



Henkilöstökertomus 2024

Kunnanhallitus 31.3.2025 §

Valtuusto xxx §

Henkilöstörakenne noudattelee aiempia vuosia

Kunta- ja hyvinvointityönantajan suosituksessa kunta-alan yhteisesti seurattaviksi sovitut tunnusluvut ovat henkilötyövuosi, henkilön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät. Näiden tietojen lisäksi henkilöstökertomus sisältää aiempaa laajemmin toimintatietoja Kaustisen kunnassa tarkasteluvuoden aikana tehdystä henkilöstötyöstä.

Kuntastrategian tavoitteena on olla luotettava työnantaja, jonka organisaatiossa ja päätöksenteossa vallitsee hyvä ilmapiiri. Kunnan kaikessa toiminnassa noudatetaan kestävä kehityksen periaatteita sekä avoimuutta. Tätä edistämme esimiestyön, koulutuksen ja osaamisen kehittämisellä. Olemme houkutteleva työnantaja ja meillä on hyvinvoiva, osaava ja sitoutunut henkilöstö. Kuntastrategia uudistetaan 2025 luovuutta, laatua ja luonnollisuutta korostaen.

Henkilöstörakenne noudattelee edellisiä vuosia henkilöstömäärän, iän, sukupuolijakauman ja henkilötyövuosien osalta. Vuoden lopussa voimassa olevia palvelussuhteita oli 225 kappaletta. Keski-ikä oli noussut 1,7 vuodella. Tehtyjä henkilötyövuosia oli 213,73, laskua edellisestä 0,7 htv.

Sairauspoissaolot laskivat ja työterveysmenot kasvoivat

Sairauspoissaolot laskivat sekä per henkilötyövuosi että per henkilö. Terveystenhuoltomenot vastaavasti nousivat. Sairauspoissaoloja per henkilö oli vuonna 2024 15,6 kalenteripäivää (2023 16,2 pv ja vuonna 2022 23,4 pv). Sairauspoissaoloja per henkilötyövuosi oli vuonna 2024 16,4 (vuonna 2023 18,7 pv ja vuonna 2022 26,0 pv). Sairauspoissaolopäiviä (kalenteripäiviä) oli 3501 kun vuonna 2023 niitä oli 4002 ja vuonna 2022 6932 päivää. Sairauspoissaoloja kunta-alalla vuonna 2023 oli Työterveyslaitoksen mukaan 16,4 päivää.

Sairauspoissaolojen muutosta kalenteripäivinä vertaillen tulee huomioida hyvinvointialueelle ja Toholammin lomituspalveluihin 1.1.2023 liikkeenluovutuksella siirtymisen vaikutus sekä koronan poistuminen yleisvaarallisten tartuntatautien joukosta 30.6.2023. Henkilöstön sosiaali- ja terveystenhuoltomenot, käytännössä työterveyshuollon kustannukset, sen sijaan kasvoivat huomattavan paljon vuonna 2024, 40 %. Menoja kirjautui 183 728 euroa kun vuonna 2023 vastaava kustannus oli 130 857 euroa. Kelan korvausta saatiin 65 044 euroa ja vuonna 2023 68 096 euroa. Ehkäisevän työterveyshuollon KELA- korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä menoista eli laskennallisen enimmäismäärän menoista.

Tarkasteluvuonna vahvistettiin kunnassa jo käytäntönä olevan varhaisen tuen mallin noudattamista henkilöstön työkyvyn tukemisessa. Henkilöstöjaosto kiinnitti asiaan erityistä huomiota työntekijän oikeutena työkyvyn tukeen. Työkyvyn varhaisella tuella tarkoitetaan Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan niitä toimenpiteitä, joilla edistetään työkykyä ja ehkäistään työkyvyn heikkenemistä. Malli tarkoittaa määrämuotoista puheeksiottoa niistä havainnoista, jotka voivat viestiä työkyvyn laskusta. Esihenkilö ja työntekijä käyvät keskustelun kun työntekijällä on 4-6 lyhyttä poissaoloa puolen vuoden aikana. Asiasta on tiedotettu henkilöstöä ja koulutettu esihenkilöstöä. Käyttöön otettiin myös työterveyshuollon Työplussan tarjoama sähköinen järjestelmä tietoturvalista tiedonkulkua ja tilannekuvaa parantamaan. Varhaisen tuen keskustelun lomake tallennetaan tähän järjestelmään. Myös sairauspoissaolo-ohjetta uudistettiin. Esihenkilö voi työntekijän oirekuvauksen perusteella myöntää korkeintaan 5 kalenteripäivää palkallista sairauspoissaoloa 1-2 päivää kerrallaan. Mikäli sairaus jatkuu tätä pidempään, tarvitaan poissaoloon lääkärintodistus.

