöstöhallintojärjestelmä Personec F ESS järjestelmään sairauspoissaoloja oli syötetty yhteensä 77 henkilölle. Yhteensä sairauspäiviä oli 1122 kalenteripäivää, joka on 183 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Lyhyet, 1-3 päivän poissaolot olivat vähentyneet edellisvuoteen nähden, kun taas vastaavasti 11-29 päivän poissaolot olivat lisääntyneet. Yhteensä sairauspoissaoloja oli 214 kappaletta (232kpl v.2023). Kappalemääräisesti eniten on 1-3 päivän pituisia sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolot pituuden mukaan kalenteripäivittäin ja kappaleittain 2023-2024

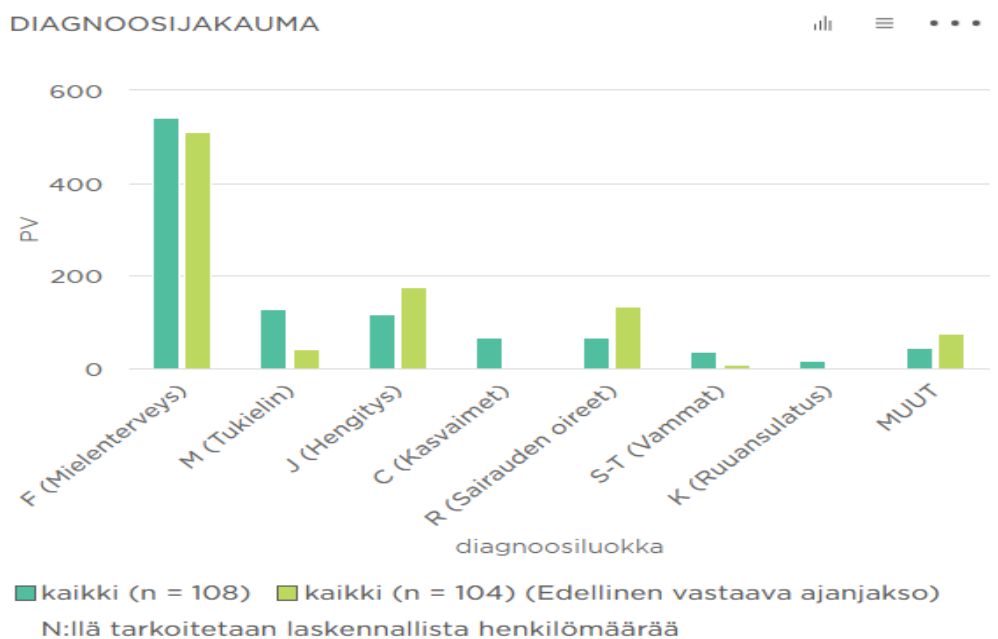
	2023		2024	
	pv	kpl	pv	kpl
1-3 pv	417	232	255	149
4-10 pv	342	59	246	40
11-29 pv	111	6	331	19
yli 30pv	435	4	290	6
Yhteensä	1305	301	1122	214

Työterveyslaitoksen (2024) mukaan kunta-alan sairauspoissaolot ovat olleet laskussa sote-uudistuksen ja koronapandemian jälkeen. Yleisesti johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevillä on vähemmän sairauspoissaoloja kuin fyysistä työtä tekeville. Keskimäärin noin viidenneksellä henkilöstöstä ei ole sairauspoissaoloja lainkaan. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kunta-alan-sairauspoissaolot-laskussa-sote-uudistuksen-ja-koronapandemian-jalkeen> Vuonna 2023 Konneveden kunnassa oli keskimääräisesti vähemmän poissaoloja kuin kunta-alalla. Vuoden 2024 vertailutilasto selviää myöhemmin, koska kunta-alan tilastot julkaistaan yleensä syksyisin.

