



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

Käsitelty: Kunnanvaltuusto 19.5.2025 § 20
Kunnanhallitus 12.5.2025 § 79
Henkilöstöjaosto 7.5.2025 § 6
Yhteistyötoimikunta 29.4.2025 § 6

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	3
2.	Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
2.1.	Henkilömäärä.....	4
2.2.	Vakanssit.....	5
2.3.	Koko- ja osa-aikaisuus.....	6
2.4.	Henkilötyövuosi	6
2.5.	Henkilöstön ikärakenne	7
2.6.	Henkilöstö sopimusaloittain, työaikamuodoittain ja suurimmat henkilöstömäärät ammattinimikkeiden osalta	9
3.	Henkilöstön vaihtuvuus	10
3.1.	Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet.....	10
3.2.	Henkilöstön rekrytointi.....	10
4.	Eläkkeet.....	10
4.1.	Eläköityminen	10
4.2.	Eläkemaksut.....	11
5.	Työajan jakautuminen	12
6.	Työhyvinvointi ja työturvallisuus.....	13
6.1.	Terveysperusteiset poissaolot	13
6.2.	Pitkäaikaisterveet	14
6.3.	Työterveyshuollon kustannukset ja korvaukset	14
6.4.	Työsuojaus ja -turvallisuus	15
7.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	16
7.1.	Koulutukset.....	16
7.2.	Omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen	16
8.	Palkitseminen	17
8.1.	Järjestelyerät.....	17
8.1.1.	Teknisten sopimus (TS).....	17
8.1.2.	OVTES.....	17
8.1.3.	KVTES	18
8.2.	Henkilökohtaiset lisät	18

8.3.	Henkilöstökulut.....	19
9.	Henkilöstön aikaansaannoskyky	19
9.1.	Kehityskeskustelut	19
9.2.	Työnohjaus.....	19
9.3.	Työterveyshuollon työpaikkakäynnit.....	20
9.4.	Henkilöstökysely	20
10.	Yhteistoiminta.....	20

1. Johdanto

Henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut. Se antaa tietoa henkilöstön kehittämistarpeista ja toimii päätöksenteon tukena. Työntajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palveluja järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakkointi on osa strategiatyötä.

Toimintavuonna laadittiin kunnalle henkilöstöstrategia. Henkilöstöstrategian tekemiseen osallistuivat kunnanhallituksen, -valtuuston, henkilöstöjaoston jäsenet ja kaikki esihenkilöt, luottamusmiehet, työsuojelupäällikkö sekä työsuojeluvaltuutetut.

Henkilöstökysely toteutettiin vuoden 2023 lopulla, joten tulosten esittely tapahtui vuoden 2024 alussa. Toimintavuoden aikana jokainen yksikkö teki henkilöstökyselyn tulosten pohjalta yksikkökohtaiset kehittämissuunnitelmat.

Toimintavuonna päivitettiin työkyvyn tukemisen toimintamalli ja häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli.

Palkka- ja henkilöstöhallinnon järjestelmästä (Visman Personec, ESS, OSS ja M2) otettiin käyttöön 1.9.2023. Vuonna 2024 kaikki palkka- ja henkilöstöhallinnon tiedot saatiin yhtenäisestä järjestelmästä. Vertailutiedot ovat osaksi puutteellista, kun vanhassa järjestelmässä osa tiedoista oli eri tavalla.

Toimintavuonna neuvoteltiin paikallisesti työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisista palkankorotuksista. Jokaiselle sopimusalueelle tuli kolmenlaisia neuvoteltavia eriä: paikallinen järjestelyerä 0,4 % sopimusalan henkilöstön palkkasummasta, ns. perälautamallin mukainen paikallinen järjestelyerä 0,33 % ja sopimus-
alakohdaiset kehittämisohjelmaerät. Kehittämisohjelmaeräneuvotteluissa saatiin laadittua jokaiselle nimikkeelle tehtäväkuvaukset. Lisäksi tehtiin palkkatasoja, mitkä pohjautuivat työn vaativuuden arvioinnista.

Kehiteltujen henkilöstöhallinnon toimintatapojen muutoksia ohjeistettiin mm. esihenkilökoulutuksilla.

Suuret kiitokset koko henkilöstölle, sillä ilman henkilöstön joustavaa ja kehitysmuutoksista asennetta muutosten läpivieminen ei olisi onnistunut eikä onnistu. Asioiden ja toimintatapojen sisäistämien kyllä vielä jatkuu tulevana vuosina.

Kaija Metsänranta
hallinto- ja henkilöstöjohtaja

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1. Henkilömäärä

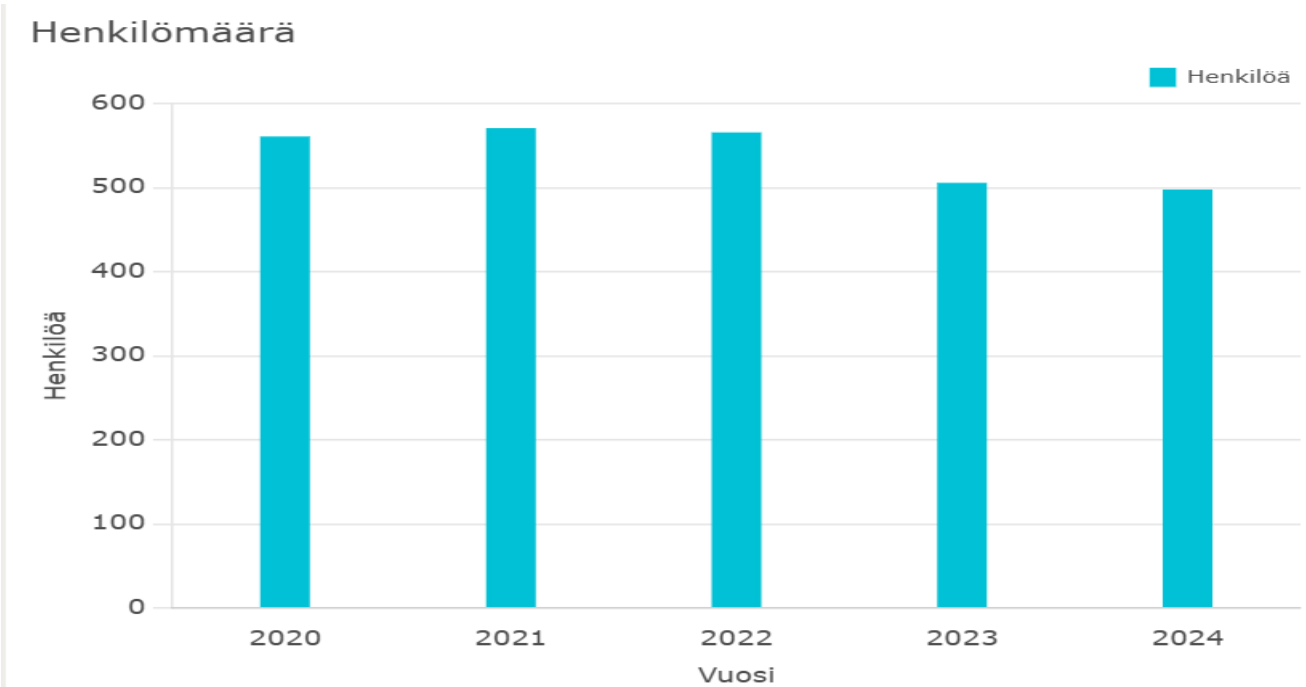
Laihian kunnassa (myöhemmin kunta) henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2024 oli 331, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 76 % (251 hlö) ja määräaikaisten osuus 24 % (80 hlö). Henkilöstön kokonaismäärä väheni 10 henkilöllä vuoteen 2023 verrattuna. Osa vakinaisista paikoista oli täytetty määräaikaaisilla työntekijöillä, mikä osaltaan oli perusteluna vakinaisen henkilöstön määrän laskuun edelliseen vuoteen verrattuna.