Osaaminen ja yhteistoiminta

Henkilöstön ammatillinen täydennyskoulutus toteutetaan toimialojen varaaminen määrärahoihin. Koulutusanomus ja -päätos tehdään HR-järjestelmä Populuksessa. Työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen piiriin kuuluvan koulutuksen ilmoittamista järjestelmässä korostettiin, jotta kaikki palkallinen koulutusaika tulee korvaushakemuksen piiriin ja tilinpäätöstietoihin. Koulutukseen osallistuminen on vähentynyt edellisestä tarkasteluvuodesta. HR-järjestelmän käyttäjille laadittiin kuvallisia ja yksityiskohtaisia ohjeita, esimerkiksi ohje koulutukseen anomisesta.

Kunnan verkkosivuille on avattu ajantasaisille henkilöstöohjeille ja tiedotteille Henkilöstölle-välilehti. Työyksiköihin on jaettu yleisperhdyttämiseen henkilöstöohjeiden kansio, jonka ajantasaisuudesta tulee työyksikön itsensä huolehtia. Tämän lisäksi työyksikkö voi antaa omia työohjeita.

Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseksi hankittiin Hälsan järjestämä kolmen tapaamiskerran koulutussarja. Osallistujien palaute koulutuksesta oli positiivinen. Esihenkilöstö hyödyntää Kuntatyönantajien maksutonta verkkokoulutuspalvelua KT Linjaa. Seutukunnan digihanke hankki kuntien esihenkilöstölle muutosjohtamisen verkkokoulutuksen, jota luentotallenteineen hyödynnettiin esihenkilöstön yhteisenä opintopiirinä. Opintopiiritoiminta jatkuu vuonna 2025.

Järjestelyerää kohdennettiin sekä yksilökorotuksiin että ammattiryhmäkorotuksiin.

Ammattiryhmäkorotuksia suunnattiin erityisesti varhaiskasvatuksen ja koulunkäynninohjaajien ammattiryhmä. Neuvottelutulos oli yksimielinen, kuten myös edellisenä vuotena. Vuoden lopussa valtakunnalliset työmarkkinaosapuolet sopivat tasopalkkajärjestelmän käyttöön otosta KVTES:n ja OVTES:n osio G (varhaiskasvatuksen opettajat) 1.10.2025 mennessä.

Päättäjillä oli vuoden 2024 aikana mahdollisuus yhteen kokouspalkkiolliseen tutustumiskertaan valitsemassaan työyksikössä tai yksikön henkilöstöpalaverissa. Kaksi päättäjää haki kokouspalkkiota tällä perusteella.

Työsuojelupäällikkönä toimi rakennustarkastaja. Työsuojelutoimikunta ja henkilökuntaneuvosto yhdistettiin. Kummassakin toimielimessä päätösasioiden keskiössä on hyvin toimiva ja turvallinen työpaikka.

1. Henkilöstömäärä (voimassaolevat palvelussuhteet) 31.12.

Toimiala	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Vak	Ma	Naisia vak	Miehiä vak
Hallinto	72	67	67	78	10	9	8	1	6	2
... josta lomituksessa	57	52	53	68	-	-				
Sivistyspalvelut	151	149	167	185	207	187	119	68	103	16
Tekniset palvelut	35	36	37	33	30	29	23	6	14	9
Yhteensä	258	252	271	296	247	225	150	75	123	27

Henkilötyövuodet toimialoittain

Vuosi	Tekninen	Sivistys	Hallinto	Lomitus	Yhteensä
2022	33,93	165,95	13,94	52,56	266,38
2023	29,37	174,71	10,35	-	214,43
2024	28,91	176,21	8,60	-	213,73

2. Henkilöstön ikäjakauma vuosittain

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023

Sukupuoli	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-	Ka	Lkm
Naiset	33	44	58	44	17	4	43,3	200
Miehet	11	9	14	10	3	0	40,4	47
Kaikki	44	53	72	54	20	4	42,8	247

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024

Sukupuoli	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-	Ka	Lkm
Naiset	20	44	56	39	19	1	44,36	179
Miehet	5	8	17	12	4	0	45,02	46
Kaikki	25	52	73	51	23	1	44,5	225

3. Henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneet ja päättyneet vakituiset palvelussuhteet 2023 ja 2024	2023	2023 prosenttiosuus vakituisista palvelussuhteista	2024	2024 prosenttiosuus vakituisista palv.suhteista
Uusia palvelussuhteita	20	13,3	5	3,3
Päättyneitä palvelussuhteita (eläkkeelle siirtyminen)	7	4,7	3	2,0
Päättyneitä palvelussuhteita (eronnut)	5	3,3	12	8,0

4. Osaamisen kehittäminen

Ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistuminen (HR-järjestelmäilmoitusten mukaan)

	Koko henkilöstö	Vakinainen henkilöstö	Tunteja per koko henkilöstö 31.12	Tunteja per vakinainen henkilöstö 31.12
Tunteja 2022	1993,91	1871,91	6,74	9,18
Tunteja 2023	1582,3	1273,05	6,40	8,21
Tunteja 2024	1477,70	1195,70	6,45	6,20

5. Sairauspoissaolot

	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	pv	pv /htv	pv	pv /htv	pv	pv /htv	pv	pv /htv	pv	pv/htv	pv	pv/htv	pv	pv/htv
Hallinto- ja kehittämis-palvelut	1 887	24	2 189	30	2 089	30	2 066	30	2121					
<i>Hallinto</i>	245	13	207	15	31	2	58	4	71	5,1	39	3,7	83	9,7
<i>Lomituspalvelut</i>	1 642	27	1 982	33	2 058	36	2 008	36	2050	39,0	-	-	-	-
Tekniset palvelut	385	12	530	15	275	9	520	14	446	13,1	661	22,5	322	11,1
Sivistyspalvelut	1 511	10	1 927	14	2077	18	2 928	19	4365	26,3	3302	18,9	3066	17,4
YHTEENSÄ	3783	15	4 646	19	4 441	21	5 514	21	6932	26	4002	19	3501	16

Sairauspoissaolopäivät per palvelussuhteet 31.12

	Sairauspoissaoloja per palvelussuhteet 31.12.
2022	23,4 päivää
2023	16,2 päivää
2024	15,6 päivää

Päätöksenteko

Henkilöstöjaoston kokoukset

	2022	2023	2024
Kokouksia	6	6	10
Asioita	40	52	72

Henkilökuntaneuvosto (1.1.2024 alkaen työsuojelutoimikunta-henkilökuntaneuvosto)

	2022	2023	2024
Kokouksia	4	3	4
Asioita	18	19	18

Henkilöstötilaisuuksia vuonna 2024

Henkilöstöinfo koko henkilöstölle 8.1.2024 (myös 19.12.2023) ja erityisesti kouluille 23.1.2024

-vuoden 2024 henkilöstöetuudet, varhaisen välittämisen mallin käyttö, ilmoittajan suojelukanava väärinkäytöksistä ilmoittamiseksi, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyminen

Henkilöstöinfo koko henkilöstölle 18.12. 2024 (+ tallenne jaettu koko henkilöstölle)

-vuoden 2025 henkilöstöetuudet, työterveyshuollon palvelut 2025 ja E-passin hakeminen vuonna 2025

-mukana työterveyshoitaja Marit Brännström

Tietosuojavastaava Niklas Palénin tietosuojakoulutus henkilöstölle ja luottamushenkilöille touko-kesäkuussa 7 koulutuskertaa, joista tehtiin myös tallenteet. Hyvä osallistuminen ja palaute.

Varhaisen välittämisen malliin dokumentoinnissa käytettävän Työplussan toimittaman tietojärjestelmän käyttökoulutus esihenkilöstölle (kolme osallistumismahdollisuutta)

19.12. 2023, 15.1.2024 ja 23.8.2024

Työsuojelupäällikkö perehdytti esihenkilöstöä läheltä piti -ilmoitusjärjestelmän käyttöön 25.1.2024

Toimistotyön idearyhmä (kaikki toimistoympäristössä työskentelevät) 11.1.

Esihenkilöforum kokoontui 22.1.

Esihenkilöfoorumin opintopiiri

Rekrytointi, kahdessa osassa, 23.10. ja 29.10. sekä 9.12. ja 11.12. Rekrytointikoulutuksen järjestämisestä vuoden 2024 aikana päätettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä.

Esihenkilöstön koulutusta Hälsan toteuttamana 17.1., 14.2., 13.3. Aiheena itsetuntemus, kohtaaminen, johtaminen, esihenkilön rooli.

Laadittiin ohje ja lomakkeet varoituksen antamiseen. Koulutus tammikuussa 2025.