



TOHOLAMPI
luonnollinen kotilaakso



Henkilöstöraportti 2024

Yhteistoimintaelin	27.3.2025 § 17
Kunnanhallitus	31.3.2025 § 64
Kunnanvaltuusto	XX.X.2025 §

Sisällys	sivu
1. Johdanto	2
2. Tunnuslukuja	3
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	3
2.2. Kokoaikaisuus	5
2.3. Sukupuolijakauma	5
2.4. Ikäjakautuma	6
2.5. Yleisimmät ammattinimikkeet	7
2.6. Työaikajärjestelmät	7
3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	8
4. Työhyvinvointi	10
4.1. Terveysperusteiset poissaolot	10
4.2. Henkilöstön vaihtuvuus	14
4.3. Eläköityminen	15
4.4. Työterveyspalvelut	16
4.5. Muu henkilöstön hyvinvointi	20
5. Työvoimakustannukset	21

1. Johdanto

Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esimiesten työtä sekä antaa luottamushenkilöille ja kuntalaisille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Raportti täydentää tiedoillaan kunnan laatimaa vuotuista tilinpäätöstä.

Hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut henkilöstö on kunnan tärkein voimavara laadukkaiden palveluiden tuottamiseksi ja kuntastrategian tavoitteiden saavuttamiseksi. Tunnusluvut ja muut henkilöstöä kuvaavat tiedot ovat olennaisia tulevaisuuden mahdollisuuksien ja haasteiden ennakoimisessa, joita syntyy mm. toimintaympäristön ja organisaation sisäisistä muutoksista kuten eläköitymisistä. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa kunnan strategiatyötä.

Henkilöstöjohtamisen merkitys korostuu tämän päivän työelämässä. Esimiehiltä edellytetään erityisesti ikäjohtamisen ja työkykyjohtamisen taitoja. Henkilöstölähtöisen kehittämisen merkitys korostuu, kun talouden tasapainottamiseksi kunnassa haetaan uusia toimintatapoja ja osaamista eri työprosessien hoitamiseen. Olennaista sekä nykyisen henkilökunnan jaksamiselle että henkilöstön saatavuudelle tulevaisuudessa on hyvä työnantajakuva.

Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedot kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista. Henkilöstöraportin tiedot on ilmoitettu joko 31.12.2024 poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2024. Raportin tiedot on koostettu manuaalisesti useista eri tietojärjestelmistä ja tästä johtuen niissä voi olla yksittäisiä virheitä tai epätarkkuuksia.

Henkilöstötietojärjestelmä sisältää kunnassa suurimman osan olennaisista tunnusluvuista. Kuitenkaan kaikkea olennaista tietoa, kuten henkilöstön peruskoulutustietoja ei ole kerätty henkilöstötietojärjestelmään. Sairauspoissaolojen syitä ja käyntejä työterveyshuollossa käsittelevien tietojen lähteenä on ollut työterveyshuollon tietojärjestelmät. Henkilöstöraportti on laadittu soveltaen Kuntatyönantajien (KT) julkaisemaa suositusta henkilöstökertomuksen laadinnasta sen mukaan kuin tietoja on ollut käytettävissä.

2. Tunnuslukuja

2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

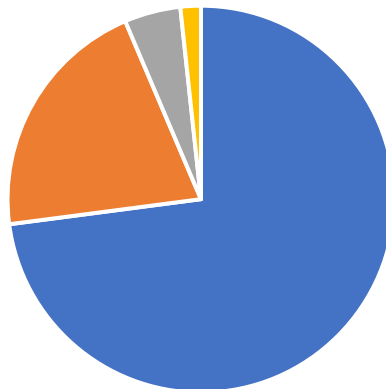
Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2024 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Lukumäärään sisältyy vertailuvuoteen 2023 asti Viemäriiikelayoksen (VLL) henkilöstö. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet ja tilapäiseen henkilöstöön kuuluvat sijaiset ja työllistetyt.

Toholammin kunnan palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa 585 työntekijää (lähde: ESS-henkilöstötietojärjestelmä). Vakinaisten palvelussuhteiden osuus oli 71,9 %, määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 9,3 % ja tilapäisten osuus (sijaiset, oppisopimussuhteiset, työllistetyt) oli 18,8 % kaikista palvelussuhteista. Luvuissa on huomioitu myös osa-aikaiset työntekijät. Edellisvuoteen (557) verrattuna henkilöstön kokonaismäärässä on kasvua, mutta on huomioitava, etteivät tiedot ole täysin vertailukelpoiset: 31. joulukuuta oli vuonna 2023 kalenteripäivänä sunnuntai, vuonna 2024 tiistai.

Tarkasteluhetkellä 31.12.2024 palveluksessa olevasta henkilöstöstä vapaalla oli 39 henkilöä, joista 19 henkilöä erityyppisillä perhevapailla, 5 opintovapaalla, 4 virka-/työvapaalla, 1 määräaikaisella kuntoutustuella ja 10 muulla palkattomalla vapaalla. Vapaalla olevat luetaan mukaan henkilöstömäärään ja osalla heistä on vapaan aikana sijainen.

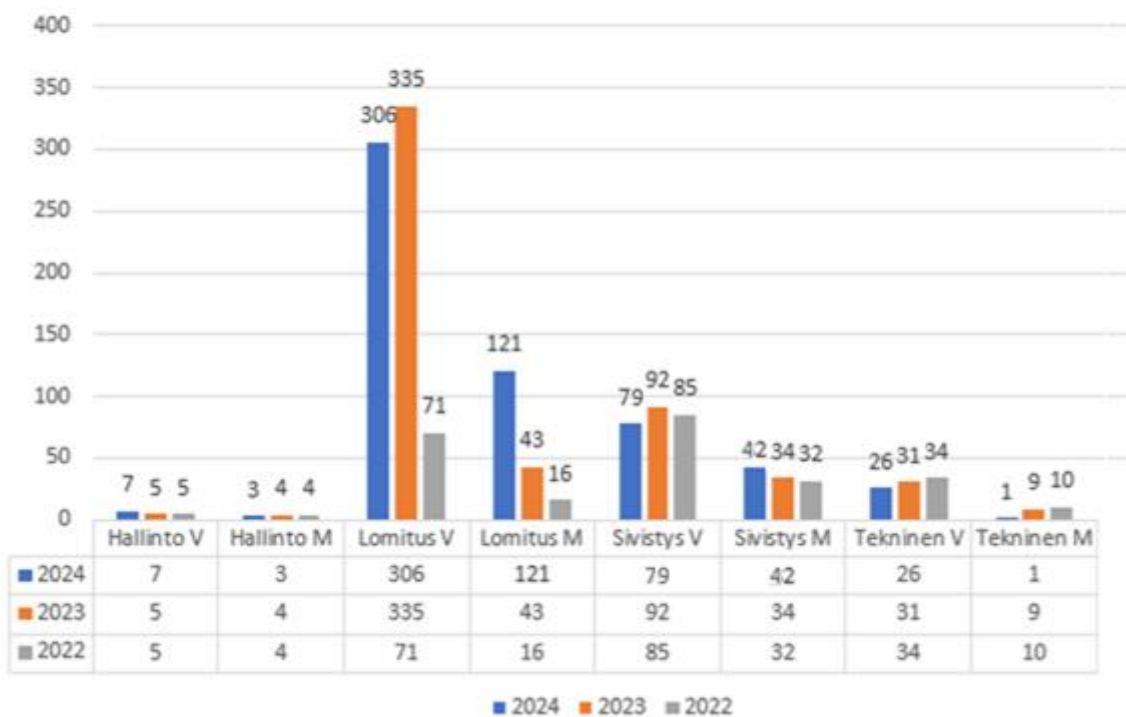
Vuonna 2024 henkilöstömäärältään suurin oli lomatoimi, jossa työskenteli 71 % kunnan henkilöstöstä (68 % vuonna 2023) ja toiseksi suurin sivistysosasto 23 % osuudella (sama %-osuus vuonna 2023). Toteutuneiden henkilötyövuosien määrä (HTV-luku) oli raportointivuonna 451,4.