Kunta-alalla oli vuoden 2023 tilastojen mukaan vakinaisia 72 % kunta-alan henkilöstöstä.

Taulukko 1. Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2023 ja 31.12.2024.

Palvelussuhteet	Yhteensä 31.12.2023	Yhteensä 31.12.2024
Vakinaiset	261	251
Määräaikaiset	80	80
Yhteensä	341	331

Taulukossa 1 on ilmoitettu henkilöstömäärä vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Kunnassa työs-kentelevien määrä vaihtelee vuoden aikana. Kuviossa 1 näkyy kunnan henkilömäärä vuoden aikana Kevan tilaston mukaan. Luvuissa ovat mukana 17–68-vuotiaat työ- tai virkasuhteiset henkilöt, joille on vuoden aikana maksettu palkkaa. Koko vuoden aikana kunnan henkilöstön määrä oli 497. Edelliseen vuoteen ver-rattuna vähennystä on kahdeksan (8) henkilöä.



Kuvio 1. Kevan tilastojen mukainen henkilömäärä vuosina 2020–2024.

Vakinaisista palvelusuhteessa olevista virkasuhteisia oli 99 (vuonna 2023: 93 henkilöä). Virkasuhteisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä on 39 prosenttia.

2.2. Vakanssit

Uuden palkka- ja henkilöstöhallinnon järjestelmän käyttöönoton myötä otettiin kunnassa käyttöön vakanssit 1.9.2023 alkaen.

Taulukko 2. Kunnan vakanssit 31.12.2023 ja 31.12.2024.

		Vakanssit 31.12.2023	Vakanssit 31.12.2024
Hallinto			
	Hallinto	4	4
	Hallintopalvelut	8	9
Hyvinvointi- ja sivistyspalvelut			
	Hyvinvointi- ja sivistyspalvelujen hallinto	5	6
Sivistyspalvelut	Perusopetus	107	111
	Lukio	11	11
Varhaiskasvatus	Varhaiskasvatuksen hallinto	5	5
	Varahenkilöstö	4	6
	Esiopetus	10	13
	Päiväkotitoiminta	38	39
	Ryhmäperhepäivähoito	15	13
	Perhepäivähoito	11	11
	Ravintopalvelut	19	20
Hyvinvointipalvelut	Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	6	6
	Liikunta- ja nuorisopalvelut	9	9
Tekniset palvelut			
	Teknisten palvelujen hallinto	2	2
	Tekninen toimi	3	3
	Liikenne ja yleiset alueet	5	5
	Vesihuolto	4	4
	Siivouspalvelut	24	24
Vakanssit yhteensä		290	300

Vakansseja on yhteensä 300 kpl ja vakinaisen henkilöstön määrä oli 251 vuoden 2024 lopussa. Erotus osoittaa, että vakansseja on ollut täyttämättä 31.12.2024. Perusteena erotukseen on se, että vakinaisessa virassa/toimessa on palkattu määräaikainen henkilö, jos kelpoista hakijaa ei ole ollut. Virka/toimi voi olla myös vielä rekrytointivaiheessa, jolloin vakanssissa ei ole tekijää. Lisäksi vakinaisesta henkilöstöstä 20 oli määräaikaisesti sijaisena vuoden lopussa.

Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 24 %. Kunnan määräaikaisuuden perusteet olivat (31.12.2024) mm. sairausloman, vuosiloman tai perhevapaan sijaisuus sekä avoimen määräaikaisen tehtävän hoito. Määräaikaisuuden perusteena oli lisäksi mm. toisen toimen hoito (20 henkilöä) ja hankkeet. Vakinaisen henkilön sijaisella voi olla poissaoloja esim. sairauspoissaoloja, jolloin vakinaisen henkilön vakanssilla voi olla useita henkilöitä samaan aikaan.

2.3. Koko- ja osa-aikaisuus

Kunnan osa-aikaisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2024 oli 12 % (taulukko 3). Kunta-alalla osa-aikaisten osuus oli 12,7 % vuoden 2023 tilastojen mukaan.

Taulukko 3. Koko- ja osa-aikainen vakinainen henkilöstö 2023–2024.

Vuosi	Kokoaikainen	Osa-aikainen	Yhteensä
2023	227	34	261
2024	222	29	251

Osa-aikaisuuden perusteena oli mm. osa-aikainen virka/toimi, osittainen hoitovapaa, osa-aikasairausloma ja työntekijän pyyntö.

2.4. Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja, muutettuna täyttä työaikaa tekevän henkilön työpanokseksi, johon sisältyy kaikki palkalliset työlomat. Mikäli henkilöstön määrä vaihtelee suu-
resti vuoden aikana, henkilötyövuosi kuvaa parhaiten vuoden aikana palvelusuhteessa olleen henkilöstön määrää.

*Henkilötyövuosi (HTV 2) = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 *(osa-aikaprosentti/100). Tästä luvusta on vähennetty palkattomat poissaolot. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.*

Kunnan koko henkilöstön henkilötyövuosi vuonna 2024 oli 318. Siinä on vähennetty palkattomat poissaolot.

