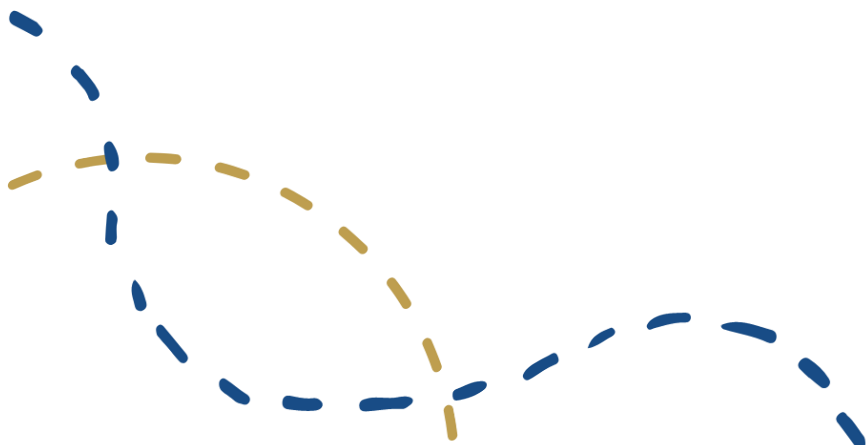


Henkilöstökertomus

2023

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	1
2. Henkilöstömäärä.....	1
3. Henkilötyövuosi	4
4. Työajan jakautuminen.....	5
5. Henkilöstön ikärakenne	6
6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	6
7. Terveysperusteiset poissaolot	8
8. Eläköityminen.....	9
9. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	11
10. Palkitseminen ja yhteistoiminta	12



1. Johdanto

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakkointi on osa strategiatyötä. Tavoitteena on pyrkiä turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa koko organisaation toimintaa.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön tunnuslukuja, kehittämistoimenpiteitä ja näiden vaikutuksia henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Henkilöstöön kohdistuvat kehittämistoimenpiteet kuvataan kunnan omista lähtökohdista. Henkilöstön työhyvinvoinnin tunnusluvut kertovat henkilöstön terveydestä, osaamisesta, sitoutumisesta ja aloitteellisuudesta.

Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on turvata ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön pysyminen ja saatavuus. Tämä edellyttää jatkuvien muutosten avointa ja hallittua johtamista, työhyvinvoinnin korostamista ja työssä jaksamisen huomiointia työelämän kehittämisen kautta.

Henkilöstökertomus on laadittu 31.12.2023 tilanteen mukaisesti. Henkilöstökertomus on laadittu KT Kuntatyönantajien antaman suosituksen mukaisesti. Henkilöstökertomuksen laadintaan on osallistunut palkkasihteeri, pääkirjanpitäjä ja hyvinvointijohtaja. Henkilöstökertomusta on laadintavaiheessa käsitelty kunnan johtoryhmässä ja henkilöstötoimikunnassa.

2. Henkilöstömäärä

Kunnan työntekijät ovat joko virka- tai työsuhteisia. Viranhaltija on julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa ja hän käyttää julkista valtaa. Ellei hoidettavaan tehtävään kuuluu julkisen vallan käyttöä, henkilö palkataan työsuhteeseen. Työntekijä on yksityisoikeudellisessa palvelussuhteessa.

Punkalaitumen kunnan koko henkilöstön määrä vuoden 2023 päättyessä oli 93 henkilöä. Heistä 76 oli vakinaisessa ja 17 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vakinaisen henkilöstön osuus oli 81,7 %.

Vuoden 2023 aikana päättyi 8 vakinaista palvelussuhdetta, joista 2 siirtyi eläkkeelle ja loput 6 irtisanoutui. Hyvinvointialueiden toiminta alkoi 1.1.2023. Hyvinvointialueelle siirtyvien työntekijöiden palvelussuhde päättyi 31.12.2022. Organisaatiostamme siirtyi kolme työntekijää Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen.

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstön jakautuminen vakinaiisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin. Taulukossa on esitetty myös henkilöstön sukupuolijakauma. Vakinaisen henkilöstön osalta luvuissa on mukana myös virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät. Taulukossa osa-aikainen henkilö on laskettu yhdeksi työntekijäksi. Taulukkoa tarkasteltaessa on syytä muistaa, että se ei kerro absoluuttista totuutta henkilöstön määrästä, koska siinä on sijaiset mukana.

Palvelussuhteet 31.12.2023

	Miehet	Naiset	Yhteensä 31.12.2023	Palvelus- suhteet 31.12.2022	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	19	57	76	79	-4,0 %
Määräaikaiset, joista	5	12	17	13	+23,5 %
- työllistettyjä	2		2	3	
- oppisopimuksella					
Yhteensä	24	69	93	92	+1,1 %

Henkilöstöstä oli naisia 69 eli 74,2 %. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset, työllistetyt sekä muut määräaikaisessa työsuhteessa olevat. Määräaikaisista työntekijöistä sijaisia on 7 ja työllistettyjä 2. Loput 8 työntekijää ovat työ- tai virkasuhteessa, joka on sovittu muutoin määräaikaiseksi.

Henkilöstön jakautuminen toimialoittain vuosina 2021 - 2022

Toimiala	Vakinaiset 2022	Määrä- aikaiset 2022	Yhteensä 2022	Vakinaiset 2021	Määrä- aikaiset 2021	Yhteensä 2021
Hallintotoimi	11	2	13	10	3	13
Kasvatus- ja opetustoimi	56	9	65	53	19	72
Tekninen toimi	12	2	14	12		12
Yhteensä	79	13	92	75	22	97

Henkilöstön jakautuminen vastuualueittain, v. 2023 taulukko.

Toimiala	Vakinaiset 2023	Määrä- aikaiset 2023	Yhteensä 2023
Hallintotoimi	16	3	19
Kasvatus- ja opetustoimi	50	9	59
Tekninen toimi	10	5	15
Yhteensä	76	17	93

Hallintosäntöuudistuksen myötä toimialat vaihtuivat vastuualueiksi, tämän takia vertailukelpoisuus ei toteudu vuoteen 2022 verrattuna. Kunnan henkilöstön kokonaismäärä on pysynyt lähes samana. Määräaikaisia työntekijöitä oli hivenen aikeisempaa vuotta enemmän.

Sivistystoimi on toimialoista suurin, kun sitä mitataan henkilöstön määrällä. Sivistystoimessa työskentelee n. 63,4 % Punkalaitumen kunnan työntekijöistä.

Henkilökunnan määrä toimipisteittäin 31.12.2023

Yksikkö	Vaki- naiset	Määrä- aikaiset	Oppi- sopimus	Työllis- tetyt	Yhteensä
Kunnanhallitus	1				1
Elinvoiman kehittäminen	1				1
Hallintotoimisto	9	3			12
Hyvinvointi	5				5
Keskuskoulu	14	3			17
Pohjoisseudun koulu	5	1			6
Yhteiskoulu	11	1			12
Lukio	8				8
varhaiskasvatus	8	4			12
Perhepäivähoito	4				4
Tekniset toimistopalvelut	2	1			3
Toimitilapalvelut ja vesilaitos	8	2		2	12
Yhteensä	76	15		2	93

Vuoden 2023 lopussa kokoaikaisia työntekijöitä oli 81 ja osa-aikaisia 12 henkilöä. Vastaavasti vuoden 2022 lopussa kokoaikaisia työntekijöitä oli 80 ja osa-aikaisia oli 12 henkilöä.

Osa-aikaisten jakautuminen

	Määrä
Työntekijän omasta pyynnöstä	1
Osa-aikaeläkeläiset	-
Koulunkäynninohjaajat	7
Työllistetyt	-
Muu syy	4
Yhteensä	12

Henkilöstön määrän kehitys toimialoittain vuosina 2019 - 2023.

	2019	2020	2021	2022	2023
Hallintotoimi	10	12	13	13	19
Kasvatus ja opetus	77	75	72	65	59
Tekninen toimi	16	14	12	14	15
Yhteensä	103	101	97	92	93

Vuodet eivät ole taulukossa keskenään vertailukelpoisia hallintosäntöuudistuksesta johtuen.