Henkilöstöjakauma osastoittain 31.12.2024



■ Lomitus 427 ■ Sivistys 121 ■ Tekninen 27 ■ Hallinto 10

Palvelussuhteet osastoittain 2022 - 2024 eriteltynä vakinaisiin (V) ja muihin (M)



Tietolähde: ESS-järjestelmä / Kuntien Hetapalvelut Oy

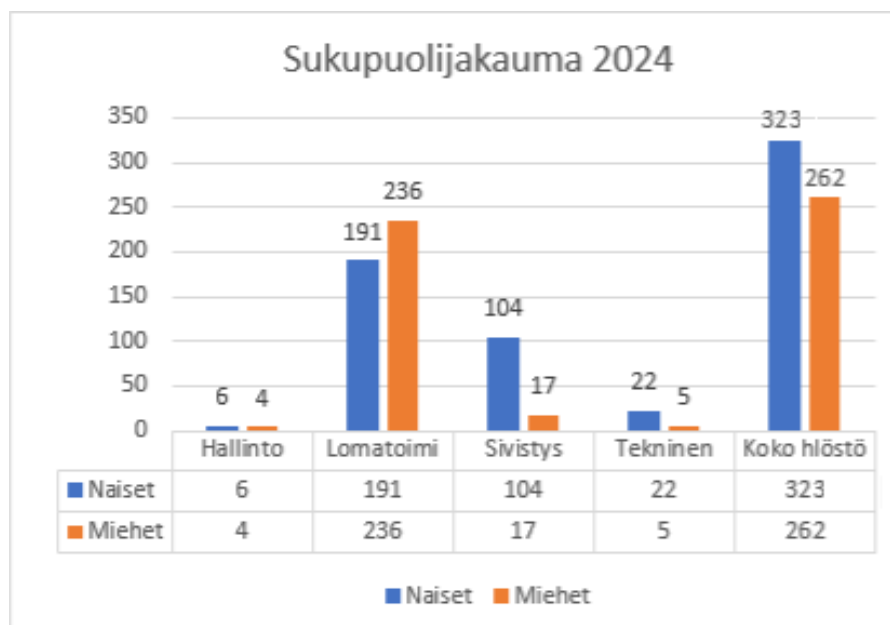
Työntekijöistä virkasuhteessa oli yhteensä 63 ja työsuhteessa 522 henkilöä (yhteensä 585). Henkilöstöstä 71 % oli vakinaisissa palvelussuhteissa ja loput olivat sijaisia tai määräaikaissa työssä muilla perusteilla. Määräaikaissa palvelussuhteissa olevien määräaikaisuuden perusteena oli pääsääntöisesti erilaisten lakisääteisten vapaiden (perhevapaa, opintovapaa, vuorotteluvapaa, sairausloma) sijaisuudet sekä avoimen viran hoito niissä tilanteissa, joissa virkaa ei ole saatu täytettyä vakinaisesti pätevällä viranhaltijalla.

2.2 Kokoaikaisuus

Vuoden 2024 lopussa 36,6 % palvelussuhteista oli kokoaikaisia (214 hlöä) ja osa-aikaisia 63,4 % (371 hlöä). Vertailutietona mainittakoon, että vuonna 2024 Kuntatyönantajan arvion mukaan valtakunnallinen kokoaikaisten palvelussuhteiden osuus kunta-alalla oli 87 % ja vastaavasti osa-aikaisten 13 %. Toholammin kunnassa osa-aikaisia palvelussuhteita oli useissa eri ammattiryhmissä mutta tyypillisimpiä osa-aikaiset palvelussuhteet olivat maatalouslomittajien ja koulunkäynninohjaajien tehtävissä.

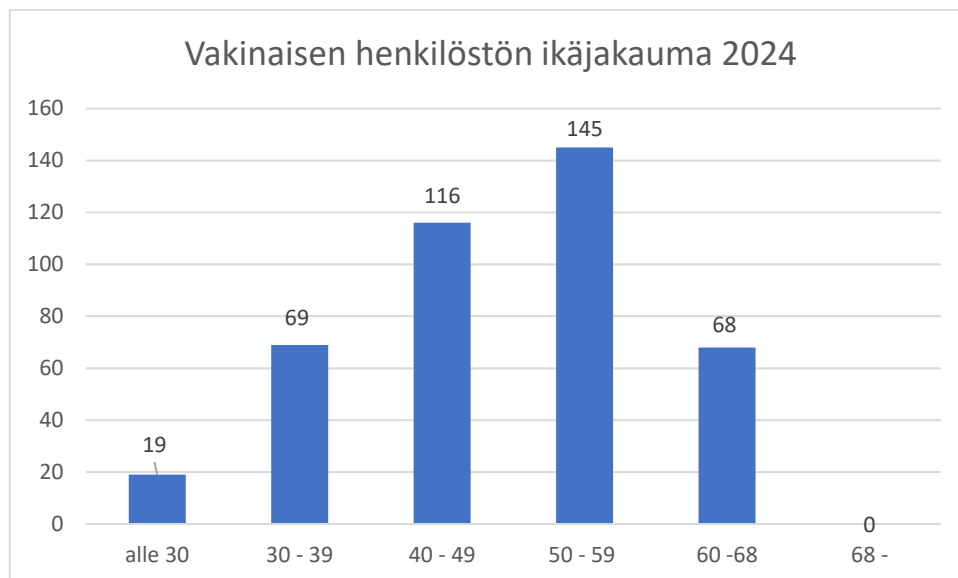
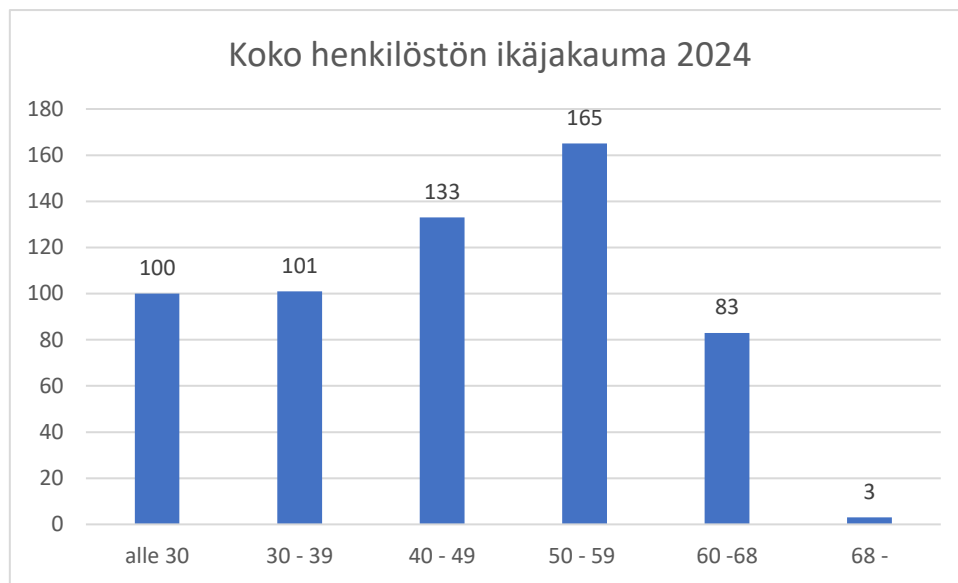
2.3. Sukupuolijakauma

Toholammin kunnan henkilöstö on naisvaltaista. Vuoden 2024 lopussa koko henkilöstöstä 55 % oli naisia ja 45 % miehiä. Vuonna 2023 vastaavat luvut olivat 60 % naisia ja 40 % miehiä.



