

HENKILÖSTÖKERTOMUS
2024

1 JOHDANTO	2
2 RAPORTOINTI	2
3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	2
4 HENKILÖTYÖVUODET	3
5 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	4
6 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA SISÄINEN LIIKKUVUUS.....	5
7 SAIRAUSPOISSAOLOT	5
8 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN / KOULUTUSPÄIVÄT	6
9 TYÖTERVEYSHUOLLON JA TYÖSUOJELUN TOIMENPITEET	7
10. TYÖHYVINVOINTI	7
11. MUUT ASIAT.....	7

1 JOHDANTO

Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa, mutta siihen koottuja tietoja seurataan ja niihin reagoidaan pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään myös yhteistoiminnassa henkilöstönedustajien kanssa.

Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta ja sitä voidaan käyttää apuna uusien työntekijöiden rekrytoinneissa.

2 RAPORTOINTI

Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT, on antanut kunnille suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaa varten. Tämä raportti on laadittu vuoden 2022 suosituksen mukaan.

Raportointimallin tavoitteena on kehittää henkilöstöraportointia tiedolla johtamisen tueksi niin, että johtamisen ja päätöksenteon perusteet voidaan johtaa selkeästi ja yhdenmukaisesti kootuista faktoista.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa.

Kuortaneen kuntastrategiassa yhdeksi painopistealueeksi on nostettu hyvinvoiva ja osaava henkilöstö ja tavoitteiksi asetettu;

- » Henkilöstön osaamiseen panostaminen
- » Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen
- » Suunnitelmallinen johtaminen

3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Henkilöstömäärä on vuoden viimeisenä päivänä olleiden palvelussuhteiden määrä. Näissä luvuissa ovat mukana myös vuoden viimeisenä päivänä työssä olleet sijaiset.

Palvelusuhde 31.12	Miehet	Naiset	Yhteensä 2024	Yhteensä 2023	Muutos %
Vakinaiset	26	106	132	132	0,75
Määräaikaiset	10	30	40	45	-15,6
- joista työllistettyjä					
Yhteensä	37	134	172	177	-3,39

Henkilöstömäärä toimialoittain 2023 ja 2024 vuoden viimeisen päivän tilanteessa

	31.12.2024			31.12.2023		
Toimiala	vakinaiset	määräaik.	yht.	vakinaiset	määräaik.	yht.
Hallinto	9	0	9	9	0	9
Sivistys	89	37	126	89	40	129
Tekninen	30	3	33	31	5	36
Ympäristö	4	0	4	3	0	3
Yhteensä	132	40	172	132	45	177

4 HENKILÖTYÖVUODET

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstön lukumäärä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Myös osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esimerkiksi työssä 1.3.–31.5. = $92 / 365 = 0,25$ henkilötyövuotta). Näin lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen, jolloin saadaan vuoden aikana työssä ollut palkallinen työpanos.

Kunnan henkilöstömäärä toimialoittain 2024 vuoden viimeisenä päivänä oli yhteensä 172 henkilöä. Tästä vakinaisen henkilöstön määrä oli 132 ja määräaikaisia 40. Henkilötyövuosina laskettuna henkilöstöä on ollut yhteensä 164,51. Tästä vakinaisia 120,43 ja määräaikaisia 44,08.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaakin paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstön lukumäärä.

