



KANGASNIEMEN KUNNAN
HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

Sisällys

1	Johdanto	2
2	Kuntastrategian henkilöstöstrategia	3
3	Henkilöstö	5
3.1	Henkilöstön määrä 31.12.	5
3.2	Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	6
3.3	Sairauspoissaolot	7
3.4	Tapaturmat	9
3.5	Eläköitymiset	10
4	Työsuojelu ja työhyvinvointi	10
4.1	TyHy-toiminta	10
4.2	Työsuojelu	11
5	Johtaminen ja esimiestyö	11
6	Koulutukset	12
7	Edustuksellinen yhteistoiminta	12
8	Henkilöstökustannukset	14

1 Johdanto

Henkilöstökertomus on laadittu osana tilinpäätösasiakirjoja. Sen tarkoituksena on luoda kokonaiskatsaus henkilöstöön liittyvistä toimista, henkilöstömäärästä ja henkilöstörakenteesta tilinpäätösvuoden tiedoin. KT Kuntatyönantajat on laatinut suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseen ja Kangasniemen kunnan henkilöstöraporttia on pyritty kehittämään suosituksen mukaisesti. Henkilöstöraportti valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kunnan tilinpäätös. Henkilöstöasioista vastaavat valmistelevat henkilöstöraportin yhteistyössä mm. työterveyshuollon kanssa. Raportin tiedot ja tulokset käsitellään kunnan yhteistoiminnan- ja työsuojelun yhteistyöryhmässä. Lisäksi ne käsitellään kunnan ylintä työnantajavaltaa käytettävissä kunnanhallituksessa sekä valtuustossa.

Merkittäviä tapahtumia oli TE-palveluiden siirtyminen kuntiin vuonna 2025. Kangasniemen osalta tarkoitti sitä, että Kangasniemi liittyi osaksi Mikkelin seudun työllisyyspalveluita, jonka vastuukuntana toimii Mikkelin kaupunki. Kunnan työllisyysenhoidosta siirtyi Mikkelin kaupungille yksi vakituinen henkilö.

Henkilöstöhallinnon osalta pitkäaikaisen hallintojohtajan irtisanoutuminen kesällä aiheutti sijaisjärjestelyitä ja uusi hallintojohtaja aloitti työnsä lokakuun lopussa. Lisäksi henkilöstöhallinnossa käynnistettiin rekrytointi syksyllä uudesta henkilöstöasiantuntijasta, joka on aloittanut työnsä vuoden 2025 alussa.

Henkilöstön vaihtuvuus, pitkät poissaolot ja erilaiset näistä johtuvat sijaisjärjestelyt ovat vaatineet henkilöstöltä joustoa useassa työyksikössä. Kunnan ohut organisaatio luo haasteita, kun sijaisia ei ole. Kunnassa työskentelee sitoutunutta henkilökuntaa ja työhyvinvointikyselyn tulokset ovat positiiviset. Kunta on päättänyt palkita henkilökuntaa hyvin sujuneesta vuodesta ja on varannut rahaa henkilöstön palkitsemiseen.

Kangasniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2024 tilanteen mukaan 185 henkilöä (197 henkilöä 31.12.2023), joista 149 oli vakinaisessa ja 26 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa ja työllistämistuella 10 henkilöä. TE-muutoksen myötä kunnan työllistämistuen mahdollisuudet tulevat päättymään vuoteen 2024.

2 Kuntastrategian henkilöstöstrategia

Kangasniemen kuntastrategia on päivitetty keväällä 2022, valtuusto hyväksyi uuden strategian kokouksessaan 4.4.2022 § 23. Kangasniemen kuntastrategian 2022–2025 nimeksi on valittu ”Turvallista arkea, hyvää elämää ja elinvoimaa kirkkaan Puulan rannalla”.

Kuntastrategian painopisteiksi muodostuivat toimivat lähipalvelut ja kuntalaisten hyvinvoinnin tukeminen, yritystoiminnan ja työllisyyden edistäminen sekä kestävän ja vetovoimaisen luonto- ja asuinympäristön vaaliminen ja kehittäminen.

Kuntastrategia perustuu arvoihin, joita kuvaavat sanaparit avoin ja vuorovaikutteinen, inhimillinen ja asiakaslähtöinen sekä uudistuva ja kehittyvä.

Arvot

Avoin ja vuorovaikutteinen

- Kangasniemen kunta on yhteisöllinen, vuorovaikutteinen ja osallistava, mikä näkyy kotiseudun arvostamisessa, paikallisyhteisöjen toiminnassa ja kuntaorganisaation toimintakulttuurissa. Jokainen kuntalainen on tärkeä ja jokaisesta pidetään huolta. Kunnan sisällä ja yhteistyökumppaneiden kanssa toimitaan reilussa ja avoimessa yhteistyöhengessä.