2.4. Ikäjakauma

Vuonna 2024 henkilöstön suurin ikäryhmä, 28 %:n osuudella, oli ikäryhmä 50–59 -vuotiaat (165 henkilöä). Henkilöstöstä 42,9 % (251 hlöä) oli 50 vuotta täyttäneitä. Vuonna 2023 yli 50-vuotiaiden osuus henkilöstä oli 47,0 %.



Vakinaisen henkilöstön määrä oli vuonna 2024 417 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstä suurimmat ikäryhmät vuonna 2024 olivat 40–49 ja 50–59-vuotiaat. Yli 50-vuotiaita oli 213 henkilöä eli 50,5 %. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 48,4 vuotta. Valtakunnallisesti henkilöstön keski-ikä kunta-alalla on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Toimivassa työyhteisössä on hyvä olla eri-ikäistä henkilöstöä. Erityisesti kunnan vakinaisen henkilöstön ikäjakaumaa kuvaavat tilastot ovat olennainen työkalu kunnan henkilöstöhallinnon varautuessa tulevaan eläkepoistumaan ja ennakoidessa tulevaisuuden henkilöstön osaamistarpeita rekrytointien yhteydessä. Henkilöstöjohtamisessa tulee jatkossakin korostua ikäjohtaminen osana työhyvinvoinnin johtamista.

2.5. Yleisimmät ammattinimikkeet

Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet vuonna 2024:

- maatalouslomittaja (401 hlöä), lomitustyönohjaaja (17 hlöä)
- koulunkäynninohjaaja (22)
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (20)
- luokanopettaja (16 hlöä), tuntiopettaja (12 hlöä)
- keittiötyöntekijä (10 hlöä)
- toimitilahuoltaja (8 hlöä)

Uusia ammattinimikkeitä otetaan käyttöön työtehtävien muuttuessa ja samalla vanhoista luovutaan. Myös tutkintonimikkeiden muutokset vaikuttavat siihen, millaisia ammattinimikkeitä käytetään.

2.6. Työaikajärjestelmät

Yleisin työaikamuoto kunnassa oli yleistyöaika, jonka piiriin kuului 85 % henkilöstöstä. Toiseksi suurin ryhmä oli opetusvelvollisuustyöaika, jonka piiriin kuului 7 % henkilöstöstä.

Yleistyöaika 38,25 h/vk	497
Opetustyö	43
Toimistotyöaika 36,25 h/vk	32
Jaksotyö, päivätyönluonteinen	9
Muut	4

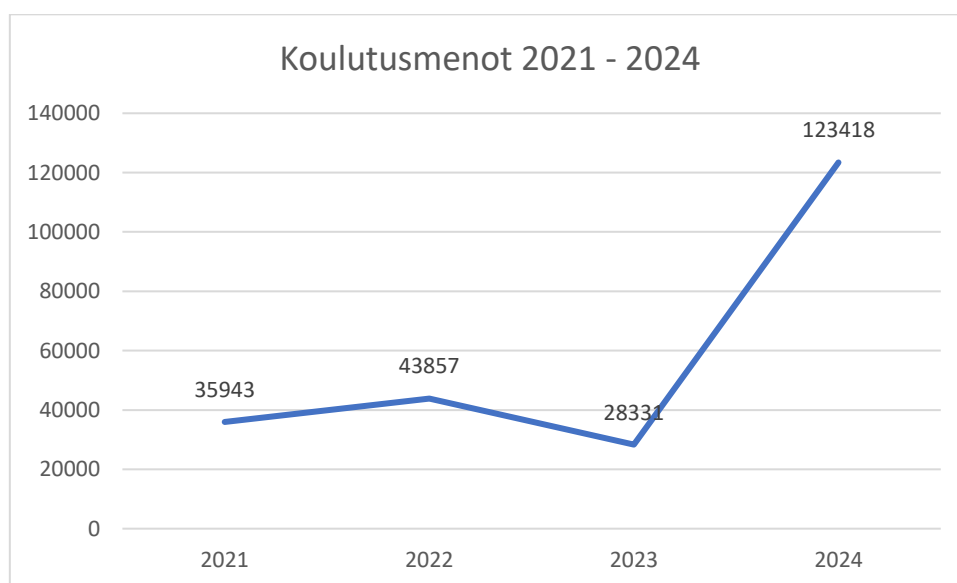
3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön hyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Osaamisen uudistamisessa huomio on monialaisuudessa ja tulevaisuuden työelämätaidoissa ja asiakaslähtöisyydessä.

Vuosittain laadittavassa koulutussuunnitelmassa arvioidaan henkilöstön ammatillisessa osaamisessa sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja esitetään suunnitelma koulutuksista, joihin kuntatasolla/tehtäväalueilla katsotaan tarkoituksenmukaiseksi osallistua. Esimiehet päättävät alaistensa lyhytkestoiseen koulutukseen osallistumisesta ja myöntävät osallistumisen mahdollistamiseksi pääsääntöisesti palkallista vapaata. Lisäksi kunnassa kannustetaan henkilöstöä omaehtoiseen itsensä kehittämiseen. Muutosten keskellä on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että henkilöstöllä, esimiehillä ja johdolla on valmiudet ja voimavarat kohdata muutos, ymmärtää siihen liittyviä piirteitä ja löytää erilaisia keinoja kohdata ja johtaa muutosta. Henkilöstön osaamistarpeita kartoitetaan mm. vuosittaisten kehityskeskusteluiden yhteydessä.