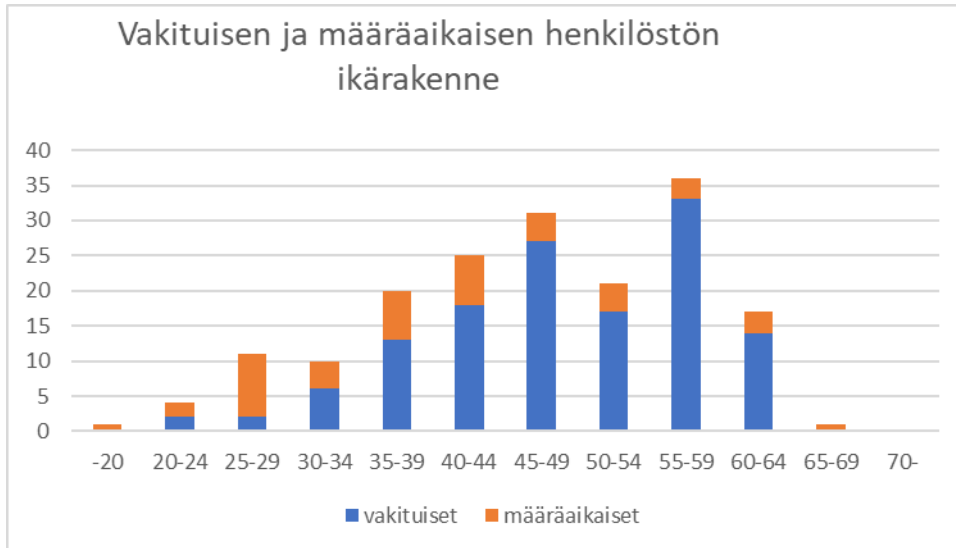
	Henkilöstömäärä 31.12.2024				Henkilötyövuodet 2024				Henkilötyövuodet 2023		
Toimiala	vakinaiset	määräaik.	yht.		vakinaiset	määräaik.	yht.		vakinaiset	määräaik.	yht.
Hallinto	9	0	9		8,45	0,25	8,70		6,95	0,85	7,8
Sivistys	89	37	126		80,20	36,34	116,54		80,13	39,98	120,11
Tekninen	30	3	33		25,83	6,81	32,64		29,18	7,13	36,31
Ympäristö	4	0	4		5,95	0,68	6,63		2,22	0,33	2,55
Yhteensä	132	40	172		120,43	44,08	164,51		118,49	48,29	166,77

Tässä laskennassa ei ole vähennetty pois palkallisia vuosilomia eikä palkallisia sairauslomia.

Henkilötyövuosi = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365^* (osa-aikaprosentti/100)

5 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Henkilöstön ikärakenne 31.12.



Palkkaa saavan henkilöstön %- osuus ikäluokittain 31.12.

% henkilöstöstä	-30	30-39	40-49	50-59	60-
Kuortane	11,67	15	31,67	31,67	10
kunta-ala v. 2022	10,88	21,58	25,18	28,17	13,61

Henkilöstön keski-ikä

	Vakinaiset				Määräaikaiset		
	naiset	miehet	yht		naiset	miehet	yht
Hallinto	52,4	44,5	44,8				
Sivistys	48,3	50,2	48,5		39,4	38,5	39,3
Tekn ja ymp	50,61	47,87	49,36		51,7	21	45,6
yhteensä	48,95	48,35	48,81		40,63	36,56	39,92

6 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA SISÄINEN LIIKKUVUUS

	Alkaneet vakituiset palvelussuhteet	Tulo-vaihtuvuus %	Päätyneet vakituiset palvelussuhteet	Lähtö-vaihtuvuus %	Vakituinen henkilöstö 31.12.2024
Hallinto	0	0	0	0	9
Sivistys	9	10,1	10 (joista 2 eläkkeelle)	11,23	89
Tekninen ja ympäristö	3	8,8	3 (joista 1 eläkkeelle)	8,8	34
Yhteensä	12	9,1	13	9,8	132
Sisäinen liikkuvuus	2				
Yhteensä	14		13		

7 SAIRAUSPOISSAOLOT

Koronapandemian vuoksi työntekijät ovat voineet olla esimiehen luvalla sairauslomalla ilman todistusta enintään viisi päivää. Vuoden 2023 keväällä koronapandemiatilanteen helpottuessa palattiin aiempaan käytäntöön niin, että ns. omalla ilmoituksella sai olla poissa enintään kolme päivää. Esimiehille tehdyn kyselyn mukaan lyhyiden sairauslomien syynä on tavallisesti ollut flunssaoireet.

Varhaisen tuen mallin mukaisen poissaoloseurannan kriteerit ylittäviä sairauspoissaoloja oli kertynyt niin, että yhtäjaksoisesti yli 30 päivää oli 14 henkilöllä ja kumulatiivisesti 30 päivää vuoden aikana sairauspoissaoloja oli 8 henkilöllä.

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista ja ammattitaupeista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot on ilmoitettu kalenteripäivinä.

Vuoden 2024 aikana on sattunut viisi työtapaturmaa, joitten takia työntekijät olivat yhteensä 52 pv sairauslomalla.

