



Henkilöstöraportti 2023



Sisällys

1. Yleistä.....	1
2. Henkilöstön määrä 31.12.2023	1
3. Henkilötyövuosi / HTV 2	4
4. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023	4
5. Henkilöstön vaihtuvuus	5
6. Palkkausjärjestelmä	5
7. Työorganisointi	6
8. Työajan jakautuminen	6
9. Etätyöskentely	6
10. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	7
11. Työhyvinvointi.....	7
12. Henkilöstökulut	9

1. Yleistä

Kuntatyönantajien tuoreimman henkilöstökertomuksen laadintaan antaman suosituksen mukaan henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämiseen ja analysoidun tiedon käyttämiseen osana päätöksentekoprosesseja.

Henkilöstövoimavaroihin liittyviä yleisiä tunnuslukuja ovat henkilöstömäärä, henkilötyömäärä, työajan jakautuminen, henkilöstön ikärakenne, henkilöstön vaihtuvuus, eläköityminen, sairauspoissaolot, henkilöstön osaamisen kehittäminen, työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit sekä palkitseminen. Jotta kunnat voisivat vertailla ja tulkita omia lukujaan suhteessa muihin kuntiin sekä tehdä johtopäätöksiä niiden perusteella, on kuntatyönantajien uudessa suosituksessa esitetty oheisista luvuista viisi yhteistä tunnuslukua ja niiden yhteinen laskentatapa. Yhteiset luvut on suositeltu otettavaksi käyttöön vuodesta 2022 lähtien.

Suosituksen mukaan henkilöstökertomus on jokaisen kuntaorganisaation strategian näköinen. Keskeistä on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan. (Kuntatyönantajat: Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan, 2021).

Kunnanvaltuuston hyväksymän kuntastrategian vision mukaan kunta on mahdollistava, saavutettava, luonnostaan ammentava vireä kulttuurikunta. Kunta toimii yhteistyön ja hyvinvoinnin mahdollistajana siellä olevien vakituisten ja vapaa-ajan asukkaiden, yritysten sekä kolmannen sektorin kesken. Digitalisaatio mahdollistaa päätöksentekoon osallistamisen ja palvelujen paremman saatavuuden ja saavutettavuuden koko Rääkkylän kuntaan. Toimijoiden yhteinen kokeilukulttuuri synnyttää uusia ideoita ja edistää jatkuvaa oppimista. Se tarjoaa oppimista yli sukupolvien myös henkilökunnan keskuudessa.

Henkilöstölle vuoden 2023 talousarviossa asetetut tavoitteet olivat: henkilöstö toimii vastuullisesti valtuuston asettamien strategisten linjausten ja, talousarvion mukaisesti siten, että huolehtii resurssien tulevan käytettyä laadukkaasti, tehokkaasti ja oikein. Henkilöstö sitoutuu osallistumaan aktiivisesti itsensä, työpaikan asioiden ja työyhteisön kehittämiseen sekä ylläpitämään ja parantamaan kykyjensä mukaan Rääkkylän kunnan kuntakuva.

2. Henkilöstön määrä 31.12.2023

Kunnan henkilöstön kokonaislukumäärä oli vuoden 2023 lopussa 59.

Hallintopalveluissa työntekijöitä oli 11, elinvoimapalveluissa työskenteli 11,5 ja hyvinvointipalveluissa 36,5 työntekijää. Kahden henkilön työpanos jakautui kahdelle eri palvelualalle. Työllistetyt henkilöt kuuluvat hallintopalveluiden työntekijöihin, yhtä

hyvinvointipalveluihin kuuluvaa työntekijää lukuun ottamatta. Työllistetyt ja muu henkilöstö on laskettu palkkauskustannusten mukaiseen palvelualueeseen, vaikka käytännössä he voivat työskennellä eri palvelualueella.

Hyvinvointialueelle siirtyi kunnan henkilöstöstä 12 henkilöä 1.1.2023 alkaen, mikä näkyy erona vuosien 2023 ja 2022 henkilöstömäärissä.

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstön määrä eriteltynä vakinaisiin, määräaikaisiin, sijaisiin ja työllistettyihin.

