

# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024



## Sisällysluettelo

|      |                                                             |    |
|------|-------------------------------------------------------------|----|
| 1.   | Johdanto .....                                              | 2  |
| 2.   | Henkilöstön tila .....                                      | 3  |
| 2.1  | Henkilöstömäärä .....                                       | 3  |
| 2.2  | Osa-aikatyö .....                                           | 5  |
| 2.3  | Henkilötyövuosi .....                                       | 5  |
| 2.4  | Vuokratyövoiman käyttö .....                                | 7  |
| 2.5  | Henkilökustannukset ja maksetut palkat .....                | 7  |
| 2.6  | Sopimusalat .....                                           | 13 |
| 2.7  | Henkilöstön ikä ja sukupuolirakenne .....                   | 14 |
| 2.8  | Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika .....                 | 15 |
| 2.9  | Työterveyshuolto .....                                      | 15 |
| 2.10 | Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto .....         | 17 |
| 2.11 | Terveysperusteiset poissaolot .....                         | 18 |
| 2.12 | Muut poissaolot .....                                       | 20 |
| 2.13 | Eläköityminen .....                                         | 21 |
| 2.14 | Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....                          | 23 |
| 3.   | Investoinnit henkilöstöön .....                             | 23 |
| 3.1  | Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....                    | 23 |
| 3.2  | Henkilöstölähtöinen kehittämistyö .....                     | 24 |
| 3.3  | Rekrytoinnit ja perehdyttäminen .....                       | 25 |
| 3.4  | Esihenkilötyö .....                                         | 25 |
| 3.5  | Yhteistyö oppilaitosten kanssa .....                        | 26 |
| 3.6  | Työhyvinvointia ylläpitävät toimet .....                    | 26 |
| 3.7  | Muita toimia .....                                          | 26 |
| 4.   | Yhteistoiminta .....                                        | 27 |
| 4.1  | Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset ..... | 27 |
| 4.2  | Paikallinen sopiminen .....                                 | 27 |
| 4.3  | Työpaikkademokratia .....                                   | 27 |
| 4.4  | Työsuojelu .....                                            | 28 |

# 1. Johdanto

Henkilöstökertomus kertoo henkilökuntaan liittyvää tietoa edelliseltä vuodelta ja vertailutietoina aiemmilta vuosilta. Henkilöstökertomuksessa kuvataan mm. erilaisten tunnuslukujen avulla henkilöstön tilaa, henkilöstöön kohdistuneita investointeja sekä yhteistoimintaa. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa niin päättäjille kuin kunnan johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle erityisesti kehittämiskohteiden määrittelyn tukemiseksi. Henkilöstökertomuksen sisältö mukailee KT:n suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämisestä. KT:n suositus raportoinnista päivitettiin 2021 ja tämän mukaisena raportointi on tehty seuraavasta henkilöstökertomuksesta lähtien.

Talousarvion yhteydessä hyväksyttävä henkilöstösuunnitelma sisältää suunnitelman tarvittavasta henkilöstön määrästä, osaamisesta ja kehittämiskohteista tuleville vuosille. Henkilöstösuunnitelman toteutum tiedot raportoidaan henkilöstökertomuksessa. Henkilöstökertomuksessa myös kuvataan pääpiirteissään mitä henkilöstön saralla tapahtui vuonna 2024 ja annetaan herätteitä keskusteluun teeman ympärille.

Toimintakertomusvuonna valmistauduttiin 1.1.2025 voimaan tulevaan TE-uudistukseen. Muutoksessa TE-palveluiden järjestämisvastuu siirtyy valtiolta kunnille. Uudistuksen myötä TE-palveluista tulee osa jokaisen kunnan lakisääteisiä tehtäviä ja sitä kautta osa jokaisen kunnan peruspalveluja. Uudistuksen vuoksi käytiin yhteistoimintaneuvotteluja ns. jatkuvan neuvottelun periaatteella.

Hallitus hyväksyi Henkilöstön palkitseminen -ohjeen 19.6.2023 ja sitä aloitettiin noudattamaan 1.1.2024. Uusia palkitsemismuotoja ovat kertapalkkiot (pika-, kannustus-, kehittämis- ja rekrytointipalkkio) ja merkkipäivämuistamiset (syntymäpäivä, palveluaika, palvelussuhteen päättymisen ja eläköityminen).

Kunnanhallitus päätti 26.8.2024 (§ 188) option käytöstä työterveyspalveluiden hankinnassa. Työterveyspalveluiden 29.10.2021 allekirjoitetun sopimuksen sopimuskausi päättyi

31.12.2024 ja sopimuksen mukaan sopimusta voitiin jatkaa toistaiseksi voimassa olevalla optiokaudella.

Hämeenkyrön kunnanhallitus päätti 28.10.2024 (§ 253) luopua vakanssirekisterin käytöstä. Vakanssirekisteri oli käytössä vuodesta 2014. Kymmenen vuoden aikana toistaiseksi voimassa olevassa virka- tai työsuhhteessa olevan henkilöstön määrä vähentyi 45 prosenttia, joka selittyy sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksella. Ajan myötä rekisterin luotettavuus oli laskenut ja rekisterin ylläpidosta ei enää ollut käytännön hyötyä esihenkilötyön tukijärjestelmänä.

Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus sisälsi 1.2.2024 voimaan tulleen kehittämisohjelmaerän. Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus sisälsi 1.5.2024 voimaan tulleen yleiskorotuksen. Kaikki kunta-alan virka- ja työehtosopimukset sisälsivät 1.6.2024 voimaan tulleet yleiskorotuksen, paikallisen järjestelyerän ja paikallisen kehittämisohjelmaerän. Lisäksi kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus sisälsi 1.6.2024 voimaan tulleen keskitetyn kehittämisohjelmaerän.

Uudistettu henkilöstökysely toteutettiin vuodenvaihteessa 2024–2025. Kyselyn tuloksista raportoidaan vuoden 2025 henkilöstökertomuksessa.

## **2. Henkilöstön tila**

### **2.1 Henkilöstömäärä**

Kunnan palveluksessa oli palvelussuhteessa 31.12.2024 yhteensä 395 (395) työntekijää, joista toistaiseksi voimassa olevia viran- ja toimenhaltijoita sekä tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 317 (310). Henkilöstömäärässä on mukana myös ne viranhaltijat/työntekijät, jotka eivät ole aktiivisyydessä, mutta heidän palvelussuhteensa oli voimassa 31.12.2024. Toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa oli yhteensä 125 ja työsopimussuhteisia 192 henkilöä. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, sillä lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakituisen henkilöstön poissa ollessa.

Taulukko 1. Palvelussuhteet 31.12.2024

| Palvelussuhde                  | yhteensä   | naiset     | miehet    | yhteensä<br>2023 |
|--------------------------------|------------|------------|-----------|------------------|
| Vakituinen                     | 317        | 256        | 61        | 312              |
| Määräaikaiset                  | 51         | 36         | 15        | 51               |
| - joista työllistettyjä        | 8          | 4          | 4         | 8                |
| - joista oppisopimuksella      | 0          | 0          | 0         | 0                |
| - joista muita työllistettäviä | 0          | 0          | 0         | 0                |
| Sijaiset                       | 27         | 26         | 1         | 32               |
| <b>Yhteensä</b>                | <b>395</b> | <b>318</b> | <b>77</b> | <b>395</b>       |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Taulukko 2. Vakituinen henkilöstö

| Vakituinen henkilöstö palvelualueittain | 2024       | 2023       | 2022       | 2021       | 2020       |
|-----------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Hallintopalvelut                        | 14         | 11         | 16         | 15         | 16         |
| Sivistyspalvelut                        | 232        | 230        | 239        | 239        | 244        |
| - opettajat*                            | 138        | 137        | 136        | 137        | 105        |
| - muu henkilöstö                        | 94         | 93         | 103        | 102        | 139        |
| Elinympäristöpalvelut**                 | 71         | 71         | 84         | 69         | 75         |
| - kk-palkkaiset                         | 59         | 56         | 66         | 51         | 56         |
| - tuntipalkkaiset                       | 12         | 15         | 18         | 18         | 19         |
| <b>Yhteensä</b>                         | <b>317</b> | <b>312</b> | <b>339</b> | <b>323</b> | <b>335</b> |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. varhaiskasvatuksen opettajat

\*\*sis. vesihuoltolaitoksen

Taulukko 3. Palvelussuhteet palvelualueittain

| Palvelussuhteet palvelualueittain<br>31.12.2024 | Vakituinen | Määrä-<br>aikainen | Sijainen  | Työllis-<br>tetyt | Muut     | Yht.       |
|-------------------------------------------------|------------|--------------------|-----------|-------------------|----------|------------|
| Hallintopalvelut                                | 14         | 1                  | 0         | 0                 | 0        | 15         |
| Sivistyspalvelut                                | 232        | 38                 | 22        | 1                 | 0        | 293        |
| Elinympäristöpalvelut*                          | 71         | 4                  | 5         | 7                 | 0        | 87         |
| <b>Yhteensä</b>                                 | <b>317</b> | <b>43</b>          | <b>27</b> | <b>8</b>          | <b>0</b> | <b>395</b> |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\* sis.vesihuoltolaitoksen

Taulukko 4. Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain

| Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain | 2024      | 2023      | 2022      | 2021      | 2020      |
|--------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Hallintopalvelut                           | 1         | 0         | 4         | 4         | 0         |
| Sivistyspalvelut                           | 61        | 73        | 59        | 70        | 57        |
| Elinympäristö                              | 16        | 10        | 13        | 23        | 10        |
| <b>Yhteensä</b>                            | <b>78</b> | <b>83</b> | <b>76</b> | <b>97</b> | <b>67</b> |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## 2.2 Osa-aikatyö

Kunnan 317 toistaiseksi voimassa olevasta palvelussuhteesta on 38 osa-aikaisia. Osa-aikaisuus voi johtua tehtävän osa-aikaisuudesta, osa-aikaisesta hoitovapaasta, osa-aikaeläkkeestä, työntekijän omasta pyynnöstä tai muista syistä.