Sairauspoissaolot keskimäärin Konneveden kunnassa sekä kunta-alalla 2022-2024

Sairauspoissaolot keskimäärin	2022	2023	2024
Konnevesi	23pv/hlö	12pv/htv	10,8pv/htv
Kunta-ala	20,7pv/hlö	16,4pv/htv	ei vielä selvillä

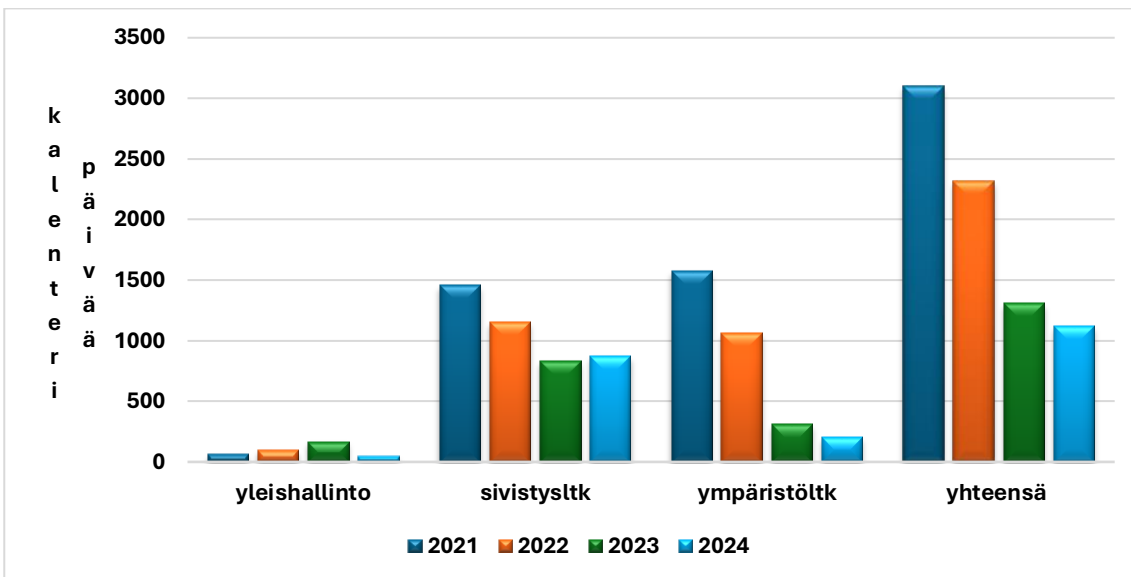
Työterveyshuolto Mehiläisen tilastojen mukaan eniten sairauspoissaoloja Konneveden kunnassa aiheuttaa mielenterveyden ongelmat (542pv), joista koostuu lähes puolet kaikista sairauspäivistä. Mehiläisen tilastoihin on syöttämättä oma ehtoisia ilmoituksia tai muualta määrättyjä sairauslomia 100 päivän verran. Oletettavasti nämä poissaolot ovat suurimmaksi osaksi tartuntatauteja kuten flunssaa ja vatsatauteja.



Sairauspoissaolot toimialoittain

Sivistystoimi luonnollisesti sairastaa eniten suurimman henkilöstön vuoksi. Edelliseen vuoteen nähden sivistystoimen poissaolot nousivat, kun taas ympäristötoimen ja keskushallinnon poissaolot laskivat.

	2021	2022	2023	2024
keskushallinto	64	97	165	46
sivistystoimi	1459	1156	833	872
ympäristötoimi	1577	1063	307	204
yhteensä	3100	2316	1305	1122



4.2. Työterveyshuollon toimintatiedot ja kustannukset

Työpaikkaterveydenhuollon palvelut ostettiin Lääkärikeskus Mehiläinen Oy:ltä.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

- **Korvausluokkaan I** kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveys-tarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.

	Työpaik- kaselvi- tys	Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus		Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta	Muut voi- mavarat
	aika	ryhmä aika	yksilö- käynnit määrä	kpl	
Lääkäri	3h	8,5h 2h (etä)	0kpl 0 kpl (etä)	39 kpl	
Terveystenhoitaja	21,5h	13,5h 0,5h (etä)	11 kpl 23 kpl (etä)	39 kpl	
Fysioterapeutti	10h	2h 0 h (etä)	28 kpl 8 kpl (etä)	2 kpl	
Psykologi	5h	0h	7 kpl	3 kpl	
Erikoislääkäri	-	-		5 kpl	
Laboratorio	-	-		26 kpl	
Kuvantaminen	-	-		1 kpl	
Yht. kustannukset	3 634,38€	18 811,71€		14 342,89€	77,52€

- **Korvausluokkaan II** kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkärin-
soisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