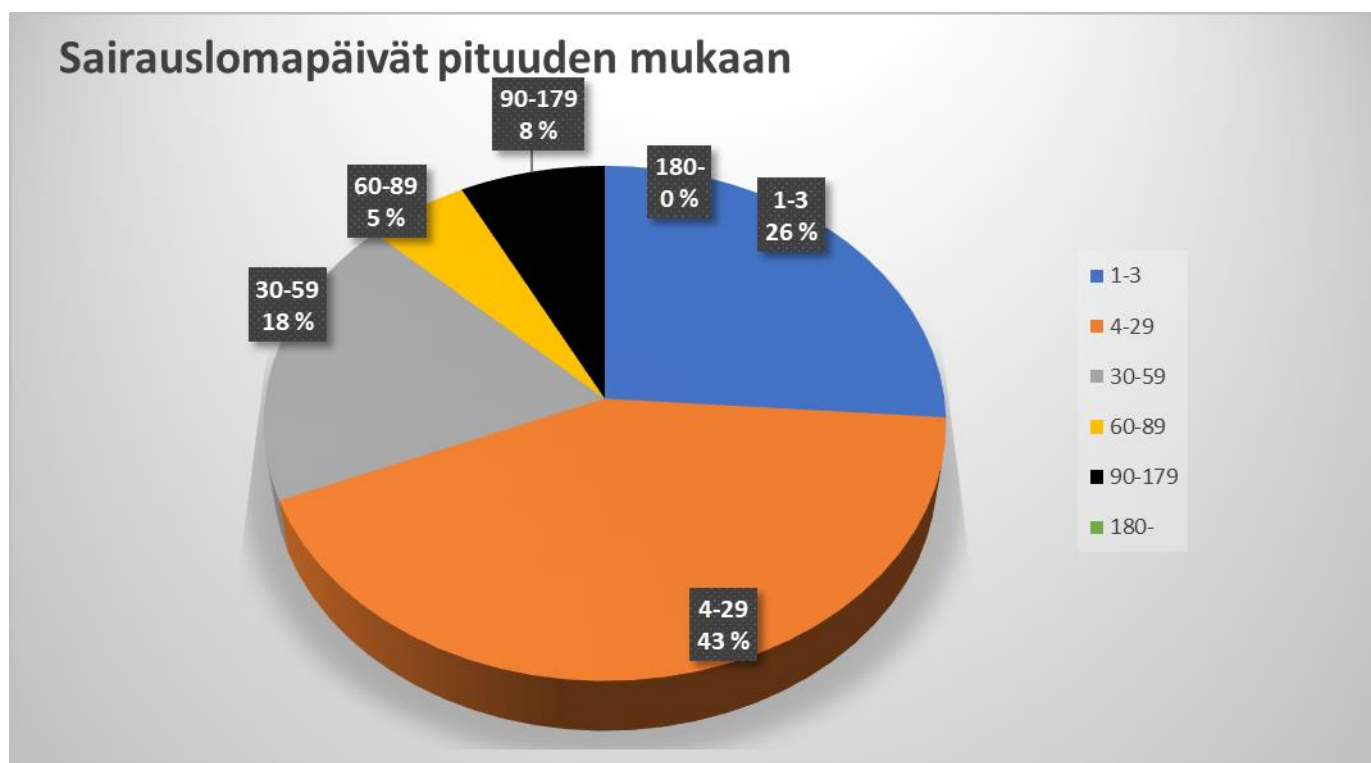
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivät
1-3 pv	627	6
4-29 pv	1030	0
30-59 pv	312	134
60-89 pv		128
90-179 pv		183
yli 180 pv		
Kalenteripäivät yhteensä	1969	451
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	12	2,7

Sairauspoissaolojen kertymä kalenteripäivissä laskettuna väheni verrattuna edellisvuoteen, yhteensä 875 päivää (26,6 €). Yhteensä poissaoloja kertyi 2420 päivää, huomioimatta sitä onko sairausloma ollut palkallista, 66 %:sta vai kokonaan palkatonta.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %. (Teoreettinen työaika on laskettu vähentämällä kalenterivuoden päivistä lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Määräaikaisen henkilöstön teoreettinen työaika lasketaan palvelussuhteen ajalta.)

	%
Sairauspoissaoloprosentti	5,62
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	60,22

0 päivää sairastaneiden prosenttiosuus on laskettu koko vuoden aikana palvelussuhteessa olleesta henkilömäärästä (ei palvelussuhteiden lukumäärästä).



