

Henkilöstökertomus 2024

Henkilöstöjaosto 11.03.2025 § 8
12/01.00.02/2025

Motivoituneet ja ammattitaitoiset työntekijät ovat organisaation yksi tärkeimmistä voimavaroista. Henkilöstön edustajat ovat asiantuntijoita, jotka ovat erittäin arvokkaita organisaation toiminnalle. Työntekijöillä on varsinaisen osaamisen lisäksi monen tasoista pääomaa, hiljaista tietoa organisaatiostamme ja omista työtehtävistään. Ihmisten ja osaamisen johtaminen on tärkeä osa koko kuntaorganisaation toimintaa. Henkilöstö itsessään on organisaation tärkeimpiä työvälineitä, tulevaisuuden tuloksen tekijöitä.

Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on, että organisaatiossa työskentelee oikea määrä sopivia henkilöitä oikeanlaisissa työtehtävissä. Työnantajan on siis tunnettava henkilöstövoimavarat. Henkilöstövoimavarojen seuraaminen ja ennakointi on osa kuntaorganisaation strategiatyötä. Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on turvata ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön pysyminen ja saatavuus, työhyvinvoinnin edistäminen sekä henkilöstön osaamisen vahvistaminen huomioiden koko organisaation tarpeet.

Kunnissa laaditaan vuosittain henkilöstökertomus. Henkilöstökertomus on laadittu 31.12.2024 tilanteen mukaan. Henkilöstökertomus vuodelta 2024 on laadittu KT Kuntatyönantajien antaman suosituksen mukaisesti. Henkilöstökertomuksen on tarkoitus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Liitteenä oleva vuoden 2024 henkilöstökertomus antaa kattavan kuvan kunnan henkilöstön tilanteesta, työhyvinvoinnista ja kehittämiskohteista. Kokonaisuudessaan kunnan henkilöstöresurssit ovat pysyneet suhteellisen vakaina, mutta joitakin kehityssuuntia on syytä huomioida tulevia vuosia ajatellen.

Henkilöstön määrä ja rakenteet

Kunnan henkilöstön kokonaismäärä on laskenut 93:sta 86:een (-7,5 %). Vakituisten määrä on vähentynyt yhdellä ja määräaikaisten työntekijöiden määrä on laskenut kuudella. Henkilöstön keski-ikä on 48,3 vuotta ja eläköitymisen ennakoidaan tasaantuvan noin 2–3 henkilöön vuodessa. Tilanne korostaa osaamisen siirtämisen ja rekrytointisuunnittelun merkitystä. Kasvatus- ja opetuspuoli on edelleen kunnan suurin yksikkö henkilöstömäärällä mitattuna (65,1 % kunnan työntekijöistä).

Työhyvinvointi ja sairauspoissaolot

Vuonna 2024 terveysperusteisia poissaoloja oli 932 päivää, mikä on 197 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Keskimäärin sairauspoissaoloja oli 10 päivää/henkilötyövuosi. Terveysperusteisia poissaoloja on ollut 74 %:lla henkilökunnasta ja terveysprosentti (henkilöt, joilla ei ole ollut sairauspoissaoloja) on ollut 27 %.

Työssä sattuneita tapaturmia oli vuoden 2024 aikana 4 kappaletta, joista aiheutui 6 poissaolopäivää. Lisäksi tehtiin yksi läheltä piti -ilmoitus. Työterveyshuollon palvelut olivat laajasti käytössä ja henkilöstölle tarjottiin yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa lakisääteisen työterveyden lisäksi. Poissaoloja seurattiin ja niihin reagoitiin henkilöstöohjeiden mukaisesti.

Työhyvinvointia on tuettu mm. Epassi-edulla (160 €/henkilö), kuntosaliedulla ja virkistyspäivillä. Epassi-edun käyttöaste oli 92,4 %, mikä osoittaa henkilöstön arvostavan etua.

Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen

Vuonna 2024 koulutuspäiviä oli 126, mikä on yli kaksinkertainen määrä edellisvuoteen (56) verrattuna. 73 koulutuspäivää oikeutti työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen, koulutuskorvausta saatiin työllisyysrahastolta 1700€ vuoden 2024 koulutuksista. Koulutusta on painotettu erityisesti hätäensiapuun, tietosuojaan ja hallinnollisiin järjestelmiin. Koulutusten kirjaamiskäytäntöä on tehostettu ja tarkennettu, joten todellisuudessa koulutuksiin osallistuminen ei ole lisääntynyt aivan prosentuaalisen kuvauksen mukaisesti.

Henkilöstökyselyn perusteella työhyvinvointiin liittyvät haasteet ja vahvuudet ovat samansuuntaisia kuin aiempina vuosina. Koulutukseen osallistuminen on ollut hyvällä tasolla, mutta osaamistarpeiden kartoittamista tulisi jatkaa systemaattisesti kehityskeskustelujen kautta.

Keskeiset kehittämiskohteet

Työhyvinvoinnin tukeminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen:

-Korvaavan työn mallia ja osa-aikaisia sairauspoissaolokäytäntöjä voisi mahdollisesti hyödyntää nykyistä enemmän.

-Työssä jaksamista tukevia toimenpiteitä tulee kehittää erityisesti pitkien sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyyn.

Osaamisen kehittäminen ja henkilöstön saatavuus

-Tulevia eläköitymisiä tulee ennakoida ja varmistaa, että osaamisen siirtämiseen on selkeät käytännöt.

-Koulutusmäärien kasvu on positiivinen kehitys, mutta osaamistarpeiden ennakointia tulee jatkaa pitkäjänteisesti. Koulutukselliseen tasa-arvoon tulee kiinnittää huomiota tulevina vuosina.

-Työaikajärjestelyjen kehittäminen on ajankohtaista vuonna 2025.

Varallaolon ja ylitöiden kokonaisuutta on hyvä tarkastella ja arvioida, ovatko käytännöt taloudellisesti ja työhyvinvoinnin kannalta toimivimmat mahdolliset.

Yhteenveto

Henkilöstökertomuksen perusteella kunnan henkilöstötilanne on kokonaisuudessaan vakaa. Henkilöstön hyvinvointi, rekrytointitarpeiden ennakointi ja työaikajärjestelyjen kehittäminen ovat avainasioita tulevina vuosina. Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet ja osaamisen kehittäminen ovat olleet hyvässä nousussa, mutta niiden pitkäjänteinen seuranta ja jatkokehittäminen on tärkeää. Punkalaitumen kunnan organisaatorakenne on melko ohut, tästä johtuen työntekijöillä on oltava laaja-alainen osaaminen selviytyäkseen menestyksekkäästi työtehtävistään.

| | |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Valmistelija | hyvinvointijohtaja |
| Lisätietoja | hyvinvointijohtaja Tiina Mäkiranta, puh. 040 138 2312 |
| Esittelijä | henkilöstö- ja hyvinvointijohtaja Tiina Mäkiranta |
| Päätösehdotus | Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä henkilöstökertomuksen vuodelle 2024 ja lähettää sen edelleen kunnanhallituksen käsiteltäväksi. |
| Päätös | Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän esityksen. |