	Sairaanhoito	Muu terveydenhuolto
	määrä	määrä
Lääkäri	87 kpl + etä 32 kpl	0
Terveystenhoitaja	20 kpl + etä 3 kpl	0
Fysioterapeutti	6 kpl	0
Psykologi	0	0
Erikoislääkäri	27 kpl + etä 2kpl	0
Laboratorio	431 kpl	0
Kuvantaminen	29 kpl	0
Yht. kustannukset	38 517,33 €	0€

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työterveyshuollon korvaamisessa voidaan huomioida hyväksyttäviä kustannuksia maksimissaan las-
kennallisen enimmäismäärän verran. Enimmäismäärän ylittävistä kustannuksista ei voida maksaa työ-
terveyshuollon korvausta. Vuonna 2024 Kelan työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen enimmäis-
määrä oli 483€ (470,5€ v.2023).

Työterveyshuollon kulut vuonna 2024:

Korvausluokka I: 36866,50€ (20 246,76 € v.2023)

Korvausluokka II: 38517,33€ (36 345,73€ v.2023)

Yhteensä: 75383,83€ (56 592,49€ v.2023)

Työterveyshuollon korvaushakemuksella Konneveden kunta sai **Kela-korvauksia** 31 033,32€
(22 550,36€ v. 2023).

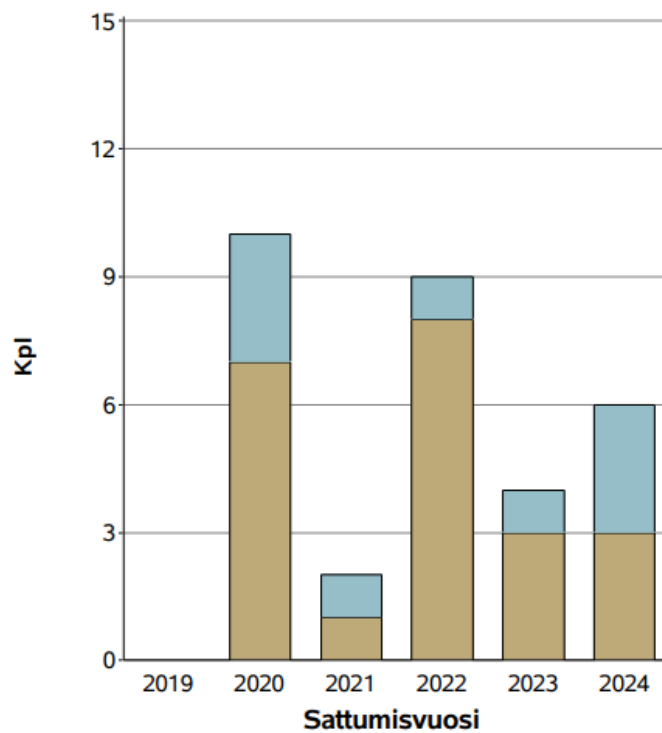
4.3. Sairauspäiväraahakorvaus

Työnantaja saa yli 10 arkipäivää kestävästä sairauspoissaoloista sairauspäiväraahakorvauksen täysimääräisenä Kelalta. Vuonna 2024 näitä korvauksia kunnalle maksettiin 22 192,64€.

4.4. Työtapaturmat

Konneveden kunnan työtapaturmien vakuutusyhtiönä toimii If Vahinkovakuutus Oyj. Työtapaturmia tapahtui kuusi kappaletta, joista kolme oli työmatkatapaturmia ja kolme työpaikkatapaturmia.

Työtapaturmien ja ammattitautien lukumäärä



	2019	2020	2021	2022	2023	2024
■ Ammattitauti	-	-	-	-	-	-
■ Työmatkalla	-	3	1	1	1	3
■ Työpaikalla	-	7	1	8	3	3