Inhimillinen ja asiakaslähtöinen

- Kunnan toiminnan ja palvelutuotannon keskeisenä lähtökohtana on kuntalaisten, yritysten, järjestöjen, vapaa-ajan asukkaiden ja muiden sidosryhmien tarpeiden tunnistaminen. Kunta on yhteisöään varten oleva palveluorganisaatio. Parhaat ja toimivimmat palvelumallit syntyvät, kun niiden suunnittelu toteutetaan asiakaslähtöisesti yhteistyössä käyttäjien kanssa.

Uudistuva ja kehittyvä

- Kunta kehittyy toimintaympäristön muuttuessa. Kunta etsii rohkeasti mahdollisuuksia muutoksiin vastaamiseen aktiivisen kehittämistyön avulla. Muutos nähdään mahdollisuutena, ei uhkana. Jokaisen kunnan työntekijän toiminnan periaatteisiin kuuluu paitsi päivittäisten rutiinien toteuttaminen myös valmius uudistua ja uudistaa. Uusiin kehitysideoihin ja aloitteisiin suhtaudutaan kunnassa avoimesti, kannustavasti ja ennakoluulottomasti. Kehittämistyössä panostetaan paitsi kunnan omaan toimintaan myös monipuoliseen ja innovatiiviseen alueelliseen verkostoyhteistyöhön.

Arvojen pohjalta laadittiin strategiakortit, joista ensimmäinen kortti kohdistuu myös kunnan henkilöstöstrategian. Kunnassa ei ole voimassa olevaa erillistä henkilöstöstrategiaa, vaan se on pohjautunut kunnan valtuustokausittaiseen strategiaan.

1 Turvallista arkea: toimivat lähipalvelut ja hyvinvoivat kangasniemeläiset

Tavoitteemme valtuustokaudelle

1. Panostamme ennalta ehkäisevässä terveyden edistämisessä kunnan ja uuden hyvinvointialueen yhteistyöhön ja yhteisten palvelumallien kehittämiseen.
2. Huolehdimme kuntalaisten kokonaisturvallisuudesta varautuen myös häiriötilanteisiin.
3. Tuemme lähiyhteisöllisyyttä ja ehkäisemme yksinäisyyttä sekä syrjäytymistä. Edistämme kuntalaisten ja vapaa-ajan asukkaiden sekä kyläyhteisöjen osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia.
4. Huolehdimme yhdistysten ja järjestöjen toimintaedellytyksistä. Tuemme ja arvostamme vapaaehtoistyötä. Kannustamme omaehtoiseen ja asukaslähtöiseen kunnan kehittämiseen.
5. Kehitämme Kangasniemeä ikäystävällisenä kuntana yhteistyössä uuden hyvinvointialueen kanssa.
6. Varmistamme, että jokaisella lapsella ja nuorella on oikeus ja rauha kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen laadukkaassa koulu- ja varhaiskasvatusympäristössä.
7. Pidämme huolta siitä, että Kangasniemen lukio on ajanmukainen houkutteleva oppilaitos, joka kehittyy edelleen.
8. Edistämme vuorovaikutteista, avointa ja keskustelevaa toimintaa ja johtamiskulttuuria. Huolehdimme kunnan työyhteisön hyvinvoinnista, kehitämme ja tuemme työyhteisötaitoja sekä panostamme henkilöstön yhdenvertaisuuteen.
9. Aktivoimme kuntalaisia harrastustoimintaan. Kehitämme kuntalaislähtöisesti eri väestöryhmille kohdennettuja innostavia ja helposti saavutettavia kulttuuripahtumia ja vapaa-ajanpalveluja

Toteutumista arvioidaan:

- Asiakastyytyväisyyskyselyjen toteutus eri palveluissa
- Opiskelijoiden määrä lukiossa
- HYTE-kerroin
- Työhyvinvointikyselyn tulokset, koko henkilöstö yhteensä
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Hakijamäärät avoimiin työpaikkoihin

3 Henkilöstö

3.1 Henkilöstön määrä 31.12.

	Henkilömäärä 2022	Henkilömäärä 2023	Henkilömäärä 2024	muutos% ed. vuosi
vakinaiset	144	151	149	-1.3
määräaikaiset	33	35	26	-25.7
työllistetyt	14	11	10	-9.1
YHTEENSÄ	191	197	185	- 6.1

Taulukko 1. Henkilömäärät vuosina 2022–2024

Kunnanhallitus	naisia	miehiä	yhteensä
Vakituiset	10	4	14
Määräaikaiset	1		1
Työllistetyt	5	5	10
Sivistys- ja hyvinvointitoimi			
Vakituiset	80	21	101
Määräaikaiset	16	0	16
Sijaiset	2	2	4
Työllistetyt			
Oppisopimusopiskelijat	2		2
Tekninen toimi			
Vakituiset	21	13	34
Määräaikaiset	2		2
Työllistetyt			
Oppisopimusopiskelijat	1		1

Taulukko 2. Henkilömäärät hallintokunnittain vuonna 2024

Vuoden 2024 tilinpäätöshetken kokonaishenkilöstömäärän tarkastelutilanne (31.12.2024) väheni edellisvuodesta 12 henkilöllä, muutos 6,1 %. Määräaikaisessa työsuhteessa oli 26 henkilöä ja 10 työllistettyä. Henkilöstötyövuosina muutos on noin 5 HTV:ta.

