

Henkilöstöraportti 2024



SISÄLLYS

1	Johdanto	2
2	Henkilöstövoimavarat.....	2
2.1	Henkilöstömäärä	2
2.2	Henkilötyövuodet.....	3
2.3	Henkilöstön ikä ja sukupuolirakenne	3
2.4	Henkilöstön eläköityminen	4
2.5	Henkilöstön rekrytointi	4
3	Työvoimakustannukset.....	5
3.1	Henkilöstökulut	5
4	Terveydellinen toimintakyky.....	6
4.1	Työterveyshuolto	6
4.1.1	Työterveyshuollon vuosikustannukset	7
4.2	Sairauspoissaolot	8
4.3	Kuntoutus.....	9
5	Työhyvinvointi.....	9
5.1	Työhyvinvointikysely	9
5.2	Työkyvyn tukeminen	9
5.3	Työhyvinvoinnin edistämiseksi järjestetyt tapahtumat.....	10
5.4	Tyky-toiminta	10
6	Työsuojelu ja yhteistoiminta.....	11
6.1	Työsuojelu	11
6.2	Yhteistoiminta	13
7	Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen.....	13
7.1	Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen	13
7.2	Palaute- ja tavoitekeskustelut.....	14
8	Yhteenveto.....	15

1 JOHDANTO

Henkilöstöraportin tehtävänä on tukea strategista henkilöstöjohtamista. Sen avulla seurataan kunnan henkilöstön tilaa, kehitystä sekä henkilöstösuunnitelman toteutumista. Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstöä koskevia määrällisiä ja laadullisia tunnuslukuja.

Henkilöstöraportin tiedot perustuvat mm. henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon palveluntuottajan tietojärjestelmistä kerättyihin sekä kunnan työsuojelutoimikunnalta saatuihin tietoihin. Tietojen keräämisessä on noudatettu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n antamaa henkilöstöraporttisuositusta yhdenmukaisesti kerättävien ja raportoitavien tunnuslukujen osalta.

Henkilöstöraportti kattaa kuntaan työ- ja virkasuhteessa olevan henkilöstön. Osa tunnusluvuista seurataan vain vakinaisen henkilöstön osalta. Henkilöstöraportti käsitellään ensin kunnan yhteistyötoimikunnassa sekä kunnanhallituksessa. Tämän jälkeen henkilöstöraportti esitellään kunnanvaltuustolle itsenäisenä asiakirjana samanaikaisesti tilinpäätöksen kanssa. Esihenkilöt käyvät henkilöstöraportin läpi alaistensa kanssa.

2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

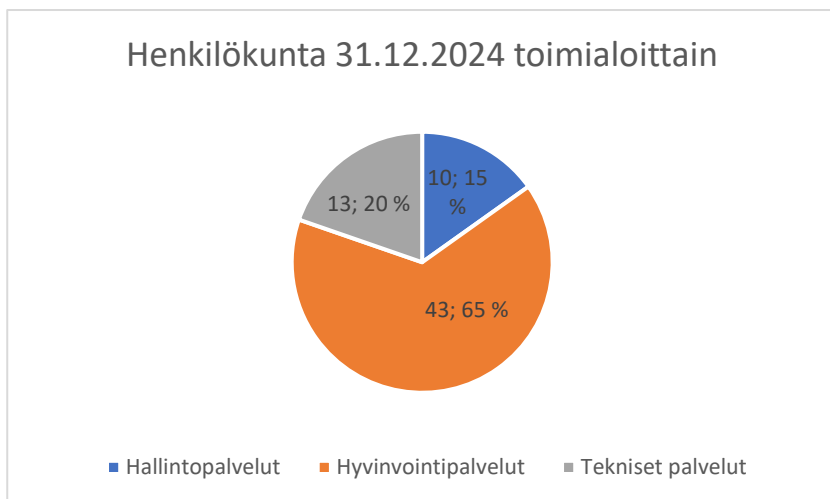
2.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Puumalan kunnan henkilöstön määrä 31.12.2024 oli 66 henkilöä. Henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 51 henkilöä (2023: 52) ja määräaikaista 15 henkilöä (2023: 14). Vakinaisen henkilöstön määrä oli 77 %, mikä on yli Manner-Suomen keskiarvon 72 % (Lähde: Tilastokeskus, Paikallishallinnon palkat 2023).

	Palvelussuhteet 31.12.2024		Kokoaikaisia		Osa-aikainen/sivu-toimi	
Toistaiseksi oleva	51	77 %	44	67 %	7	11 %
Määräaikainen	15	23 %	7	47 %	8	53 %
Yhteensä	66					

Taulukko 1: Puumalan kunnan palvelussuhteet 31.12.2024.

Suurin osa kunnan henkilökunnasta työskenteli hyvinvointipalvelujen toimialalla, jossa suurimmat henkilöstöryhmät ovat opetuspalvelut ja varhaiskasvatus. Henkilökunnan jakautumista eri toimialoille vuoden 2024 viimeisen päivän tilanteen mukaan kuvassa 1. Useammalla toimialalla työskentelevä henkilö on laskettu sen toimialan henkilöstöön, missä hänellä oli suurin työpanos.



Kuva 1: Henkilökunta 31.12.2024 toimialoittain

Tukitoimenpitein työllistettyjen määrä oli 2 henkilöä. Tehtävät sijoittuvat tekniselle toimialalle.

2.2 HENKILÖTYÖVUODET

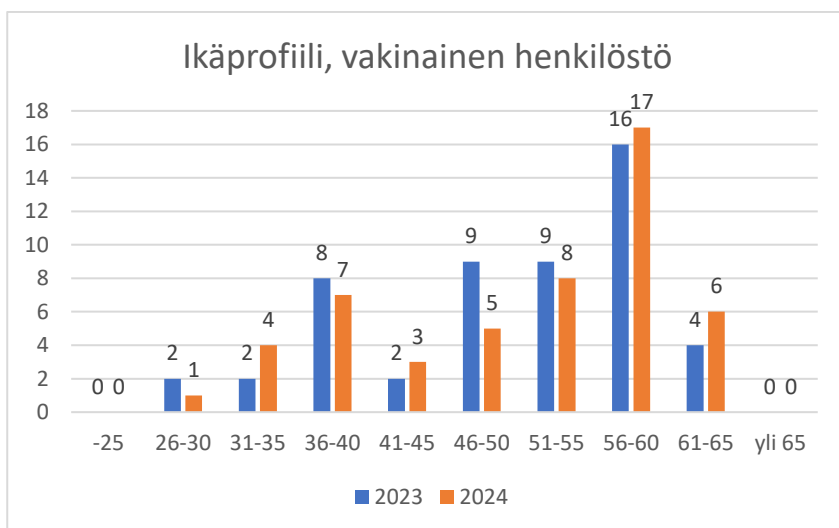
Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Näin varsinkin silloin, jos henkilöstön koko vaihtelee voimakkaasti.

Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijäksi eli henkilötyövuosiksi. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta huomioon.

Toteutunut työpanos toimintavuonna oli 72,2 henkilötyövuotta (vuonna 2023, 72,01).

2.3 HENKILÖSTÖN IKÄ JA SUKUPUOLIRAKENNE

Henkilöstön keski-ikä Puumalan kunnassa 31.12.2024 oli 50,9 vuotta (2023: 50,4). Vastaava luku koko kunta-alalla oli vuonna 2023 45,3 vuotta.



Kuva 2: Vakinaisen henkilöstön ikäprofiilit vuosien 2023 ja 2024 viimeisen päivän mukaan

Kuntasektorille tyypilliseen tapaan Puumalan kunnan henkilöstöstä suurin osa oli naisia 67 % koko henkilökunnasta 31.12.2024 tilaston mukaan (2023, 67 %). Miesten osuus koko henkilöstöstä oli 33 % (v. 2023, 33 %). Henkilöstön sukupuolijakauma pysyi samana kuin edellisenäkin vuonna. Tilastokeskuksen ”Paikallishallinnon palkat, 2023” -tilaston mukaan kuntien koko henkilöstöstä 76 % oli naisia.

2.4 HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

Vuoden 2024 aikana vanhuuseläkkeelle ei siirtynyt yhtään henkilöä. Vertailuvuonna 2023 eläkkeelle siirtyi neljä henkilöä.

Eläköitymistä koskevat ennusteet perustuvat arvioihin henkilökohtaisen eläkeiän täyttävistä henkilöistä. Henkilö voi jäädä vanhuuseläkkeelle saavutettuaan yleisen eläkeiän. Yleinen eläkeikä on vuonna 1955 syntyneillä 63 vuotta 3 kuukautta, jonka jälkeen eläkeikä nousee portaittain. Henkilökohtainen eläkeikä voi olla korkeampi kuin yleinen eläkeikä.

Eläköityminen ja uuden henkilöstön rekrytointi tulee olemaan haasteena tulevina vuosina. Eläköitymisennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläköitymässä on 8 henkilöä, mikä on raportointi vuoden henkilöstömäärästä 12 %.



Kuva 3: Eläköitymisennuste 2025-2036 (Lähde: Keva)

2.5 HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Pääasiallisena rekrytointikanavana käytetään Kuntarekryä, jonka kautta avoimet työpaikat voidaan julkaista myös työvoimahallinnon Työtorilla.

Vuoden 2024 aikana rekrytointeja oli yhteensä 13 ja avoimia työpaikkoja oli 16. Hakemusten määrä suhteessa avoimiin paikkoihin kasvoi edellisvuoteen verrattuna, mikä johtunee haettavina olevien virkasuhteiden määrästä.

Vuosi	Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Julkinen rekrytointi	Hakijoiden määrä
2023	9	16	9	0	2	7	9	26
2024	13	16	9	4	5	8	13	74

Taulukko 2: Rekrytointien määrät vuosina 2023-2024. Lähde: KuntaRekry

3 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

3.1 HENKILÖSTÖKULUT

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Henkilösivukulut koostuvat sosiaaliturva-, työttömyysvakuutus- ja tapaturmavakuutusmaksuista sekä muista sosiaaliturvamaksuista.

	2020	2021	2022	2023	2024	muutos - %
Maksetut palkat	3 018 418	3 370 533	3 323 738	2 835 914	2 896 751	2,1 %
josta sijaisten palkat	197 005	256 492	248 071	87 905	125 306	
Eläke- ja muut sosiaaliturvamaksut	1 022 643	1 107 031	1 094 630	738 555	710 074	-3,9 %
josta tasausmaksu	0	0	0	167 449	158 460	-5,4 %
josta eläkemeno-						
perusteiset maksut	431 189	423 936	419 664	0	0	
Työterveyshuolto, netto *	24 451	25 739	26 311	**16 675	***39 752	138,0 %
Ammatillisen osaamisen kehittäminen	26 474	37 385	33 673	36 858	28 288	-23,3 %
Työvoimakustannukset yhteensä	4 091 986	4 540 688	4 418 368	3 628 002	3 674 865	1,29 %

Taulukko 3: Työvoimakustannukset vuosilta 2020-2024.

* Työterveyshuollon nettokulut syntyvät, kun työterveyden kokonaiskustannuksista vähennetään Kelan työnantajalle hakemuksesta maksama korvaus.

** 2023 kustannusten lasku johtui henkilöstömäärä vähenemisestä, kun ruoka- ja puhtaanapitopalveluiden henkilöstö siirtyi 1.1.2023 alkaen Järvi-Saimaan Palvelut Oy:n palvelukseen.

*** Kustannusten nousua selittää Pihlajalinnan työterveyshuollon hinnankorotukset ja työterveyshuollossa käyntimäärien kasvu.

Henkilöstökulujen kehitykseen ovat vaikuttaneet paitsi henkilötyövuosien ja sitä kautta teetetyn työn määrä sekä kunta-alan sopimuksien korotukset.

Vuonna 2024 KVATES:n alaisia tehtäväkohtaisia tai siihen rinnastettavia palkkoja korotettiin 1.6.2024 alkaen 2,27 % yleiskorotuksella. Lisäksi jaossa oli 0,73 %:n suuruinen paikallinen järjestelyvaraerä, joka käytettiin palkkausepäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisiin lisiin.