	2023			2022			2021		
	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.
Hallintopalvelut									
Vakinaiset	5*	2	7	5	5	10	6	3	9
Määräaikaiset				1,5*		1,5		1	1
Työllistetyt	1	3	4	6	8	14	5	6	11
Hallintopalvelut yhteensä	6	5	11	12,5	13	25,5	11	10	21
Elinvoimapaalvelut									
Vakinaiset	7,5*	2	9,5	11	2	13	10	2	12
Määräaikaiset	1		1		1	1			
Sijaiset	1		1						
Elinvoimapaalvelut yhteensä	9,5	2	11,5	11	3	14	10	2	12
Hyvinvointipalvelut									
Vakinaiset	22	4	26	31	4	35	32	3	35
Määräaikaiset	4,5*	3	7,5	2,5*	1	3,5	4	1	5
Sijaiset	2		2	3	1	4	4		4
Työllistetyt		1	1		1	1	1	2	3
Hyvinvointipalvelut yhteensä	28,5	8	36,5	36,5	7	43,5	41	6	47
Koko henkilöstö yhteensä	44	15	59	60	23	83	62	18	80

*henkilön työpanos jakautuu kahdelle palvelualueelle

	2023	2022	2021
Vakinaiset	42,5	58	56
Määräaikaiset	8,5	6	6
Sijaiset	3	4	4
Työllistetyt	5	15	14
Yhteensä	59	83	80

Hallintopalveluiden henkilöstö

kunnanjohtaja
hallintosihteeri
kirjanpitäjä
laskentasihteeri
toimistosihteeri
työllisyyskoordinaattori
maahanmuuttokoordinaattori
4 työllistettyä

Elinvoimapalveluiden henkilöstö

tekninen johtaja
rakennustarkastaja
hallintosihteeri
kiinteistöpalvelusihteeri
kehityssihteeri
hankekoordinaattori
siivoustyönjohtaja
5 toimitilahuoltajaa

Hyvinvointipalveluiden henkilöstö

Perusopetus

rehtori
hallintosihteeri
4 luokanopettajaa
erityisopettaja
erityisluokanopettaja
esiluokan opettaja
3 aineenopettajaa
4 päätoimista tuntiopettajaa
luokanopettajan sijainen
sivutoiminen tuntiopettaja
3 koulunkäynninohjaajaa
keittäjä
keittiötyöntekijä

Varhaiskasvatus

varhaiskasvatuksen esimies
lähihoitaja
lastenhoitaja
2 ryhmäperhepäivähoitajaa

Kirjasto

kirjastonhoitaja
kirjastovirkailija

Vapaa-aikatoimi

vapaa-aikasihteeri
nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja
liikuntapaikkojen hoitaja
4 hanketyöntekijää

31.12.2023 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevia henkilöitä oli 42,5, joista naisia 34,5 ja miehiä 8. Näistä päätoimisia oli 35 ja osa-aikaisia 7,5.