Taulukko 4. Henkilötyövuodet tehtäväalueittain vuonna 2024 (vähennetty palkattomat poissaolot)

		HTV 2
Hallinto		12
Hyvinvointi- ja sivistyspalvelut		293
	Hyvinvointi- ja sivistyspalvelujen hallinto	6
	Hyvinvointipalvelut	15
	Sivistyspalvelut	129
	Varhaiskasvatus	95
	Ravintopalvelut	19
Tekniset palvelut		36
	Teknisten palvelut	18
	Siivouspalvelut	24

2.5. Henkilöstön ikärakenne

Kunnassa koko henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta (v. 2023: 45,5 vuotta). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,0 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 44,1 vuotta vuonna 2024.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntatyönantajien tilastojen mukaan vuonna 2023 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli noin 45,3 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Kunta-alan vakinaisten keski-ikä vuonna 2023 oli 47,1 vuotta ja määräaikaisten keski-ikä 39,2 vuotta. Teknisten (48,5 v) ja tuntipalkkaisten (50,5 v) so-
pimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa.

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2023–2024.

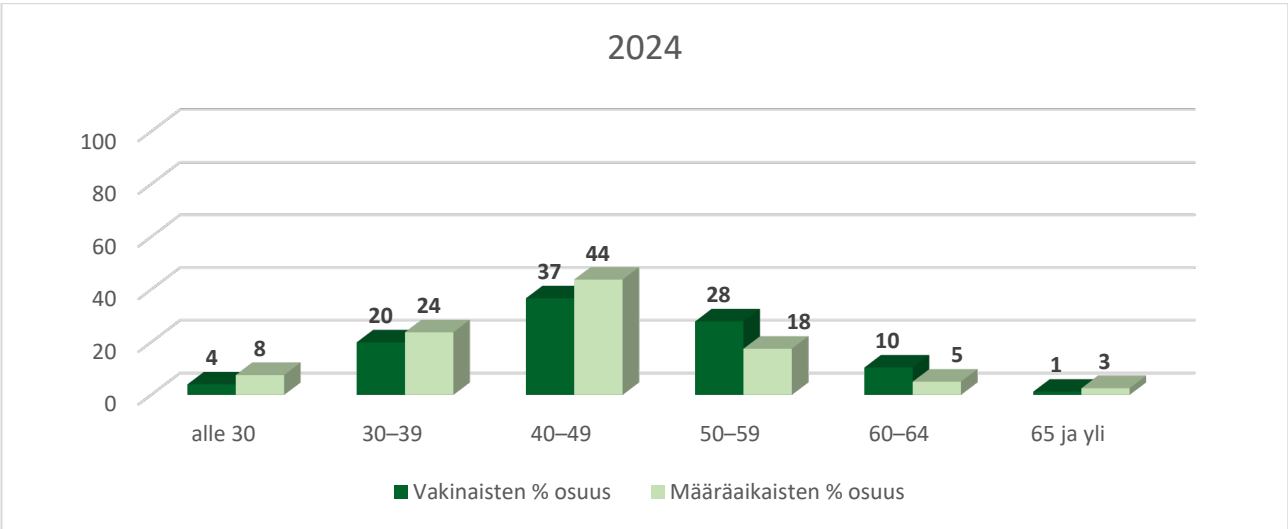
Ikä vuosina	Lukumäärä 2023	% osuus 2023	Lukumäärä 2024	% osuus 2024
alle 30	14	5	10	4
30–34	20	8	21	8
35–39	29	11	29	12
40–44	45	17	39	16
45–49	50	19	53	21
50–54	33	13	28	11
55–59	37	14	42	17
60–64	32	12	26	10
yli 65 v	alle 5	0	alle 5	1
Yhteensä	261	100	251	100

Taulukossa 6 on esitetty koko henkilöstön ikärakenne vuosina 2023 ja 2024. Luvuissa on mukana määräaikainen henkilöstö.

Taulukko 6. Koko henkilöstön ikärakenne vuosina 2023–2024.

Ikä vuosina	Lukumäärä 2023	Lukumäärä 2024
alle 30	30	16
30–34	29	27
35–39	45	42
40–44	53	55
45–49	60	72
50–54	39	35
55–59	42	49
60–64	37	30
yli 65 v	6	5
Yhteensä	341	331

Kuviossa 2 on kuvattu vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakautuminen ikärakenteen mukaan.



Kuvio 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön ikärakenne prosentteina vuonna 2024.

Naisten osuus henkilöstöstä oli toimintavuonna 84,3 % (v. 2023: 86,2 %) ja miesten 15,7 % (v. 2023: 13,8 %).

Naisten osuus oli 76 prosenttia koko kunta-alan henkilöstöstä vuoden 2023 tilastojen mukaan (Tilastokeskus, Kuntasektorin palkat 2023).

2.6. Henkilöstö sopimusaloittain, työaikamuodoittain ja suurimmat henkilöstömäärät ammattinimikkeiden osalta

Kunnan henkilöstö jakaantuu kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisesti eri sopimusaloihin. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 58 % henkilöstöstä.

Taulukossa 7 on kuvattu kuntayhtymän henkilöstön jakautuminen eri sopimusaloittain.

Taulukko 7. Henkilöstö sopimusaloittain vuonna 2024

Työehtosopimus	Henkilöstön määrä %
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	58
Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES	38
Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehto TS	5

Taulukossa 8 on kuvattu, miten henkilöstö on jakautunut eri työaikamuotoihin. Henkilöstöstä suurin osa on yleistyöajassa.

Taulukko 8. Henkilöstön määrä työaikamuodoittain 31.12.2024.

Työaikamuoto	Henkilöstön määrä %
Yleistyöaika 38,25 h/vk	56
Opetustyö	31
Toimistotyöaika 36,25 h/vk (KVTES III luku 8 §)	10
Perhepäivähoitajat, työaika 80 h/2 vk (KVTES L12)	3

Kunnan vakanssien ammattinimikkeistä eniten oli luokanopettajia. Taulukosta 9 ilmenee suurimmat ammattinimikkeet vakanssien perusteella.

Taulukko 9. Suurimmat ammattinimikkeet kunnan vakansseissa 31.12.2024.