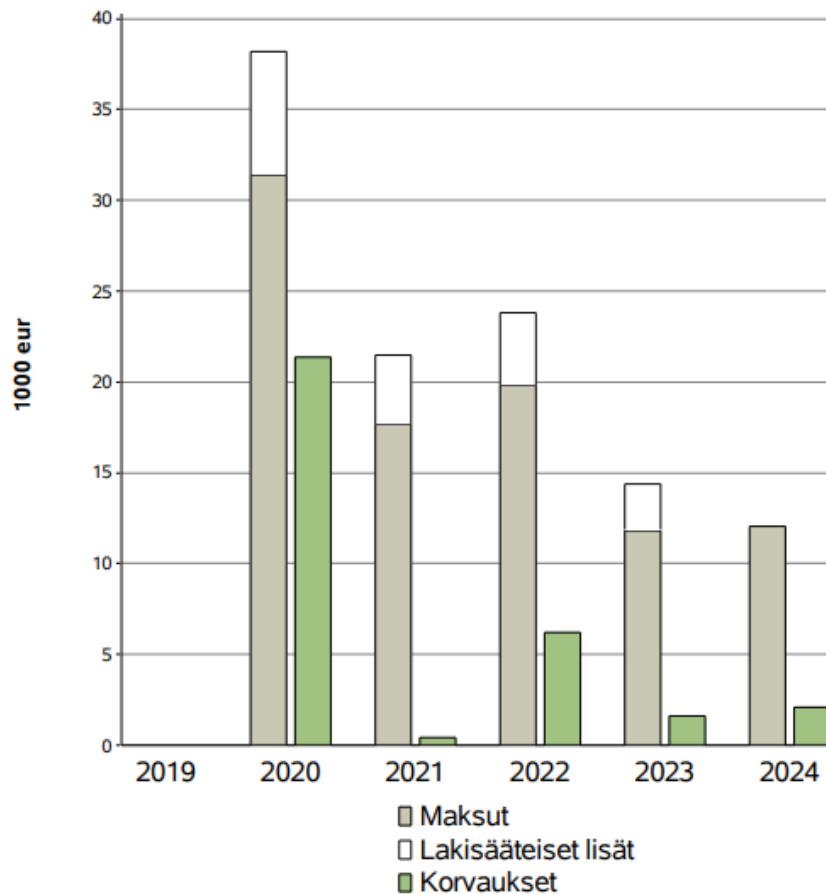
Korvauspäivien lukumäärä

Työpaikkatapaturmista aiheutui neljä poissaolopäivää. Työmatkatapaturmista ei aiheutunut poissaolopäiviä.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
■ Ammattitauti	-	-	-	-	-	-
■ Työmatkalla	-	41	3	46	-	-
■ Työpaikalla	-	179	-	-	3	4

Maksut ja korvaukset

If maksoi työtapaturmakorvauksia kunnalle 1441 euron edestä.



4.5. Työhyvinvointi

Konneveden kunnassa toteutetaan kahdenlaisia työhyvinvointikyselyitä: 1) laajempaa 32 kysymystä sisältävää työhyvinvointikyselyä sekä 2) lyhyttä viiden kysymyksen työpulssikyselyä. Henkilöstöltä toivotaan työhyvinvointikyselyihin aktiivisempaa vastaamista.

4.5.1. Työhyvinvoinnin tila

Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely toteutetaan kerran vuodessa alkuvuodesta. Konneveden kunnan henkilöstön työhyvinvoinnin tila on hyvä (keskiarvo 3,87/mediaani 4). Heikoimmat vastaukset tulivat tiedonkulusta ka 3,2/md 3 (työnantajan toiminta) sekä ajanhallinnasta suhteessa työmäärään ka 3,3/md 3 (työtehtävät ja omat voimavarat). Kokemusta työtehtävistä ja omista voimavaroista tasapainottaa mahdollisuus käyttää tietoja ja taitoja monipuolisesti ka 4,3/md 5. Työnantaja on pyrkinyt parantamaan tiedonkulkua, jota kuvataan tarkemmin johtaminen ja esihenkilötyö osuudessa. Parhaiten työhyvinvointikyselyihin vastaa keskihallinnon työntekijät ja heikoiten ympäristötoimen työntekijät. Vastanneiden kesken paras työhyvinvointi oli ympäristötoimessa ja heikoin keskushallinnossa.