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 tietyinä päivinä 31.12.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Henkilötyövuodet

	Yhteensä 2023	Yhteensä 2022	Yhteensä 2021
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	95	92,1	93,8

Henkilötyövuodet ovat lisääntyneet 2,9:lla. Edellisvuonna vähennys oli 1,7. Kunnassa ei ole tarkasteluajanjaksona käytetty vuokratyövoimaa.

4. Työajan jakautuminen

Henkilöstömäärätietojen lisäksi on hyödyllistä tietää, miten työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa laskettaessa kalenterivuoden päivistä on vähennetty lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.

Tehty työaika/koko henkilöstö

	Työ- päivät	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta	euroa	% palkka- kustannuksista
Kalenterivuoden päivät (vähennetty la, su, arkipyhät) = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	24138	100,0	3 904 749	
Vähennetään työpäivinä				
- Vuosilomat ja muut lomat	1 962	8,1	249 015	6,4
- Terveysperusteiset poissaolot	858	3,6	104 646	2,7
- Perhevapaat	315	1,3	6 152	
- Muut palkalliset poissaolot	953	4,0	0	0
- Muut palkattomat poissaolot	314	1,3	56 399	1,4
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit				
= Tehty vuosityöaika	20 364	84,3	3 601 335	

Vuonna 2022 toteutunut työaika oli 85,3 % teoreettisesta säännöllisestä työajasta, nyt toteutunut työaika oli 84,3 %. Vuosilomien suhteellinen osuus on hieman kasvanut, samoin palkattomien poissaolojen osuus on kasvanut. Sen sijaan terveysperusteisten poissaolojen suhteellinen osuus on pienentynyt. Rahana korvatut lisä- ja ylityökorvaukset ovat jonkin verran lisääntyneet. Muutokset ovat pieniä.

Virka- ja työehtosopimusta on muutettu siten, että lomarahen pitäminen vapaana ei edellyttänyt enää paikallissopimusta, vaan esihenkilö ja työntekijä voivat sopia asiasta.

Kunnassa on laadittu etätöohje ja säännöllistä etätöä tekevien kanssa tehdään erillinen etätösohje etätö ohjeen mukaisesti.

5. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytointitarvetta. Seuraavissa taulukoissa on esitetty tietoja henkilöstön jakautumisesta eri ikäryhmiin 31.12.2023.

Henkilöstömäärät ikäryhmittäin

Ikä vuosina	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
alle 30	5	2	7	7,5
30 - 39	9	3	12	12,9
40 - 49	22	7	29	31,2
50 - 59	22	8	30	32,3
60 - 64	10	4	14	15,0
65 ja yli	1	0	1	1,1
Yhteensä	69	24	93	100 %
Keski-ikä	48,0	47,1	47,8	

Kunnan työntekijöiden keski-ikä 31.12.2023 oli 47,8 vuotta. Vuoden 2022 lopussa vastaava luku oli 47,2 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta.

Ikäjakauma toimialoittain

Ikä vuosina	alle 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 ja yli	Yhteensä
Hallintotoimi	1	6	5	4	3	0	19
Kasvatus ja opetust.	4	3	20	22	8	1	58
Tekninen toimi	3	3	4	3	3		16
Yhteensä	8	12	29	29	14	1	93

6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa johtamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito ja siirtäminen sekä uusien tietojen ja taitojen hankkiminen.

Henkilöstösuunnitelman mukaisesti henkilökunnalle on järjestetty mahdollisuus osallistua hätäensiapukurssille. Henkilötietoja käsitteleviltä työntekijöiltä edellytetään verkkokoulutukseen osallistumista kerran vuodessa. Muut koulutukset ovat pääosin työhön liittyviä täydennyskoulutuksia. Liitteessä on henkilöstöhallinnon järjestelmästä otettu kooste käydyistä koulutuksista.

Kunnassa käydään vuosittain kehityskeskustelut koko henkilöstön kanssa. Keskustelun yhteydessä kartoitetaan tarpeet osaamisen kehittämiseen sekä sovitaan tarvittavat toimenpiteet. Koko henkilöstölle pyritään tarjoamaan kolme koulutuspäivää kalenterivuoden aikana.

Kunnan koko henkilöstölle tehtiin vuoden 2023 työhyvinvointia koskeva henkilöstökysely, jossa myös kartoitettiin koulutukseen osallistumista. Vastaukset olivat hyvin saman suuntaiset kuin vuotta aiemmin tehdyssä vastaavassa kyselyssä. Henkilöstökyselyn tuloksia ja kehittämiskohteita

on käsitelty henkilöstön kanssa käydyissä kehityskeskusteluissa, yksiköiden työpaikkapalaverissa ja johtoryhmässä. Henkilöstökyselyn tulokset liitteessä kaksi.

Vuonna 2022 koulutuspäiviä oli yhteensä 72 ja vuonna 2023 56 päivää. Korona-aikana etäkoulutukset yleistyivät ja koulutuksia järjestetään nykyisin paljon lyhyinä webinaareina, mikä säästää aikaa ja kustannuksia, tämä heijastuu myös koulutuspäivien määrään. Kaikkia lyhyt koulutuksia ei ole kirjattu henkilöstöhallinnan järjestelmään koulutukseksi. Koulutuskirjauksien ohjeistusta on täsmennetty vuodelle 2024.

Koulutuspäivien jakaantuminen yksiköittäin

Yksikkö	Yhteensä
Kunnanhallitus	1
Hallintotoimisto	8
Henkilöstöhallinto	4
Elinvoima	1
Kulttuuripalvelut	4
Liikuntapalvelut	1
Nuorisopalvelut	1
Varhaiskasvatus	8
Perhepäivähoito	3
Keskuskoulu	2
Yhteiskoulu	1
Lukio	4
Toimitilapalvelut ja vesilaitos	3
Tekniset toimistopalvelut	15
Yhteensä	56

Opintovapaa on henkilöstön omaehtoista koulutusta, jota varten myönnetään palkatonta vapaata. Vuonna 2023 henkilöstöstä ei ole kukaan käyttänyt opintovapaa mahdollisuutta, sen sijaan töiden ohessa opiskelevia henkilöitä on ollut.

7. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot, työtapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot sekä määräaikaiset kuntoutustuet. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Terveysperusteisten poissaolojen määrät poissaolon pituuden mukaan jaoteltuna

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät 2021	Kalenteripäivät 2022	Kalenteripäivät 2023
Lyhyet poissaolot alle 4 päivää	160	285	243
4 - 29 pv	382	564	461
30 - 60 pv	227	153	186
61 - 90 pv	0	136	128
91 - 180 pv	0	121	111
Yli 180 päivää	0	0	0
Yhteensä	769	1259	1129
Määräaikainen kuntoutustuki	0	0	0
Yhteensä	769	1259	1129
Keskimäärin/henkilötyövuosi			
Sairauslomat	8,3	13,7	11,8
Kaikki poissaolot	8,3	13,7	11,8

Vuonna 2023 terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 1129 päivää. Vuodesta 2022 vuoteen 2023 sairauspäivät vähenivät kokonaisuudessaan 130 päivää.

Pienessä yksikössä sairauspoissaolojen määrissä vuosien välillä voi olla suuria vaihteluita ja yksittäisillä pitkillä sairauslomilla on suuri merkitys. Muutama pitkä sairausloma lisää suhteellisen paljon kokonaispäivien määrää.

Terveysperusteisia poissaoloja on ollut 72 %:lla henkilökunnasta. Terveysprosentti on ollut 28 %. Vuonna 2022 terveysperusteisia poissaoloja 88 %:lla henkilökunnasta.