Taulukko 5. Palvelussuhteen luonne ja osa-aikaisuuden peruste

| 2024 Palvelussuhteen luonne<br>(kokoaikainen, osa-aikainen ja syy) |               |                   | Osa-aikaisuuden peruste |                         |                       |                         |               |                        |
|--------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------|------------------------|
| 31.12.2024                                                         | Koko-aikainen | Osa-aikaiset yht. | Osa-aikainen            | Muu osa-aik. oma pyyntö | Osittainen hoitovapaa | Osatyö-kyvyttömyyseläke | Osa-aikaeläke | Osittainen sairausloma |
| <i>vakituinen (N=317)</i>                                          | 279           | 38                | 21                      | 4                       | 4                     | 5                       | 2             | 2                      |
| %                                                                  | <b>88,0 %</b> | <b>12,0 %</b>     | <b>6,6 %</b>            | <b>1,3 %</b>            | <b>1,3 %</b>          | <b>1,6 %</b>            | <b>0,6 %</b>  | <b>0,6 %</b>           |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## 2.3 Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tiettynä päivänä (henkilöstökertomuksessa käytetty ajankohtana 31.12.2024, HTV2).

Kunta- ja hyvinvointialue työnantaja päivitti 2021 henkilöstöraportointisuositustaan, jota on noudatettu henkilöstökertomuksen raportoinnissa vuodesta 2022 alkaen.

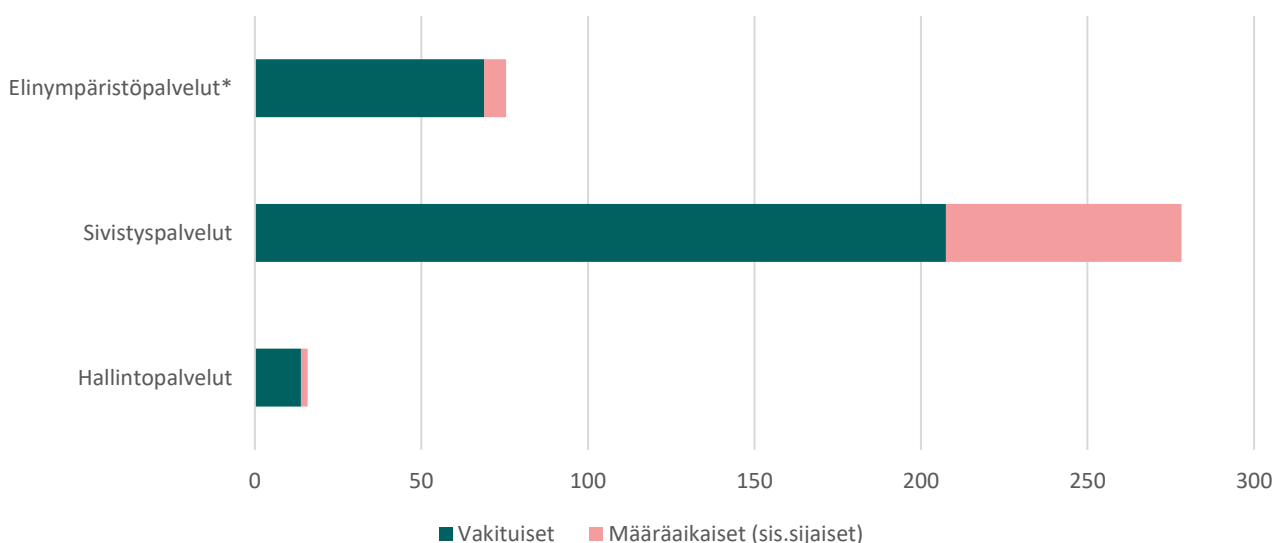
Raportointivuodesta 2022 alkaen on henkilöstön työpanosta seurattu käyttämällä henkilöstötietojärjestelmästä saatavaa "HTV2", jolla raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 0,50 %, koko vuoden työssä=0,5 henkilötyövuosi).

Vakituisen henkilöstön HTV2 mukainen työpanos oli 288,33 (277,97) ja määräaikaisen henkilöstön (sisältää sijaiset) vastaava työpanos oli 79,29 (83,63). Yhteensä HTV2 oli vuonna 2024 367,62 (361,60)

Teoreettinen HTV2 = Palkallisten palveluksessa  
olopäivät kalenteripäivinä / 365 \* osa-aika% / 100

Seuraavassa taulukossa on esitetty HTV palvelualueittain sisältäen vakituiset ja määräaikaiset.

*Taulukko 6. Henkilötyövuosimäärät palvelualueittain*



*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

*\*sis. vesihuoltolaitoksen*

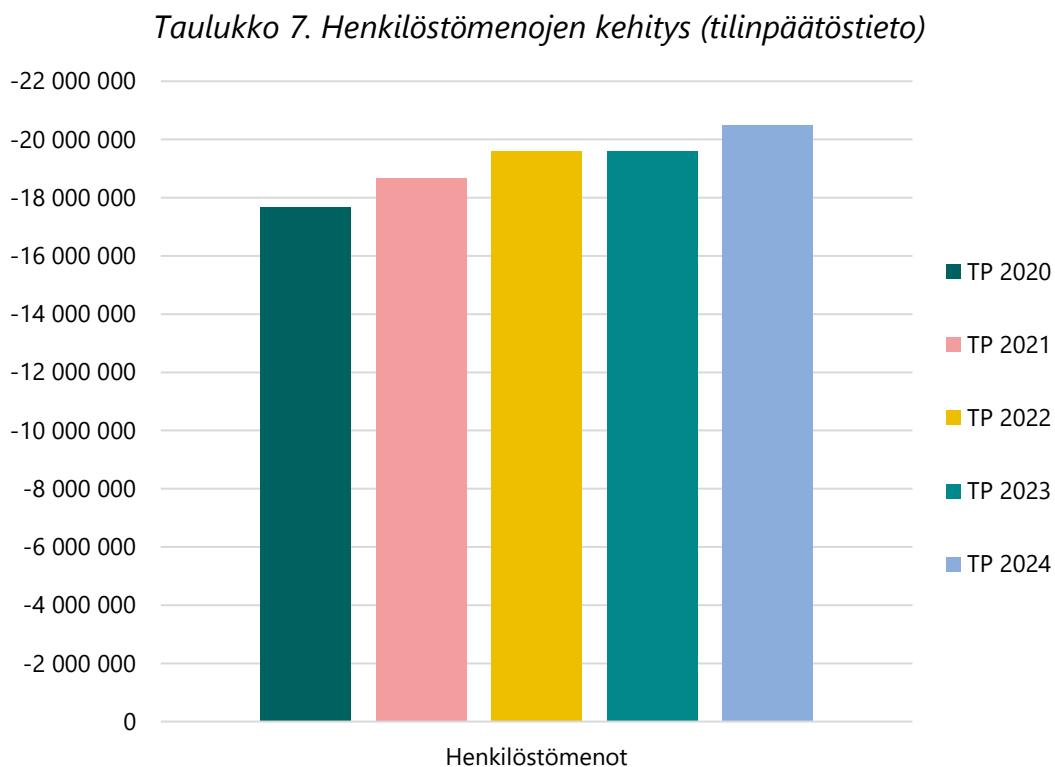
## 2.4 Vuokratyövoiman käyttö

Tavoitteena on ollut pitää vuokratyövoiman käyttö ja sen käyttökustannukset maltillisena. Toimintakertomusvuonna ei käytetty vuokratyövoimaa.

## 2.5 Henkilökustannukset ja maksetut palkat

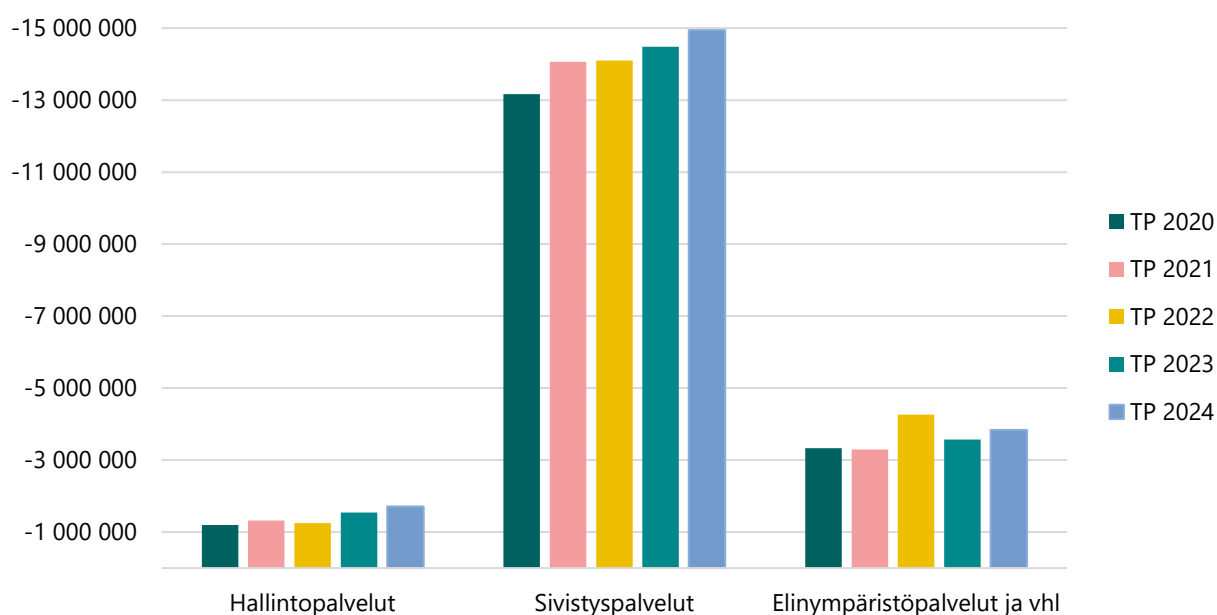
Henkilöstömenot olivat vuonna 2024 yhteensä 20 492 000 euroa. Henkilöstömenot sisältävät palkkamenojen lisäksi työnantajan lakisääteiset sivukulut.