Nimikkeet	Vakanssien määrä
Luokanopettaja	30
Koulunkäynnin ohjaaja	20
Perhepäivähoitaja	20
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	17
Laitoshuoltaja	22

3. Henkilöstön vaihtuvuus

3.1. Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet

Taulukossa 10 kuvataan vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet. Päättyneissä palvelussuhteissa on mukana eläkkeelle siirtyneet ja vakinaisten henkilöiden päättyneet työsuhteet. 13 henkilöä irtisanoutui vakituisesta palvelusuhteestaan kunnassa. Vaihtuvuusprosentti näiden osalta on 5,2 %.

Taulukko 10. Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet vuonna 2024.

	Henkilömäärä
Alkaneet palvelussuhteet	23
Päättyneet palvelussuhteet	24

3.2. Henkilöstön rekrytointi

Henkilöstön rekrytoinnissa on käytössä Kuntarekry.fi -ohjelma. Rekrytointi on ns. perusrekrytointia, johon sisältyy vakinaisten ja pitkäaikaisten sijaisten rekrytointi. Rekrytoinnissa on käytössä täyttölupaprosessi. Täyttölupa on käytössä vakinaisten ja yli vuoden määräaikaisissa rekrytoinneissa. Lisäksi valintaprosessissa on käytössä ansiovertailu.

Vuonna 2024 rekrytointeja oli yhteensä 60. Hakijamäärä oli yhteensä 450 henkilöä. Suurimmat hakijamäärät olivat kesäpesti (163 hakijaa), päiväkotiaivustaja (15 hakijaa), kunnanjohtaja (14 hakijaa), englannin kielen lehtori (13 hakijaa), reskontranhoitaja (12 hakijaa) ja liikuntapaikkojen hoitaja (12 hakijaa) rekrytoinneissa. Kahdeksassa (8) rekrytoinnissa ei tullut lainkaan hakijoita.

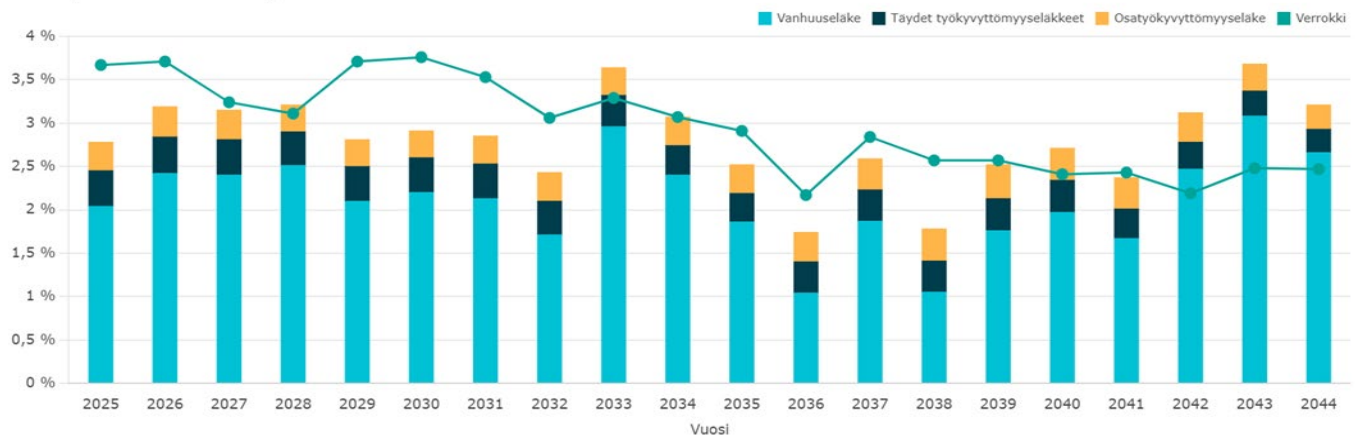
4. Eläkkeet

4.1. Eläköityminen

Kunnassa eläkkeelle jäi alle viisi henkilöä. Eläkkeelle siirtyvien keski-ikä oli 64 vuotta.

Kevan eläköitymisennuste on kuvattu kuviossa 3. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

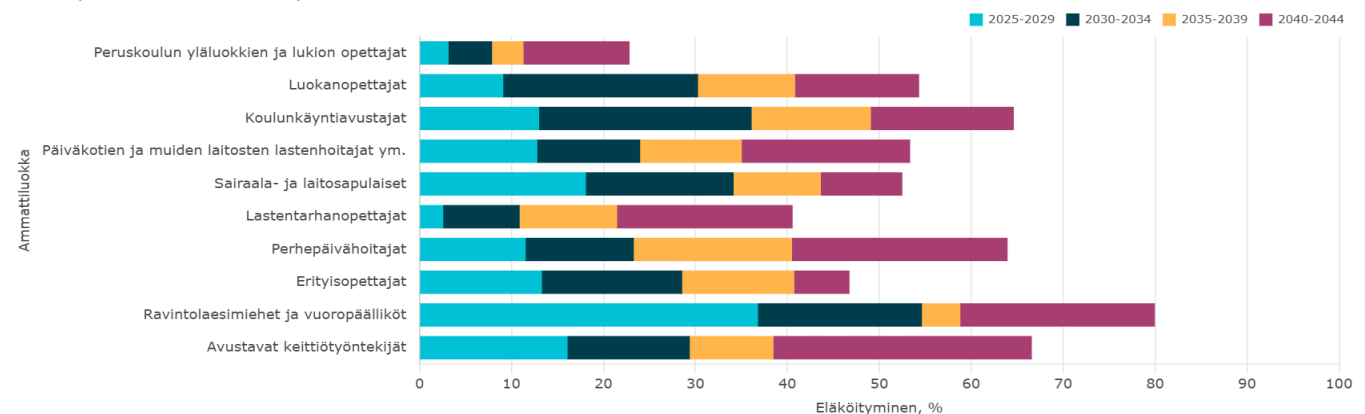
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvio 3. Eläköitymisennuste (Lähde Keva)

Vanhuuseläkkeelle jäävien määrän arviointi on vaikeutunut eläkeuudistuksen jälkeen, kun vanhuuseläkkeen alaikäraja nostettiin portaittain vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneillä. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä oman valinnan mukaan oman eläkeiän ja 68 ikävuoden täyttymisen välillä. Vuonna 1959 syntyneet ja sitä nuoremmat voivat jäädä vanhuuseläkkeelle oman valinnan mukaan oman eläkeiän ja 69 ikävuoden täyttymisen välillä.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Kuvio 4. Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja (Keva)

Kuviossa 4 on kuvattu eläköityneet ammattiluokittain. Eläköitymistilannetta seurataan yksikkötasolla ja nimikkeittäin. Niiden mukaan on tehty tarvittavat toimenpiteet.