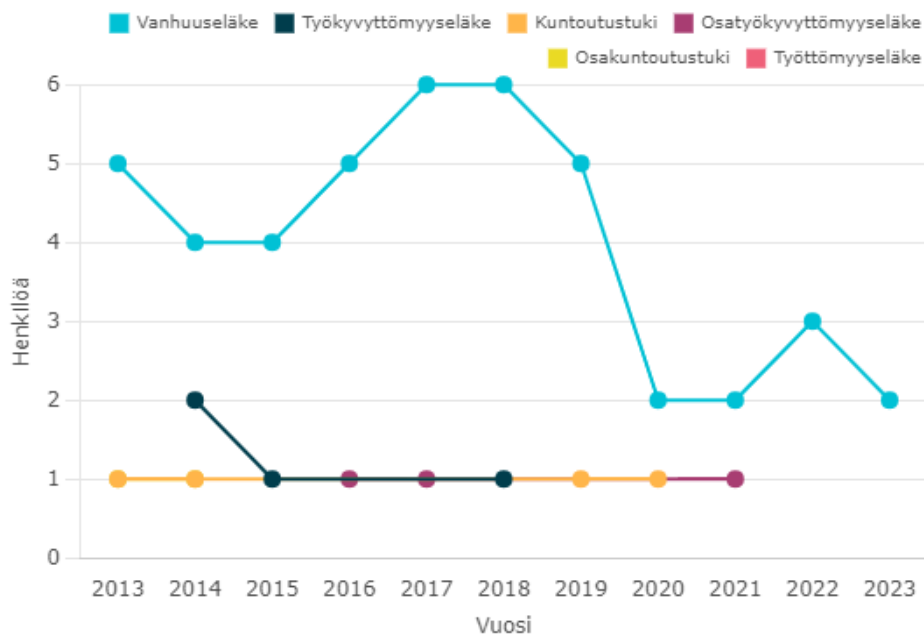
Työssä sattuneita tapaturmia oli 1, josta aiheutui 14 päivää poissaoloa.

8. Eläköityminen

Eläkkeelle on vuonna 2023 siirtynyt kaksi henkilöä.

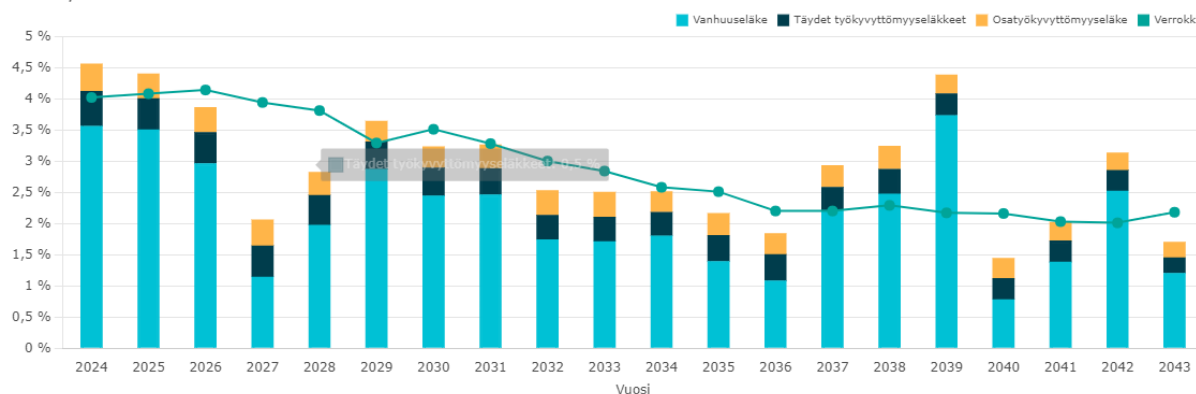
Eläkkeelle siirtyneet v. 2013 – 2023

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Eläköitymisennuste 2024 – 2043

Eläköitymisennuste



Lähde: Kevan tilasto

Kunta-alan eläkepoistuma vuosittain on n. 3 %. Punkalaitumen kunnan eläkepoistuma on viime vuosina ollut prosentuaalisesti enemmän, mutta tulevina vuosina määrä tasaantuu valtakunnalliselle tasolle. Tulevina vuosina eläköityvien määrä näyttäisi vakiintuvan n. 2-3 henkilöön vuodessa.

Eläkemenoperusteinen maksu on muuttunut v. 2023 tasausmaksuksi. Kuntien osuus on jaettu kuntien kesken kunakin vuonna kuntien viimeiseksi vahvistetun tilinpäätöksen mukaisen verorahoituksen suhteessa. Kunnan verorahoituksella tarkoitetaan kunnan saamia kunnallisvero, kiinteistövero- ja yhteisöverotuloja sekä valtionosuuksia. Vahvistetun palkkasummajaon mukaan tasausmaksusta 51,3 % jaetaan hyvinvointialueille ja 48,7 % kunnille.

Työntekijöiden eläkemaksut v. 2020 - 2023

Eläkemaksulaji	2020 euroa	2021 euroa	2022 euroa	2023 euroa
KuEL-maksu	508 341	538 296	536 796	564 232
VaEL-maksu	107 105	97 931	101 425	97 141
Eläkemenoperusteinen KuEL-maksu	463 464	456 604	443 963	
Tasausmaksu				182206
yhteensä	1 078 910	1 092 831	1 082 184	843 579

9. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimakustannukset

	2022	2023
Maksetut palkat, josta	3 776 421	3 963 797
-vuosiloma-ajan palkat	215 034	249 015
-terveysperusteisen poissaolojen palkat	116 387	104 646
-perhevapaiden palkat	18 368	6 152
-henkilöstömenojen korjaukset	-45 777	-30 767
-jaksotetut palkat	17 490	39 269
Työnantajan eläke- ja sosiaalivakuutusmaksut	1 181 614	839 739
Henkilöstöinvestoinnit		
-työterveys, menot	49 310	55 814
-Kela-korvaukset	-25 570	-30 767
työterveyshuolto, netto	23 740	25 047
-koulutusmenot	11 689	24 947

Jaksotetut palkat on lisätty laskelmaan vuodelle 2022. Sitä ei ole ollut aiemmin merkittynä laskelmalla. Jaksottaminen tarkoittaa, että tulot ja menot viedään kirjanpitoon niille ajanjaksoille, joilla ne on tienattu tai kulutettu. Jaksottamisen avulla tulolaskennan eri osat päätyvät oikeille aikakausille, mikä antaa täsmällisemmän tuloksen tietyltä kaudelta.

Jaksotetut palkat sisältävät lomapalkkavelan määrän. Lomapalkkavelan määrä on summa, joka tulisi työnantajalle maksettavaksi, jos pitämättömät lomat ja säästövapaa sekä kuluvalta lomanmääräytymisvuodelta ansaittu loma tulisi kerralla maksettavaksi.

Työterveyshuollon palvelut ostetaan Terveystalolta. Henkilöstölle tarjotaan lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja työtaturmien/ammattitautien hoidon lisäksi myös yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, johon kuuluvat tavallisimmat laboratorio- ja röntgentutkimukset. Lisäksi sopimukseen sisältyy rajoitetusti erikoislääkärin konsultaatiot ja fysioterapeutin palveluja. Osaan työterveyshuollon kustannuksiin saadaan

korvaus Kelalta. Terveystalon kanssa on tehty erillinen suunnitelma työterveyspalveluiden toteuttamisesta.

Henkilökuntaetuna on ollut mahdollisuus käydä paikallisilla kuntosaleilla kerran viikossa maksutta. Henkilöstölle on tarjottu mahdollisuus käyttää E-passilla liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluja 100 eurolla vuodessa. Lisäksi on järjestetty virkistyspäiviä yksiköittäin ja koko henkilökunnalle sekä annettu vuoden vaihtuessa pieni muistaminen ja järjestetty mahdollisuus jouluruokailuun. Näyttöpäätetyötä tekevilla on ollut käytössä taukoliikuntaohjelma. Liitteenä kolme tietoa henkilökuntaetujen käytöstä.

10. Palkitseminen ja yhteistoiminta

Palkitsemisjärjestelmä on osa organisaation johtamisjärjestelmää. Toimivalla palkitsemisjärjestelmällä henkilöstöä kannustetaan hyviin työsuorituksiin ja vaikutetaan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen. Palkitsemisen kokonaisuus muodostuu aineellisista ja aineettomista palkitsemistavoista.

Punkalaitumen kunta muistaa työntekijöitään heidän 50- ja 60-vuotispäivinänsä sekä eläkkeelle jäämisen johdosta. Vakinaisen henkilökunnan pitkäaikainen palvelus kunnassa palkitaan vapaapäivinä - 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta saa 2, 3 tai 4 vapaapäivää.