Raportoinnissa on vuosilta 2020–2022 poistettu hyvinvointialueelle siirtyneen perusturvapalveluiden osuus.



*lähde: Accuna*

Taulukko 8. Henkilöstömenojen kehitys palvelualueittain



lähde: Accuna

Koko kunnan henkilöstömenot olivat 20 492 000 euroa (toteumaprosentti 103,5 %, ylitti talousarvion 702 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 16 840 000 euroa (toteuma 105,2 %). Muut henkilöstömenot olivat 3 828 000 euroa (toteuma 101,6 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 177 000 euroa. Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 895 000 eurolla.

Valtakunnallinen virka- ja työehtosopimusratkaisu vuosille 2022–2025 näkyy palkkamenojen kehityksessä.

Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus sisälsi 1.2.2024 voimaan tulleen kehittämisohjelmaerän, 0,119 %.

Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus sisälsi 1.5.2024 voimaan tulleen yleiskorotuksen, 0,77 %.

Kaikki kunta-alan virka- ja työehtosopimukset sisälsivät 1.6.2024 voimaan tulleita palkankorotuksia. Yleiskorotukset (Ovtes 1,5 % ja muut 2,27 %), paikallisen järjestelyerän (0,73 %) ja paikallisen kehittämisohjelmaerän (Ovtes osio G 0,6 %, TS 0,881 % ja muut 1 %). Lisäksi kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (osio G) sisälsi 1.6.2024 voimaan tulleen keskitetyn kehittämisohjelmaerän 0,32 %.

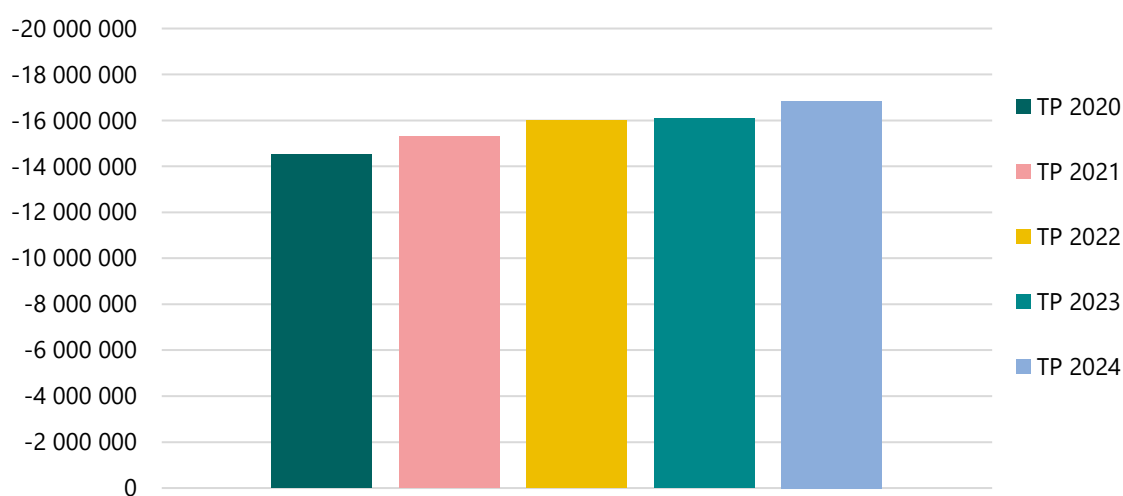
Taulukko 9. Maksetut palkat ja palkkiot

| Maksetut palkat ja palkkiot<br>(1 000 €) | 2020          | 2021          | 2022          | 2023          | 2024          |
|------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Hallintopalvelut                         | 953           | 1 045         | 995           | 915           | 965           |
| Sivistyspalvelut                         | 10 803        | 11 563        | 11 532        | 12 152        | 12 602        |
| Elinympäristöpalvelut*                   | 2 768         | 2 687         | 3 486         | 3 009         | 3 273         |
| <b>Yhteensä</b>                          | <b>14 524</b> | <b>15 295</b> | <b>16 014</b> | <b>16 077</b> | <b>16 840</b> |

Lähde: Accuna

\*sis. vesihuoltolaitoksen

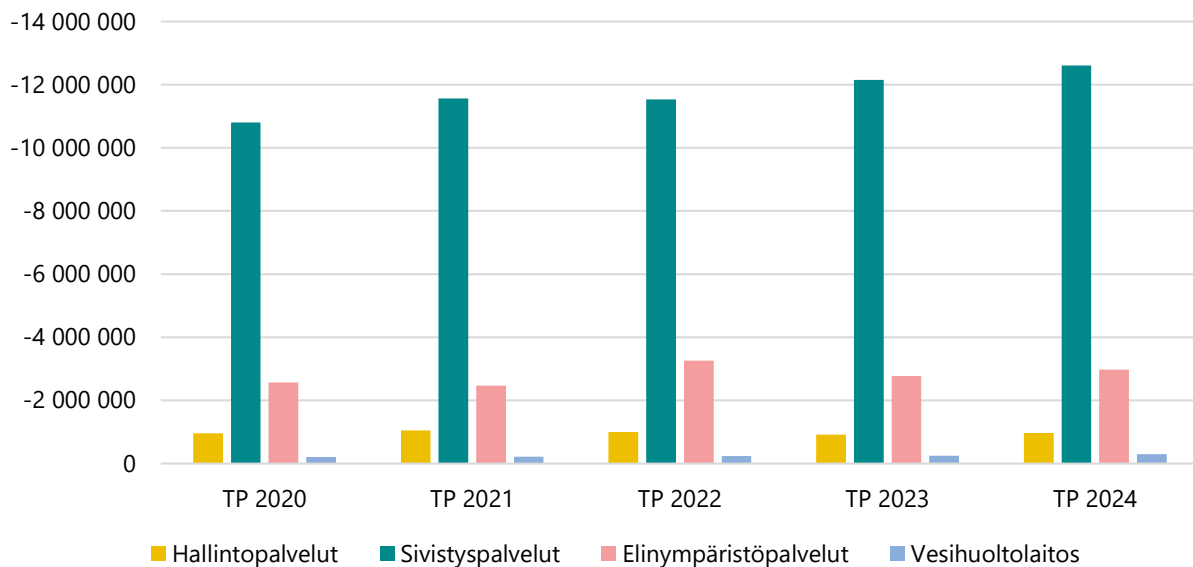
Taulukko 10. Maksetut palkat ja palkkiot yhteensä



Accuna

lähde:

Taulukko 11. Palkat ja palkkiot, palvelualueet



*Lähde: Accuna*

## Henkilöstö- ja palkkamenojen palvelualuekohtaiset yhteenvedot

### SIVISTYSPALVELUT

Sivistyspalvelujen henkilöstömenot olivat 14 941 000 euroa (toteumaprosentti 104,1 %, ylitti talousarvion 589 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 12 602 000 euroa (toteuma 105,3 %).

Muut henkilöstömenot olivat 2 456 000 euroa (toteuma 103,2 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 118 000.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 458 000 euroa.

Varhaiskasvatuksen henkilöstömenot olivat 4 952 000 euroa (toteumaprosentti 103,6 %, ylitti talousarvion 171 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 4 193 000 euroa (toteuma 105,2 %).

Muut henkilöstömenot olivat 822 000 euroa (toteuma 103,5 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 63 000.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 16 700 euroa.

Perusopetuksen henkilöstömenot olivat 8 105 000 euroa (toteumaprosentti 104,9 %, ylitti talousarvion 381 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 6 824 000 euroa (toteuma 105,9 %).

Muut henkilöstömenot olivat 1 331 000 euroa (toteuma 103,7 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 49 000.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 394 000 euroa.

Lukion henkilöstömenot olivat 785 000 euroa (toteumaprosentti 100,3 %, ylitti talousarvion 3 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 658 000 euroa (toteuma 100,8 %).

Muut henkilöstömenot olivat 127 000 euroa (toteuma 97,8 %).

Henkilöstökorvauksia ei maksettu.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 11 000 euroa.

Vapaa-aikapalvelujen henkilöstömenot olivat 807 000 euroa (toteumaprosentti 101,7 %, ylitti talousarvion 13 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 680 000 euroa (toteuma 102,7 %).

Muut henkilöstömenot olivat 133 000 euroa (toteuma 100,8 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 6 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 26 000 euroa.

## ELINympäristöPALVELUT JA VESIHUOLTOLAITOS

Elinympäristöpalveluiden henkilöstömenot olivat 3 490 000 euroa (toteumaprosentti 100,5 %, ylitti talousarvion 19 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 2 979 000 euroa (toteuma 103,1 %).