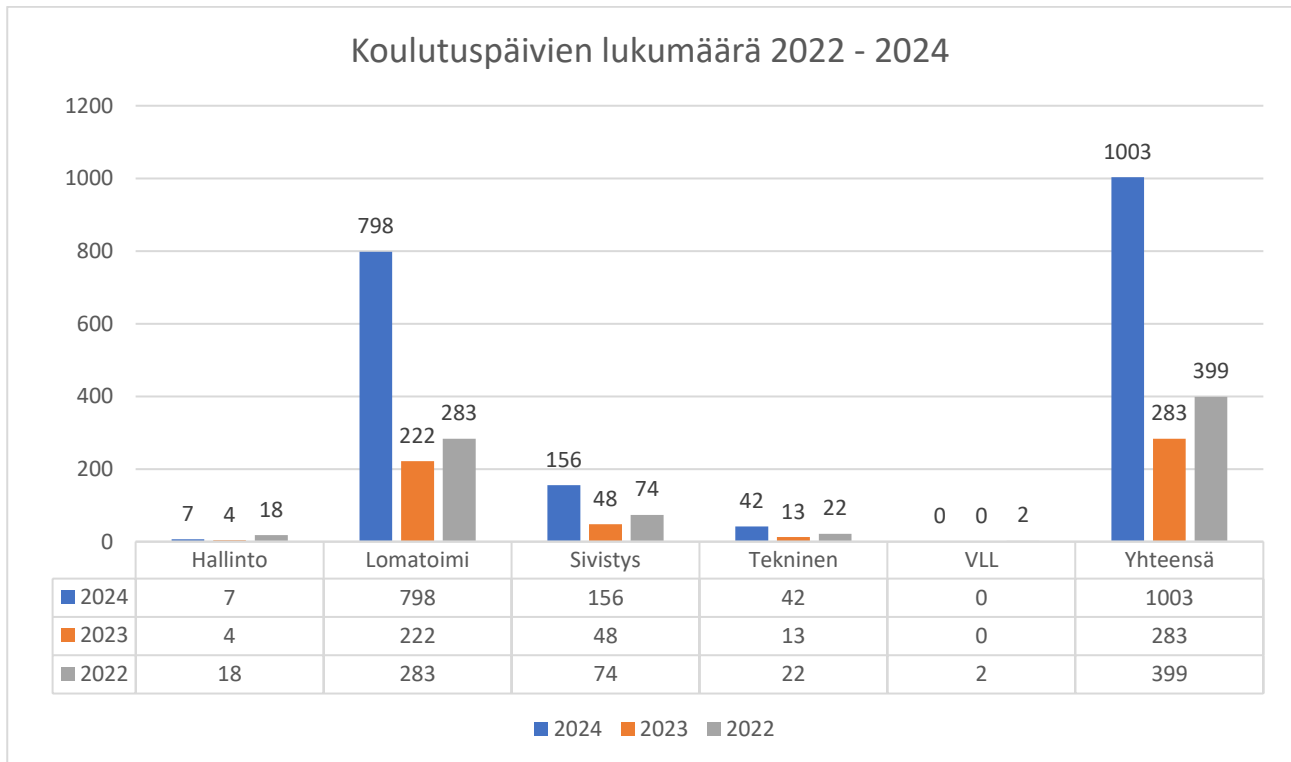
Koulutusmenot

Koulutusmenoihin käytettiin vuonna 2024 yhteensä 123.418 euroa (vuonna 2023 28.331 €). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja.



Koulutuspäivät

Kokonaisuudessaan koulutuspäiviä (laskennallisina työpäivinä) vuonna 2024 oli 1003 kpl, joka oli 216 % enemmän kuin vuonna 2023. Lukuun on sisällytetty myös omaehtoinen palkallinen koulutus. Koulutuspäivistä 79,6 % oli lomatoimen osastolla. Voimassa olevien palvelussuhteitten määrään suhteutettuna koulutuspäiviä oli 1,8 päivää per työntekijä. Sama henkilö on voinut osallistua useaan koulutukseen, kun taas jotkut työntekijät eivät ole osallistuneet yhteenkään koulutukseen.



Kunta on oikeutettu hakemaan koulutuskorvausta Työttömyysvakuutusrahastolta kalenterivuositain. Koulutussuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta on oikeus hakea korvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Koulutuksen korvaamisesta annetun (1140/2013) tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta.

Henkilöstö on kouluttautunut vuonna 2024 osallistumalla ajankohtaisiin omaa alaa tukeviin koulutuksiin. Koulutusten tarkoituksena on ollut ammatillisen osaamisen lisääminen ja ylläpitäminen. Huomioitavaa on myös se, että koulutuksia on järjestetty yhä enenevässä määrin verkkokoulutuksina. Henkilöstötietojärjestelmä ei sisällä henkilökunnan tutkintotietoja eikä sieltä näin ollen ole mahdollista saada koulutustasotilastoja, koska Kuntien Hetapalvelut Oy:lle ei ole siirtovaiheessa toimitettu henkilöstön koulutustietoja.

4. Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen kunnassa tehdään määrätietoista työtä. Kunnassa henkilöstön työkykyä kehitetään ja ylläpidetään yhdessä työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kanssa. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä ja se on aina monen eri tekijän summa. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa on lisätty tietoisia, ennaltaehkäiseviä toimia sekä lisätty tietoisuutta työkyvyn kustannusvaikutuksista. Tavoitteena on, että työntekijät itse myös tunnistavat oman työkykynsä esteitä ja pyrkivät niitä aktiivisesti poistamaan. Työnantaja myös tukee erilaisilla toimenpiteillä työntekijän omaehtoista toimintaa.

Sairauspoissaoloja pyritään vähentämään varhaisen tuen mallin avulla. Mallin mukaan tietty määrä poissaoloja tai muut havaitut ongelman työkyvyssä tai työn tekemisessä velvoittavat esimiehet käymään asiasta keskustelun työntekijän kanssa. Tavoitteena on tarttua ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaihteessa.

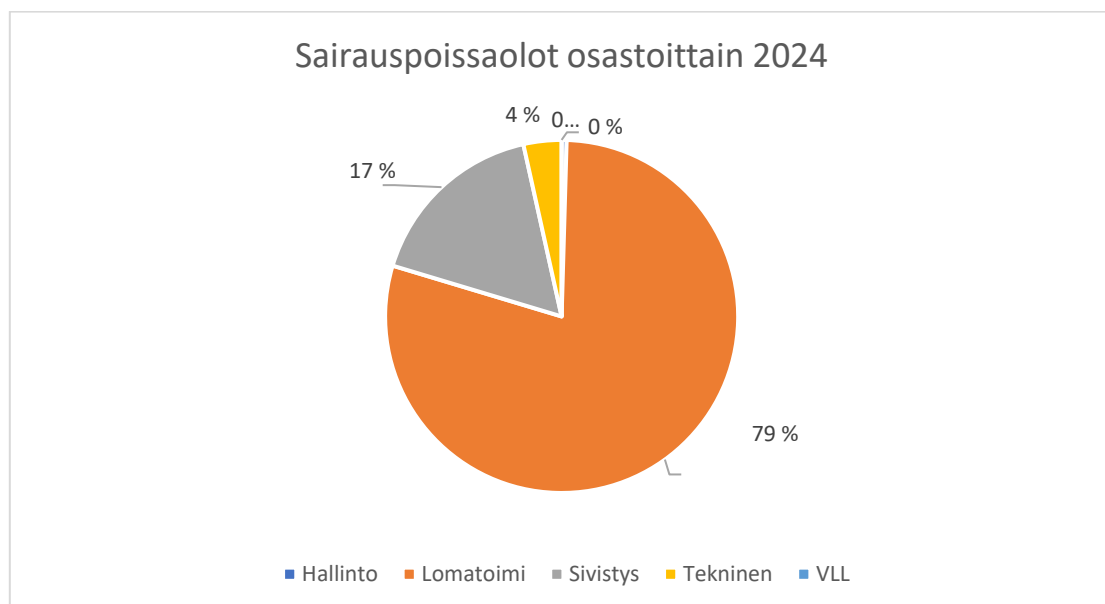
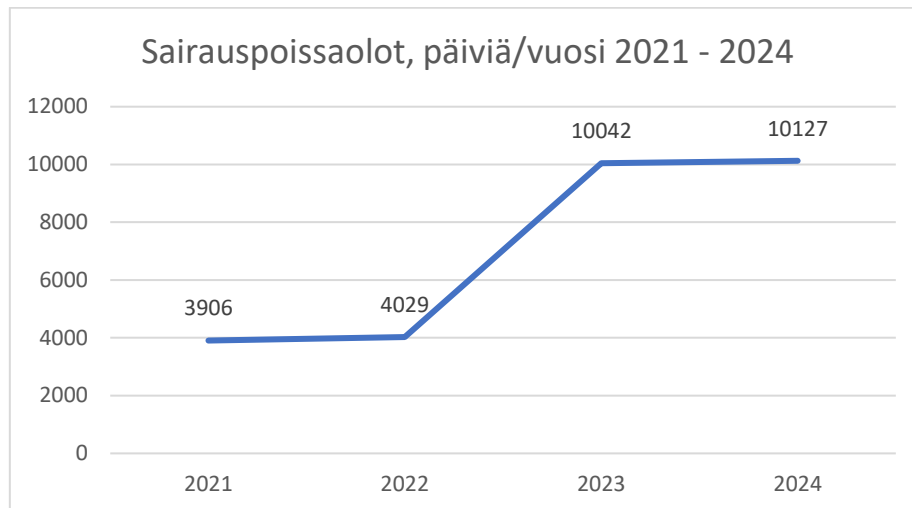
Keväällä 2024 toteutettiin työhyvinvointikysely, jonka tulokset olivat kunnan kaikilla osastoilla keskiarvoiltaan hyvät. Kyselyn tuloksia on käyty läpi johtoryhmässä, minkä ohella tuloskoonti on esitelty henkilöstölle sekä luottamushenkilöille muun muassa yhteistoimintaelimessä ja kunnanhallituksessa.