OVATES:n alaisia tehtäväkohtaisia tai siihen rinnastettavia palkkoja korotettiin 1.5.2024 0,77 % yleiskorotuksella ja 1.6.2024 1,5 % yleiskorotuksella. Lisäksi käytettävissä oli 1.6.2024 alkaen paikallinen 0,73 % järjestelyvaraerä ja 0,6 % kehittämisohjelmaerä, joka koski sopimuksen muita paitsi osio G:n alaisia palkkoja. Heillä kehittämisohjelmaerän suuruus oli 1,0 %.

TS:n alaisia tehtäväkohtaisia palkkoja tai siihen rinnastettavia kuukausipalkkoja korotettiin 1.6.2024 alkaen 2,27 % yleiskorotuksella. Lisäksi jaossa oli 0,73 %:n suuruinen järjestelyvaraerä sekä 0,881 %:n suuruinen paikallinen kehittämisohjelmaerä.

TTES:n alaisia palkkoja korotettiin 2,27 % yleiskorotuksella ja 1,73 %:n suuruisella paikallisesti neuvoteltavalla erällä.

4 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

4.1 TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosiksi 2024-2026. Sen mukaan työterveyshuollon yleiset tavoitteet ovat helppo ja nopea hoitoon pääsy, terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä seuranta työuran kaikissa vaiheissa, ennaltaehkäisevä työote sekä työterveyshuollon kustannustehokkuus.

Yleisten tavoitteiden lisäksi on määritelty toimintasuunnitelmakauden keskeisiksi tavoitteiksi:

1. Varhainen tuen mallin ja päihdeohjelman perehdyttäminen esihenkilöille keväällä 2024.
2. Työhön paluun tuki pitkiltä poissaoloilta, jatkuvaa toimintaa.
3. Nopea hoitoon pääsy ja työterveyshuollon tavoitettavuus, jatkuvaa toimintaa.
4. Työntekijöiden ja esihenkilöiden jaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen yhteistyössä työterveyshuollon, kunnan ja Eloisan elintapaohjaajien kanssa (ravinto, liikunta ja uni).
Toimintamallin käyttöönoton jälkeen jatkuvaa toimintaa.

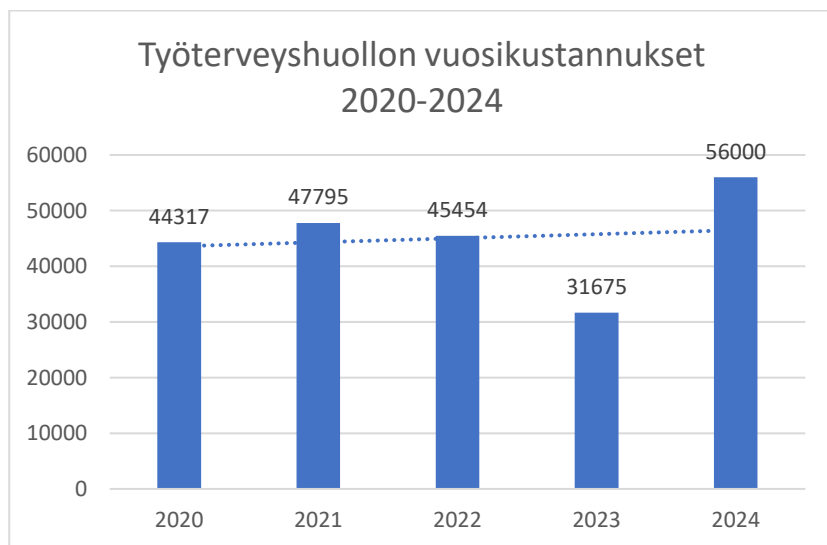
Terveystarkastuksia toteutetaan työn altisteet ja terveysvaatimukset sekä työntekijän terveydentila ja ikä huomioiden yhteisen sopimuksen mukaan. Tarkastuksessa huomioidaan niin fyysinen kuin psyykinen toimintakyky, elintavat sekä kuntouttavan toiminnan tarve. Tavoitteena on hyvä työ- ja toimintakyky. terveystarkastusten sisältö rakentuu työpaikkaselvityksessä esille tulleiden altisteiden ja kuormitustekijöiden sekä yrityksessä tehtyjen riskinhallintatoimien pohjalta yksilöllisesti. Tarkastuksissa hyödynnetään kohdennettuja kyselyjä ja täydentävää terveystarkastuskäyntiä tarvittavine tutkimuksineen.

Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökuntoisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä. Tavoitteena on, että jokaisen kunnan palveluksessa olevan työntekijän työ- ja toimintakykyä edistetään ja tuetaan työuran kaikissa vaiheissa. Työkyvyn heiketessä kartoitetaan henkilön edellytyksiä siirtyä muihin, työkykyä vastaaviin tehtäviin ja toteutetaan tukitoimia osatyökykyisten erityisillä työaikajärjestelyillä.

Pihlajalinna lopetti lokakuussa 2024 Islab Oy:n laboratorion käyttämisen ja näytteidenotto siirtyi Pihlajalinnan omiin laboratorioihin. Puumalan kunnan henkilöstön osalta tämä tarkoitti sitä, että työterveyshuollon laboratoriopalveluja ei ole enää saatavilla Puumalassa. Pihlajalinnan laboratoriot Etelä-Savossa sijaitsevat Juvalla, Kangasniemellä, Mikkeliissä, Mäntyharjulla, Pieksämäellä ja Savonlinnassa. Henkilöstöllä on kuitenkin mahdollisuus käydä laboratoriokokeissa millä tahansa paikkakunnalla, missä Pihlajalinnalla on oma laboratorio.

Puumalan kunta on reklamoinut Pihlajalinnaa Puumalassa laboratoriopalvelujen päättymisen vuoksi, toistaiseksi tuloksetta.

4.1.1 Työterveyshuollon vuosikustannukset



Kuva 4: Työterveyshuollon vuosikustannukset 2020-2024.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 56 000 euroa. Kasvua vuoteen 2023 oli noin 77 %.