4.2. Eläkemaksut

Työnantajan KuEL- eläkemaksut koostuvat:

- **palkkaperusteisesta maksusta.** Se koostuu työansiopohjaisesta eläkemaksusta (sisältää työntekijän eläkemaksun) ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.
- **Tasausmaksusta (entinen eläkemenoperusteisteinen maksu,** jota maksettiin niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.)

Kevan maksurakenteen uudistukseen liittyen varhaiseläkemenoperusteinen maksu eli varhemaksu ei ole ollut käytössä vuodesta 2019 lukien. Palkkaperusteinen eläkemaksu vuonna 2024 oli 24,38 prosenttia.

Eläkemenoperusteinen maksu korvautui vuonna 2023 tasausmaksuksi. Maksu jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden kesken vuoden 2022 toteutuvien palkkasummien suhteessa. Tasausmaksusta 51,3 prosenttia kohdistuu hyvinvointialueille ja 48,7 prosenttia kunnille. Kuntien osuus tasausmaksusta jaetaan kuntien kesken niiden viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen mukaisen verorahoituksen (ml. valtionosuudet) suhteessa. Vuonna 2024 tasausmaksun määrä oli 442 220,76 euroa.

5. Työajan jakautuminen

Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika työpäivinä on laskettu siten, että kalenteripäivistä on vähennetty lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät. Taulukossa 10 ilmenee, miten teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta on vähennetty vuosilomat, terveysperusteiset poissaolot, perhevapaat, koulutus ja muut palkalliset/palkattomat poissaolot, jolloin saadaan kunnassa tehty vuosityöaika 66 439,56 työpäivää.

Kunnan henkilöstön tehdystä vuosityöajasta taulukon 11 mukaan 24 % kului erilaisiin poissaoloihin. Suurimmat poissaolot muodostuvat muista palkattomista poissaoloista ja vuosilomista. Palkattomista poissaoloista ei aiheudu kunnalle kustannuksia, mutta vaikuttavat vuosityöajan vähenemiseen. Poissaolojen palkkakustannusprosentti on laskettu koko kuntayhtymän palkkakustannuksista. Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.

Muut palkalliset poissaolot ovat mm. virkamatkat, palkalliset merkkipäivät.

Taulukko 11. Henkilöstön työajan jakautuminen vuonna 2024.

	Työpäivät 2024	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta	1000 euroa	% palkka- kustannuk- sista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	87 590	100	13 156	100
Vähennetään työpäivinä:				
• Vuosilomat ja muut lomat	-6 239	7	-855	6
• Terveysperusteiset poissaolot	-4 395	5	-1 467	4
• Perhevapaat	-4 955			
• Perhevapaa, pakottava syy, palkaton	-14	0	0	
• Lakisääteinen koulutus	-888	1		
• Koulutus	-15	0		
• Muut palkalliset poissaolot	-2 943	3	-348	3
• Muut palkattomat poissaolot	-6 657	8	0	0
Tehty vuosityöaika 2024	61 485	76	11 486	87

6. Työhyvinvointi ja työturvallisuus

6.1. Terveysperusteiset poissaolot

Kunnassa koko henkilöstön terveysperusteisia poissaolopäiviä oli yhteensä 6 022. Terveysperusteiset poissaolopäivät lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna. (v.2023: 3 618). Vuoden 2023 terveysperusteisten poissaolojen määrä jäi kuitenkin epäselväksi järjestelmävaihdoksen takia, sillä esihenkilön luvalla olevat poissaolojen määrä mahdollisesti ei siirtynyt uuteen järjestelmään, kun ne oli aikaisemmin ilmoitettu eri tavalla.

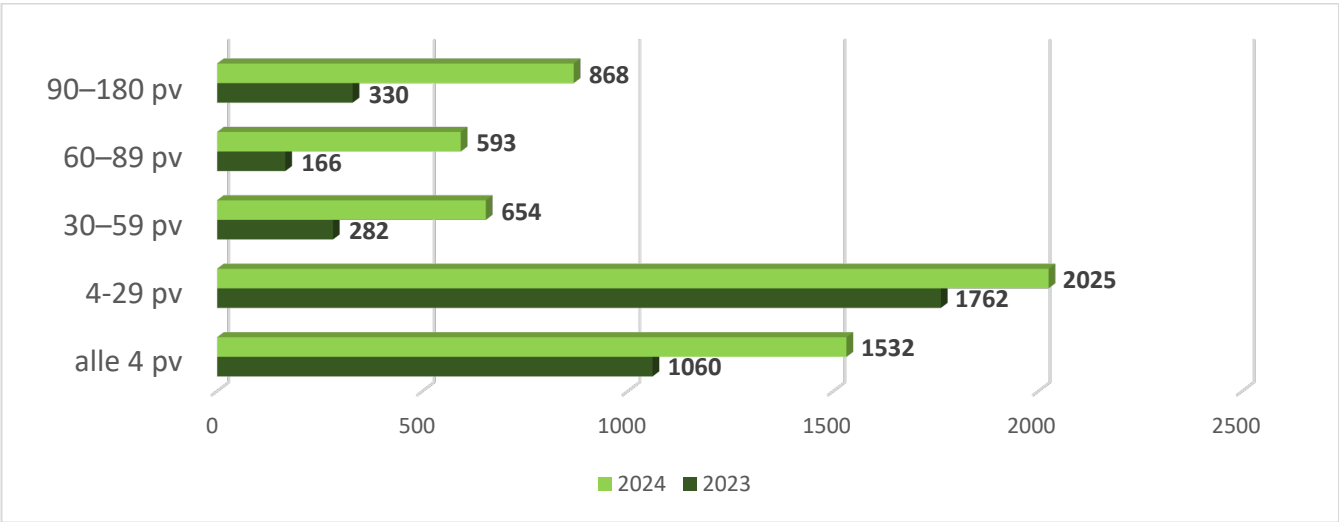
Sairausprosentti oli vuonna 7 %. sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Taulukko 12. Keskimääräiset sairauspoissaolot vuonna 2024.

Kalenteripäivää / henkilötyövuosi	2023	2024
	13,3	18,9

Työterveyslaitoksen tilaston mukaan kunta-alan keskimääräiset sairauspoissaolopäivät yhtä henkilötyövuotta kohden (kalenteripäivä) olivat vuonna 2023 16,4. (vakituiset 16,3 ja määräaikaiset 16,6). Sote-uudistus aiheutti ison muutoksen kuntien ammattijakaumaan, joten sairauspoissaolojen kehitystä ei voi enää suoraan verrata aiempaan.