4.1. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä on syytä analysoida yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Henkilöstön määrään suhteutettuna palkallisia sairauspoissaoloja oli 18,4 päivää/henkilö vuonna 2024, mikä on hieman enemmän kuin vuonna 2023, jolloin vastaava luku oli 18,0 päivää/henkilö. Palkallisten poissaolojen lisäksi henkilöstöllä on ollut eri syistä aiheutuvia ja eri mittaisia palkattomia sairauspoissaolojaksoja vuonna 2024 yhteensä 2766 päivää (edellisvuonna 2577 päivää). Jäljempänä ilmoitettuihin lukuihin sisältyvät ainoastaan palkalliset sairauspoissaolot.

Sairauspoissaaloista lyhimpiä, enintään 7 päivän mittaisia oli 22 % kaikista poissaaloista. Pitkien, yli 90 päivän sairauspoissaolojen nousi edellisvuodesta ja niitä oli 28 % kaikista sairauspoissaaloista (vuonna 2023 13 %). Kaikkein pisimpien, yli 180 päivän mittaisten poissaolojen osuus oli 1,8 % (vuonna 2023 8,4 %).

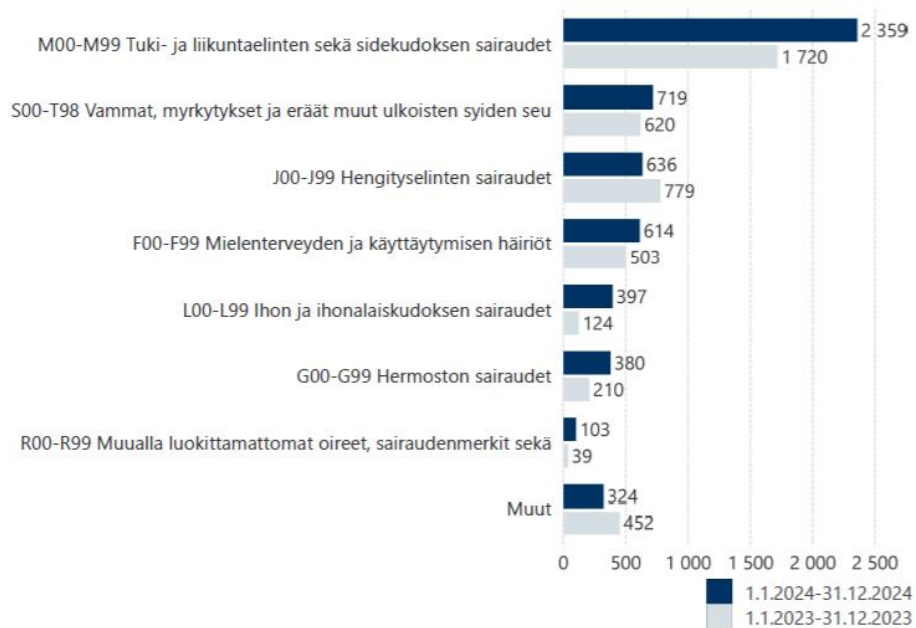


Sairausvakuutuslaki (1224/2004) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001) velvoittavat työnantajaa puuttumaan pitkittyviin sairauspoissaoloihin. Yhteydenpito sairauslomalla olijaan ja hänen tilanteensa seuraaminen työterveysneuvotteluissa auttaa myös työhön paluussa pitkän poissaolon jälkeen. Esimiehen on otettava yhteys työterveyshuoltoon, kun työntekijän sairaus on jatkunut 30 päivän ajan joko osissa tai yhtäjaksoisesti. Lisäksi on käytävä neuvottelu työntekijän työkyvystä ja työhön palaamisen mahdollisuuksista viimeistään siinä vaiheessa, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä.

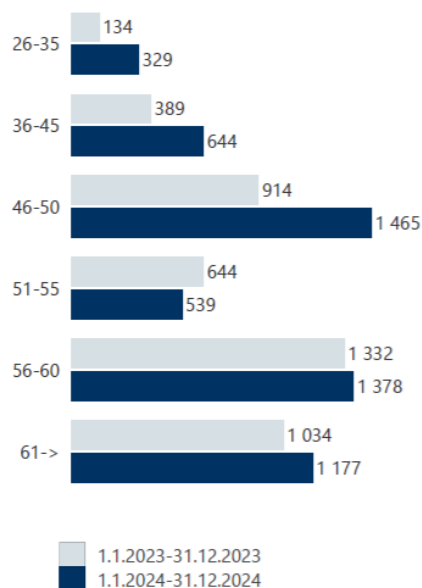
Työterveyshuollon kirjaamat sairauspoissaolot

Työterveyshuollon toimittaman sairauspoissaoloreportin mukaan henkilöstöstä 70 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden 2024 aikana. Vuonna 2023 vastaava luku oli 72 %. Raportin mukaan sairauspoissaolot kasautuvat siten, että 8 % henkilöstöstä muodostaa 80 % koko kunnan sairauspoissaaloista. Työterveyshuollon raportoimat luvut perustuvat potilastietojärjestelmään kirjattuihin sairauslomapäiviin: niihin eivät sisälly esimiehen lupaan perustuvat lyhyet sairauspoissaolot (nk. Oma ilmoitus -menettely) eivätkä alihankkijoiden tilastoimat poissaolot.

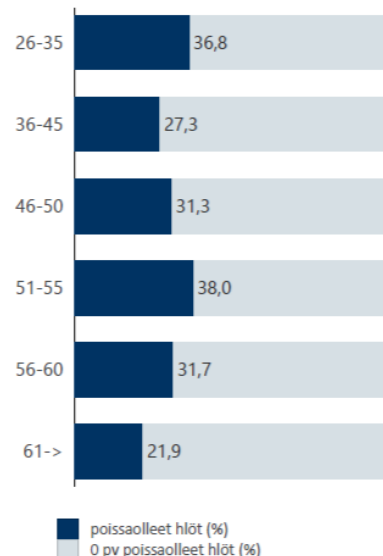
SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8