	koko kunta				keskushallinto				ympäristötoimi				sivistystoimi				esihenkilöt			
	2023		2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024	
	N64 53%		N66 55%		N9 75%		N10 100%		N7 32%		N7 37%		N48 56%		N49 61%		N9 75%		N8 67%	
	ka	md	ka	md	ka	md	ka	md	ka	md	ka	md	ka	md	ka	md	ka	md	ka	md
Työn sujuminen työyhteisössä (8 kysymystä)	3,79	4	3,88	4	3,7	4	3,74	4	4,31	5	4,39	4,5	3,75	4	3,84	4	4,15	4	4,3	4
Työtehtävät ja omat voimavarat (8 kysymystä)	3,94	4	3,96	4	3,93	4	3,85	4	4,26	5	4,43	5	3,9	4	3,89	4	4,01	4	4,1	4
Työhön liittyvät tuntemukset (5 kysymystä)	3,98	4	3,92	4	3,98	4	3,74	4	4,34	5	4,44	5	3,94	4	3,9	4	4,2	5	3,96	4
Lähiesihenkilötyö (6 kysymystä)	3,88	4	4,02	4	3,77	4	3,57	3,5	4,12	4	4,58	5	3,88	4	4,05	4	4,12	4,5	4,08	4
Työnantajan toiminta (5 kysymystä)	3,58	4	3,58	4	3,55	3	3,18	3	3,78	4	3,86	4	3,55	4	3,64	4	3,83	4	3,48	3,5
Yhteensä	3,83	4	3,87	4	3,79	4	3,62	4	4,16	5	4,34	5	3,8	4	3,86	4	4,06	4	3,98	4

Työpulssikysely

Työpulssikyselyä on toteutettu kaksi kertaa vuodessa vuodesta 2021 lähtien. Viimeisimmässä kyselyssä vastaajien määrä jäi vähäisemmäksi kuin aiemmin, koska sivistystoimen henkilöstöllä on vaikeuksia vastata kyselyyn lukuvuoden alkaessa. Taulukkoon on kuvattu vihreällä mediaanin parantuminen ja punaisella heikentyminen edellisestä kyselyyn nähden. Viimeisimmässä kyselyssä keskushallinnon tulokset olivat heikentyneet edellisestä, kun taas muiden toimialojen tulokset olivat parantuneet tai pysyneet ennallaan.

	kesä.21	huhti.22	elo.22	huhti.23	syys.23	helmi.24	syys.24
koko kunta	41	59	58	64	51	66	42
keskushallinto (n)	7	7	10	9	8	10	8
ympäristötoimi (n)	11	18	10	7	5	7	9
sivistystoimi (n)	23	34	38	48	38	49	25
Työntavoitteet ovat selkeitä ja ymmärrettäviä (ka/md)							
koko kunta	4,4/5,0	4,4/5,0	4,6/5,0	4,1/4,0	4,3/4,0	4,2/4,0	4,5/5,0
keskushallinto	4,4/5,0	4,4/5,0	4,4/5,0	4,1/4,0	3,6/3,5	3,8/4,0	4,1/4,0
ympäristötoimi	4,0/5,0	4,3/4,0	4,7/5,0	4,7/5,0	4,6/5,0	4,4/5,0	4,4/5,0
sivistystoimi	4,7/5,0	4,5/5,0	4,6/5,0	4,1/4,0	4,4/4,5	4,2/4,0	4,6/5,0
Työyksikkömme saavuttaa tavoitteensa (ka/md)							
koko kunta	4,1/4,0	4,1/4,0	4,2/4,0	4,0/4,0	4,1/4,0	4,2/4,0	4,2/4,0
keskushallinto	4,0/4,0	3,9/4,0	4,1/4,0	4,4/4,0	3,9/4,0	4,3/4,5	4,3/4,0
ympäristötoimi	3,8/4,0	4,2/4,5	4,3/4,0	4,1/4,0	3,8/4,0	4,4/4,0	4,1/4,0
sivistystoimi	4,3/4,0	4,1/4,0	4,2/4,0	3,9/4,0	4,2/4,0	4,1/4,0	4,2/4,0
Roolit ja vastuut selkeitä							
koko kunta	4,0/4,0	3,9/4,0	4,0/4,0	3,8/4,0	3,9/4,0	3,9/4,0	3,9/4,0
keskushallinto	3,7/4,0	3,9/4,0	4,0/4,0	3,9/4,0	3,0/3,0	3,5/4,0	3,3/3,0
ympäristötoimi	4,0/4,0	3,9/4,0	4,3/4,5	4,4/5,0	4,4/5,0	4,6/5,0	4,2/5,0
sivistystoimi	4,0/4,0	3,9/4,0	3,9/4,0	3,7/4,0	4,1/4,0	3,9/4,0	4,0/4,0
Kaikki osallistuvat tasapuolisesti							
koko kunta	3,7/4,0	3,9/4,0	3,8/4,0	3,6/4,0	3,6/4,0	3,6/4,0	3,8/4,0
keskushallinto	3,6/4,0	3,9/4,0	3,8/4,0	3,4/3,0	3,4/3,5	3,4/3,5	3,4/3,0
ympäristötoimi	3,6/4,0	4,4/5,0	4,1/4,0	4,1/5,0	4,6/5,0	4,4/4,0	4,4/4,0
sivistystoimi	3,7/4,0	3,6/4,0	3,7/4,0	3,5/4,0	3,6/4,0	3,6/4,0	3,6/4,0
Minua kuunnellaan ja arvostetaan							
koko kunta	4,3/5,0	4,1/4,0	4,3/5,0	4,0/4,0	4,1/4,0	3,9/4,0	4,0/4,0
keskushallinto	3,9/4,0	3,9/4,0	3,7/4,0	3,8/4,0	3,1/3,0	3,2/3,0	3,0/3,5
ympäristötoimi	4,1/4,0	4,1/4,0	4,4/4,5	4,3/5,0	4,8/5,0	4,7/5,0	4,3/5,0
sivistystoimi	4,5/5,0	4,1/4,0	4,4/5,0	4,0/4,0	4,2/4,0	4,0/4,0	3,9/4,0