Suomen Kuntaliitto myöntää kunnia- ja ansiomerkkejä liiton jäsenkuntien henkilöstölle tunnustukseksi pitkäaikaisesta palveluksesta. Punkalaitumen kunta on hakenut Suomen Kuntaliiton hopeisia ja kultaisia ansiomerkkejä 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta niihin oikeutetuille työntekijöille.

Päätösvalta henkilöstöasioissa määritellään hallintosäännössä. Kunnassa toimii henkilöstötoimikunta, jolle kuuluu yhteistoiminnan lisäksi myös työsuojeluasiat. Henkilöstön edustajina ovat kolme pääluottamusmiestä sekä yksi työsuojeluvaltuutettu. Työntekijän edustajana toimii työsuojelupäällikkö. Henkilöstötoimikunnan kokoontumisten lisäksi henkilöstön edustajien kanssa pidetään yhteistoimintapalavereita tarpeen mukaan. Työsuojeluasioita käsiteltäessä työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ovat mukana palavereissa.

LIITE1

Perusyksikkö	Alkupvm	Loppupvm	Koulutuksen nimi
Kunnanhallitus	23.5.2023	23.5.2023	Hankintakoulutus
Elinvoiman kehittäminen	23.5.2023	23.5.2023	Hankintakoulutus
Hallintotoimi	17.4.2023	15.6.2023	Kuntien ja kuntayhtymän talous
Hallintotoimi	23.5.2023	23.5.2023	Hankintakoulutus
Hallintotoimi	26.10.2023	31.12.2024	Johtamisen ja yrittäjyyden eri
Hallintotoimi	17.4.2023	17.4.2023	Kirjanpidon koulutus
Hallintotoimi	18.4.2023	18.4.2023	Kirjanpidon koulutus
Hallintotoimi	14.6.2023	14.6.2023	Kirjanpidon koulutus
Hallintotoimi	15.6.2023	15.6.2023	Kirjanpidon koulutus
Hallintotoimi	11.4.2023	11.4.2023	Koulusihteeri päätöksentekopro
Hallintotoimi	15.6.2023	15.6.2023	Kuntien ja kuntayhtymän talous
Hallintotoimi	12.9.2023	12.9.2023	Valmiussuunnittelun peruskurss
Hallintotoimi	21.9.2023	21.9.2023	Vesikanta Plus -seminaari
Hyvinvointi	21.9.2023	22.9.2023	KT-yhteyshenkilökoulutus
Hyvinvointi	26.10.2023	15.10.2024	Johtamisen ja yrittäjyyden eri
Hyvinvointi	23.5.2023	23.5.2023	Hankintakoulutus
Hyvinvointi	6.6.2023	6.6.2023	Kulttuurihyvinvointifoorumi
Hyvinvointi	15.6.2023	16.6.2023	Kirjaston kesäpäivät
Hyvinvointi	8.11.2023	8.11.2023	Pirkanmaan liikuntatoimen verk
Hyvinvointi	23.11.2023	23.11.2023	Pirkanmaan museopäivä
Nuorisopalvelut	27.4.2023	27.4.2023	
Päivähoito	6.5.2023	6.5.2023	Arviointi- ja kehittämispäivä
Päivähoito	6.5.2023	6.5.2023	Arviointi- ja kehittämispäivä
Päivähoito	6.5.2023	6.5.2023	Varhaiskasvatuksen arviointi-
Päivähoito	6.5.2023	6.5.2023	Arviointi- ja kehittämispäivä
Päivähoito	6.5.2023	6.5.2023	Arviointi- ja kehittämispäivä
Päivähoito	6.5.2023	6.5.2023	Arviointi- ja kehittämispäivä
Päivähoito	6.5.2023	6.5.2023	Arviointi- ja kehittämispäivä
Päivähoito	6.5.2023	6.5.2023	Arviointi- ja kehittämispäivä
Perhepäivähoito	6.5.2023	6.5.2023	Arviointi- ja kehittämispäivä
Perhepäivähoito	6.5.2023	6.5.2023	Arviointi- ja kehittämispäivä
Perhepäivähoito	6.5.2023	6.5.2023	Arviointi- ja kehittämispäivä
Keskuskoulu	2.2.2023	2.2.2023	Friends-zoom koulutus
Keskuskoulu	23.5.2023	23.5.2023	Hankintakoulutus

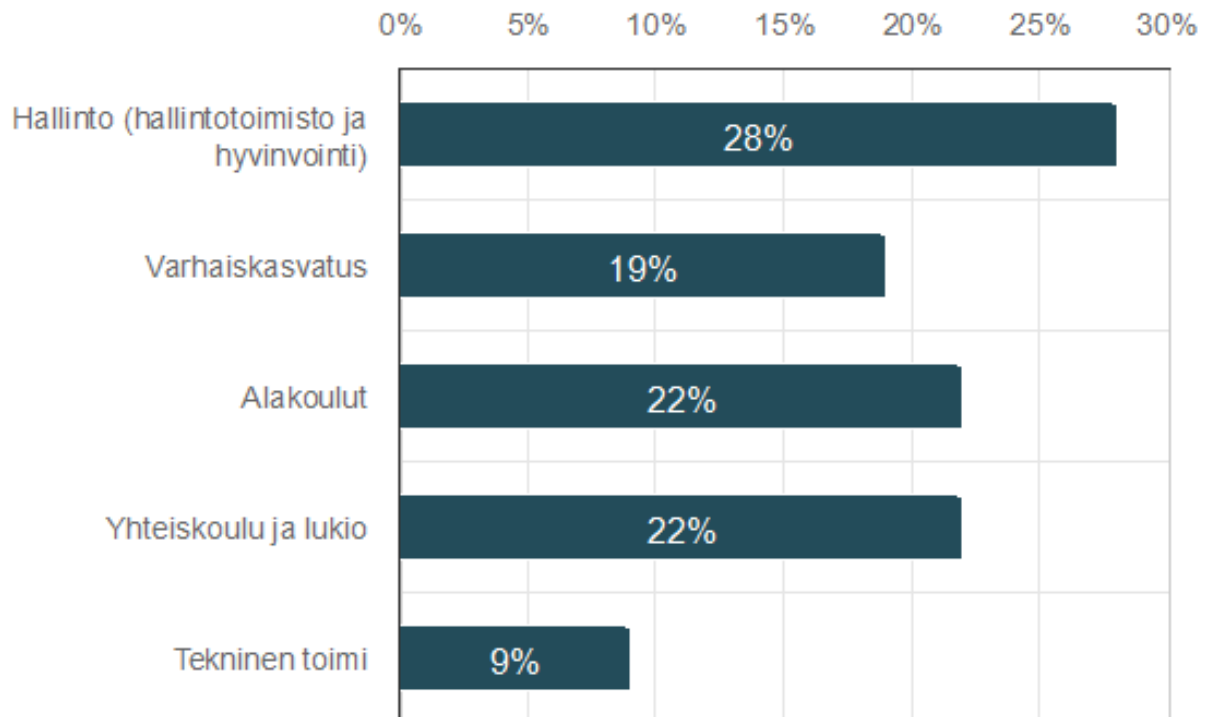
Yhteiskoulu	27.4.2023	27.4.2023	Eväitä eheää ruokasuhteeseen
Lukio	20.4.2023	21.4.2023	Suomen Lähilukioyhdistyksen XX
Lukio	20.4.2023	21.4.2023	Suomen Lähilukioyhdistyksen XX
Vesihuoltolaitos	23.3.2023	23.3.2023	Ympäristöalan ammattitutkinto
Vesihuoltolaitos	28.11.2023	29.11.2023	Ympäristöalan ammattitutkinto
Tekniset toimistopalvelut	23.5.2023	23.5.2023	Hankintakoulutus
Tekniset toimistopalvelut	28.9.2023	12.1.2024	KJ11 Kuntajohdon johtamisvalme
Tekniset toimistopalvelut	22.11.2023	23.11.2023	Hallinnon koulutusohjelma
Tekniset toimistopalvelut	8.12.2023	8.12.2023	Urakkasopimusten ja YSE:n kipu
Tekniset toimistopalvelut	15.12.2023	15.12.2023	Urakkasopimusten ja YSE:n kipu
Tekniset toimistopalvelut	28.11.2023	29.11.2023	Ympäristöalan ammattitutkinto