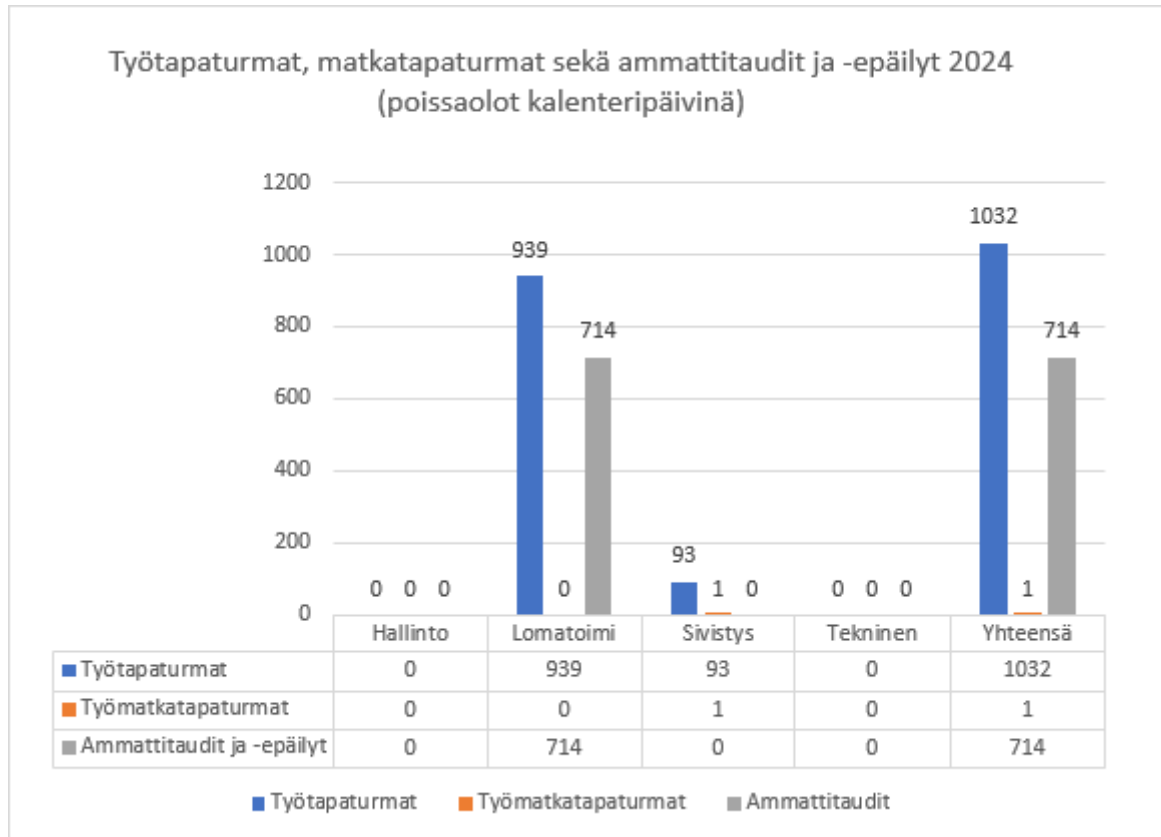


SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT IKÄRYHMITÄIN



SAIRAANA POISSAOLLEET % IKÄRYHMÄSTÄ





Tapaturmat

Tapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä (kalenteripäivät) oli vuonna 2024 yhteensä 1900 päivää. (2194 pv vuonna 2023). Työtapaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli 1032, ammattitaudeista johtuvia 714.

Muiden kuin maatalouslomittajien lakisääteiset tapaturmavakuutukset olivat lokakuuhun 2024 asti If Vahinkovakuutus Oyj:ssä, ja sen jälkeen – kilpailutuksen myötä – Pohjola Vakuutus Oy:ssä, jossa lomittajien vakuutukset olivat olleet jo aiemmin. Vakuutusyhtiöiden vahinko- ja korvaustilastojen mukaan muussa kunnan toiminnassa kuin maatalouslomituksessa sattui vuonna 2024 korvattavia tapaturmia yhteensä 11 kappaletta (16 kpl vuonna 2023), joista yhdeksän oli sattunut työpaikalla ja kaksi työmatkalla. Tapaturmista aiheutui vakuutuksesta korvattavia sairauspäiviä yhteensä 104 päivää. Maatalouslomituksen yhteydessä sattui vuonna 2024 yhteensä 19 tapaturmaa, joista kaikki olivat työpaikkatapaturmia ja näistä aiheutui vakuutuksesta korvattavia sairauspäiviä yhteensä 176 päivää. Vuoden 2024 aikana sattuneista tapaturmista maksettiin työtapaturma- ja ammattitautivakuutusten perusteella korvauksia yhteensä 26.042 euroa. Edellä ilmoitetuissa luvuissa eivät ole mukana ennen vuotta 2024 sattuneista vahingoista aiheutuneet sairauspäivät ja korvaukset.

Sairauspoissaolokustannukset

Sairauspoissaolot ja erityisesti pitkittyneet sairauspoissaolot tulevat kalliiksi. Kun työntekijä joutuu tapaturman tai sairauden takia lääkärin vastaanotolle, on tärkeä saada nopeasti palvelua, jotta sairauspoissaolo ei turhaan pitkity. Sairauspoissaolojen hinnaksi on Elinkeinoelämän Keskusliitto määritellyt keskimäärin 350 euroa per päivä. Hinta on laskennallinen ja sisältää sekä välittömät että välilliset kustannukset, esimerkiksi sijaiskulut, ylityöt ja työn tuottavuuden menetykset. Sairauspoissaolopäivän aiheuttama todellinen kustannus on kuitenkin riippuvainen tapauskohtaisesti kustakin tilanteesta. Flunssan ja vatsataudin kaltaisten infektiosairauksien syntyyn työpaikka ei voi juurikaan vaikuttaa. Sen sijaan monien muiden oireiden esiintymistä, sairauksien pahenemista ja työkyvyn alenemista voidaan usein estää työoloja muokkaamalla. Toholammin kunnan sairauspoissaolokustannukset käyttäen laskennallista 350 euroa/kalenteripäivä vuonna 2024 olivat yhteensä 3.544.450 euroa. Vastaava luku vuonna 2023 oli 3.497.900 euroa.

4.2. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuden myötä on mahdollista saada uutta osaamista kuntaorganisaatioon. Toisaalta liian suuri vaihtuvuus voi olla merkki siitä, ettei Toholammin kuntaa koeta hyvänä työpaikkana, jolloin kunnan aineeton pääoma voi laskea. Rekrytoiminen siihen liittyvine perehdyttämisineen aiheuttaa aina kustannuksia ja lisäksi joillakin ammattialoilla rekrytoiminen voi olla erityisen haastavaa. Vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla alkaneiden ja päättäneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään (462 henkilöä). Vaihtuvuutta arvioitaessa on huomioitava henkilöstömäärän kasvu edelliseen vuoteen nähden.

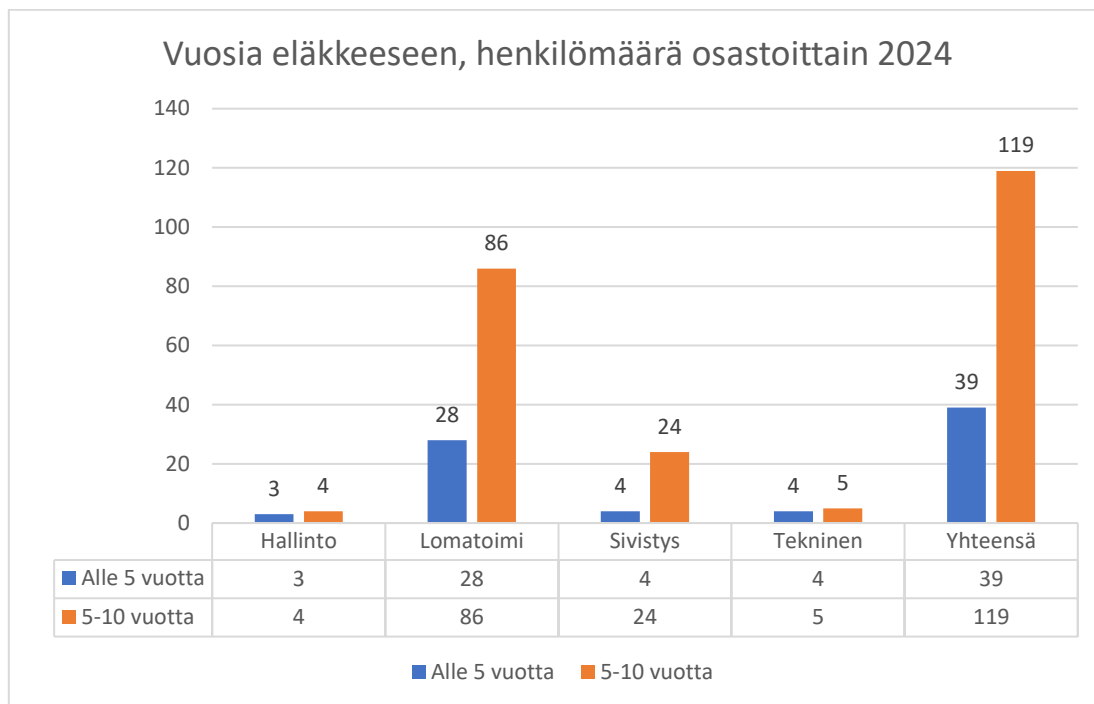
Vaihtuvuusprosentti alkaneissa palvelussuhteissa (yhteensä 40 kpl) oli vuonna 2024 8,7 %. Vastaava luku vuonna 2023 oli 6,9 %. Luvuissa on mukana vuoden aikana vakinaistetut henkilöt.