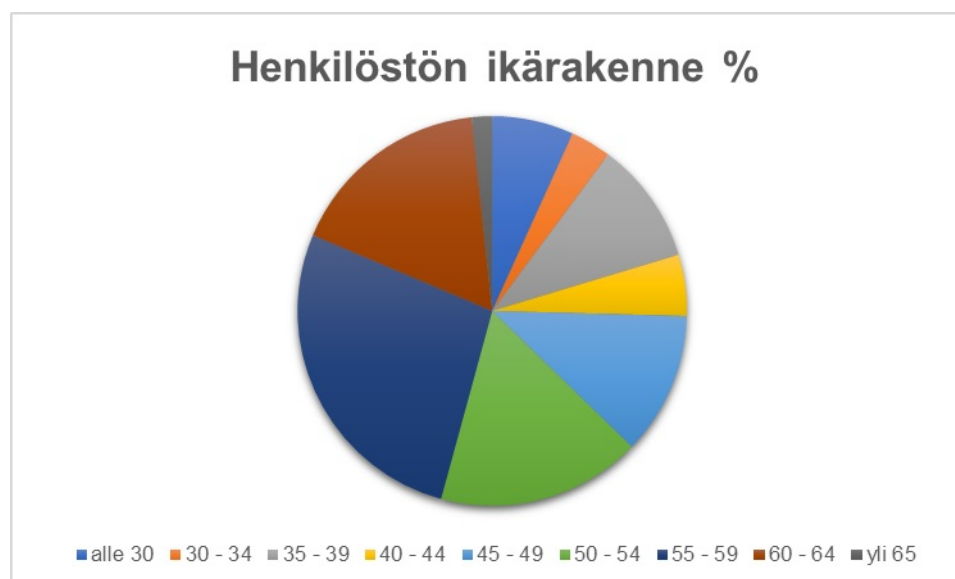
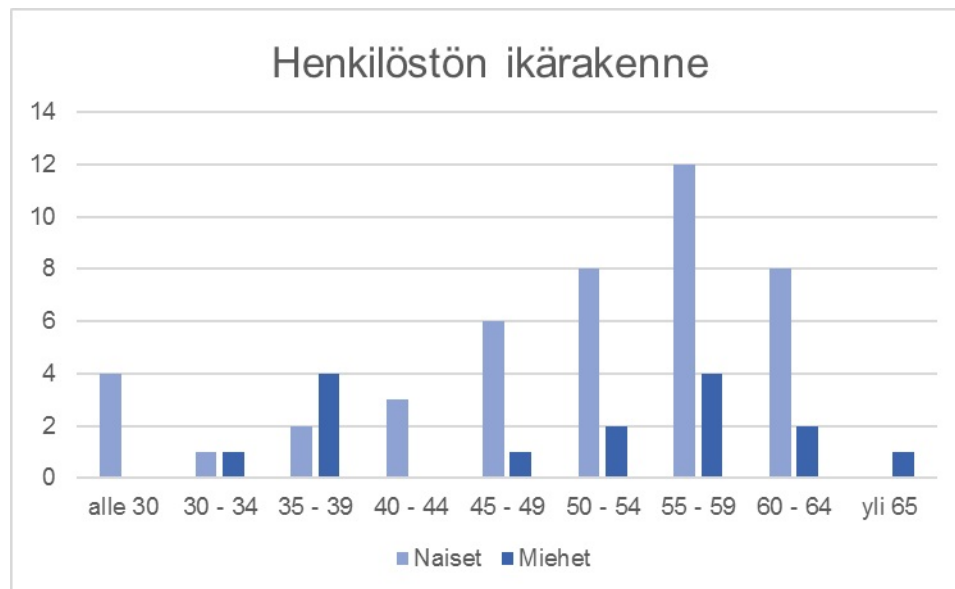
Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia oli 16,5, joista naisia 9,5 ja miehiä 7. Näistä päätoimisia oli 11 ja osa-aikaisia 5,5.

3. Henkilötyövuosi / HTV 2

Kuntien yhteiseksi määritetyllä henkilötyövuosi -tunnusluvulla raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti ja osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Yhtä työntekijää kohden henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitoita tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Palkallisen työpanoksen määrä vuonna 2023 oli 58,63 henkilötyövuotta. Edellisenä vuonna luku oli 73,68 htv.

4. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023



Vuonna 2023 henkilöstön keski-ikä oli 50,5 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä	2023	2022	2021
	50,5	50,4	49,3
Naiset	50,5	49,9	48,8
Miehet	50,7	51,8	49,6

5. Henkilöstön vaihtuvuus

Kunnan henkilökunnan lukumäärä oli vuoden 2023 lopussa 59, joka oli 24 vähemmän kuin vuoden 2022 lopussa. 1.1.2023 siirtyi hyvinvointialueelle 12 henkilöä. Lisäksi vuoden 2023 lopussa työllistettyjä oli 10 henkilöä vähemmän verrattuna edellisen vuoden samaan ajankohtaan.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön osalta raportoidaan erikseen vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus.

Vakinaisia palvelussuhteita solmittiin vuoden 2023 aikana kolme (3) ja vastaavasti vakinaisia palvelussuhteita päättyi kuusi (6): kaksi (2) henkilöä siirtyi eläkkeelle, kolme (3) henkilöä irtisanoutui palveluksesta ja organisaation sisällä tehtävää vaihtoi yksi (1) henkilö.