	Henkilötyövuosi 2022	Henkilötyövuosi 2023	Henkilötyövuosi 2024
Mies	43,6	43,2	44,6
Nainen	141,0	144,6	137,5
Kaikki yhteensä	184,6	187,8	182,1

Taulukko 3. Vuoden 2022–2024 toteutuneet henkilövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana.

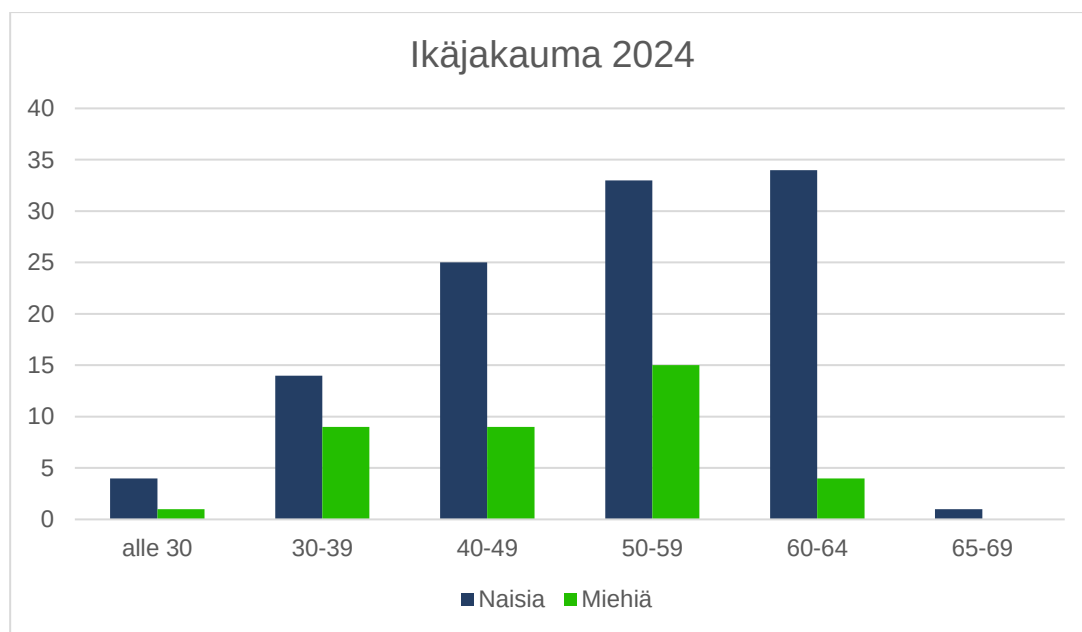
3.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

	2022	2023	2024	muutos% ed. vuosi
naisia	108	113	111	-1.8
miehiä	36	38	38	0
miesten osuus %	25,0	25,2	25,5	

Taulukko 4. Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2022-2024. Vakituiseissa työsuhteissa 31.12.2024 oli 149 henkilöä, joista 38 miehiä.

	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-69	yhteensä
Naisia	4	14	25	33	34	1	111
Miehiä	1	9	9	15	4		38

Taulukko 5. Vakituisen henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain vuonna 2024.



Taulukko 6. Vakituisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2024.

Vakituisen henkilöstön keski-ikä on 48,7 vuotta. Henkilöstön ikäjakauma on olennainen, kun halutaan ennakoida tulevia eläketapahtumia. Tarkkaa ajankohtaa ei tietysti pystytä arvioimaan tämän perusteella, mutta suuntausta henkilöstömäärien kehitykseen ja rekrytoinnin tarpeeseen sillä saadaan. Rekrytoinnin tarpeeseen vaikuttaa oleellisesti myös henkilöstön muu vaihtuvuus kuin eläkkeelle jääminen. Vuonna 2024 henkilöstössä oli aiempia vuosia enemmän vaihtuvuutta.