Kuviosta 5 ilmenee terveyspoissaolojen jakautuminen ja muutokset edelliseen vuoteen. Sairauspoissaolot lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna.



Kuvio 5. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2023–2024.

Taulukossa 13 ilmenee mm. palkattomien sairauspoissaolojen määrä. Ne ovat yli 180 päivää ylittäviä sairauspoissaolopäiviä, mitkä menevät palkattomiksi päiviksi.

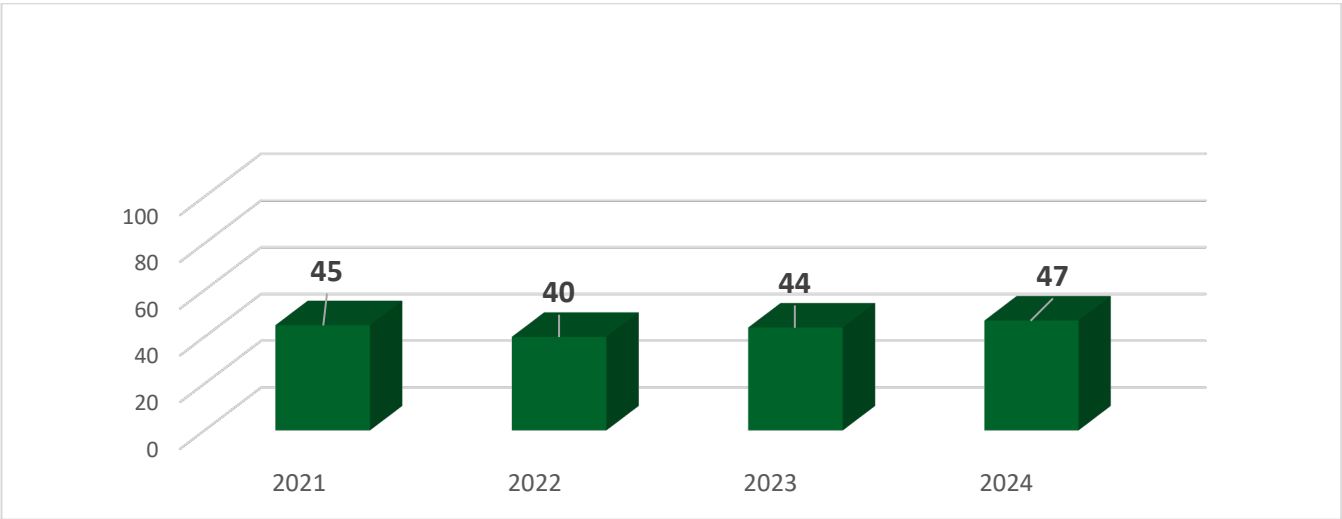
Taulukko 13. Sairauspoissaolot vuonna 2024.

	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivät
alle 4 pv	1 532	4
4–29 pv	2 025	81
30–60 pv	654	45
61–90 pv	593	220
91–180 pv	868	

Terveysperusteisten poissaolojen suurimpana perusteena olivat hengityselinsairaudet. Seuraavana oli mielenterveydelliset syyt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

6.2. Pitkäaikaisterveet

Kuviossa 6 käy ilmi kunnan pitkäaikaisterveiden prosentuaalinen osuus henkilöstöstä. Toimintavuonna 2024 henkilöstöstä 47 %:lla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä. Kunta-alan tutkimuksen mukaan kunnissa 19,9 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2023.



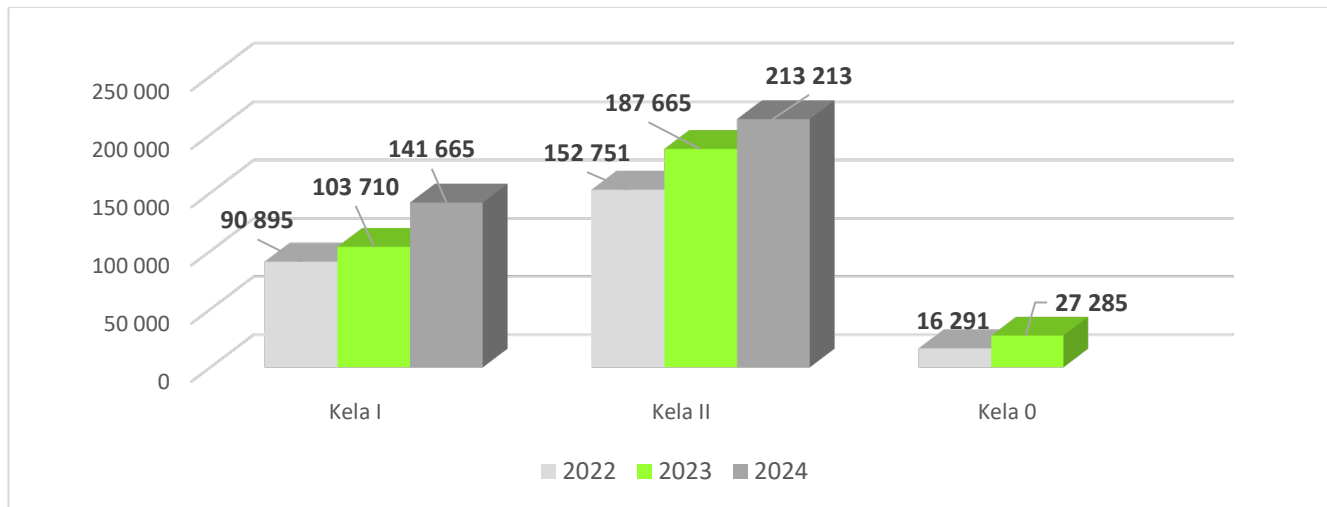
Kuvio 6. Pitkäaikaisterveet prosentteina vuosina 2021–2024.

6.3. Työterveyshuollon kustannukset ja korvaukset

Henkilöstön työterveyspalvelujen tuottaja kilpailutettiin vuonna 2022. Terveyspalvelujen tuottajana jatkoi Pihlajalinna Terveys Oy. Sopimuskausi alkoi 1.1.2023 ja on voimassa kaksi vuotta, minkä jälkeen sopimusta on mahdollista jatkaa yhden (1) + yhden (1) optiovuoden ajan.