LIITE 2

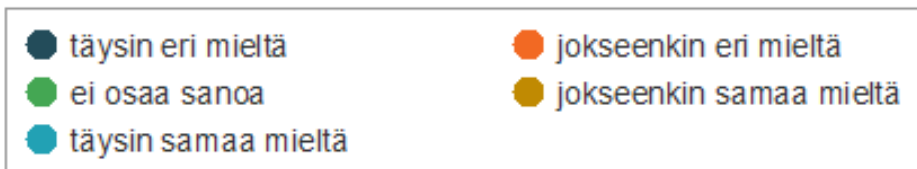
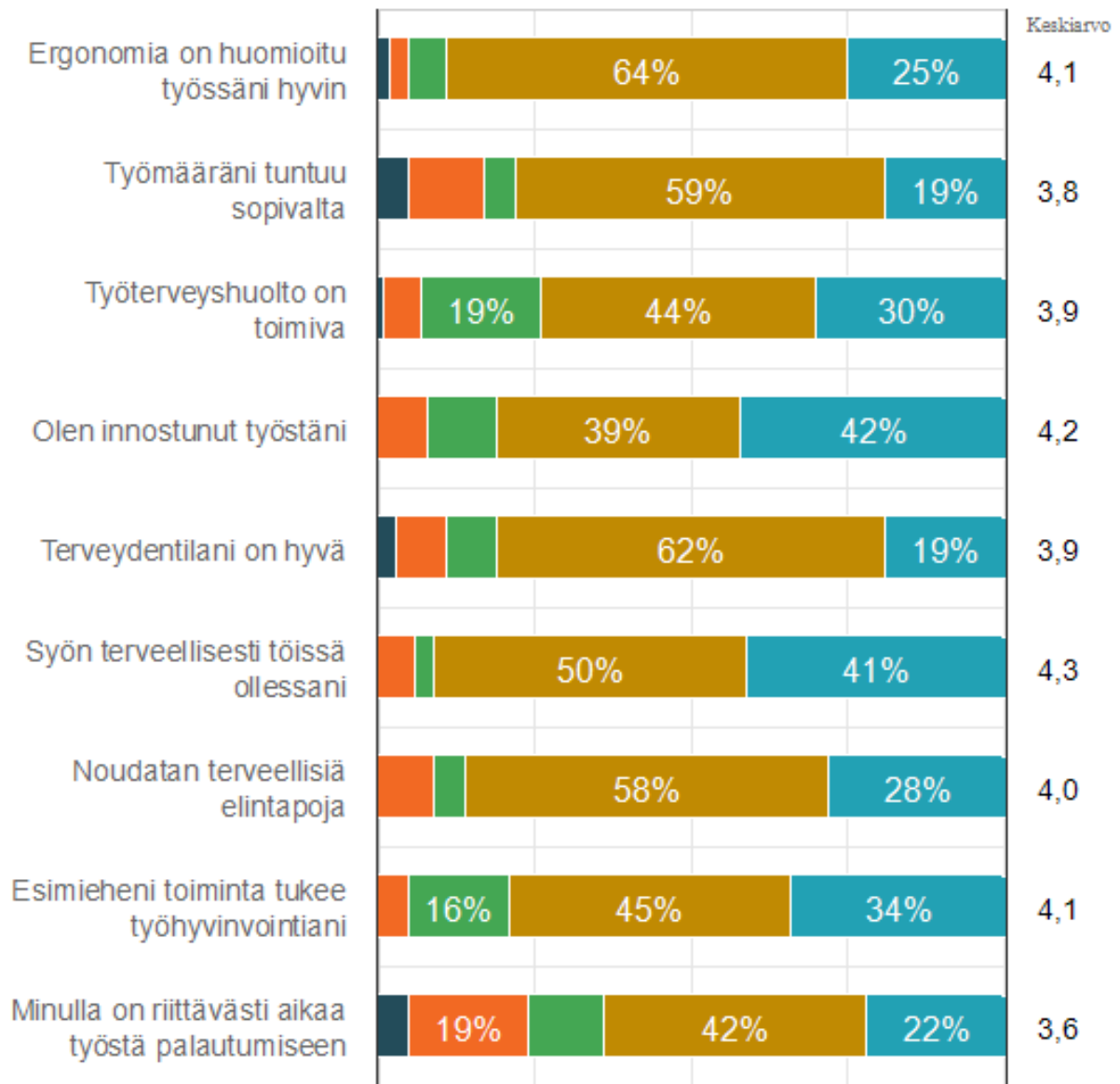
Henkilöstön työhyvinvointikysely