Henkilöstön vaihtuvuus	Määrä
Irtisanoutuminen (oma pyyntö)	11
Kirjastovirkailija	1
Erityisluokan opettaja	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1
Luokanopettaja	1
Henkilöstöasiantuntija	1
Hallintojohtaja	1
Äidinkielen opettaja	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	3
Yhdistelmätyöntekijä	1
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	1
Siivooja	1
Sisäinen siirto	4
Työsopimuksen irtisanominen (työnantaja)	1
Kuollut	1
Kaikki yhteensä	18

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuoden 2024 aikana. Vuonna 2023 vaihtuvuus oli 12 henkilöä ja vuonna 2022 13 henkilöä.

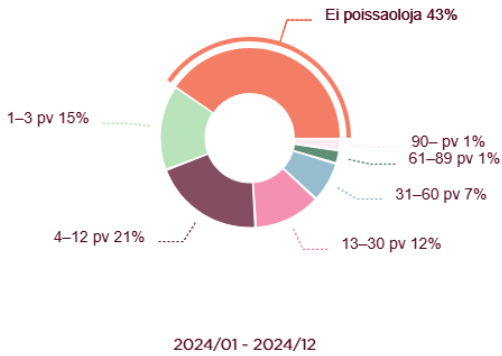
3.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen suhteen kunnassa on käytössä diagnooseihin perustuva sairauspoissaolojen seuranta. Tämän kaltaisella seurannalla pyritään pääsemään paremmin kiinni sairauksien ennaltaehkäisyyn ja niihin vaikuttaviin syihin. Ilman diagnoosia olevat tiedot ovat henkilöstön omailmoituksia lyhyistä 1–3 päivän sairauspoissaoloista. Oma-ilmoituspoissaoloja oli kaikkiaan 572pv. Tilastoja seurataan henkilöstöhallinnossa työterveysportaalien avulla. Kunnan työterveyshuollon palvelut tuottaa Pihlajalinna.

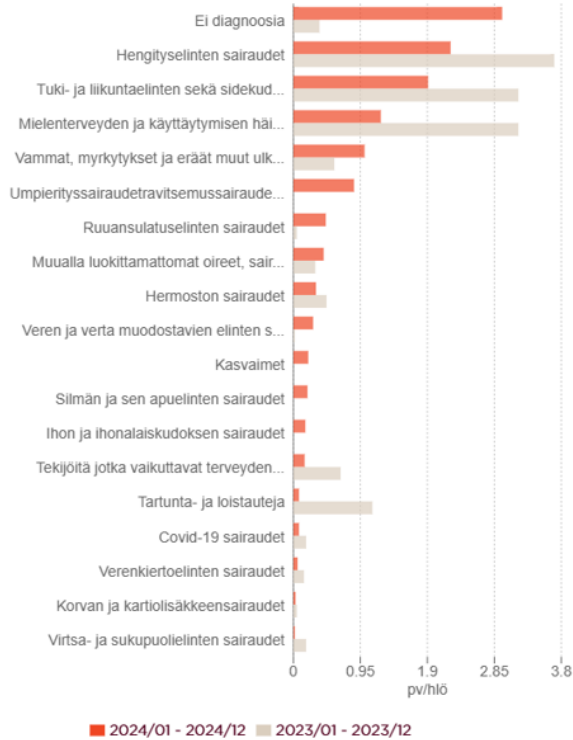
Henkilöstön ikärakenne osoittaa, että eniten työntekijöitä on ikäryhmässä 55–64v ja 60–64v. Sairauspoissaoloja on eniten ikäryhmässä 35–44v ja yleisin diagnoosi oli hengityselinten sairaudet 431pv. Yhteensä vuonna 2024 oli 2459 sairauspoissaolopäivää (12,72 pv/henkilö), kun vuonna 2023 niitä oli yhteensä 2675 (14,23 pv/henkilö).

43 prosentilla työntekijöistä ei ollut sairauspäiviä ollenkaan vuoden aikana, mikä selittää osin sairauspoissaolojen kokonaismäärän vähentymisestä. Huomattavaa on, että vaikkakin työntekijöiden sairauspoissaolot laskivat vuoden aikana, niin kasvoivat euromääräiset kustannukset työntekijää kohden merkittävästi aiempaan vuoteen.