Vaihtuvuusprosentti alkaneissa palvelussuhteissa oli 4,7 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 11,8 %. Näissä luvuissa ei huomioida organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle olisi jäämässä kunnan henkilöstöstä noin 19 %.

6. Palkkausjärjestelmä

Työn vaativuuden arviointiin perustuvalla palkkausjärjestelmällä pyritään oikeudenmukaiseen palkkarakenteeseen ja tehtävän vaativuuden edellyttämään palkkaukseen. Kunnanhallitus on hyväksynyt kokouksessaan 2.7.2015 työnvaativuuden arvioinnin lukuun ottamatta palkkausta koskevia muutoksia.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiperusteet ja henkilökohtaiset lisät ovat olleet käytössä 1.2.2013 alkaen.

Henkilökohtaiseen palkanosaan kuuluva henkilökohtainen lisä perustuu muun muassa henkilön osaamiseen, tietoihin ja taitoihin jne. Henkilökohtaisella lisällä vaikutetaan myös henkilöstön motivaatioon sekä kannustetaan itsensä ja osaamisen kehittämiseen.

Kunnassa ei ole käytössä vahvistettua palkitsemisjärjestelmää.

Kunnassa noudatettavat virka- ja työehtosopimukset ovat kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) sekä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus).

Virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuskauden aikana palkkoja korotetaan yleiskorotuksilla, keskitetyllä järjestelyerällä ja paikallisilla järjestelyerillä.

Palkkoja korotettiin 1.6.2023 työehtosopimusten mukaisilla yleiskorotuksilla. Korotuksen suuruus oli 2,2 % (KVTES, TS ja SOTE-sopimus) sekä 2,02 % (OVTES). Korotukset koskivat tehtäväkohtaista palkkaa ja siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa sekä henkilökohtaista lisää.

Yleiskorotuksen lisäksi 1.6.2023 alkaen maksuun tulivat työehtosopimusten mukaiset paikalliset järjestelyerät 0,7 % ja paikalliset kehittämisohjelmaerät 1,2 %, joiden kohdentamisesta neuvoteltiin paikallisesti kunnan edustajien ja pääsopijajärjestöjen luottamusmiesten kanssa.

Työehtosopimusten mukaisesti kesäkuussa 2023 maksettiin henkilöstölle myös euromääräinen kertapalkkio 467 euroa. Varhaiskasvatuspuolelle kohdistui kertaerän lisäksi 120 euron (KVTES) ja 150 euron (OVTES) mukaiset lisäerät.

7. Työnorganisointi

Kunnan työtehtäviä hoitaa melko vähäinen henkilökunta. Työtehtävien hoitamiseksi moniosaat ovat kunnalle arvokkaita. Lisäksi työtehtävien sektoroitumista pitäisi välttää.

Työtehtävien uudelleen organisointi ja uusien työmenetelmien käyttöönotto tulevat ajankohtaisiksi organisaatiomuutosten seurauksena. Työtehtävien uudelleen organisointia on kartoitettu vuonna 2021 ja sitä on jo jonkun verran toteutettu eläköitymisten yhteydessä.

8. Työajan jakautuminen

Kunnan eri työpisteissä käytössä olevat työaikamuodot ovat yleistyöaika ja toimistotyöaika. Lisäksi opettajilla on opetusvelvollisuuteen perustuva työaika.

Toimistotyöajan puitteissa työskentelevillä on joustava työaika aamuisin klo 7–9 välillä ja iltapäivällä klo 15–17 välillä.

9. Etätyöskentely

Etätyötä on nyt muutaman vuoden ajan yhdistelty joustavasti normaaliin työpaikalla tehtävään lähityöhön. Etätyötä toteutetaan kunnanhallituksen 14.6.2021 hyväksymän etätyöohjeen mukaisesti. Kokemuksen perusteella etätyö on osoittautunut toimivaksi ratkaisuksi monissa työtilanteissa. Tietoliikenneyhteydet ja työssä tarvittavat ohjelmat ovat pääsääntöisesti toimineet hyvin ja etätyön on huomattu lisäävän työn tuottavuutta etenkin huolellista keskittymistä vaativissa tehtävissä.

10. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstöllä on oikeus osallistua täydennys-, jatko-, uudelleen-, oppisopimus- ja ammattiyhdistyskoulutukseen. Työnantaja voi osallistua työntekijän/viranhaltijan omaehtoisen koulutuksen koulutuskustannuksiin myöntämällä viisi työpäivää vapaata vuosittain.

Osaamisen kehittäminen

Vuoden 2023 aikana henkilöstö on osallistunut oman ammattialansa täydennyskoulutustilaisuuksiin.

Viisi työntekijää suoritti työpaikalla tapahtuvaa oppisopimuskoulutusta. Oppisopimuskoulutusta ei ole huomioitu alla olevan taulukon luvuissa.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	98	95	0	0
Muu koulutus	0	0	0	0

Lähde: Populus-palkkajärjestelmä

11. Työhyvinvointi

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on kunnan tärkein menestystekijä. Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. (Kuntatyönantajat: Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan, 2021).

Työhyvinvointi

Henkilöstöä kannustetaan oma-aloitteiseen ja yksilölliseen liikuntaan. Vuonna 2023 henkilöstön työhyvinvointia tuettiin 50 euron arvoisella Epassilla, jota sai käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Lisäksi työntekijöillä on oikeus osallistua työaikana kerran viikossa tunnin ajan työkykyä ylläpitävään liikuntaan. Työnantaja tukee myös työpaikkaruokailua.

Työhyvinvointia edistävillä toimilla pyritään vähentämään sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Työterveyshuollon toimenpiteillä pyritään työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Kunnassa noudatetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Savuton kunta

Kunnanhallituksen päätöksellä kunta työpaikkana julistautui savuttomaksi vuoden 2014 lokakuun alusta alkaen. Työnantajana kunta tukee tupakoinnin lopettamista siten, että se korvaa lääkaineiden ja nikotiinipurukumin hankkimisesta aiheutuneita kuluja yhden (1) kuukauden verran työntekijää kohti. Sähkötupakka luokitellaan tupakkatuotteeksi ja siten se kuuluu myös tuen piiriin.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut on tuottanut Siun työterveys Oy. Työpaikan olosuhteisiin kohdistuvina toimenpiteinä työterveyshuolto tekee tarvittaessa työpaikkaselvityksiä työpaikan vaara- ja riskitekijöiden selvittämiseksi ja työtilojen suunnittelemiseksi. Yksilöön kohdistuvana lakisääteisenä toimintana työterveyshuolto suorittaa työhön sijoitustarkastuksia ja seurantatarkastuksia.

Yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (13.4.2007/449) mukaisesti kunnassa on oltava yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. 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 yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta. Siihen kuuluvat työnantajan edustajina kunnanjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä henkilöstön edustajina paikallisjärjestöjen pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan toimikausi on valtuustokauden mittainen.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2023 yhden (1) kerran.

Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa ja vähintään kerran vuodessa. Tällöin toimikunnan kokoonpanoon kuuluu myös työterveyshoitaja. Työsuojelun toimintaohjelman periaatteiden mukaan kunnan työsuojelutoiminta tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kunnan pitkän tähtäimen tavoitteiden saavuttamista. Työsuojelun toimintaohjelmaa päivitetään vuosittain. Työsuojelun tarkoituksena on työntekijän psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin turvaaminen työssä ja työympäristössä esiintyviltä terveys- ja työturvallisuushaitoilta.

Työsuojelua toteutetaan työsuojeluorganisaation kautta, työsuojelusta annettujen lakien, asetusten ja suositusten mukaisesti. Henkilöstön jaksamista tuetaan osaamisen ylläpidolla, tukemalla jatko- ja täydennyskoulutukseen osallistumista sekä käyttämällä tarvittaessa työnohjausta. Kunnassa on käytössä varhaisen välittämisen malli ja päihdeohjelma.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2023 kaksi (2) kertaa.