4.5.2. Työhyvinvointiedut

Työhyvinvointiedut olivat käytettävissä henkilöstöllä, jotka ovat 6kk tai pidemmässä työsuhteessa Konneveden kuntaan vuoden 2024 aikana. Työhyvinvointietuihin oli varattu 20 000 euron budjetti, josta kulutettiin n. 16 000 euroa. Uutena Tyhy-etuna otettiin käyttöön Smartumin liikunta-, kulttuuri- ja hieronta etu. Etuutta käytti 87 henkilöä 11 481 euron verran. Käyttö jakautui melko tasaisesti eri eturyhmien kesken.

Smartum tyhy-edun käytön jakautuminen



Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus ilmaiseen kunnan kuntosalin käyttöön sekä työsuhdepyörään. Työsuhdepyörä oli vuoden lopussa käytössä kahdeksalla (8) henkilöllä (v.2023 kuudella).

Vuonna 2024 työyksiköt saivat järjestää haluamansa tyhy-päivän, johon oli käytettävissä rahaa n. 30€/henkilö.

4.5.3. Liikuntahaasteet

Konneveden kunnan henkilöstölle järjestettiin kaksi kertaa vuodessa liikuntahaaste. Liikuntahaasteiden tarkoitus on kannustaa työntekijöitä liikkumaan ja huolehtimaan fyysisestä terveydestään. Liikunta auttaa vähentämään stressiä, parantaa jaksamista ja ehkäisee työuupumusta. Yhteinen haaste myös luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja motivoi edistämään terveellisiä elämäntapoja.

Liikuntahaasteita kohtaan oli vähäistä kiinnostusta. Alkuvuoden talviseen liikuntahaasteeseen osallistui 15 (13% henkilöstöstä) henkilöä ja loppuvuoden aikuisten liikkumisen suositukseen perustuvaan haasteeseen osallistui 8 (7% henkilöstöstä) henkilöä. Molemmilla kerroilla osallistujien kesken arvottiin 50€ Smartum latausta sekä Konnevesi-tuotteita.

4.5.4. Lomarahavapaat

Henkilöstöllä oli mahdollisuus tietyissä työtehtävissä vaihtaa osan tai kaikki lomarahat vapaapäiviksi. Lomarahavapaista ei saanut kuitenkaan aiheutua sijaistarpeita tai haittaa työyksikölle. Lomarahavapaista otti 11 hlöä (10%). Lomarahan vaihtaminen vapaisiin tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden priorisoida palautumista ja elämäntilanteen mukaisia tarpeita, mikä lisää kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja voi parantaa myös työssä suoriutumista pitkällä aikavälillä.