Muut henkilöstömenot olivat 571 000 euroa (toteuma 99,8 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 59 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 207 000 euroa.

Hallinto- ja toimistopalveluiden henkilöstömenot olivat 474 000 euroa (toteumaprosentti 104,1 %, ylitti talousarvion 15 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 321 000 euroa (toteuma 105,8 %).

Muut henkilöstömenot olivat 58 000 euroa (toteuma 103,9 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 5 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 43 000 euroa.

Tilapalveluiden henkilöstömenot olivat 442 000 euroa (toteumaprosentti 107,1 %, ylitti talousarvion 29 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 379 000 euroa (toteuma 110,3 %).

Muut henkilöstömenot olivat 73 000 euroa (toteuma 106,5 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 11 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot pienenivät 2 000 euroa.

Ateria- ja puhtauspalveluiden henkilöstömenot olivat 1 082 000 euroa (toteumaprosentti 96,0 %, alitti talousarvion 45 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 932 000 euroa (toteuma 100,1 %).

Muut henkilöstömenot olivat 185 000 euroa (toteuma 99,5 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 34 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 3 000 euroa.

Yhdyskuntatekniikan henkilöstömenot olivat 288 000 euroa (toteumaprosentti 91,6 %, (alitti talousarvion 27 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 245 000 euroa (toteuma 93,3 %).

Muut henkilöstömenot olivat 46 000 euroa (toteuma 87,3 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 2 euroa.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 10 000 euroa.

Ympäristöpalveluiden henkilöstömenot olivat 422 000 euroa (toteumaprosentti 112,0 %, (ylitti talousarvion 45 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 354 000 euroa (toteuma 112,7 %).

Muut henkilöstömenot olivat 67 000 euroa (toteuma 107,6 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 1 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 54 000 euroa.

Elinkeinopalveluiden henkilöstömenot olivat 882 000 euroa (toteumaprosentti 100,1 %, (ylitti talousarvion 1 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 748 000 euroa (toteuma 101,7 %).

Muut henkilöstömenot olivat 142 000 euroa (toteuma 96,7 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 7 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 185 000 euroa.

Vesihuoltolaitoksen henkilöstömenot olivat 351 000 euroa (toteumaprosentti 134,0 %, (ylitti talousarvion 89 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 294 000 euroa (toteuma 134,7 %).

Muut henkilöstömenot olivat 57 000 euroa (toteuma 130,3 %).

Henkilöstökorvauksia ei maksettu.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 61 000 euroa.

## HALLINTOPALVELUT

Hallintopalveluiden henkilöstömenot olivat 1 710 000 euroa (toteumaprosentti 100,3 %, (alitti talousarvion 5 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 964 000 euroa (toteuma 103,3 %).

Muut henkilöstömenot olivat 745 000 euroa (toteuma 96,7 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 7 euroa.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 168 000 euroa.

Toimielimet ja johto henkilöstömenot olivat 413 000 euroa (toteumaprosentti 105,8 %, (ylitti talousarvion 23 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 359 000 euroa (toteuma 104,5 %).

Muut henkilöstömenot olivat 54 000 euroa (toteuma 115,3 %).

Henkilöstökorvauksia ei maksettu.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 79 000 euroa.

Hallinnon tukipalvelut henkilöstömenot olivat 1 297 000 euroa (toteumaprosentti 98,7 %, (alitti talousarvion 17 000 eurolla).

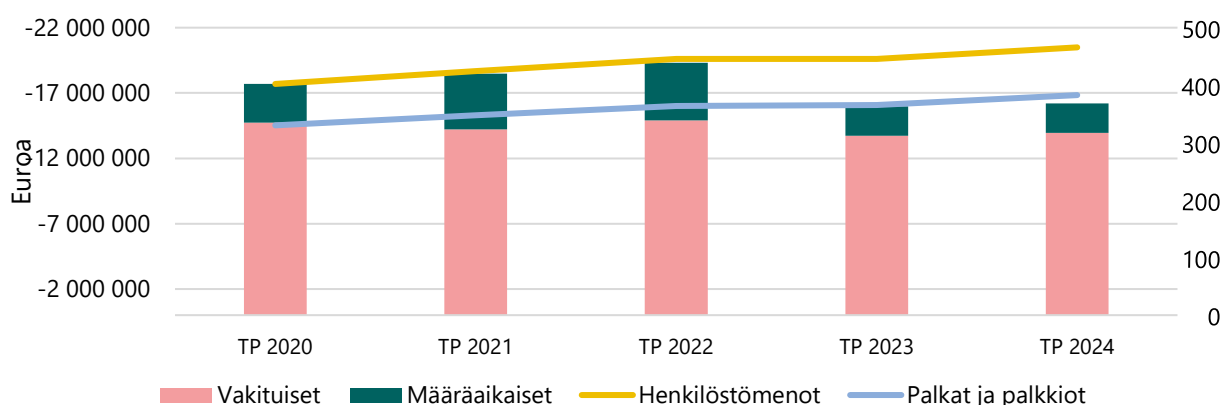
Palkat ja palkkiot olivat 606 000 euroa (toteuma 102,6 %).

Muut henkilöstömenot olivat 691 000 euroa (toteuma 95,5 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 7 euroa.

Tilinpäätökseen 2023 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 79 000 euroa.

*Taulukko 12. Henkilöstömenojen sekä henkilöstömäärien kehitys, koko kunta*



*lähde: Accuna ja Populus*

## 2.6 Sopimusalat

Kuntien viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaisein työntekijöihin sovelletaan kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Muiden sopimusalojen sopimukset pohjautuvat KVTES:n ja niissä on erikseen mainittu missä asioissa KVTES:ä noudatetaan.

*Taulukko 13. Vakituinen henkilöstö sopimusaloittain*

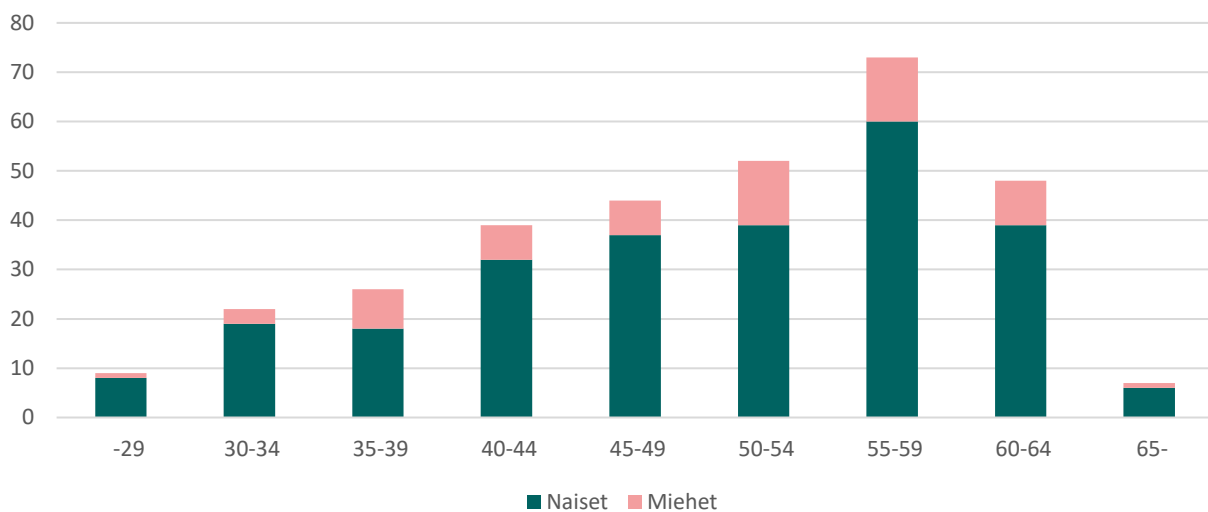
| Sopimusala             | Virkasuhde | Työsopimussuhde | Yht.       |
|------------------------|------------|-----------------|------------|
| KVTES (yleinen)        | 21         | 136             | 157        |
| OVTES (opetusala)      | 96         | 41              | 137        |
| TS (tekninen)          | 8          | 3               | 11         |
| TTES (tuntipalkkaiset) | 0          | 12              | 12         |
| <b>Yhteensä</b>        | <b>125</b> | <b>192</b>      | <b>317</b> |

*lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

## 2.7 Henkilöstön ikä ja sukupuolirakenne

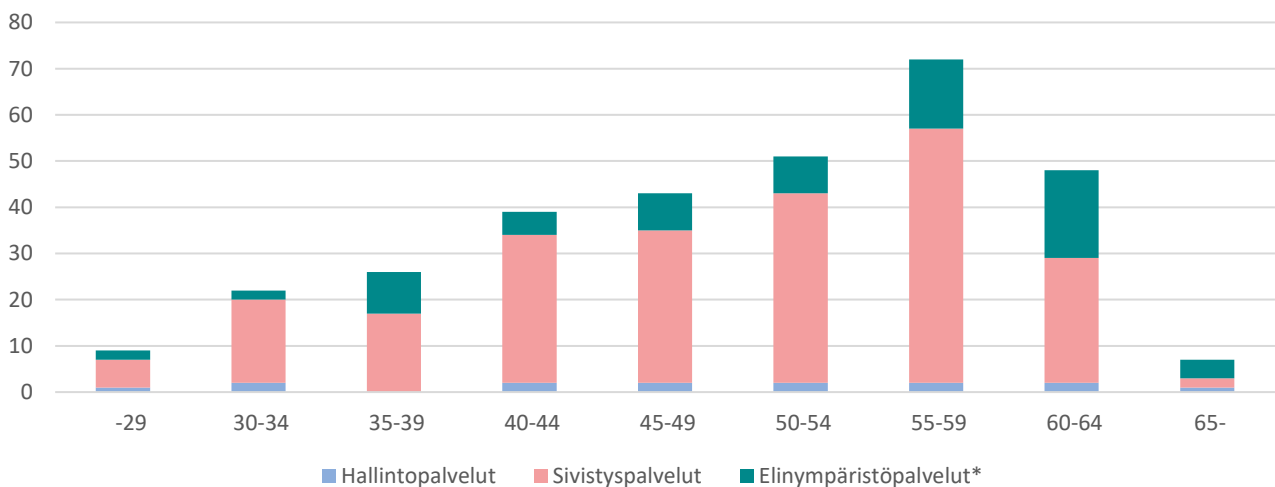
Kunnan vakituisen henkilökunnan keski-ikä oli 49,8 vuotta (2023 49,9). Naisten keski-ikä oli 49,8 vuotta ja miesten 49,8 vuotta. Kunnan henkilöstörakenne on naisvaltaista, vakituisesta henkilöstöstä 80,6 % on naisia.