Sairauslomapäivät jaoteltuna poissaolon pituuden mukaan %

8 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN / KOULUTUSPÄIVÄT

Osaamisen kehittämisen mittarina raportoidaan koulutuspäivien lukumäärää.. Luvut on poimittu suoraan palkkajärjestelmästä ja onkin mahdollista, että ihan kaikkia teamsin kautta pidettyjä koulutuksia ei järjestelmään ole kirjattu. Yksi koulutuspäivä (6 h) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

	Palkalliset koulutuspäivät yhteensä	Palkalliset koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	196	1,5	2	0,02
Muu koulutus	6	0,04	-	-

9 TYÖTERVEYSHUOLLON JA TYÖSUOJELUN TOIMENPITEET

Työterveyshuolto

Kuortaneen kunnan työterveyshuollon sopimus on solmittu Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy:n kanssa. Sopimus kattaa määrääjain tehtävät terveystarkastukset, työhöntulotarkastukset, työterveyslääkärin vastaanotto toiminnan.

Työterveyshuollon sopimuksessa painotetaan työkyvyn hallintaan ja ylläpitoon tähtääviä toimenpiteitä. Työkyvyn hallinnalla, seurannalla ja varhaisella tuella tarkoitetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä sopimia työpaikan tarpeisiin perustuvia käytäntöjä, joiden avulla huolehditaan työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä.

Vuoden 2024 aikana kunnan työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin yhdessä Alavuden kaupungin kanssa. Tarjouskilpailun voitti nykyinen palveluntuottaja Pihlajalinna Lääkärikeskus Oy. Uusi sopimus astuu voimaan vuoden 2025 syksyllä.

Työsuojaelu

Yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnassa toimivat siihen valitut henkilöstön ja työnantajan edustajat sekä työsuojelupäällikkö. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2024 aikana neljä kertaa ja käsitellyt yhteensä 20 asiakohtaa. Vuosittain on käsitelty kunnan talousarvio ja tilinpäätös sekä päivitetty hallintokuntien tekemien tarkistusten jälkeen työsuojelutoimintaohjelma. Henkilöstölle toteutettiin myös työn vaarojen ja riskien arviointi, jonka vastaukset toimikunta antoi kunnanhallitukselle tiedoksi.

10. TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koostuu useista tekijöistä kuten yksilön työkyvystä, osaamisesta ja motivaatiosta, työyhteisön toimivuudesta, työoloista ja työn sujuvuudesta. Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen näkyy säästöinä esimerkiksi sairauspoissaolokustannuksissa ja työeläkemaksuissa. Esimiehen tehtävänä on huolehtia alaisensa henkilöstön hyvinvoinnista. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista seurataan kehityskeskusteluilla, sairauspoissaoloja ja työajan käyttöä seuraamalla sekä työhyvinvointikyselyillä. Myös esimiehen työhyvinvoinnin tukeminen on olennaista.

Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu oman terveytensä ja kuntonsa ylläpitämisestä. Työnantajana panostetaan työkyvyn säilymiseen järjestämällä ja tukemalla omaehtoista työkyvyn ylläpitoa edesauttavaa toimintaa. Henkilöstöetuna on käytössä ePassi. Edun arvon on 100 euroa / vuosi. Lisäksi kunnan eri yksiköt järjestivät määrärahojen puitteissa henkilöstölleen virkistyspäiviä eri teemojen merkeissä.

Työsuhdepyöräetu on ollut käytössä vuoden 2023 alusta lukien. Palvelun tuottaja on Suomen Työsuhdepyörä Oy.

Kunnan henkilöstölle järjestettävä työhyvinvointikysely tehdään joka toinen vuosi aina parittomina vuosina.

11. MUUT ASIAT

Pääsopijajärjestöt neuvottelivat Kvtes:n sopimusallalle uudesta tasopalkkajärjestelmästä, joka otetaan käyttöön viimeistään 1.10.2025 lukien. Vanha tehtäväkohtainen palkkausjärjestelmä jää samalla pois

käytöstä. Järjestelmän uudistamiseksi kunnanhallitus nimesi palkkaustyöryhmän, jonka työ on käynnistynyt alkuvuodesta 2025. Järjestelmän muutoksista tiedotetaan kevään aikana yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikuntaa sekä kunnan henkilöstä erikseen.