Vastaajien kokonaismäärä: 64

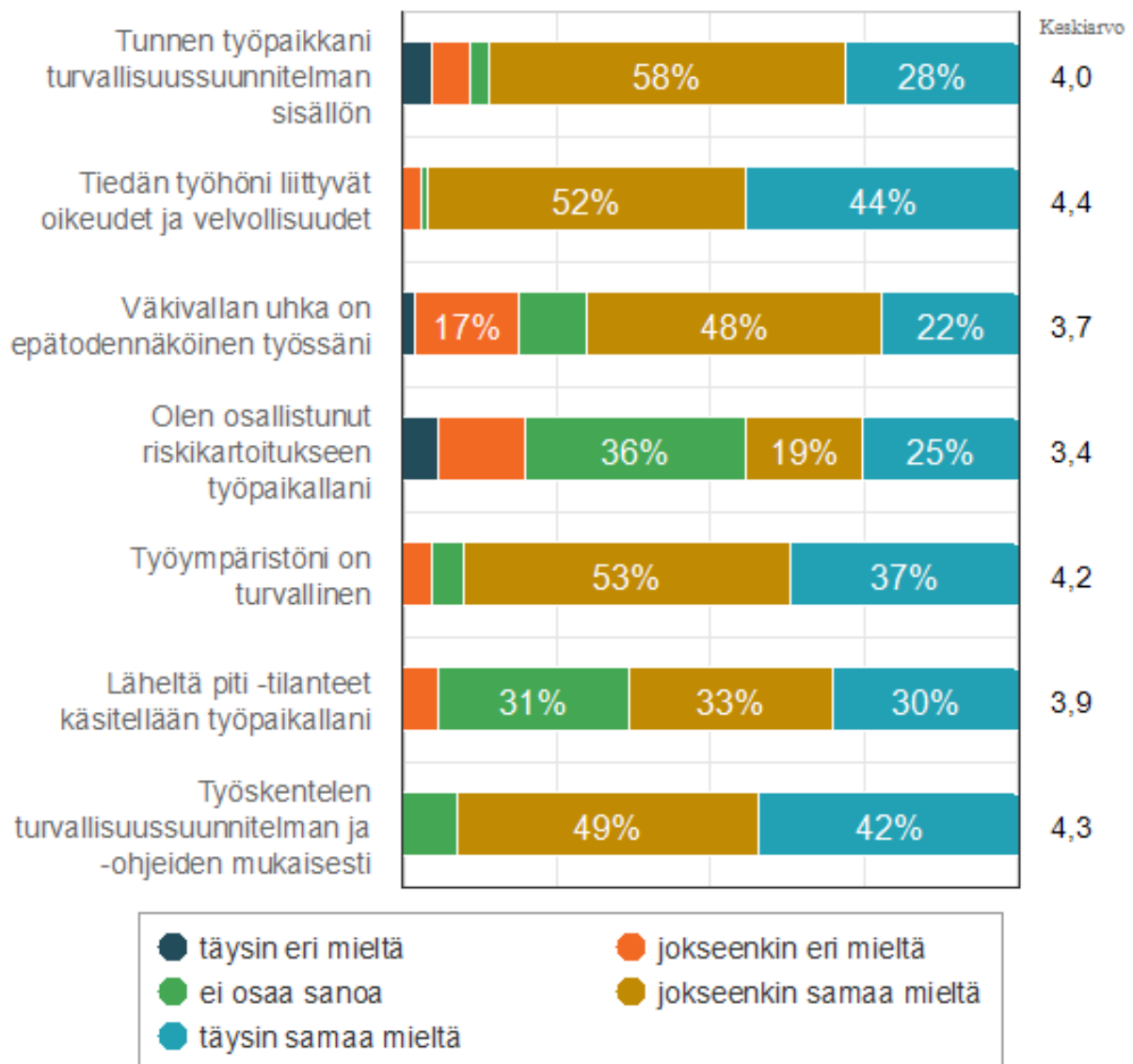
Työskentely-yksikkö



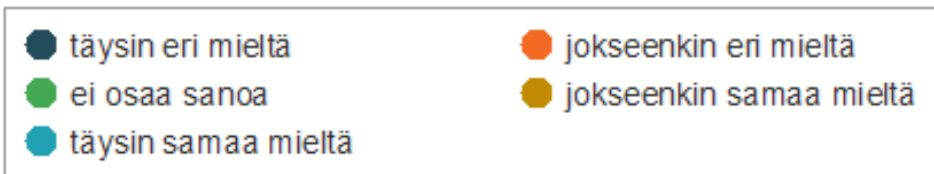
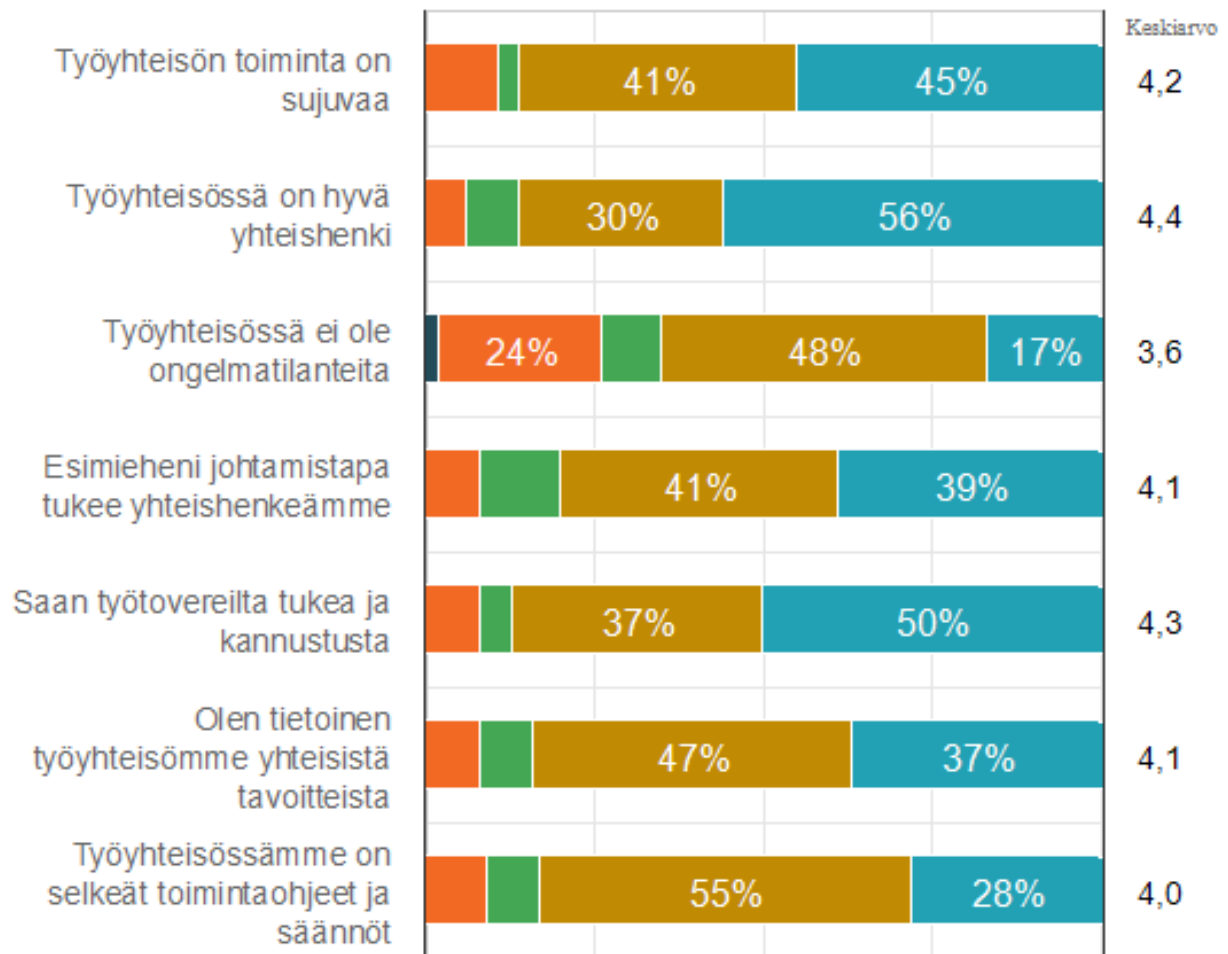
TERVEYS