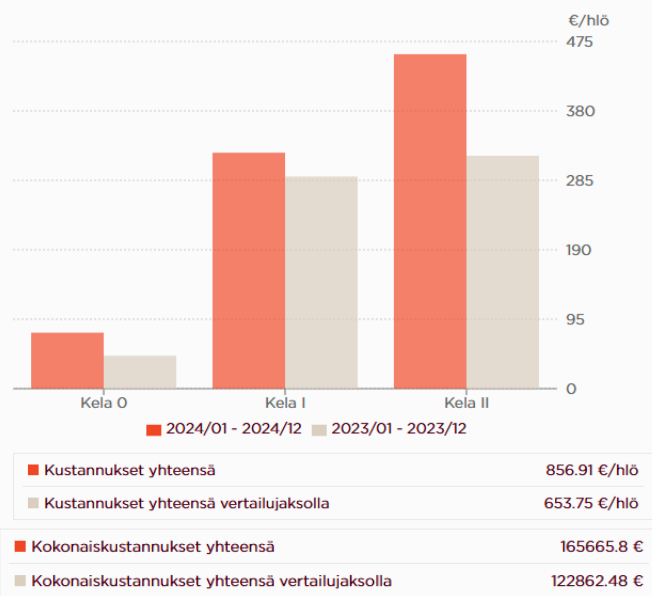
Sairauspoissaolopäivät



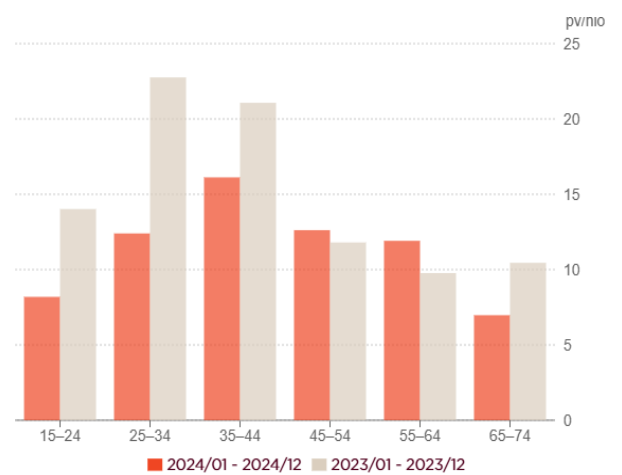
Sairauspoissaolon syy



Kustannukset kela-luokittain



Sairauspoissaolopäivät ikäryhmittäin



Taulukot 8-11. Työterveyden tilastoja 2023-2024.

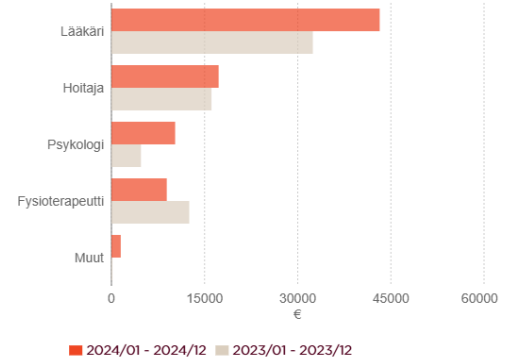
Kela 0 -luokkaan kuuluu muut työterveyden palvelut, jotka eivät sisälly Kela -korvauksen piiriin, joita on esimerkiksi koulutukset.

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

Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoi-sen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Vuoden 2024 aikana työterveyskäyntejä oli kaikkiaan 1103 kappaletta (vuonna 2023 1176).

Suurin osa käynneistä kohdistui lääkärin palveluihin, joita oli 626 kappaletta ja hoitajan käyntejä 348 kappaletta. Psykologin palveluiden käyttömäärä kasvoi merkittävästi. Lisäksi laboratoriotutkimuksia vuonna 2024 oli 95 kappaletta ja kuvantamisia 5 kappaletta.



Kustannuksia aiheutui korvausluokka I mukaan 65 449,81 euroa (54 347,48 € vuonna 2023) ja korvausluokka II mukaan 88 086,49 euroa (60 000,20 € vuonna 2023). Kustannukset työntekijää kohden nousivat merkittävästi. Vuonna 2024 kustannukset työntekijää kohden olivat 856,91 euroa/henkilö (653,73 €/henkilö vuonna 2023). Yhteistyöryhmä käsittelee Kelalle tehtävän korvaushakemuksen vuosittain, jonka jälkeen hakemus toimitetaan Kelalle. Hakemus tulee jättää tilinpäätöshetken jälkeen kuuden kuukauden kuluessa.

Sairauspoissaolojen sijaiskustannukset olivat 82 235 euroa (101 629 € vuonna 2023). Sairauspoissaolopäivien vähentyminen näkyi merkittävästi vähentyneissä sijaiskuluissa. Sijaiskustannusten osalta on syytä ottaa huomioon, että kunnassa on toimintoja, joihin ei palkata sijaisia lyhyisiin poissaoloihin. Poissaolot kuormittavat osaa henkilöstöstä, sillä poissaolon aikana kertyvät työt usein kasautuvat sijaisjärjestelmän puutteen johdosta.