Työterveyshuollon hinnankorotuksilla on ollut suuri vaikutus kokonaiskustannuksiin, esimerkkinä:

- O101B lääkärikäynti 2024: 72,85 € ja 2023: 49,40 €
- E101TB etävastaanottolääkäri puhelimitse 2024: 78,78 € ja 2023: 54,40 €
- C345T työfysioterapeutin neuvonta ja ohjaus 2024: 105,67 € ja 2023: 82,20 €

Voimassa olevan työterveysyhteistyösopimuksen mukaan henkilöstö on voinut varata lääkäriaikoja suoraan Pihlajalintaan ilman työterveyshoitajan tai sairaanhoitajan hoitotarpeenarviointia. Sopimuksessa sairaanhoidon sisältö on ollut varsin laaja sisältäen mm. erilaiset kliiniset ja neurofysiologiset tutkimukset sekä natiiviröntgen- ja ultraäänikuvaukset ilman erillistä työnantajan lupaa. Sopimukseen kuuluvat työkyvyn kannalta merkittävät magneettitutkimukset, jotka työterveyslääkäri on määrännyt. Näihin tutkimuksiin tarvitaan työnantajan erillinen lupa.

Erilaisia kuvantamisen tutkimuksia on tehty vuoden 2024 aikana yhteensä 19 kappaletta, joiden kustannus on ollut hieman yli 4000 euroa.

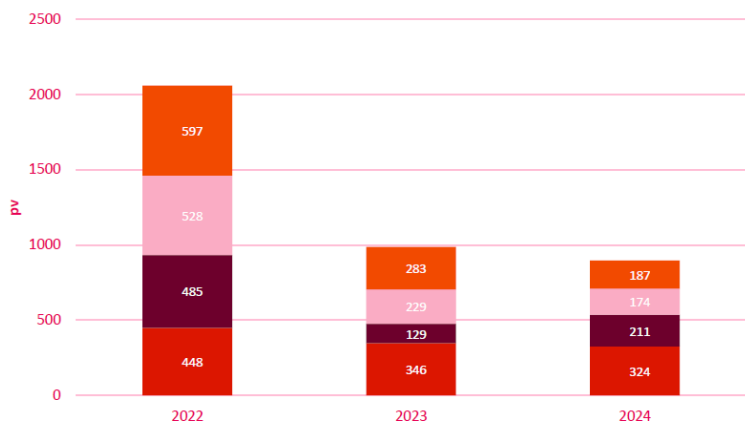
Työterveyshuollossa käyntien määrät olivat:

- 2024: 298 käyntiä, keskiarvona 4,5 käyntiä/henkilö
- 2023: 246 käyntiä, keskiarvona 3,7 käyntiä/henkilö

Käyntimäärien kasvu oli noin 21,1 %.

4.2 SAIRAUSSPOISSAOLOT

SAIRAUSSPOISSAOLOT



Sairastaneiden määrä (eri henkilöä)

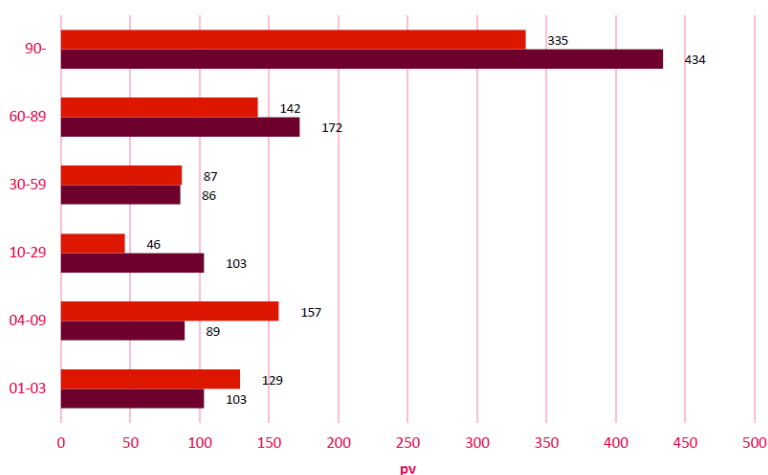
	2022	2023	2024
■ Q1	17	21	20
■ Q2	17	13	16
■ Q3	19	19	23
■ Q4	30	19	23

Kuva 5: Sairauspoissaolot 2022-2024. Lähde: Työterveyden toimintaraportti, Pihlajalinna

Vuoden 2022 suurempaa sairauspoissaolojen määrään on vaikuttanut suurempi henkilöstömäärä. Ruoka- ja puhtaanapalveluiden henkilöstö siirtyi 1.1.2023 alkaen Järvi-Saimaan Palvelut Oy:n palvelukseen.

Vuonna 2024 terveysperusteiset poissaolot vähenivät vuoteen 2023 verrattuna 9,2 %.

SAIRAUSSPOISSAOLOJEN PITUUDET



Sairauspoissaolijamäärä (henkilöä)

	01-03	04-09	10-29	30-59	60-89	90-
■ Kaudella	38	20	4	2	1	2
■ Vertailukaudella	30	16	6	2	3	5

Kuva 6: Sairauspoissaolojen pituudet. Lähde: Työterveyden toimintaraportti, Pihlajalinna

Raportointikaudella pitkät sairauspoissaolot vähenivät vertailuvuoteen 22,1 %. Kun taas vastaavasti lyhyiden 1-9 päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä lisääntyi lähes 49 %.
Vuonna 2024 tapahtui 3 työtapaturmaa, joista aiheutui yhteensä 20 päivän poissaolot työstä. Vertailuvuonna 2023 työtapaturmia sattui yksi, josta aiheutui kaksi työstä poissaolopäivää. Työmatkatapaturmia ei sattunut yhtään.

4.3 KUNTOUTUS

Kuntoutukseen hakeudutaan työterveyshuollon kautta. Kuntoutusajan virka-/työvapaata haetaan ja myönnetään Kelan päätöksen mukaiselle kuntoutusajalle. KIILA -kuntoutuksen ovat henkilöstölle palkallista virka-/työvapaata. Vuosien 2019-2024 aikana kuntoutukseen ei ole osallistunut yhtään henkilöä.