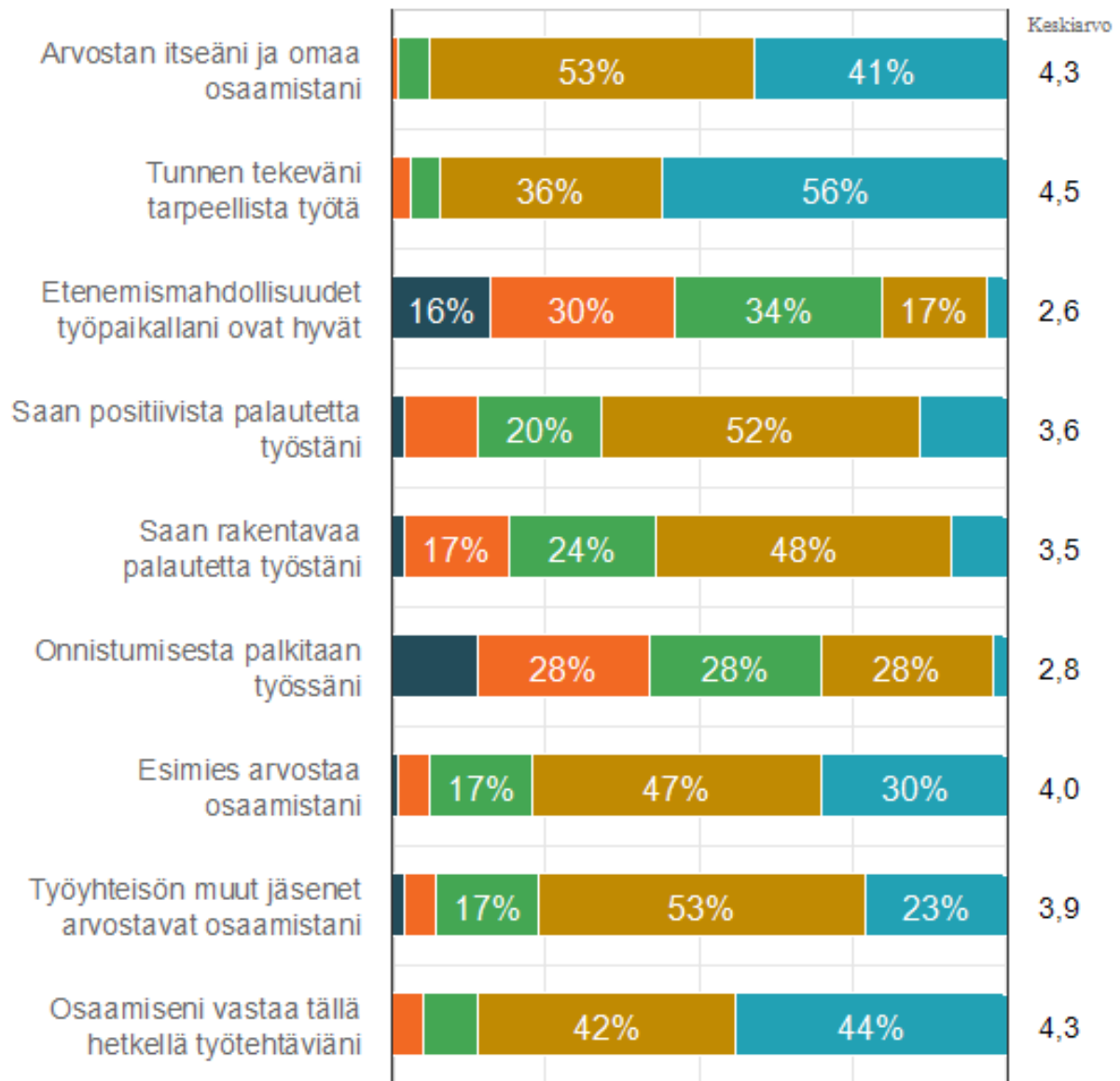
TURVALLISUUS



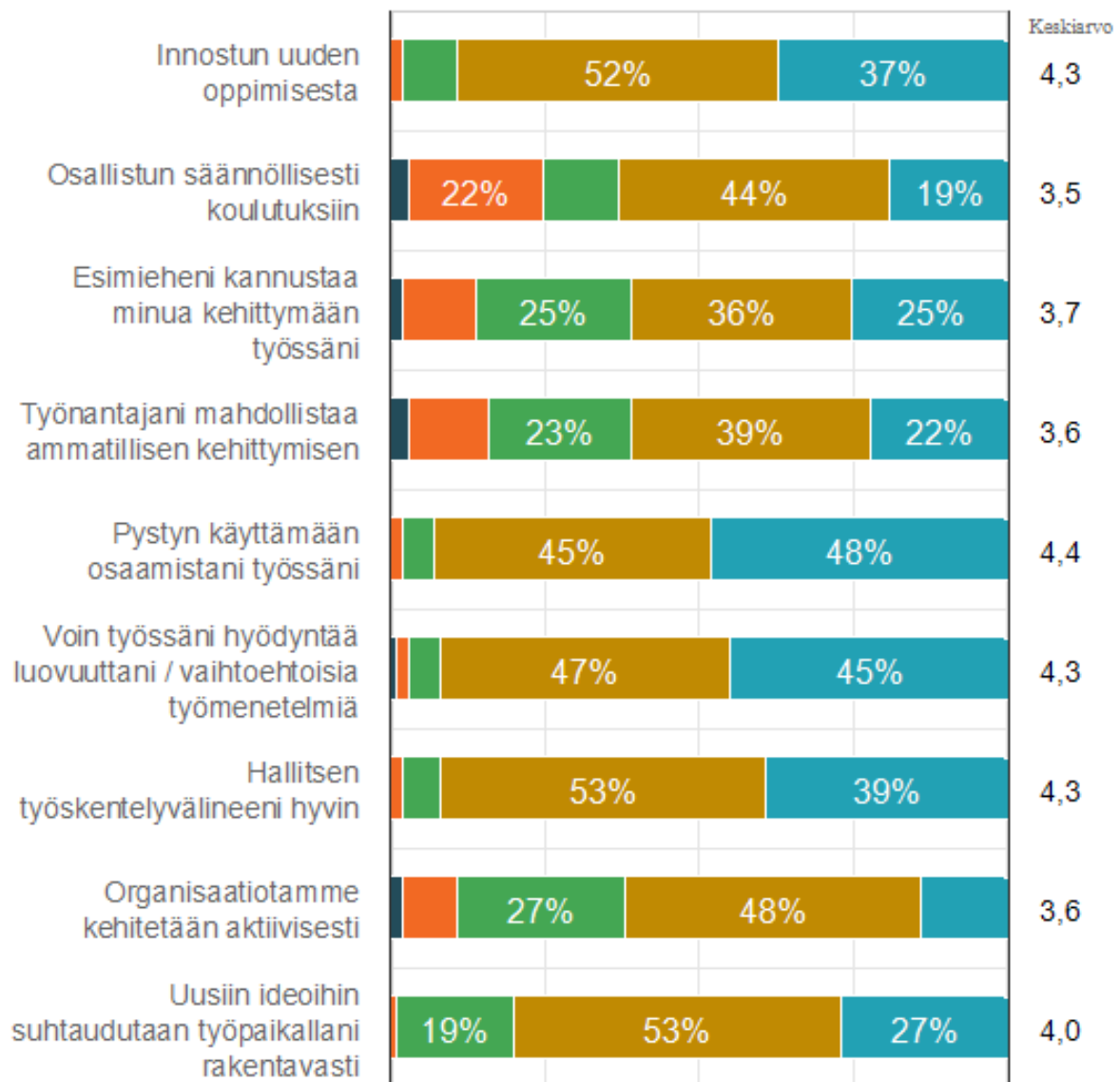
YHTEISÖLLISYYS



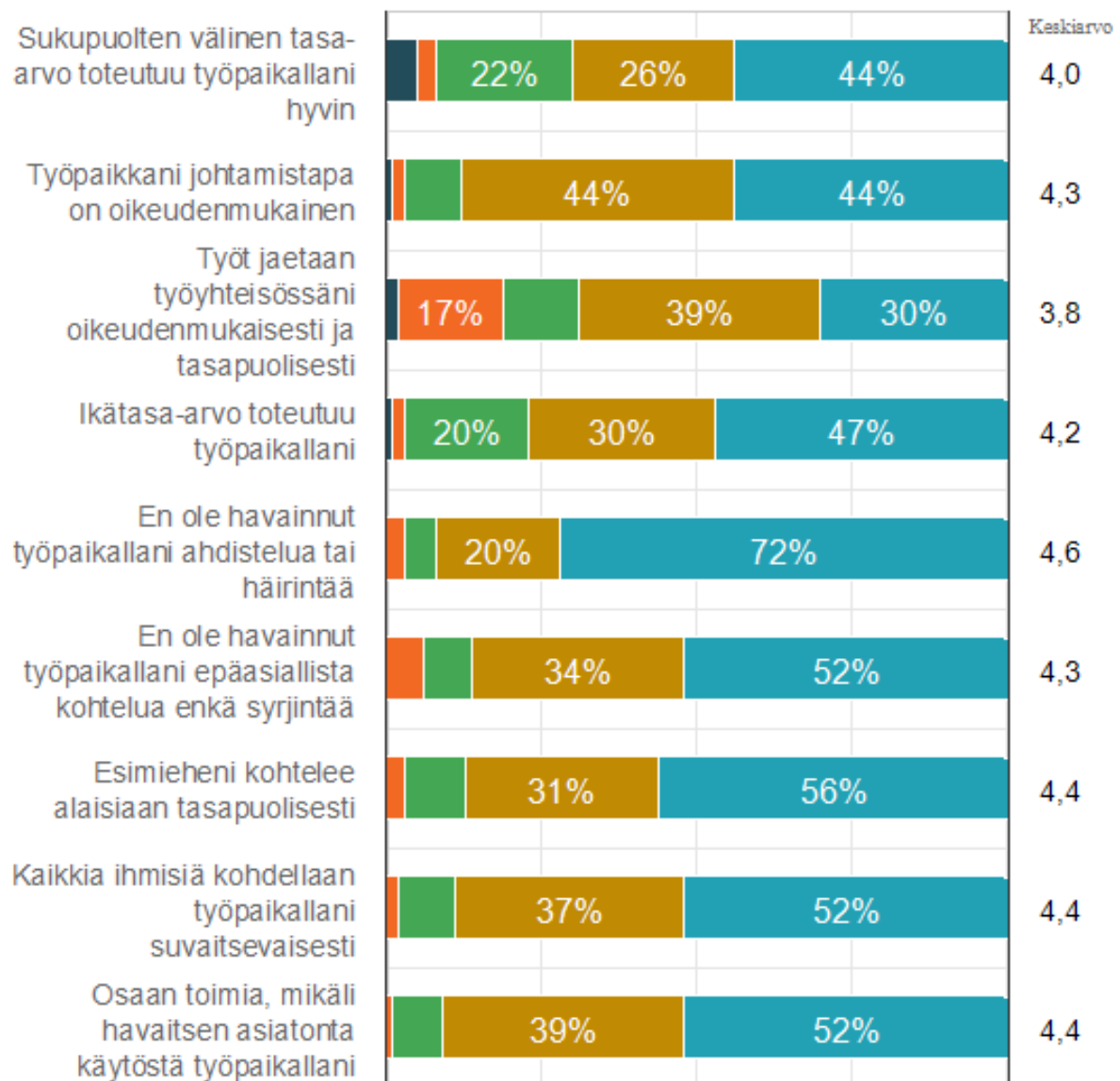
ARVOSTUS



OSAAMINEN

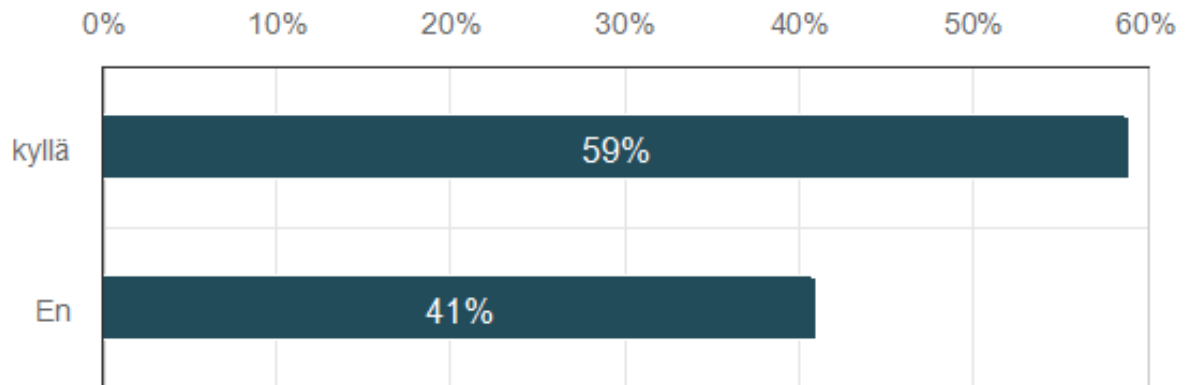


TASA-ARVO

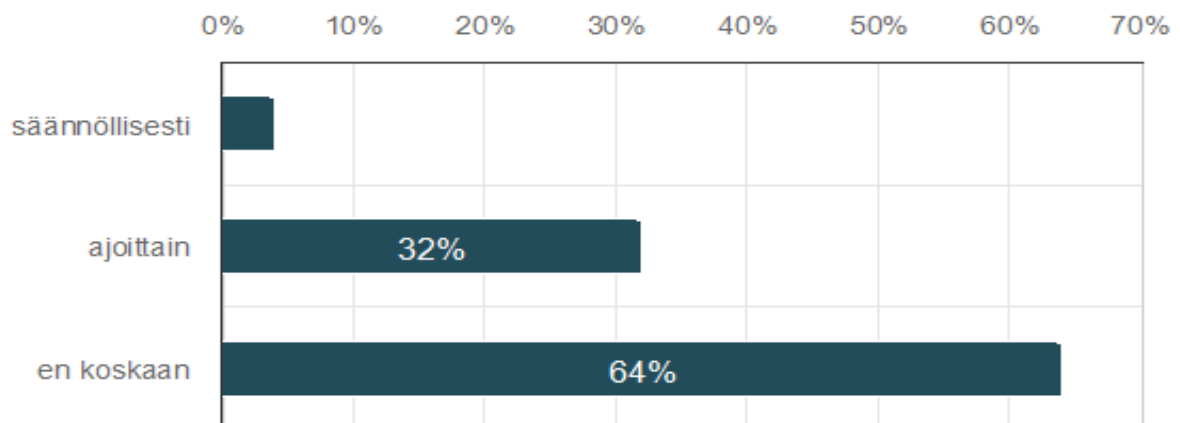


Vastaajien kokonaismäärä: 44

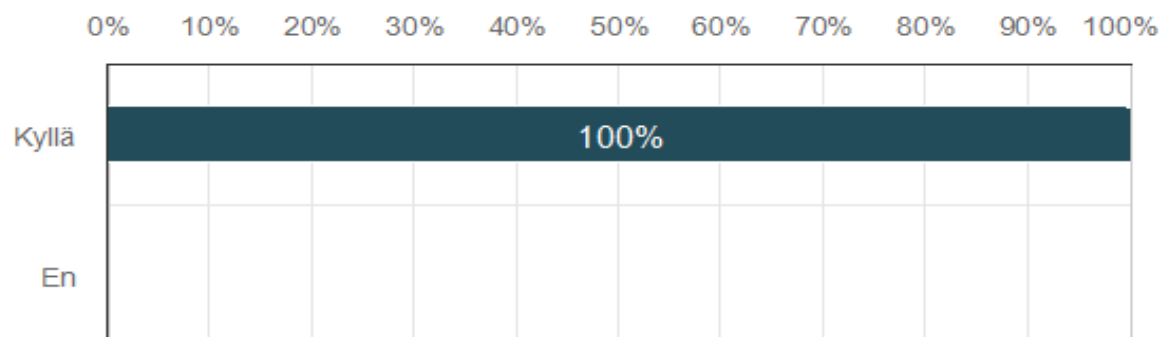
Tiedätkö, että sinulla on mahdollisuus käyttää BREAK PRO taukoliikuntasovellusta?



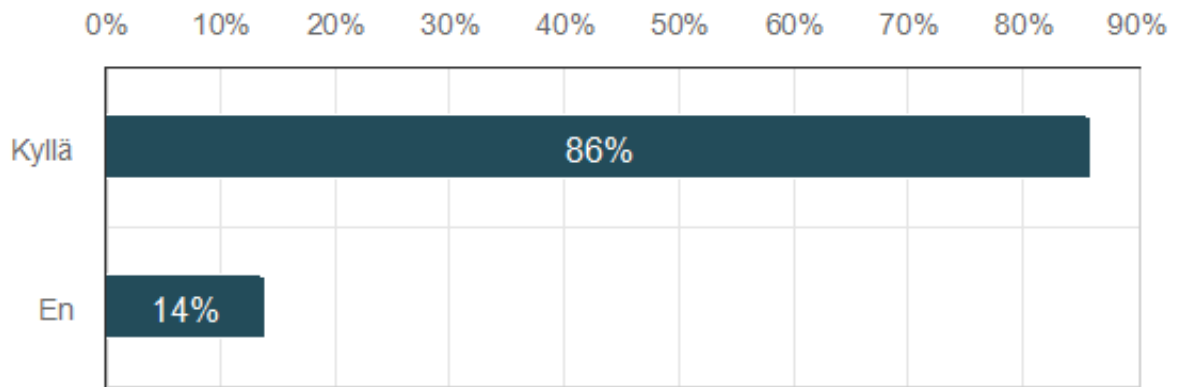