3.4

Tapaturmat

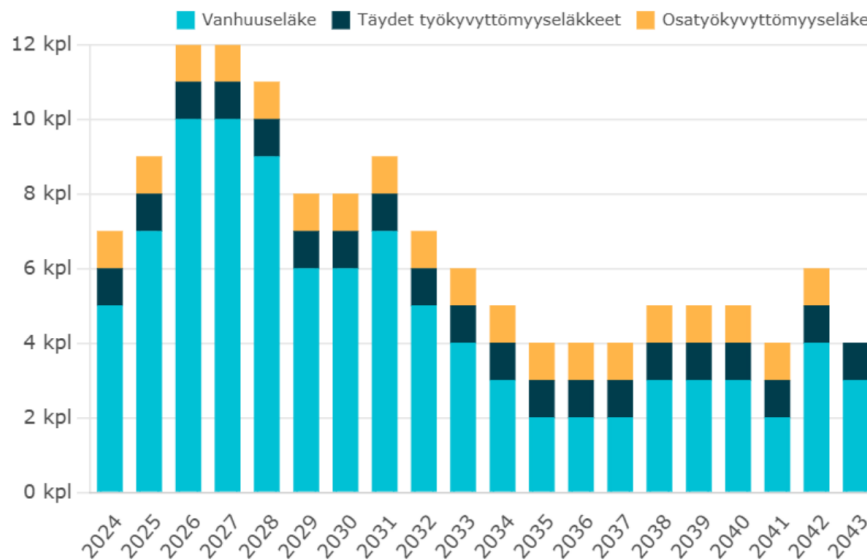
Työ- ja työmatkatapaturmien määrä on ollut henkilöstömäärä huomioiden pieni. Työtapaturmia sattui vuonna 2024 yhteensä 8. Tapaturmien määrään on syytä kiinnittää huomiota mm. riskienarvioinnissa. Työyksiköissä on käytössä ns. läheltä piti- raportoinnin lomake, jolla pyritään vaikuttamaan tapaturmien määrään. Raportointia on pyritty tehostamaan ja kehitystyötä jatketaan edelleen. Työtapaturmien johdosta vakuutusyhtiö korvasi neljässä tapauksessa yhteensä 5 474,94 euroa.

Vuosi	Työtapaturma	Työmatkatapaturma
2022	12	1
2023	10	0
2024	7	1

Taulukko 12. Työ- ja matkatapaturmat vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuosina 2022–2024

3.5 Eläköitymiset

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (viisi ensimmäistä vuotta)

23,6 %

31 hlöä

Taulukko 13. Eläköitymisennuste 2024–2043 (Lähde Keva)

Kunnasta vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle jäi 1 henkilö (vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle jäi 6 henkilöä ja vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle jäi 3 henkilöä). Eläköityminen on ollut edelleen varsin maltillista, mutta tulee kasvaa tulevina vuosina merkittävästi.

Vuonna 2025 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä voi täytyä vuonna 1960 syntyneillä (64 vuotta ja 6 kuukautta) ja 1961 syntyneillä (64 vuotta ja 9 kuukautta). Työntekijä päättää itse eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen eläkeiän ja 68 vuoden välisenä aikana.

4 Työsuojelu ja työhyvinvointi

4.1 TyHy-toiminta

Vakiintuneet edut olivat edelleen työntekijöiden käytettävissä. Työsuhdepolkupyörän edun käyttäjien määrä on kasvanut ja etu on käytössä 15 työntekijällä. Uutena etuna olivat Golf -peliliput PuulaGolffiin. Yhteisöllisyyttä pyrittiin lisäämään yhteisten tapahtumien avulla. Kevätalvella järjestettiin perinteeksi muodostuneet pilkkikilpailut. Tapahtuma keräsi mukavasti väkeä ja iloista mieltä. Perinteiset pikkujoulut keräsivät lähes ennätysmäärän kunnan työntekijöitä yhteen. Tapahtuma järjestettiin toista kertaa Kansis -keskuksessa. Tällä kertaa oli mahdollisuus osallistua vain ruokailuun, mikä järjestettiin erillisenä kattauksena pitopalvelun toimesta ennen varsinaista pikkujoulujuhlaa. Kolmattakymmenettä työntekijää kävi nauttimassa kyseisen illallisen tuona itsenäisyyspäivän aattona. TyHy-ryhmän kokoonpano kasvoi kuuteen henkilöön.

4.2 Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi on 2022–2025. Kuntaan on valittu 2 työsuojeluvaltuutettua, jotka toimivat myös työsuojelutoimikunnan jäseninä, sekä heille varavaltuutettu. Toimikunnan kokoonpano muuttui syyskuussa siten, että varatyösuojeluvaltuutettu Pirkko Luhanko siirtyi varsinaiseksi valtuutetuksi ja Henri Laitinen varsinaisen valtuutetun tehtävästä varatyösuojeluvaltuutetuksi.

Aluehallintoviraston tekemiä työsuojelutarkastuksia oli 2 kappaletta. 25.4.2024 tehtiin tarkastus kirjastolle. Tarkastuksen painopiste oli biologisissa riskeissä. Toinen tarkastus oli 2.10.2024 ja kohteena tuolloin jätevedenpuhdistamo. Myös jätevedenpuhdistamon tarkastuksessa keskityttiin biologisiin riskitekijöihin.