5 TYÖHYVINVOINTI

5.1 TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Koko kunnan henkilöstöä koskeva työhyvinvointikysely toteutettiin sähköisenä kyselynä Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla 27.8.-30.9.2024 välisenä aikana. Työhyvinvointikyselyssä kartoitettiin kunnan palveluksessa olevien työntekijöiden työhyvinvointia ja siinä ilmeneviä kehittämiskohteita. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 41 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti on noin 64,1 %
Työhyvinvointikyselyn tulokset antoivat pääosin positiivisen kuvan työyhteisön ilmapiiristä ja työntekijöiden kokemuksista. Kyselyyn vastanneet työntekijät kokivat työyhteisönsä yleisesti ottaen luottamukselliseksi ja tukevaksi. He tunsivat olevansa osa yhteistä kokonaisuutta ja ymmärtävät organisaation tavoitteet. Vaikka tulokset olivat pääosin positiivisia, jäi myös kehittämiskohteita. Näitä olivat erityisesti eri yksiköiden välinen yhteistyö, sisäinen viestintä, johtaminen, työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon sekä työkuorman tasapainottaminen.

Sovittiin kyselyn vastausten perusteella toteutettaviksi toimenpiteiksi esimerkiksi:

- Vahvistetaan yhteistyötä eri yksiköiden välillä järjestämällä yhteisiä työpajoja tai projekteja.
- Lisätään työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia antamalla työntekijöille enemmän vastuuta ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä.
- Kiinnitetään huomiota esihenkilöiden kouluttamiseen ja johtamistaitojen kehittämiseen.
- Parannetaan sisäistä viestintää ja varmistetaan, että kaikki työntekijät ovat tietoisia organisaation tavoitteista ja muutoksista. Tähän hyvää pohjaa antaa Johtamisen ja työhyvinvoinnin Bootcamp-koulutus, johon esihenkilöitä on osallistunut vuoden 2024 aikana.

Kyselyn perusteella Puumalan kunnan työhyvinvointi on hyvällä tasolla, mutta jatkuva kehittäminen on tärkeää. Keskittymällä tunnistettuihin kehittämiskohteisiin voidaan luoda entistäkin parempi työympäristö kaikille työntekijöille.

5.2 TYÖKYVYN TUKEMINEN

Kaikkien työntekijöiden työkykyä on tuettu työterveyshuollon toimintasuunnitelman sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti.

Kunnanhallitus hyväksyi 20.5.2024 § 76 päivitetyn varhaisen tuen toimintamallin. Varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on edistää työhyvinvointia tukemalla työntekijöiden työssäjaksamista silloin, kun työkyky on heikentynyt tai työ ei muista syistä suju. Periaatteena taustalla on ajatus, että mitä varhaisemmassa vaiheessa työkykyongelmiin reagoidaan, sitä helpompaa on ratkaisujen löytäminen. Toimintamalli opastaa erityisesti esihenkilöä mutta myös työntekijää toimimaan erilaisissa työkyvyn haasteisiin liittyvissä tilanteissa ja madaltaa kynnystä ottaa asioita puheeksi.

Varhaisen tuen toimintamalli on työkalu esihenkilölle työntekijän työkyvyn tukemisessa. Sen tarkoituksena on auttaa esihenkilöä tunnistamaan työntekijän työkykyriskejä ja työkyvyn heikkenemisen merkkejä jo varhaisessa vaiheessa, ottamaan asioita puheeksi työntekijän kanssa ja toimimaan suunnitelmallisesti ratkaisukeinojen löytämiseksi. Työntekijällä itsellään on aktiivinen rooli ja päävastuu oman työkykynsä edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Hän osallistuu aktiivisen tuen keskusteluihin ja työterveysneuvotteluihin, toimii yhdessä sovittujen päätösten mukaisesti ja huolehtii omasta työkyvystään niin hyvin kuin mahdollista.

Työssäjaksamiseen ja työkykyyn liittyvien haasteiden taustalla voi olla monenlaisia syitä. Terveydellisten syiden lisäksi ne voivat olla niin työhön, työyhteisöön kuin yksityiselämäänkin liittyviä asioita. Riippumatta syistä, tarkastellaan työkyvyn ja työssäjaksamisen haasteita aina työhön peilaten – työntekijä työssä selviytymisen näkökulmasta ja esihenkilö työtehtävästä käsin.

Kunnassa otetaan huomioon 1.6.2023 voimaan tulleen työturvallisuuslain muutokset, joiden päätavoitteena on edistää yli 55-vuotiaiden työssä jaksamista ja siten mahdollistaa työurien piteneminen. Työntekijän työkyvystä ja tilanteesta riippuen työtehtäviä voidaan järjestää uudelleen työpaikan sisällä tai sopeuttaa työaikoja ja työnteon muotoja. Muutokset voivat olla joko määräaikaisia tai pysyviä riippuen työntekijän tarpeesta ja tilanteesta. Työntekijällä ei kuitenkaan ole subjektiivista oikeutta lyhentää työaikaansa. Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuutta osallistua kuntoutukseen. Esihenkilöiden velvollisuutena on seurata henkilöstön työkykyä ja ottamaan asioita puheeksi varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti.

Lisäksi kunnassa on käytössä seuraavat tärkeät toimintaohjeet ja asiakirjat työyhteisön ja henkilökunnan tueksi: ristiriitojen ratkaisuoheje, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä päihdeohjelma. Puumalan kunta on sitoutunut näiden ohjeiden noudattamiseen.

Henkilöstöetuina henkilöstölle tarjotaan mm. työsuhdepyöräetu, Epassi liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu sekä maksuton kuntosalin käyttö.

5.3 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEKSI JÄRJESTETYT TAPAHTUMAT

Kunta on perinteisesti järjestänyt henkilöstölle kaksi tapahtumaa vuodessa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vuoden 2024 aikana järjestettiin kesätapahtuma ja joulujuhla.

Kesätapahtumana 18.6. oli risteily M/S Kaunis Veeralla Puumalan satamasta Sahanlahti Resortiin, jossa oli katettuna illallinen. Yllätysohjelmalla oli Sahanlahti Resortin isännän Janne Kuivalaisen pitämä bingo. Mukaan oli kutsuttuna myös luottamushenkilöt. Tapahtumaan osallistui yhteensä 40 henkilöä.