Vaihtuvuusprosentti päättäneissä palvelussuhteissa (yhteensä 47 kpl) oli vuonna 2024 10,2 %. Vastaava luku vuonna 2023 oli 17,4 %. Vaihtuvuutta on tarpeen seurata ja selvittää lähtöhaastatteluiden/-kyselyiden avulla syitä palvelussuhteiden päättymiseen. Mikäli palvelussuhteet jäävät lyhyiksi, voi taustasyynä olla epäonnistuminen rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä. Erityisen tärkeää on seurata vaihtuvuutta niiden henkilöiden osalta, joiden osaaminen on kunnan kannalta kriittistä.



4.3. Eläköityminen

Luonnollinen syy henkilöstön vaihtumiseen on eläköityminen. Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot kunnan strategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Tulevien vuosien ennusteen pohjana raportissa on henkilöstöjärjestelmästä saatavat tiedot henkilöiden syntymävuosista.



Vuonna 2024 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista yhdeksän päättyi vanhuuseläkkeelle siirtymisen vuoksi. Eläköityneiden osuus oli 19,1 % kyseisenä vuonna päättyneistä palvelussuhteista.

Vuoden 2024 ikäjakauman perusteella vuoteen 2029 mennessä yleisen vanhuuseläkeiän saavuttaa noin 12 % vakinaisen henkilöstön määrästä ja vuoteen 2034 mennessä yhteensä noin 34 % henkilöstömäärästä. Tulevien eläköitymisten huomioiminen on rekrytoinneissa olennaista, jotta eläköitymisten yhteydessä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioida vanhuuseläkkeelle jäävien osaamisen jatkuvuus.

Vuonna 2024 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kaksi työntekijää. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki maksavat työnantajalle, minkä vuoksi on tärkeää, että työnantaja vaikuttaa tukitoimenpiteillään työhyvinvointiin työssä jaksamiseen.

4.4. Työterveyspalvelut

Kunnan työterveyshuollon palvelun tuottaa alihankkijoineen Työplus Oy. Työterveyshuollon toiminta perustuu työnantajan ja palveluntuottajan väliseen työterveyshuoltosopimukseen ja vuosittain päivitettävään toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuollon ja kunnan vastuuhenkilön yhteistyötapaamisia on säännöllisesti ja yhteistyössä kehitetään henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä toimintoja. Työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Työterveyshuollossa painopistettä on siirretty ennaltaehkäisevän toiminnan suuntaan. Ennaltaehkäisevän

työterveyshuollon kustannuksista Kela maksaa 60 % korvauksen niille työnantajille, jotka ovat sopineet yhdessä työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta työpaikalla.

Toholammin kunnassa käytössä olevan Varhaisen tuen mallin tavoitteena on tunnistaa ja arvioida varhaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, jotta työntekijän työssä suoriutumista voidaan tukea ja estää merkittävät työkykyongelmat. Toimintamalli luo työntekijöiden työterveyden ja toimintakyvyn järjestelmällisen seurannan puitteet.

Työterveyshuollon toiminta on raportoinnin kehittämisen kautta lisännyt toimenpiteitä henkilöstön hyvinvoinnin laadulliseksi parantamiseksi. Työterveyshuollosta saadaan vuosittain raportti, joka kuvaa työterveyshuoltopalvelun sisältöä ja kustannuksia. Mainittu raportti ei kuitenkaan sisällä kaikkia sairauslomapoissaoloja ja –diagnooseja, sillä työntekijä on voinut olla omalla ilmoituksella pois yhdestä viiteen vuorokauteen (poissaolon jatkuessa yli kolme päivää, on poissaolijan otettava yhteyttä esimieheen ja esimies voi harkintansa mukaan myöntää neljännen ja viidennen poissaolopäivän).

Kunnassa on käytössä päihdeohjelma ja hoitoonohjausmalli, joka toimii yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työpaikan toimiva ja kaikkien hyvin tuntema päihdeohjelma edistää turvallista työkuultuuria. Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään, mutta esimiehellä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta. Päihdeohjelmassa kuvataan kunkin toimijan vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä sekä seurantamenetelmät ja seuraukset noudattamatta jättämisestä.

Ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa otetaan huomioon myös psykososiaalinen kuormittuminen työkykyä ja työhyvinvointia uhkaavana tekijänä. Työn psykososiaalisen kuormituksen terveydellistä merkitystä arvioidaan työpaikkaselvityksissä sekä työntekijöiden että esimiestyön osalta.

Työterveyshuollon kustannukset



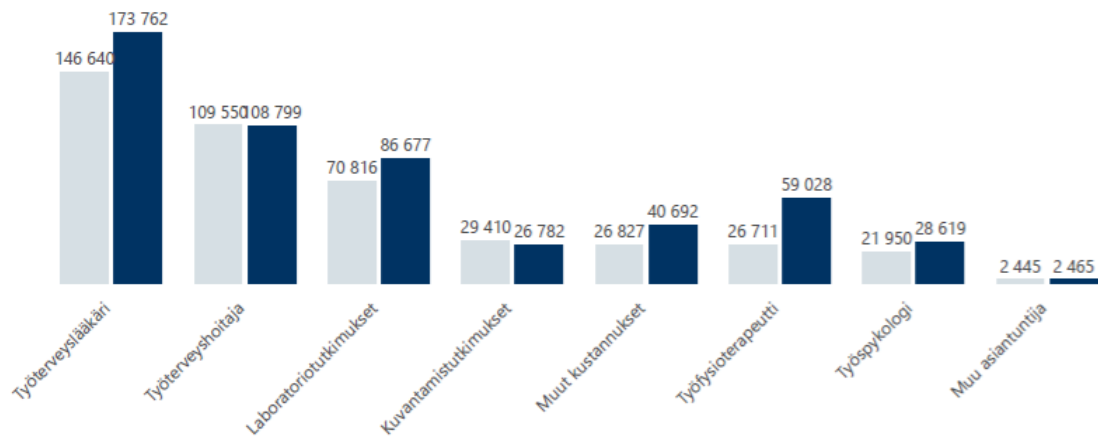
Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat yhteensä 503.687 euroa (edellisvuonna 409.215 euroa). Maatalouslomituksen osuus työterveyshuollon kustannuksista oli 74,6 % eli 357.280 (edellisvuonna 64,9 % / 265.679 euroa). Maatalouslomituksen järjestämiseen liittyvät kustannukset, työterveyshuolto mukaan lukien, rahoittaa Maatalousyrittäjien eläkelaitos (MELA). Kansaneläkelaitos (KELA) korvaa osan työnantajan järjestämän työterveyshuollon kustannuksista. Kela on korvannut Toholammin kunnalle vuoden 2024 työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista yhteensä 155.912 euroa.