*Taulukko 14. Ikä- ja sukupuolijakauma (vakituinen henkilöstö)*



*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

*Taulukko 15. Ikäjakauma palvelualueittain (vakituinen henkilöstö)*



*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

*\*sis. vesihuoltolaitoksen*

## 2.8 Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika

Vuoden 2024 aikana päättyi 17 vakituista palvelussuhdetta: palveluksesta irtisanoutui 9 henkilöä ja 8 henkilöä siirtyi kokoaikaiselle eläkkeelle. Kaikki irtisanoutumiset ja eläköitymiset koskivat Sivistyspalveluja. Uusia vakituisia palvelussuhteita solmittiin 22.

Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden lukumäärät edellisen vuoden (2023) lopun vakituisen henkilöstön kokonaismäärään (312).

*Taulukko 16. Tulo- ja lähtövaihtuvuus (vakituinen henkilöstö)*

| Vakituiset                 | Lukumäärä | Vaihtuvuus% |
|----------------------------|-----------|-------------|
| Alkaneet palvelussuhteet   | 22        | 7,1         |
| Päättyneet palvelussuhteet | 17        | 5,4         |

*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

## 2.9 Työterveyshuolto

Kunnan henkilökunnan työterveyshuolto on toimintakertomusvuonna hankittu Pihlajalinna Oy:stä. Työterveyshuolto jakaantuu lakisääteiseen ehkäisevään työterveyshuoltoon ja työnantajalle vapaaehtoiseen sairaanhoitoon. Työnantajan tarjotessa molempia palveluja yleisesti tavoitellaan 40 % käyttöä ehkäisevään työterveyshuoltoon ja 60 % sairaanhoidollisiin palveluihin. Työterveyshuollon toiminta ja palvelun sisältö on määritelty tarkemmin toimintasuunnitelmassa ja se sisälsi vuonna 2024 lakisääteisen ennaltaehkäisevän palvelun lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon sekä erikoislääkärien konsultaatiot työkyvyn ja hoitomahdollisuuksien arvioimiseksi.

Vuonna 2024 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 266 629,07 euroa, mistä Kela korvaa noin 130 000 euroa (Kelan korvauspäätös ei ollut saapunut henkilöstökertomuksen valmistumiseen mennessä). Työterveyshuollon kustannukset nousivat yhteensä 13,5 % vuoteen 2023 verrattuna. Korvausluokka II (sairaanhoito ja muut terveydenhuollon kustannukset) nousi 7,7 %.

Taulukko 18. Työterveyshuollon kustannukset

|                                                                              |                               |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>Työterveyshuollon kustannukset yhteensä</b>                               | 266 629,07 €                  |
| <b>Korvausluokka I kustannukset</b>                                          | 136 909,50 €                  |
| <b>Korvausluokka II kustannukset</b>                                         | 129 719,57 €                  |
| <b>Kelakorvaus yhteensä</b>                                                  | <i>ei lopullista päätöstä</i> |
| <b>Kelakorvaus luokassa I yhteensä/<br/>per vakituinen työntekijä (317)</b>  |                               |
| <b>Kelakorvaus luokassa II yhteensä/<br/>per vakituinen työntekijä (317)</b> |                               |

Työterveyshuollon palveluiden saatavuus säilyi hyvällä tasolla. Osana toimintaa hyödynnettiin etäpalveluja, esim. psykologi- ja lääkärivastaanottojen myötä palveluntuottajan muista toimipisteistä. Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuraamiseksi tehtyjen terveystarkastuskäyntien ja tutkimusten sekä sairaanhoitokäyntien ja tutkimusten lukumäärien tarkempi erittely on tehty Työterveyshuollon toimintatilasto - taulukossa.

Työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti tekivät tarkastuskäyntejä työpaikoille ja antoivat ohjeita ja lausuntoja työympäristöön liittyvissä asioissa. Työpsykologin palveluita käytettiin harkinnanvaraisesti mm. haastavissa työyhteisötilanteissa ja työnohjauksessa. Palveluiden sisältöä kehitettiin yhteistyössä palveluntuottajan kanssa. Työterveyshoitaja osallistui yhteistyötoimikunnan kokouksiin.

Henkilöstöpäällikkö osallistui aiempien vuosien tapaan osatyökykyisten seurantaan työterveyshuollon tukena, käytännössä tämä näkyi mm. osallistumisena yhteisiin kolmikantaneuvotteluihin työterveyshuollon, työntekijän ja esihenkilön kanssa. Terveysperusteisten pidempien (yli 60/90 pv) poissaolojen tilannetta käytiin aktiivisesti läpi henkilöstöpalvelujen ja työterveyshuollon yhteistyönä. Tavoitteena on ollut varmistaa, että kaikki poissaolon tilanteet ovat hoidossa ja asianmukaisten tukitoimien kohteena.

Taulukko 19. Työterveyshuollon toimintatilasto 2023–2024 (käynnit)

| <b>ENNALTAEHKÄISEVÄ<br/>TYÖTERVEYS</b> | <b>2024</b> |     |                 | <b>2023</b> |     |                 |
|----------------------------------------|-------------|-----|-----------------|-------------|-----|-----------------|
|                                        | Lähi        | Etä | <b>Yhteensä</b> | Lähi        | Etä | <b>Yhteensä</b> |
| Yleislääkäri                           | 519         | 90  | <b>609</b>      | 473         | 67  | <b>540</b>      |
| Erikoislääkäri                         | 11          | 0   | <b>11</b>       | 12          | 0   | <b>12</b>       |
| Terveystenhoitaja                      | 110         | 123 | <b>233</b>      | 168         | 0   | <b>168</b>      |
| Fysioterapeutti                        | 165         | 27  | <b>192</b>      | 130         | 9   | <b>139</b>      |
| Psykologi                              | 80          | 13  | <b>93</b>       | 71          | 1   | <b>72</b>       |
| Muu                                    | 2           | 0   | <b>2</b>        | 2           | 0   | <b>2</b>        |
| Laboratoriotutkimukset                 | 233         | 0   | <b>233</b>      | 233         | 0   | <b>233</b>      |
| Radiologiatutkimukset                  | 15          | 0   | <b>15</b>       | 14          | 0   | <b>14</b>       |
|                                        | 1135        | 253 | <b>1388</b>     | 1103        | 77  | <b>1180</b>     |

| <b>SAIRAANHOITO</b>    | <b>2024</b> |     |                 | <b>2023</b> |     |                 |
|------------------------|-------------|-----|-----------------|-------------|-----|-----------------|
|                        | Lähi        | Etä | <b>Yhteensä</b> | Lähi        | Etä | <b>Yhteensä</b> |
| Yleislääkäri           | 828         | 298 | <b>1126</b>     | 658         | 159 | <b>817</b>      |
| Erikoislääkäri         | 61          | 5   | <b>66</b>       | 49          | 7   | <b>56</b>       |
| Terveystenhoitaja      | 93          | 212 | <b>305</b>      | 76          | 226 | <b>302</b>      |
| Fysioterapeutti        | 1           | 0   | <b>1</b>        | 0           | 0   | <b>0</b>        |
| Psykologi              | 0           | 0   | <b>0</b>        | 0           | 0   | <b>0</b>        |
| Muu                    | 0           | 0   | <b>0</b>        | 0           | 0   | <b>0</b>        |
| Laboratoriotutkimukset | 920         | 0   | <b>920</b>      | 973         | 0   | <b>973</b>      |
| Radiologiatutkimukset  | 107         | 0   | <b>107</b>      | 100         | 0   | <b>100</b>      |
|                        | 2010        | 515 | <b>2525</b>     | 1856        | 392 | <b>2248</b>     |