Työsuojelutoimikunta toteutti, kehitti tai seurasi vuonna 2024 muun muassa seuraavaa:

- Ensiapukoulutusten järjestäminen kootusti.
- Hiskin käytön tehostaminen
- Turvallisuusilmoitukset. Saapuneiden ilmoitusten määriä ja käytänteitä seurattiin.
- Riskien arviointi. Käytänteitä seurattiin.
- Turvallisuuskorttirekisterin tarkastus
- TyHy-toiminta. Pikkujoulut, pilkkikilpailut
- Intro- perehdytysohjelmiston käytön seuranta
- Työnkierron mahdollisuuksien selvittämistä.
- Työterveyshuollon työpaikkakäynneille osallistuminen
- Oppilaitosympäristön terveellisyys- ja turvallisuustarkastuksille osallistuminen

5 Johtaminen ja esimiestyö

Kangasniemen kunnassa on ollut käytäntönä kokoontua esimiesten kesken säännöllisesti. Esimiesten säännöllisillä tapaamisilla pyritään tukemaan esimiesten työssäjaksamista ja antamaan heille mahdollisuus keskustella arjen asioista muiden samassa asemassa olevien henkilöiden kanssa. Tapaamisissa on myös pyritty antamaan esimiehille tietoa, joka auttaa heitä työyksiköiden arjen johtamisessa. Vuoden aikana pidettiin muutama esihenkilöiltäpäivä, mutta henkilöstömuutosten myötä tapahtumamäärät vähenivät edellisvuodesta.

Vuoden 2024 aikana olisi ollut tarkoitus toteuttaa työhyvinvointikysely, mutta henkilöstömuutosten takia kysely saatiin käynnistettyä vuoden 2025 alussa ja tuloksia käsitellään kuluvan vuoden aikana. Ilahduttavaa on alustavien tuloksien johdosta huomata, että jopa 88 prosenttia työntekijöistä suosittelee Kangasniemen kuntaa työpaikkana, joka on valtakunnallista tasoa merkittävästi korkeampi.

Kunnan johtoryhmä kokoontuu viikoittain. Kunnan johtoryhmän muistiot ovat sisäisesti luettavissa kunnan intranetissä Hiskistä. Hiskissä on myös oma kiitos/palaute -kanava työntekijöille.

Kunnanjohtaja piti työntekijöille henkilöstötilaisuuksia. Lisäksi vuoden aikana järjestettiin aamukahveja, joihin henkilöstö pystyi osallistumaan kunnantalon kahviossa tai etänä.

Kunnan henkilöstö kuuluu työajanseurannan piiriin ja osalle henkilöstöstä tehdään työaika-suunnittelua Titania-järjestelmällä.

Kunta toimii avoimesti ja läpinäkyvästi julkaisemalla esityslistat, pöytäkirjat ja viranhaltijapäätökset netissä. Henkilöstöasioita valmistellaan yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa (kts. 7. edustuksellinen yhteistoiminta).

6 Koulutukset

Koulutukset 2024	1pv	2pv	3pv
tietohallintopalvelut	0	0	1
hallintopalvelut	6	0	5
sivistystoimi	0	1	2
kirjasto	1	3	3
nuorisotoimi	1	0	4
tekninen toimi	4	0	2
liikuntatoimi	0	0	2
talonmiehet	1	1	1
verkosto	0	2	0
siivoojat	6	0	0
keskuskeittiö	11	0	0
päivähoito / varhaiskasvatus	6	1	5
opetus	7	8	25
Päivät yhteensä	43	16	50

Taulukko 14. Koulutuspäivät vuonna 2024.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia kustannuksia oli 28 560 € vuonna 2024, ja sen perusteella saatu koulutuskorvaus on 2 856,60 €. Koulutuspäiviä oli kaikkiaan 134 päivää. Vuonna 2023 koulutuspäiviä oli 172 päivää. Koulutuksissa pyritään hyödyntämään webinaareja ja muita sähköisiä koulutusmahdollisuuksia, joilla vältetään koulutusten matkakustannuksia. Lisäksi työntekijöillä on käytössä Eduhouse -verkkokoulutusalausta.

7 Edustuksellinen yhteistoiminta

Yhteistyöryhmä on edustuksellinen yhteistoiminta- ja työsuojeluelin, jonka muodostavat työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmiehet, ja muiden työntekijäjärjestöjen edustajat, mikäli ei heillä ole pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua, sekä työnantajan edustajat. Puheenjohtajana on toiminut JHL:n pääluottamusmies. Yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2024 aikana 3 kertaa. Edellisenä vuonna kokouksia oli 6 kpl.