Työterveyshuoltosopimukseen kuuluvat: lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palvelut (Kela korvausluokka I) ja työterveyshuollollisesti painotettu sairaanhoito ja muut palvelut (Kela korvausluokat I + II).

Toimintavuonna sairaanhoidon kustannukset olivat 67 % (Kela II) ja ennaltaehkäisevän työterveyshuollon 30 % (Kela I) ja muut palvelut (Kela 0) 3 % kaikista Kelaluokista.



Kuvio 7. Työterveyden kustannukset (€) kelaluokittain jaoteltuna 2022–2024

6.4. Työsuojelu ja -turvallisuus

Työsuojelutoimikunta kokoontui neljä (4) kertaa vuonna 2024. Siellä käsiteltiin esiin tulleita työsuojeluasioita, työsuojeluhenkilöstön koulutustilannetta, tutkittiin raportit tehdyistä työsuojelutarkastuksista, työpaikkaselvityksistä sekä vaaratilanne- ja tapaturmailmoituksista.

Työterveyden työpaikkaselvitykset tehtiin yläkoululle, lukiolle, Rauhalan koululle, jätevedenpuhdistamolle ja hyötykäyttöasemalle.

Työsuojeluhenkilöstö seurasi työpaikkakäyntien yhteydessä annettujen suositusten ja ohjeiden noudattamista sekä täytäntöönpanoa. Lisäksi tarvittaessa kiirehti niiden korjaamista.

AVI teki vuoden aikana tarkastukset ruohonleikkuri työtapaturmaan liittyen sekä tarkastukset koskien ulkomaalaisen työvoiman käytöstä ja yläkoulun psykososiaalisista kuormitustekijöistä.

Toimikunnalle ilmoitettuja työtapaturmia / vaaratilanteita tuli 11 kpl vuoden 2024 aikana. Suurin osa näistä koski aggressiivisesti käyttäytyviä lapsia ja nuoria päiväkodeissa ja kouluissa. Osalle opettajista järjestettiin MAPA-koulutusta tällaisten haasteellisten tilanteiden hallitsemiseksi. Varhaiskasvatuspalvelujen henkilökunnalle järjestettiin Kipinöitä ja kiukkua koulutusta, Nepsy-koulutusta sekä työnohjausta.

Kunnassa toimi kunnanhallituksen nimeämä koulujen sisäilmatyöryhmä, jossa on mukana laaja edustus luottamushenkilöitä, opetustoimen, kiinteistöhuollon, teknisen, opettajien- ja vanhempainyhdistyksen edustajia sekä työsuojelupäällikkö. Työryhmä käsittelee erikseen koulujen sisäilmaongelmia ja luo edellytykset ongelmien korjauksiin. Koulujen sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden 2024 aikana yhden (1) kerran. Siellä käytiin läpi vuonna 2024 kouluille tehty sisäilmakysely. Kysely oli suunnattu henkilökunnalle ja opilaille.

Työsuojeluvaltuutetut, -varavaltuutetut ja -yhdyshenkilöt osallistuivat Työturvallisuuskeskuksen järjestämiin maksuttomiin työsuojelun webinaareihin verkon välityksellä.

Koulujen alkusammutusharjoituksia pidettiin myös vuonna 2024.

7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

7.1. Koulutukset

Ammattialakohtaisen osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen toteutui vastuualuekohtaisten koulutussuunnitelmien mukaan. Vuoden 2024 koulutukset koostuivat pääosin sisäisistä koulutuksista. Tehtäväalueittain oli erilaisia ammattialakohtaisia koulutuksia. Ulkoisia koulutuksia toteutettiin suurimmaksi osaksi etäyhteydellä.

Toimintavuonna 2024 koulutuspäivien kokonaismäärä oli 903 työpäivää (v. 2023: 379,5). Koulutuksessa kävi vuoden aikana yhteensä 301 henkilöä (v. 2023: 125).

Vuoden alussa henkilöstöjaosto hyväksyi henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2024. Työttömyysvakuutusrahastoon tehtiin toista kertaa anomus koulutuskorvauksesta vuodelta 2024. Korvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 551 (v. 2023: 252).

Taulukko 14. Henkilöstön koulutuspäivät vuonna 2024.

	Palkalliset koulutuspäivät		
	Koulutuspäivä yhteensä	Sisäiset koulutuspäivät	Ulkoiset koulutuspäivät
Ammatillinen henkilöstökoulutus	888		
– Sisäiset koulutukset		705	
– Ulkoiset koulutukset			183
Muu koulutus (työsuojelu, luottamusmies)	14,75		

7.2. Omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen

Vuoden 2024 lopulla henkilöstöjaosto hyväksyi omaehtoisen kouluttautumisen tukemisen. Toimintamallin toteutus siirtyi vuodelle 2025.

8. Palkitseminen

8.1. Järjestelyerät

Toimintavuonna tuli työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan palkankorotuksia taulukon 15 mukaisesti

Taulukko 15. Kunta-alan sopimuskorotukset vuonna 2024.

		KVTES	OVTES	TS
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %	
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %	2,27 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,3 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä	1 %	0,60 % OVTES 1 % OVTES Osio G	1,20 %

Paikallisesti neuvoteltiin taulukon 16 järjestelyeristä sopimusalakohdaisesti.

Taulukko 16. Kunnan paikalliset järjestelyerät 2024.

		KVTES	OVTES	TS
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä 0,4 %	1 971,16 €	1 936,79 €	221,07 €
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä ns. perälautamalli 0,33 %	1 626,21 €	1 597,86 €	182,38 €
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä	1 %: 4 927,90 €	OVTES 0,60 %: 2 578,66 € OVTES osio G 1 %: 544,23 €	0,881 %: 486,91 €

8.1.1. Teknisten sopimus (TS)

Paikalliset erät (734 €) kohdistettiin palkkatasojen korjaamiseen ja jäljelle jäänyt erä käytettiin henkilökohtaisiin lisiin. Henkilökohtaisen lisän saajat määrittivät henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin perusteelle.

Kehittämiserän pohjaksi laadittiin kaikille nimikkeille tasokohtaiset tehtäväkuvaukset. Kehittämiserä jaettiin sitten tasokohtaisissa tehtäväkuvissa esiin tulleeisiin palkkauksen epäkohtiin.