Yhteistä joulujuhlaa vietettiin 22.11.2024 Mikkelissä Teatteriravintola ILO:ssa, jossa seurattiin Annan ja Idan normaalia stand-up-showta. Ennen shown alkua nautittiin Teatteriravintola ILO:n METSÄN SIIMES illallisesta. Mukaan joulujuhlamatkalle oli kutsuttu myös luottamushenkilöjohto. Joulujuhlaan osallistui yhteensä 22 henkilöä.

5.4 TYKY-TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on tärkeä työhyvinvointia edistävä toimintamuoto. Työpaikalla tyky-toiminnan osa-alueita ovat yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen, ammatillinen osaaminen, työn ja työympäristön kehittäminen sekä työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen. Tavoitteena on ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensovittaminen ja tasapaino. Kunnan henkilöstö on jaettu kolmeen tyky-ryhmään, jotka järjestävät työkykyä tukevia aktiviteetteja ryhmälle osoitetun määrärahan puitteissa. Työkykytoiminta ei ole työaika.

Tyky-toiminta koskettaa koko henkilöstöä. Kunnan henkilöstö on jaettu kolmeen tyky-ryhmään, jotka ovat kunnantalo ja kiinteistöhuolto (sis. myös kansalaisopiston kk-palkkalaiset), opetuspalvelut sekä varhaiskasvatus. Jokaisella ryhmällä on vastuuhenkilöt työpisteiltä, joiden vastuulla on tuottaa kirjallinen tyky-raportti kuluneesta vuodesta.

Tyky-toimintaan käytettävissä oleva määräraha oli vuonna 2024 yhteensä 2000 €, joka jaettiin henkilöstömäärän suhteessa. Määräraha käytettiin lähes 100 prosenttisesti.

Tyky-toiminnan osallistumisprosentiksi muodostui koko henkilöstön osalta 2024 95 % (2023: 72%)

- kunnantalo ja kiinteistöhuolto 42% (2023: 55%)
- perusopetus 100 % (2023: 91%)
- varhaiskasvatus 100 % (2023: 90%)

Tyky-toiminnan tapahtumia olivat:

- Kunnantalon ja kiinteistöhuollon tykytiimi järjesti kolme tapahtumaa. Stressinhallinnan palautumisvalmentaja Katri Huhtala kertoi kehon ja mielen palautumisesta stressistä sekä ohjasi Hengähdyshetkiä[®] -tunnin. Tutustuttiin padelin saloihin Sami Heinikaisen ja Jarkko Hietasen ohjauksessa. Pelien jälkeen syötiin Hovissa. Joulukuussa valmistui jouluiset havukranssit Kirsi Sarven opastuksella
- Yhtenäiskoululla yhteisiä aamupaloja sekä pikkujoulut. Lisäksi ilman määrärahaa tehtyjä tempauksia ovat olleet kimppekävelyt, saunominen talkoilla leipomiset sekä erilaiset mietelmälaput koulun seinillä.
- Päiväkodin tykytiimi järjesti päiväkodin henkilöstön kesken ”Suurmestarit päiväkodilla” - tapahtuman, jossa oli ohjelmaa ja leikkimielistä kisailua. Lisäksi tehtiin retki Mikkeliin katsomaan Stand up esitystä.

6 TYÖSUOJELU JA YHTEISTOIMINTA

6.1 TYÖSUOJELU

Kunnanhallitus on hyväksynyt Puumalan kunnan työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2022 – 2025 kokouksessaan 27.3.2023. Työsuojelutoiminnan painopistealueiksi ko. vuosille sovittiin seuraavaa (sisennettynä mahdollinen kommentti vuodelle 2024):

- Työolosuhteiden kysely 2022 ja 2025 (vastuutaho työsuojeluvaltuutetut)
 - ei toimenpiteitä vuonna 2024
- Riskien ja vaarojen päivitys/kartoitus ennen työterveyshuollon suorittamaa työpaikkaselvitystä (vastuutaho: työyksiköiden esihenkilöt)
 - vuonna 2024 tehtiin yksi työpaikkaselvitys
- Perehdyttäminen: esihenkilöiden opastus ja koulutus Sympa HR -perehdyttämisineistoa hyödyntäen. Arvioidaan työyksikkökohtaisien perehdyttämisineistojen tarve ja toteutetaan soveltuvin osin.
 - esihenkilöitä ei ole koulutettu perehdyttämiseen
- Läheltä piti- sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ilmoittaminen välittömästi esihenkilölle (vastuutaho: jokainen työntekijä). Esihenkilö ilmoittaa välittömästi tietoonsa saadut tilanteet työsuojelupäällikölle (vastuutaho: esihenkilöt).
 - Läheltä piti -ilmoituslomake uusittiin koskemaan myös tapaturmia. Ilmoituksia on tullut yhteensä 2. Uhka- ja väkivaltatilanteista ei ole tullut ilmoituksia.

- Työtaturmat ja niistä ilmoittaminen; prosessin selkeyttäminen ja täsmentäminen koko työyhteisössä, työntekijän vastuut
 - Työsuojeluvaltuutetut uusivat Läheltä piti -lomakkeen Tapaturma- ja läheltä piti-lomakkeeksi. Työsuojelupäällikkö lähetti lomakkeen kaikille esihenkilöille ohjeistuksen kera. Tapaturmailmoituksia on tullut 3.
- Psykkisen työhyvinvoinnin edistäminen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen erilaisin vertaistukiryhmin, koulutuksin ja tarvittavin muutoksin tehtäväkuvissa. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi tehdään osana riskien ja vaarojen arviointia.
 - Työhyvinvointikysely, jossa on mitattu psykososiaalista kuormitusta, on tehty koko kunnan henkilökunnalle ja raportit käyty läpi kaikilla työpaikoilla ja yhteistyötoimikunnassa. Yhteistyötoimikunnassa on sovittu, että kysely tehdään joka vuosi.
- Työterveyshuolto-yhteistyön kirkastaminen
 - Erityisiä toimia työterveyshuolto-yhteistyön kirkastamiseksi ei ole tehty.
- Ensiapukoulutukset henkilöstölle
 - ensiapukoulutuksissa (EA1) on käynyt vuonna 2024 2 koulunkäynninohjaajaa. Koulutukseen käytetty aika on korvattu vastaavalla vapaalla työstä.
 - Alkusammutuskoulutusta järjestettiin koulun ja päiväkodin henkilökunnalle tammikuussa.

Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö ovat kokoontuneet vuoden 2024 aikana yhteensä 8 kertaa. Aiheina ovat olleet mm. esihenkilöiden tukeminen työsuojeluasioissa, johon yhtenä keinona on ajateltu, että työsuojelupäällikön olisi hyvä tavata kunnan johtoa esim. johtoryhmässä. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomakkeen käyttöönottoa käsiteltiin parissa kokouksessa, samoin henkilöstölle tehtyä, työhyvinvointiin liittyvää kyselyä. Tupakointi työaikana on edelleen melko yleistä. Asia on sovittu vietävän seuraavaan yhteistyötoimikuntaan. Sisäilma-asioista on keskusteltu: jos työpaikalla on huoli sisäilmasta, pitää ottaa yhteyttä Kimmo Hagmaniin ja Mika Meriseen (terveystarkastajaan). Lisäksi on keskusteltu akuuteista työsuojeluun liittyvistä asioista ja sovittu niissä etenemisestä.

Päiväkodin sisäilmaa käsiteltiin sisäilmatyöryhmässä 4.11.24 ja akustiikkalevyjä korjattiin. Jatkotutkimuksia ja -toimenpiteitä tehdään vuonna 2025.

Sisäilman laatuun liittyviä mittauksia tehtiin koulurakennuksen luokkatilassa 230 (Sitowise Oy). Tutkimuksia / mittauksia seurasi muutostöitä ja remonttia ja kohdekohtaisen sisäilmatyöryhmän työ jatkuu vuoden 2025 aikana.

Myös kunnantalolla on tutkittu sisäilmaa.

Itä-Suomen Aluehallintovirasto teki työsuojelutarkastuksen perusopetukseen ja varhaiskasvatukseen 11.4.24. Tarkastuksen kohteena oli erityisesti työntäjän toimet psykososiaalisen kuormituksen ehkäisemiseksi. Aluehallintovirastolla ei ollut mitään huomautettavaa.

Kunnan liikenneturvallisuustyöryhmä on kokoontunut vuoden aikana kaksi kertaa.

OAJ:n työhyvinvointirahaston rahoituksella jatkui koulun ja päiväkodin henkilöstökoulutus otsikolla ”Arjen hyvinvointia ja yhteisöllistä toimintakulttuuria kunnan kasvatusyhteisölle”. Koulutus on sisältänyt vuonna 2024 kaksi lähitapaamista (maalis- ja elokuussa). Niihin ovat osallistuneet kaikki yhtenäiskoulun opettajat ja osa päiväkodin hoito- ja kasvatushenkilöstöstä. Lisäksi verkossa on ollut materiaalia käytäväksi läpi molemmissa työyksiköissä.

Kunta järjesti kesäretken Sahanlahteen ja pikkujouluretken Mikkeliin. Henkilökunnalle tehtiin vapaaehtoisia kuntotestejä 28.8.24.

Hyvinvointipalvelujen työsuojeluvaltuutettu on osallistunut seuraaviin koulutuksiin: 11.4. Mentoroinnin hyvät käytännöt (OAJ), 18.4. Sisäinen motivaatio ja innostus (TJS- opintokeskus) ja 23.4. Nollatoleranssi väkivallan sietämiseen kasvatus- ja opetusalan työtehtävissä (OAJ).

6.2 YHTEISTOIMINTA

Yhteistoimintaa on harjoitettu yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Kunnassa on yhteistyötoimikunta, jonka tehtäviin kuuluu myös työsuojelu- ja työterveyshuoltotoiminnan toteutumisen seuranta. Yhteistoiminta suunnitelma on päivitetty vuoden 2023 alusta.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana kolme (3) kertaa. Kunnassa oli vuonna 2024 kolme (3) pääluottamusmiestä

- Kunnassa on kaksi (2) työsuojeluvaltuutettua ja työsuojelupäällikkö (oman työn ohella)

Yhteistyötoimikunnassa käsitellyt asiat:

- Tilinpäätös vuodelta 2023
- Henkilöstöraportti 2023
- Tietotilinpäätös 2023
- Työterveyshuollonraportti vuodelta 2023
- Työsuojelutoiminnan arviointi vuodelta 2023
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 1.1.2024-31.12.2026
- Lausunto korvaushakemuksesta työterveyshuollon kustannuksiin vuodelta 2022
- Työsuorituksen arvioinnin (TSA) toimintamallin päivittäminen
- Viranhaltijoiden ja työntekijöiden kokouspalkkioperusteiden täsmentäminen
- Päihdeohjelma
- Varhaisen tuen malli
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025
- Talousarvio 2025
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025
- Työhyvinvointikyselyn 2024 raportti

7 HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

7.1 TYÖNANTAJAN INVESTOINNIT HENKILÖSTÖN OSAAMISEEN

Henkilöstön koulutustarpeet kartoitetaan vuosittaisten palaute- ja tavoitekeskusteluiden yhteydessä. Henkilöstöä on kannustettu hakeutumaan koulutuksiin. Koulutusten tavoitteena on ylläpitää henkilöstön ammattitaitoa sekä motivoida ja parantaa työssä viihtymistä.