5. Esihenkilötyö ja johtaminen

Konnevesi 2025 -strategian yhtenä kärkihankkeena on esihenkilötyön kehittäminen. Johtamisen tarkoituksena on organisoida toimintaa niin, että työyksikön tavoitteet saavutetaan. Strategiatyön mukaisesti vuoden 2024 aikana esihenkilöille pidettiin säännöllisesti kokouksia (yht. 6 kokousta). Kokouksissa käytiin läpi valmistunutta henkilöstöstrategiaa, perehdytysopasta sekä TVA- ja henkilökohtaisen lisän järjestelmää. Lisäksi kokouksissa valmisteltiin henkilöstöopasta, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja käytiin läpi työhyvinvointikyselyjen tulokset. Kokoukset sisältävät myös paljon yleistä tiedottamista.

Konneveden kunnassa työskenteli 12 esihenkilöä, joilla on hyvin vaihteleva määrä alaisia, yhdestä noin 40:een. Työhyvinvointikyselyn mukaan työntekijät olivat tyytyväisiä lähiesihenkilötyöhön kaikilla toimialoilla (mediaani vähintään 4). Kaikkien esihenkilöiden tuli käydä kuluneen vuoden aikana kehityskeskustelun alaistensa kanssa.

Tiedonkulku

Työntekijöiltä on tullut palautetta huonosta tiedonkulusta. Vuonna 2024 työhyvinvointikyselyyn lisättiin kaksi väittämää tiedonkulusta: Tieto kulkee organisaatiossa hyvin (ka 3.2/md 3) ja Olen aktiivinen tiedonhakija (ka 4.0/md 4). Vuonna 2024 työnantaja pyrki parantamaan tiedonkulkua. Intranettiin työnantaja laati 86 tiedotetta. Nämä keräsivät vaihtelevasti katselukertoja 15-220 välillä. Eniten katselukertoja keräsivät joulunajan tiedotteet jouluruokailusta ja joululahjasta sekä työhyvinvointietu tiedotteet. Tyypillisesti koko henkilöstöä koskevia tiedotteita katsotaan hieman alle tai yli 50 kertaa, mutta esimerkiksi tiedotetta henkilöstöstrategian valmistumisesta katsottiin vain 29 kertaa.

Esihenkilöiden tehtävänkuvaan kuuluu säännöllisten työpaikkapalaverien pitäminen, johon olennaisesti sisältyy tiedottaminen. Johtoryhmän ja esihenkilökokousten muistiot ovat vapaasti koko henkilöstön luettavissa Intrassa.

Muistaminen ja palkitseminen

Menestyksekkäästä ja tuloksellisesta vuodesta Konneveden kunta palkitsi henkilöstöään joulun aikaan jouluateriaalla ja joululahjalla (Mannisen leipä & Rantamäen kalan kalapaketti).

Lisäksi Konneveden kunta muistaa henkilöstöään 50- ja 60-vuotispäivinä sekä 20,30 tai 40 vuoden palvelusuhteista. Eläkkeelle siirtyville on järjestetty läksiäistilaisuus muistamisineen.

6. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyötoimikunnan toimikausi on vuosille 2024-2025 (Kh. 29.1.2024 § 3). Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat työnantajan edustajina kunnanhallituksen nimeämät edustajat Maritta Puttonen, Esa Vihtonen ja Maarit Kauppinen. Työntekijöiden edustajina toimivat pääluottamusmiehet (4) ja työsuojeluvaltuutetut (2). Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi Esa Vihtonen ja sihteerinä hyvinvointi- ja kehityspäällikkö. Yhteistyötoimikunnan toiminta on aktivoitunut ja se kokoontui vuoden aikana kuusi kertaa. Kokouksissa käsiteltiin seuraavia asioita: perehdytysopas, henkilöstöstrategia 2024-2025, TVA-järjestelmät (OVTES, TS ja KVTES), henkilöstökertomus 2023, henkilökohtaisen lisän järjestelmä, hallintosääntö, etätyöohjeen päivitys, työpaikkaselvitykset (kunnantalo, Lapunmäen ja Istunmäen koulut), henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025, toimintakertomus 2024 sekä suunniteltiin vuotta 2025.

Työsuojelun toimikausi on 1.1.2022-31.12.2025. Työsuojelupäällikkönä toimi Markus Tiihanoff ja työsuojeluvaltuutettuina Saija Ylikotila (työntekijät) sekä Jouko Hyppönen (toimihenkilöt). Työsuojelupäällikön nimeää kunnanhallitus. Työsuojeluvaltuutetut valitaan vaalilla Työsuojeluorganisaatio toteutti vuoden aikana riskien- ja vaarojen arvioinnin.