Lähde: työterveyshuolto

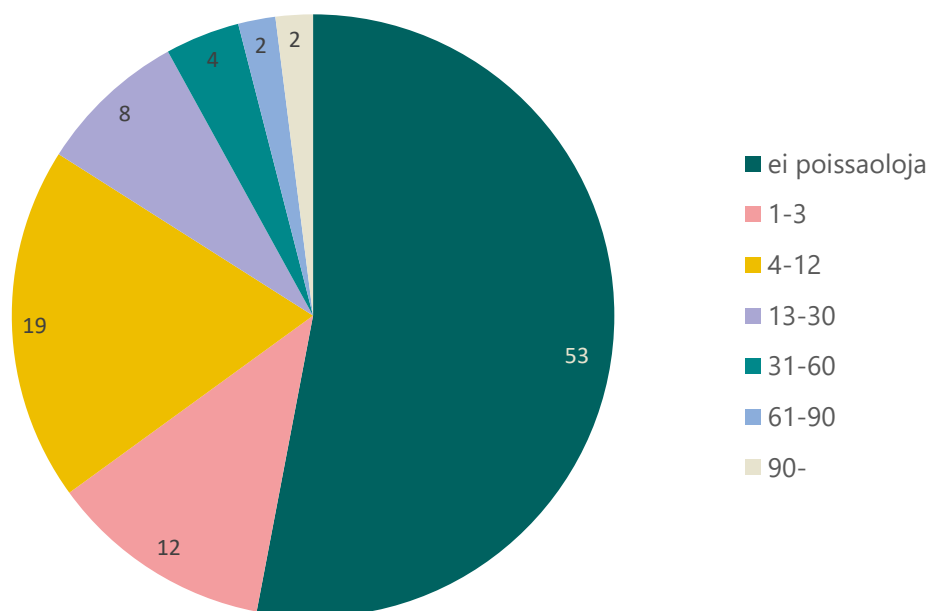
## 2.10 Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto

Uudelleensijoittaminen on pysyvä siirto uuteen työhön. Uudelleensijoittamistarve johtuu joko terveydellisistä syistä tai tehtävien uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä ja mahdollisuus koskee vakituksessa palvelussuhteessa olevia henkilöitä. Kertomusvuonna pysyviä uudelleensijoittamisia tehtiin yksi. Määräaikaista sijoituksia toteutettiin, usein taustalla on tarve hakea määräajaksi esim. kevennettyä työtä ja siten mahdollistaa henkilön työskentely joko osa-aikaisesti tai tehtävänkuvan tai työyksikön väliaikaisella muutoksella.

## 2.11 Terveysperusteiset poissaolot

Työterveyshuollon tilastoportaalin tietojen mukaan puolella kunnan henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2024. Kun tarkastelu laajennetaan 1–3 päivän poissaoloihin, käy ilmi, että 65 % henkilöstöllä ei ollut lainkaan tai oli hyvin vähäinen määrä poissaoloja. Työterveyshuollon ja henkilöstöpalvelujen yhteistyön painopiste on erityisesti 4–12 päivän ja 13–30 päivän poissaolojen hallinnassa, minkä lisäksi yhteistyönä seurataan tarkasti yli 60 pv poissaoloja, jotta pitkän poissaolon jälkeen työkykyä tukeva työhön paluu voidaan varmistaa.

Taulukko 20. Terveysprosentti v. 2024



Lähde: Työterveyshuollon tilastoportaali

Kunnan koko henkilökunnalla oli sairauspoissaoloja yhteensä 6267 kalenteripäivää (v. 2023 6039). Näistä päivistä työpäiviä oli 5672. Kun kalenteripäivinä lasketut sairauslomapäivät jaetaan palveluksessa olevien määrällä, saadaan työntekijää kohti 15,9 sairauslomapäivää vuoden aikana. Vuonna 2023 sairauslomapäivien lukumäärä työntekijää kohden oli 15,3.

Taulukko 21. Sairauspoissaolot palvelualueittain, kalenteripäivinä

| Sairauspoissaolot kalenteripäivinä palvelualueittain | Esihenkilön luvalla | Lääkärin, hoitajan tod. | 2/3 palkka | Palkaton | Työtapa-turma | Sairauspoissaolopäivät yhteensä |       |       |       |       |
|------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|------------|----------|---------------|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                                                      |                     |                         |            |          |               | 2024                            | 2023  | 2022  | 2021  | 2020  |
| Hallintopalvelut                                     | 12                  | 12                      | 0          | 0        | 0             | 24                              | 51    | 194   | 45    | 34    |
| Sivistyspalvelut                                     | 1 226               | 2 496                   | 378        | 803      | 176           | 5 079                           | 5 002 | 5 636 | 5 186 | 4 762 |
| Elinympäristö-palvelut*                              | 223                 | 132                     | 517        | 194      | 98            | 1 164                           | 986   | 1 187 | 829   | 2 286 |
| <b>Yhteensä</b>                                      | 1 461               | 2 640                   | 895        | 997      | 274           | 6 267                           | 6 039 | 7 017 | 6 060 | 7 082 |
| <b>Sairauslomapäivät HTV (HTV = 365 pv)</b>          | 4,00                | 7,23                    | 2,45       | 2,73     | 0,75          | 17,17                           | 16,55 | 19,22 | 16,60 | 19,40 |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. vesihuoltolaitoksen

Koko kunnan tasolla sairauspoissaolojen määrä nousi 3,8 % (228 kalenteripäivää) edelliseen vuoteen verrattuna. Lääkärin ja työterveyshoitajan kirjoittamien sairauslomien määrä väheni 18,4 % (596 kalenteripäivää).

Työtapaturmien aiheuttamat poissaolopäivät kasvoivat 315 % (187 kalenteripäivää) edelliseen vuoteen verrattuna. Eniten kasvua oli Sivistyspalveluissa 391 % (131 kalenteripäivää). Elinympäristö-palveluissa kasvua oli 233 % (56 kalenteripäivää). Hallintopalveluissa ei ollut työtapaturmista johtuvia poissaoloja.

Taulukko 22. Sairauslomat palvelualueittain, työpäivinä 2024

| 2024 | Sairauslomat palvelualueittain | SI-päivät työpäivinä | Palv.suhteet 31.12. | SI-päivät/työntekijä | SI-päivät/työntekijä/ muutos%ed.vuosi |
|------|--------------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------------------------|
|      | Hallintopalvelut               | 36                   | 15                  | 2,4                  | 33,62 %                               |
|      | Sivistyspalvelut               | 4036                 | 293                 | 13,8                 | 1,88 %                                |
|      | Elinympäristöpalvelut*         | 1601                 | 87                  | 18,4                 | 67,48 %                               |
|      | <b>Yhteensä</b>                | 5673                 | 395                 | 14,4                 | 13,33 %                               |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. vesihuoltolaitoksen

## 2.12 Muut poissaolot

1.8.2022 voimaan tullut perhevapaaudistus muutti termistöä ja siirtymäkauden ajan raportoinnissa näkyvät sekä vanhan että uuden lainsäädännön mukaiset termit

*Taulukko 23. Muut poissaolot*

| Poissaolon peruste                           | 2024        |      | 2023        |      | 2022        |      |
|----------------------------------------------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
|                                              | kalenteripv | Hlöä | kalenteripv | Hlöä | kalenteripv | Hlöä |
| Hoitovapaa, palkaton                         | 1560        | 10   | 1122        | 10   | 2849        | 19   |
| Vanhempainvapaa, palkaton                    | 1178        | 12   | 1580        | 9    | 1912        | 19   |
| Yksityisasiat, palkaton                      | 1601        | 138  | 2050        | 143  | 2194        | 241  |
| Äitiysvapaa palkallinen                      |             |      |             |      | 1109        | 14   |
| Äitiysvapaa, palkaton                        |             |      |             |      | 470         | 12   |
| Isyysvapaa, palkallinen                      | 12          | 1    |             |      | 41          | 3    |
| Isyysvapaa, palkaton                         |             |      | 41          | 1    | 12          | 2    |
| Raskausvapaa, palkallinen                    | 106         | 3    | 387         | 9    | 286         | 6    |
| Raskausvapaa, palkaton                       | 94          | 1    |             |      |             |      |
| Vanhempainvapaa palkallinen                  | 134         | 4    | 294         | 9    | 164         | 6    |
| Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen           | 328         | 62   | 369         | 67   | 766         | 155  |
| Tilapäinen hoitovapaa, palkaton              | 6           | 5    | 21          | 7    | 11          | 8    |
| Tartuntatautilain muk.poissaolo, palkallinen |             |      | 9           | 2    | 995         | 162  |

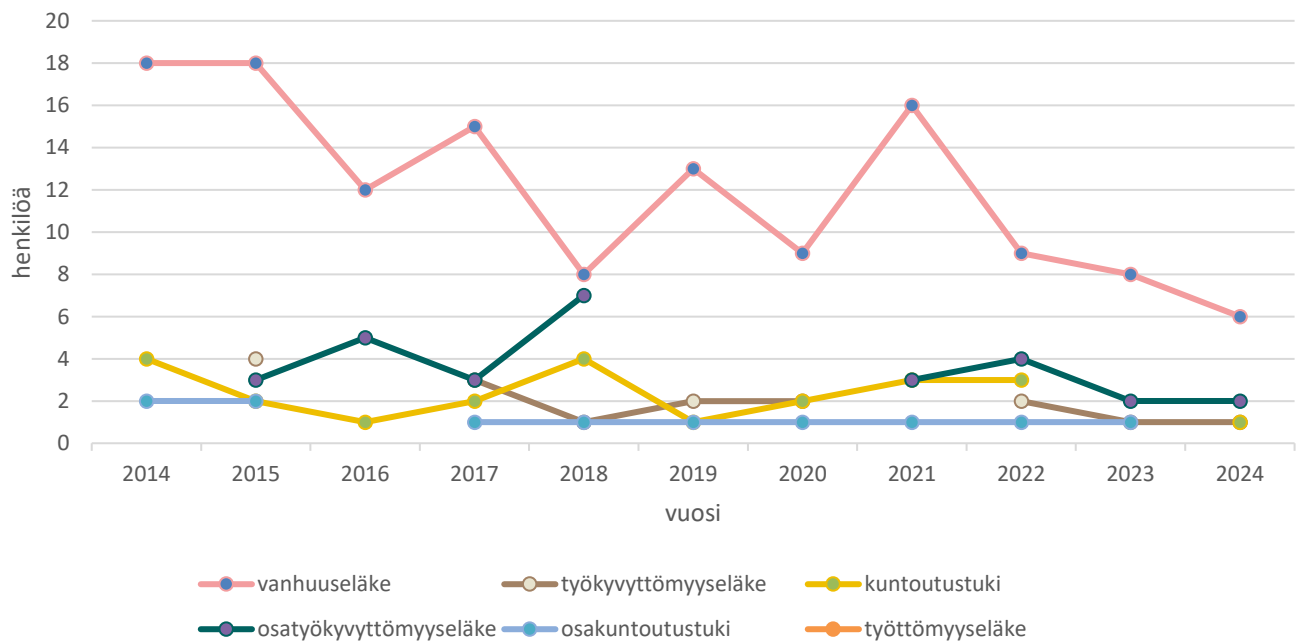
|                     |     |    |     |    |     |    |
|---------------------|-----|----|-----|----|-----|----|
| Palkaton vapaa 2024 | 99  | 27 | 264 | 46 | 246 | 46 |
| Lomarahavapaa       |     |    | 54  | 4  | 216 | 25 |
| Säästövapaa         | 154 | 23 | 113 | 14 | 588 | 47 |
| Loppuloma           | 119 | 15 | 55  | 11 | 215 | 26 |