Yhteistyöryhmänä käsitteli vuoden aikana mm. seuraavia aihepiirejä:

- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Tilinpäätös 2023
- Henkilöstöraportti 2023
- Vakanssiluettelo
- Työpaikkaohjaajan palkkio
- TSA -henkilökohtaisen työn suorituksen arviointijärjestelmä
- Paikallinen sopimus pääluottamusmiesten ajankäytöstä
- Työsuojelun toimintaohjelma 2024
- Paikalliset järjestelyerät
- TVA -koritukset
- Paikallinen sopimus määräaikaisten työntekijöiden yhdenjaksoisuus työsuhte-etuuksien määräytymisestä
- Virkavapaan ja työloman myöntäminen henkilön siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025
- OVTES TVA-palkkausjärjestelmän pisteytyksen päivitys
- Työsuojeluvaltuutetun eroaminen
- YT-palavereiden muistiot
- Työsuojeluasiat

Muu yhteistyötoiminta

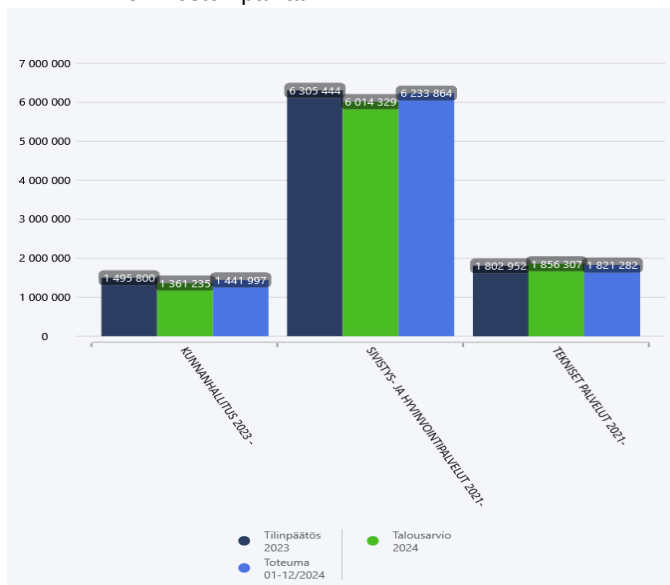
Vuoden aikana jatkettiin käytäntöä pitää Yhteistyöryhmän lisäksi epävirallisempia YT-palavereita hallintojohtajan ja pääluottamusmiesten kesken ja niihin on kutsuttu tarvittaessa myös esimiehiä ja henkilöstöasiantuntija. YT-palavereista tehtiin erilliset muistiot ja ne on viety Yhteistyöryhmän kokouksiin tiedoksi.

8 Henkilöstökustannukset

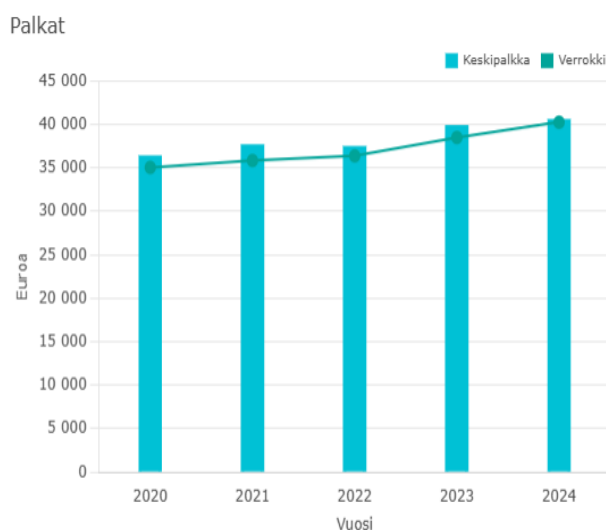
Palkkakulut olivat 7 670 781 euroa vuonna 2024. Eläkekulut olivat 1 599 243 euroa ja muut sivukulut 227 119 euroa. Henkilöstökulut laskivat noin 100 000 euroa verrattuna vuoteen 2023.

Henkilöstön keskipalkka koko vuoden työskennelleiden osalta vuonna 2024 oli 40 563 euroa, nousua edelliseen vuoteen 689 €. Verrokkina keski-suuren kunnat (lähde Keva).

Henkilöstön palkat



Henkilöstön keskipalkka



Palkkarakenne vuonna 2024

	vuosi 2022	vuosi 2023	vuosi 2024
asukasmäärä	5155	5115	5 063
henkilömäärä	191	197	185
työntekijää/asukas	0,037	0,039	0,037

	2022	2023	2024
palkat ja palkkiot €	7 107 419	7 703 591	7 670 781
henkilöstökulut yht. €	9 162 545	9 604 197	9 497 142
palkat ja palkkiot/asukas €	1361	1506	1 515
henkilöstökulut yht/asukas €	1777	1878	1 876