Korvausluokkaan I (korvaus 60 %) kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. **Korvausluokkaan II** (korvaus 50 %) kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. **Ei-korvattaviin** kustannuksiin sisältyy mm. sähköiset kyselyt, toimistotyö, työnohjaus, ei-korvattavat ryhmätoiminnot, huumetestit ja toimenpiteisiin liittyvät kustannukset (mm. injektiot, hoitotarvikkeet).

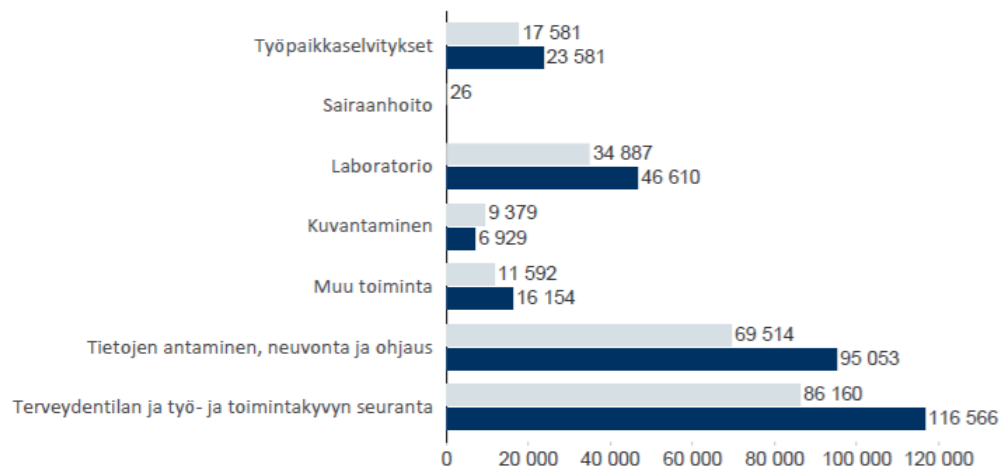
Toholammin kunta 2024
KUSTANNUKSET PÄÄRYHMITÄIN

01.01.2024 - 31.12.2024

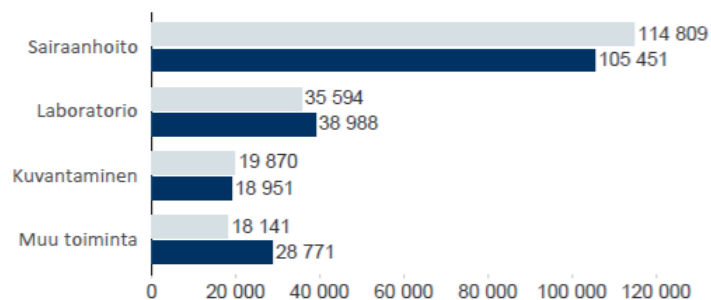
1.1.2023-31.12.2023
1.1.2024-31.12.2024



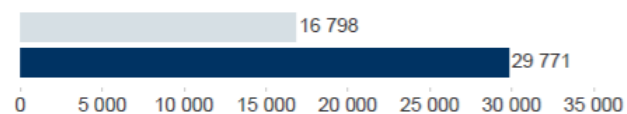
KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 1



KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 2



KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 0 *)



*) Korvausluokka 0 kustannuksiin sisältyy mm. sähköiset kyselyt, Kanta-maksut, toimistotyö, työnohjaus, ei-kelakorvattavat ryhmätoiminnot, huumetestit, toimenpiteisiin liittyvät kustannukset (mm. injektiot, hoitotarvikkeet)

4.5. Muu henkilöstön työhyvinvointi

Yhteistoiminta, työsuojelu ja työturvallisuus

Kunnassa toimii yhteistoimintaelin, johon kuuluu työnantajan edustajien lisäksi eri henkilöstöryhmien edustajat. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Kunnan työsuojeluorganisaatio muodostuu kolmesta työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelupäälliköstä. Työsuojelupäällikkönä toimii Inkeri Korpi. Työsuojelun yhteistoimintaa ohjaa työsuojelutoimikunta, johon kuuluu työsuojelupäällikön ja -valtuutettujen lisäksi kaksi muuta työntekijöiden valitsemaa edustajaa sekä lisäksi yksi kunnanhallituksen nimeämä edustaja. Nykyinen toimintakausi valituilla työsuojeluvaltuutetuilla sekä yhteistoimintahenkilöillä on 1.1.2022 – 31.12.2025. Työsuojelu on muuttunut perinteisestä tapaturmantorjunnasta työyhteisöä kokonaisvaltaisesti tarkastelevan ja kehittävän työsuojelun suuntaan. Turvallisuus on noussut viime vuosina yhä keskeisemmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Keskeisenä lähtökohtana on henkilökunnan turvallisuuden takaaminen kaikissa tilanteissa. Työsuojelutoimikunnassa käsitellään työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia asioita ja toimenpiteitä sekä tehdään tehtyjen toimenpiteiden toteutumisen ja vaikutusten seurantaa. Työsuojelutoimikunta tekee tarvittaessa työnantajalle esityksiä työolojen parantamiseksi sekä työterveyshuollon kehittämiseksi ja työsuojelukoulutuksen ja työn opastuksen järjestämiseksi. Tarvittaessa työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö osallistuvat työsuojelutarkastuksiin.

Henkilöstöetuudet ja tyhy-toiminta

Vuonna 2024 työntekijöillä oli käytössään 120 euron arvoinen mobiilisovelluksen kautta käytettävä ePassi-henkilöstöetuus, jota oli mahdollista käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Keväällä 2024 henkilöstölle jaettiin ePassiin lisäsaldoa 50 euroa (suhteutettuna työssäoloon) kiitoksena edellisvuoden hyvästä työstä ja tuloksesta. Vapaa-ajalla tapahtuvaan omaehtoiseen liikuntaan kannustettiin palkanmaksun yhteydessä maksettavalla liikuntalisällä. Maksettavan liikuntalisän määrä perustui työntekijän raportoimiin liikuntasuorituksiin ja sen määrä oli enintään 65 euroa kuukaudessa. Henkilöstöllä on käytettävissään myös GoByBike-polkupyöräetu, jolla osaltaan kannustetaan liikuntaan sekä terveyttä ja hyvinvointia edistäviin vapaa-ajan elintapoihin.

Työhyvinvoinnin edistämiseksi järjestettiin vuoden aikana tyhy-toimintaa, mm. kaksi koko henkilöstön yhteistä tyky-päivää sekä osasto- ja työyksikkökohtaisia aktiviteetteja. Lisäksi työnantaja tarjosi henkilökunnalle perinteiset kiitosmuistamiset joulun alla.

5. Työvoimakustannukset

Henkilöstökulut olivat vuonna 2024 yhteensä 23.351.918,02 euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 19.294.473,65 euroa. Kokonaisuudessaan henkilöstökulut laskivat hieman vuoteen 2023 verrattuna.



HENKILÖSTÖKULUT	2024	2023
Palkat ja palkkiot yhteensä	19 294 473,65	19 407 786,41
<u>Sivukulut</u>		
Eläkekulut yhteensä	3 449 102,24	3 450 822,20
Vakuutusmaksut yhteensä	608 342,13	1 111 059,09
Henkilöstökulut yhteensä	23 351 918,02	23 969 667,70