*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

## 2.13 Eläköityminen

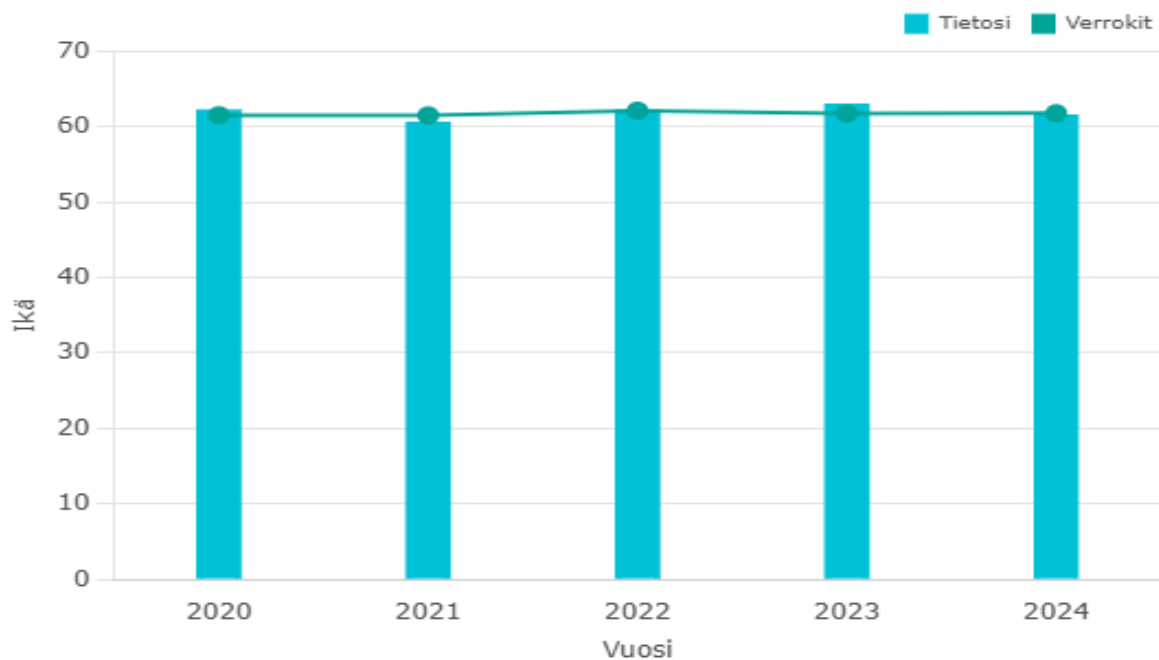
Vuonna 2024 Hämeenkyrön kunnan palveluksesta siirtyi Kevan tilastotiedon mukaan vanhuuseläkkeelle 6 henkilöä, joiden keski-ikä oli 64,2 vuotta (v. 2023 63,3 vuotta). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi henkilö ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle kaksi henkilöä. Määräaikaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään nimeä kuntoutustuki (yksi henkilö) ja määräaikaisen osatyökyvyttömyys-eläkkeen nimi on osakuntoutustuki (yksi henkilö). Kuntoutustuki ja osakuntoutustuki myönnetään, jos arvioidaan, että työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla.

*Taulukko 24. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2014–2024*



*Lähde: Kevan tilastopalvelu*

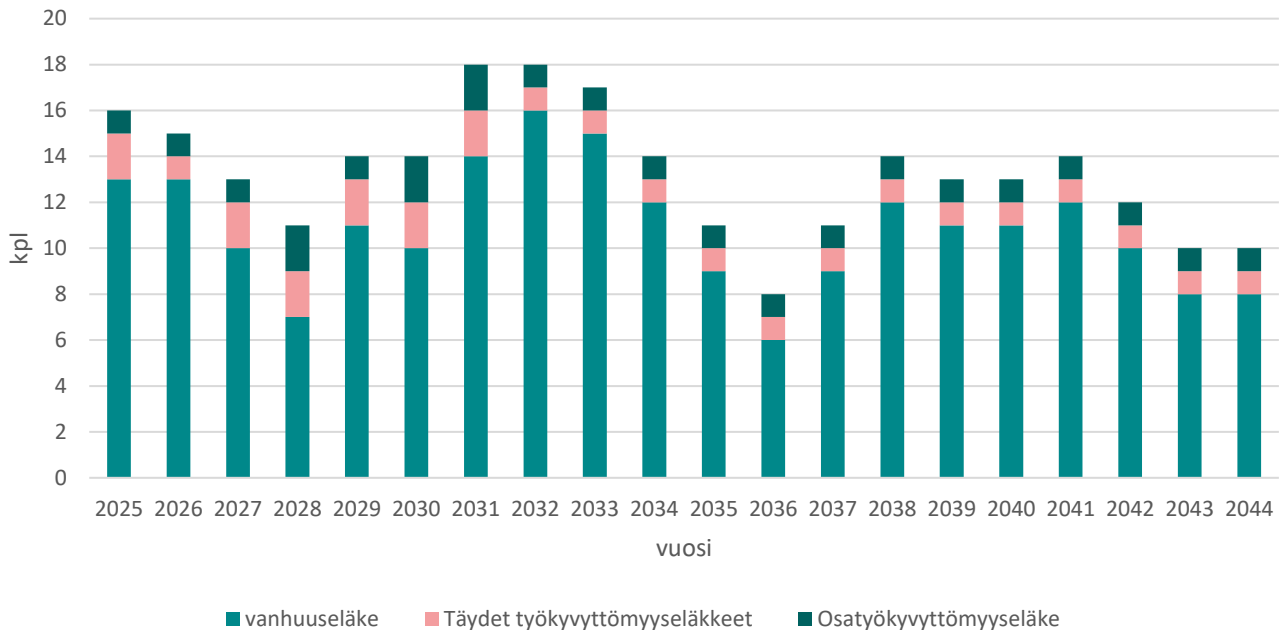
Taulukko 25. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä v. 2020–2024



Lähde: Kevan tilastopalvelu

Keva on myös tehnyt eläköitymisennusteen, joka perustuu vuoden 2024 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Taulukko 26. Eläköitymisennuste 2025–2044



Lähde: Kevan tilastopalvelu

## 2.14 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kunnanhallitus, johtoryhmä, yhteistyötoimikunta ja työsuojeluvaltuutetut seuraavat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden toteutumista kunnassa. Käytössä on vuonna 2022 päivitetty henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.

## 3. Investoinnit henkilöstöön

### 3.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Taulukko 27. Koulutuspäivien jakautuminen (työpäivinä)

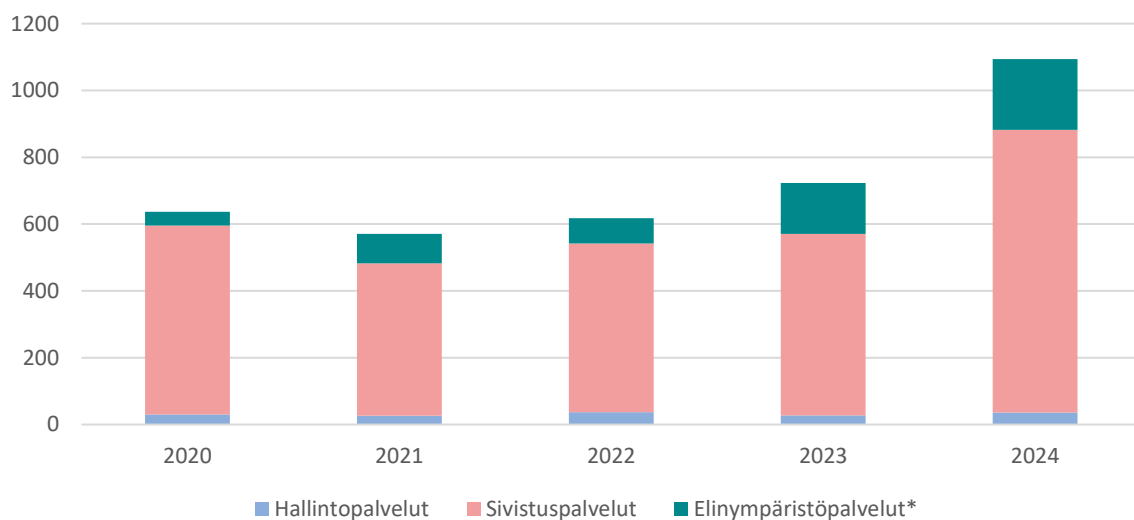
|                        | 2024 | 2023 |
|------------------------|------|------|
| Palkallinen koulutus   | 690  | 518  |
| Lakisääteinen koulutus | 22   | 17   |

|                               |             |            |
|-------------------------------|-------------|------------|
| Veso – koulutus OVTES         | 275         | 151        |
| Oppisopimuskoulutus, palkall. | 18          | 7          |
| Oppisopimuskoulutus, palkaton | 0           | 0          |
| Palkaton koulutus             | 75          | 19         |
| Luottamusmieskoulutus         | 14          | 11         |
| <b>Yhteensä</b>               | <b>1094</b> | <b>723</b> |

*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

Henkilöstön koulutusten osalta koulutuspäivien määrä näyttää olevan kasvussa, mutta kahden vuoden perusteella ei kannata tehdä pitkälle meneviä päätelmiä.