8.1.2. OVTES

Paikalliset erät kohdistettiin perusopetuksen johtavalle rehtorille ja lukion rehtorille tehtäväkohtaisten palkan korjaukseen. Lisäksi laadittiin uusi TVA lukion vararehtorille ja kyläkoulun vastuutehtävästä. Jäljelle jäävä euromäärä 2 968,71 € jaettiin OVTES ja OVTES osio G henkilöstölle tasaeränä tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Kehittämiserät jaettiin myös OVTES ja OVTES osio G henkilöstölle tasaeränä tehtäväkohtaiseen palkkaan.

8.1.3. KVTES

Paikalliset erät kohdistettiin tehtäväkohtaisille palkkatasoille (1 728,76 €). Palkkatasot määriteltiin kirjastovirkailijalle, kouluvalmentajalle, ryhmäohjaajalle, toimistosihteerille, varhaiskasvatuksen opettajalle, perhepäivähoitajalle ja päiväkotiaivustajalle. Jäljelle jäävä euromäärä 6 7963,51 € jaettiin KVTES henkilöstölle tasaeränä tehtäväkohtaiseen palkkaan.

8.2. Henkilökohtaiset lisät

Henkilökohtaisen lisän arviointiprosessi tehtiin vuonna 2023. Paikallisesti sovittiin, että henkilökohtaisen lisän laskentakuukausi on marraskuu. Työryhmätyöskentelynä esihenkilöiden ja luottamusmiesten kanssa laadittiin henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomake ja arviointiprosessi.

Paikallisesti sovittiin, että KVTES henkilökohtaisen lisän määrä oli 1.1.2024 alkaen 50 €/hlö ja KVTES liite 5 jaettava lisä oli 1.1.2024 alkaen 75 €/ hlö sekä OVTES osio G jaettava lisä oli 1.1.2024 alkaen 73,60 €/ hlö. Henkilökohtaisen lisän saanti perustui henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin.

Taulukossa 17 on esitetty henkilökohtaisten lisien jaettavat erät toimintavuonna.

Taulukko 17. Henkilökohtaiset lisät vuonna 2024

	Jaettava erä palkkasummasta	Jaettava erä €
KVTES	1,3 %	1 417,80 €
KVTES liite 5	1,3 %	2 542,50 €
OVTES osio G	1,8 %	1 030,20 €
TS	1,3 %	0 €

8.3. Henkilöstökulut

Taulukossa 18 näkyy henkilöstökulujen muutokset vuosina 2020–2024.

Taulukko 18. Henkilöstökulut vuosina 2020–2024.

Henkilöstökulut	2020	2021	2022	2023	2024
Palkat	12 979 365	13 354 468	12 062 452	12 600 613	13 068 931
— Palkkiot	18 947	20 910	4 334	4 915	16 630
— Luottamustoimi-palkkiot	117 694	120 868	134 083	133 055	117 428
Henkilösivukulut:					
— Eläkkeet	2 953 148	3 039 026	2 771 659	2 607 013	2 668 404
— Muut henkilösivukulut	427 532	468 173	403 469	415 267	362 877
— Henkilöstö-korvaukset	-222 491	-189 766	-231 141	-156 138	-169 659
Henkilöstökulut yhteensä	16 274 194	16 931 170	15 144 856	15 622 893	16 100 213

9. Henkilöstön aikaansaannoskyky

Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön. Henkilöstön aikaansaannoskyvystä saadaan määrällistä ja laadullista tietoa kehityskeskusteluista (kohta 9.1), työnohjauksesta (9.2), työterveyshuollon raporteista (kohta 9.3) ja henkilöstökyselyillä (kohta 9.4).

9.1. Kehityskeskustelut

Esihenkilöt käyvät vuosittain kehityskeskustelut henkilöstönsä kanssa.

9.2. Työnohjaus

Työnohjausta toteutettiin vuonna 2024 ryhmätyönohjauksena ja yksilötyönohjauksena. Työterveyshuollon toteuttamana ryhmätyönohjauksia oli yhteensä 23 kpl (varhaiskasvatus johto, Oravametsän päiväkot, Kirkonkylän koulu, Rauhalan koulu, uimahalli, ryhmäperhepäivähoidon yksiköt, perhepäivähoidon varahoitoyksikkö ja hallintopalvelut). Yksilötyönohjauksia oli yhteensä 13 kpl.

9.3. Työterveyshuollon työpaikkakäynnit

Työterveyshuolto teki työterveyshuollon perustyöpaikkaselvityksen Rauhalan kouluun, lukioon, yläkouluille ja jäteveden puhdistamoon. Työterveyshuollon raporttien pohjalta yksiköissä on tehty tarvittavia muutoksia/hankintoja.

9.4. Henkilöstökysely

Henkilöstökysely toteutettiin ajalla 13.2-22.12.2023. Henkilöstökyselyn tulokset käsiteltiin vuonna 2024 ja niistä tehtiin kehittämissuunnitelmat yksiköittäin.

10.Yhteistoiminta

Kunnassa ja hyvinvointialueella on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantaja ja henkilöstöä edustavat 19 §:ssä tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen, jonka toimikausi on neljä vuotta. Yhteistoimintaelimen toimintaan osallistuu myös 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 14 §) Edellä mainitun lain mukainen yhteistoimintaelin Laihian kunnassa on yhteistyötoimikunta.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanona on ollut neljä (4) kunnanhallituksen valitsemaa edustajaa (mukaan lukien työsuojelupäällikkö ja työnantajan nimeämä sihteeri) ja ammattijärjestöjen valitsemat edustajat.

Hallintosäännön 19 §:n mukaan hallinto- ja henkilöstöjohtaja toimii yhteistyötoimikunnan esittelijänä. Esittelijän varahenkilöksi on nimetty talousjohtaja. Yhteistyötoimikunta on esitelty taulukossa 19.

Yhteistyötoimikunnan kokouksia oli yhteensä neljä (4) vuonna 2024.

Taulukko 19. Kunnan yhteistyötoimikunta

Työnantajan edustajat		Työntekijöiden edustajat	
varsinainen jäsen	varajäsen		
Kaija Metsänranta, esittelijä	Jaakko Keto	Liisa Nikkilä	Puheenjohtaja, luottamusmies (Jyty)
Teemu Knuutti, varapuheenjohtaja	Marja Vettenranta	Jarkko Ilvesjärvi	Työsuojelupäällikkö
Jouni Oikarainen	Tiina Friman 27.4.2024 saakka, Janne Laine 27.5.2024 alkaen	Maarit Koivuniemi	Työsuojeluvaltuutettu
		Virve Tala	Työsuojeluvaltuutettu
		Mika Varala	Päälouottamusmies (Juko)
		Tarja Aikio	Päälouottamusmies (JHL)