Oletko käyttänyt BREAK PRO taukoliikuntasovellusta?



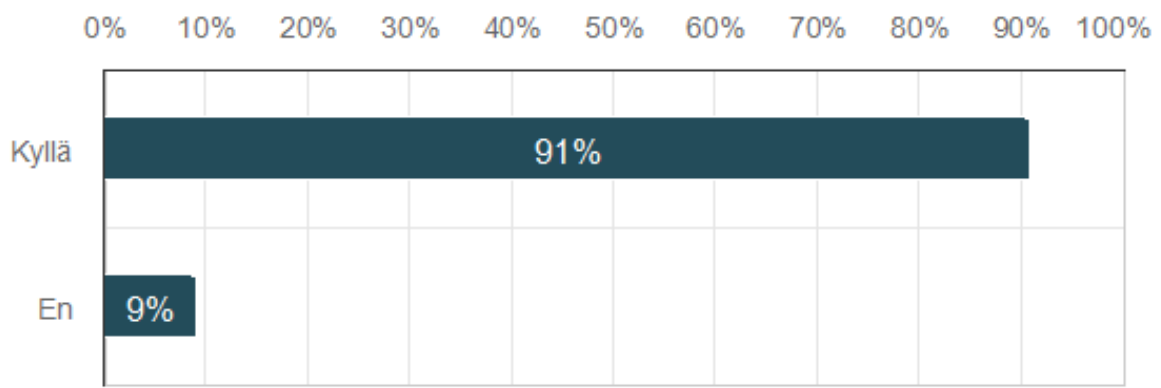
Tiedätkö, että sinulla on mahdollisuus käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin 100 euroa kalenterivuodessa. Maksuvälineenä käytetään Epassia?



Oletko käyttänyt E-passiin varattua toimintarahaa?



Tiedätkö, että sinulla on mahdollisuus käyttää kuntosalia kerran viikossa maksutta?



Oletko käyttänyt maksutonta kuntosalimahdollisuutta?