Koulutusmenoja oli 2024 yhteensä 28 288 € (2023: 36 585 €). Koulutusmenot sisältävät koulutuksesta aiheutuneet osallistumis-, matka- ja majoituskustannukset. Koulutuksiin budjetoitua määrärahaa jäi käyttämättä lähes 45 % (2023: 35 %)

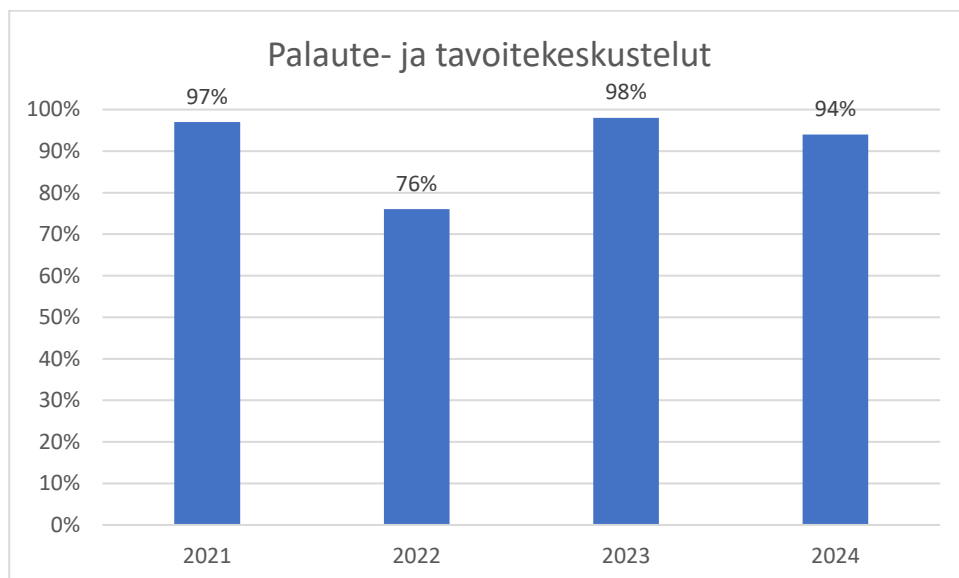
Koulutuskustannuksia on pienentänyt myös matka- ja majoittumiskustannusten vähentyminen. Vuodelle 2024 varatusta määrärahasta on käytetty 55,2 % (v. 2023 65 %). Etäkoulutusten suosio ja osuus suoritetuista koulutuksista on kasvanut merkittävästi viime vuosina. Ne ovat myös kaikkein kustannustehokkaimpia mm. työajan käytön kannalta ja vähentyvien matkalaskujen kautta. On kuitenkin tärkeä huomioida, että myös verkostoitumisella on arvo, joten vain ja ainoastaan etäkoulutuksiin osallistuminen ei ole suositeltavaa.

Vuonna 2024 työnantajan maksamaan koulutukseen on osallistunut 24 henkilöä (2023: 29), yhteensä 79 työpäivän (2023: 166) ajan. Käytettyjen koulutuspäivien määrä on laskenut 52 %. Kaikkia koulutuksia ei ole kirjattu henkilöstöhallinnon järjestelmään, joten luvut ovat suuntaa antavia. Koulutusten muuttuminen yhä enemmän vain osan päivää kestäviksi etäkoulutuksiksi on hämärtänyt työpäivän ja koulutuspäivän rajaa, ja koulutukseen osallistuminen on tarkoittanut entistä harvemmin koko päivän poissaoloa työstä, jolloin päivästä ei ole kirjattu poissaolopäivää henkilöstöhallinnon järjestelmään. Osapäiväkoulutusten tunnit on muutettu laskennallisesti kokonaisiksi päiviksi.

Omaehtoiseen ammatilliseen täydennys-, jatko tai uudelleen koulutukseen vuonna 2024 osallistui 4 henkilöä (2023: 2) ja työpäiviä käytettiin yhteensä 46 (2023: 20). Omaehtoiseen kouluttautumiseen käytettyjen työpäivien määrä kasvoi 130 %.

7.2 PALAUTE- JA TAVOITEKESKUSTELUT

Palaute- ja tavoitekeskustelut käydään kerran vuodessa. Palaute- ja tavoitekeskusteluissa kuullaan työntekijöitä, annetaan heille mahdollisuus vaikuttaa asioihin, arvioidaan edellisen vuoden tavoitteiden toteutuminen, asetetaan tavoitteet tulevalle kaudelle ja keskustellaan koulutustarpeista.



Kuva 6: Vuosina 2021-2024 käydyt palaute- ja tavoitekeskustelut.

Palaute- ja tavoitekeskustelujen kattavuus vuonna 2024 oli 94 % vakituisesta henkilöstöstä.

Osa esihenkilöistä on käynyt palaute- ja tavoitekeskusteluja myös pitkäaikaisten sijaisten kanssa. Vuosien 2023 ja 2024 tunnusluvuissa on otettu huomioon myös alkuvuosien 2024 ja 2025 aikana käydyt, vuosia 2023 ja 2024 koskevat keskustelut.

8 YHTEENVETO

Yhteenvetona voidaan todeta, että Puumalan kunnan henkilöstömäärä oli 66 henkilöä vuonna 2024. Henkilöstöstä 77 % oli vakituisessa palvelussuhteessa, mikä on enemmän kuin Manner-Suomen kuntien keskiarvo 72 %. Kunnan henkilöstöstä suurin osa työskentelee hyvinvointipalvelujen toimialalla. Henkilöstön keski-ikä on 50,9 vuotta, mikä on korkeampi kuin koko kunta-alan keski-ikä. On nähtävissä, että keski-ikä nousee lähivuosien aikana edelleen. Naisia on 67 % koko henkilöstöstä.

Vuonna 2024 henkilöstökulut kasvoivat hieman, mutta pysyivät pääosin edellisten vuosien tasolla. Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat merkittävästi. Sairauspoissaolot vähenivät hieman, mutta lyhyiden poissaolojen määrä kasvoi. Työhyvinvointikyselyn tulokset olivat pääosin positiivisia, mutta kehittämiskohteitakin löytyi. Työhyvinvointia on edistetty monin eri toimin, kuten tapahtumilla ja koulutuksilla.

Henkilöstön osaamiseen on panostettu, mutta koulutusmäärärahoja jäi käyttämättä. Palaute- ja tavoitekeskustelut on käyty suuren osan henkilöstöstä kanssa. Yhteistoiminta on toteutunut suunnitellusti. Puumalan kunnan henkilöstötilanne on vakaalla tasolla. Henkilöstön ikärakenne on kuitenkin haaste, sillä iso osa henkilöstöstä on lähellä eläkeikää. Työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen panostaminen on jatkossakin tärkeää, jotta kunta pysyy houkuttelevana työnantajana myös tulevaisuudessa.