*Taulukko 28. Koulutuspäivien lukumäärä palvelualueittain*



*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

*\*sis. vesihuoltolaitoksen*

## 3.2 Henkilöstölähtöinen kehittämistyö

Vuoden aikana jatkettiin yksikkökohtaista toiminnan kehittämistä, eli ns. pääosin jo perustoimintatavaksi muodostunutta henkilöstölähtöistä kehittämistyötä. Käytännössä tällä

tarkoitetaan henkilöstölähtöistä oman työn ja toiminnan kehittämistä, jolla on vaikutusta pitkällä aikavälillä toimintaan, talouteen ja työhyvinvointiin.

### 3.3 Rekrytoinnit ja perehdyttäminen

Työvoiman saatavuus säilyi yleisesti hyvänä ja avoinna olleet vakituiset tehtävät saatiin täytettyä pääosin tehokkaasti.

Toimintakertomusvuonna rekrytoinnit toteutettiin aiempien vuosien tapaan keskitetysti Kuntarekry.fi -palvelun kautta. Avoimista työpaikoista ilmoitettiin lisäksi työvoimahallinnon mol.fi -sivuilla, kunnan internet-sivuilla ja kunnan sosiaalisen median tileillä.

Kesätyöllä on merkitystä nuorten koulutus- ja uravalintoihin, minkä lisäksi se tukee nuorten työelämätaitoja. Hämeenkyrön kunta tarjosi kesätyöpaikan 48 nuorelle.

Tehtävään perehdyttämisen tarkoituksena on taata työntekijälle riittävä opastus työn suorittamiseen. Perehdyttämisestä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana toimisikin työkaveri. Perehdyttämistä tarvitaan uuden työntekijän lisäksi silloin, kun työtehtävä muuttuu. Uusien työntekijöiden perehdytystä varten on koko kuntaa koskevat ohjeet (koottu intraan) sekä palvelualue- ja yksikkökohtaisia yksityiskohtaisempia ohjeita.

### 3.4 Esihenkilötyö

Esihenkilötehtävissä työskenteli vuonne 2024 yhteensä 29 henkilöä. Esihenkilöt jakautuvat vastuualueen esihenkilöihin, osavastuualueen esihenkilöihin sekä lähiesihenkilöihin. Esihenkilöt kokoontuvat neljä kertaa vuodessa esihenkilöpalaverissa, missä käsitellään kulloinkin ajankohtaisia teemoja esihenkilöiden työn tueksi. Lisäksi osaamista ylläpidetään ajankohtaisin koulutuksin ja tietoiskuin.

Tällä hetkellä luotettavaa tietoa käytyjen kehityskeskustelujen määrästä ei saada Populus-henkilöstötietojärjestelmästä, minkä vuoksi raportointiin kehitettiin vuonna 2022 Excel-tiedosto.

Henkilöstöpäällikkö on läpikäynyt esihenkilö- ja yksikötasolla kehityskeskustelujen käymisen esihenkilöiden tekemän raportoinnin perusteella. Raportoinnin perusteella kehityskeskusteluita käydään sovitulla tavalla. Kehityskeskustelu voi jäädä käymättä vain

siinä tilanteessa, mikäli työntekijä aloittaa työtehtävässään kesken kalenterivuoden tai toimintakauden tai kysymyksessä on lyhyt, muutaman kuukauden mittainen palvelussuhde tai henkilö on muusta syystä poissa työstä, kuten työ/virkavapaalla. Joissakin tapauksissa myös yksikön esihenkilön vaihdos on aiheuttanut tilanteen, että kehityskeskusteluja ei ole käyty ko. vuotena.

### 3.5 Yhteistyö oppilaitosten kanssa

Opiskelijoiden ohjaukseen ja oppilaitosyhteistyöhön panostaminen on merkittävä ennakointi tulevaisuuden rekrytoinneissa. Hyvin sujunut oppilasohjaus parantaa myös kunnan työnantajakuva. Ohjattavia opiskelijoita oli vuonna 2024 kaikilla palvelualueilla erimittaisia jaksoja.

### 3.6 Työhyvinvointia ylläpitävät toimet

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on henkilöstön toimintakyvyn ylläpitäminen läpi koko työelämän. Henkilöstön ikääntymisen, työurien pidentymisen ja kasvavien vaatimusten takia työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen on kiinnitetty enemmän huomiota. Työhyvinvointisuunnitelma hyväksytään vuosittain henkilöstösuunnitelman yhteydessä.

### 3.7 Muita toimia

Vuonna 2024 työhyvinvointimääräraha, 20 000 euroa, käytettiin liikunta- ja kulttuurisetelien hankintaan (50 euroa/hlö) e-passi-palvelun kautta, kuten aiempinakin vuosina. Työnantaja järjesti henkilöstöillan toukokuussa. Yksiköt myös järjestivät omaa pienimuotoista työhyvinvointitoimintaa.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ennaltaehkäiseviä sekä turvaavia toimia tehtiin kattavilla ja toimivilla työterveyspalveluilla. Kunnan varhaisen tuen mallia jalkautettiin. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on tukea esihenkilöitä työkykyjohtamisessa sekä lisätä henkilöstön tietoisuutta yhteisistä toimintaperiaatteista ja sitä kautta lisätä työhyvinvointia, ennakoida työkyvyn heikentymistä sekä tukea työskentelyä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Sen avulla pyritään tunnistamaan työkykyä uhkaavat tekijät paremmin ja käynnistämään korjaavat toimenpiteet tarvittaessa työterveyshuollon tuella.

Kunnan oma KIILA-kuntoutusryhmä päättyi toimintakertomusvuonna. Lisäksi joitakin työntekijöitä ohjattiin yleisiin kuntoutusryhmiin. Tämän toiminnan tarkoitus on työkykyisyyden ylläpito ja työkyvyn alentumisen ennaltaehkäisy.

## 4. Yhteistoiminta

### 4.1 Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset

Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus sisälsi 1.2.2024 voimaan tulleen kehittämisohjelmaerän.

Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus sisälsi 1.5.2024 voimaan tulleen yleiskorotuksen.

Kaikki kunta-alan virka- ja työehtosopimukset sisälsivät 1.6.2024 voimaan tulleet yleiskorotuksen, paikallisen järjestelyerän ja paikallisen kehittämisohjelmaerän.

Lisäksi kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus sisälsi 1.6.2024 voimaan tulleen keskitetyn kehittämisohjelmaerän.

Kertomusvuonna kunnanhallituksen henkilöstöjaosto käsitteli harkinnanvaraisia palkattomia vapaita ja rekrytointipalkkiota.

### 4.2 Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijäjärjestöjen ja työnantajan välillä solmittavia sopimuksia palvelussuhteiden ehdoista voimassa olevista virka- ja työehtosopimuksista poiketen tai niitä täydentäen. Kertomusvuonna ei solmittu uusia paikallisia sopimuksia.

### 4.3 Työpaikkademokratia

Kunnan työpaikkademokratiasta on määräykset laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa. Yhteistyötoimikunnassa on kolme työnantajan edustajaa, kuusi

työntekijöiden valitsemaa edustajaa, joista kaksi on työsuojeluvaltuutettuja, työsuojelupäällikkö sekä työterveyshoitaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kertomusvuonna seitsemän kertaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat asiat. Yhteistyötoimikunta toimii myös kunnan työsuojelutoimikuntana.

Vuonna 2024 aloitettiin kolmet rajatut yhteistoimintaneuvottelut, jotka koskivat

1. koulunkäynnin ohjaajia, joilla ei ole työ sopimuksessa keskeytyslauseketta
2. tietohallintopalveluja tuottava henkilöstöä
3. perusopetuksen rehtoreita ja vararehtoreita

Lisäksi koko vuoden oli käynnissä TE24-uudistukseen liittyvät rajatut yhteistoimintaneuvottelut.

## 4.4 Työsuojelu

Kunnan työsuojelun käytännön toteutus tapahtuu työsuojeluryhmässä. Ryhmä koostuu työsuojelupäälliköstä ja kahdesta työsuojeluvaltuutetusta. Ryhmä osallistuu yhteistyötoimikunnan kokouksiin ja kokoontuu muuten tarpeen mukaan.

Kunnanhallitus nimesi 22.1.2024 § 7 työsuojelupäälliköksi henkilöstösuunnittelija Tanja Viitasen 1.2.2024 alkaen.

Kokonaisvaltaisen riskienhallinnan suorittaminen on jatkunut kertomusvuonna. Vuoden aikana järjestelmään syötettiin 40 työn riskien kohdetta. Turvallisuushavaintoja järjestelmään syötettiin 25.

Monialainen sisäilmatyöryhmä kokoontui kertomusvuonna yhden kerran.