Terveysperusteiset poissaolot

Pitkittyviin sairauspoissaoloihin työnantaja voi vaikuttaa aktiivisella tuella. Varhaisen tuen avulla pyritään tunnistamaan työpahoinvointia, seuraamaan sairauspoissaoloja ja estämään niiden pitkittymistä.

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Vuoden 2023 aikana sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 662 kalenteripäivää, joka on henkilötyövuotta kohden 11,3 päivää. Edellisenä vuonna poissaoloja kertyi 9,8 päivää/htv. Sairauspoissaoloja oli 61 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna, mutta henkilötyövuotta kohti laskettuna sairauspoissaolot kasvoivat hieman. Työtapaturmia kirjattiin kaksi tapausta (5 pv).

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1–7 pv	250	0
8–29 pv	152	0
30–59 pv	178	0
60–89 pv	82	0
90–179 pv	0	0
Yli 180 pv	0	0
Yhteensä	662	0
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	11,3	0

	%
Sairauspoissaoloprosentti	4,37 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	22,06 %

Oheisen taulukon sairauspoissaoloprosentti on laskettu sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Teoreettinen työaika saadaan vähentämällä kalenterivuoden päivistä lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Nolla päivää sairastaneissa huomioidaan henkilöt, joille on kertynyt kalenterivuoden aikana yli kuusi henkilötyökuukautta työtä kokoaikaisesta työstä joko vakituisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa. Näin lasketusta henkilöstömäärästä lasketaan prosenttiosuus henkilöstöstä, jolla ei ole kyseisen vuoden aikana ollut ainuttakaan sairauspoissaolopäivää.

Vuoden 2023 aikana kuntoutukseen ei osallistunut yhtään henkilöä.

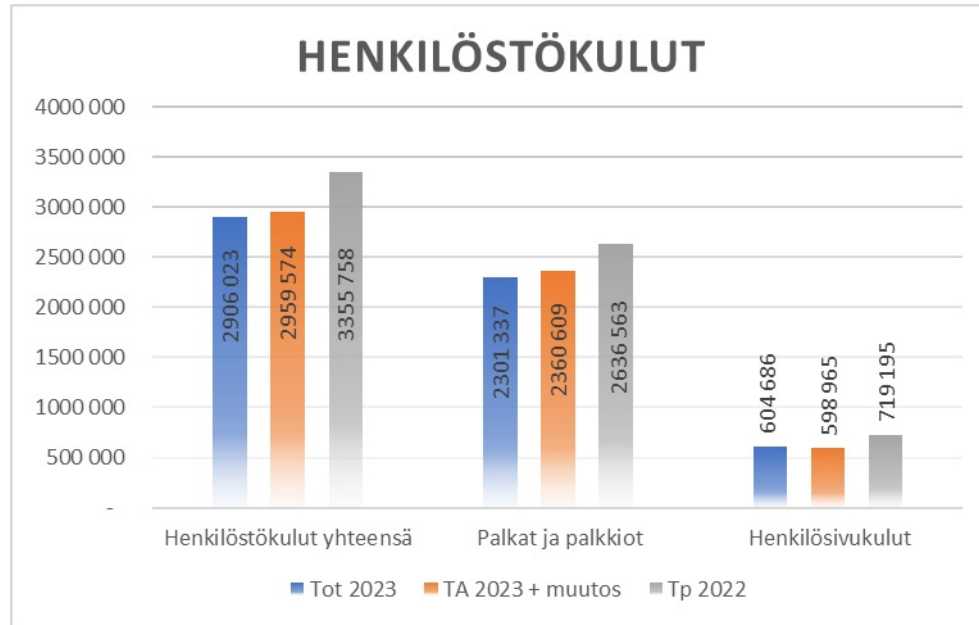
Perhevapaiksi luettavia poissaoloja oli vuoden aikana yhteensä 21 päivää, joista tilapäistä hoitovapaata 20 päivää (6 henkilöä) ja poissaolo pakottavasta perhesyystä 1 päivä (1 henkilö). Äitiys- isyys- ja vanhempainvapaita ei käytetty ollenkaan.

Vuorotteluvapaata käytti yksi (1) henkilö (62 pv).
Vuorotteluvapaan maksimimäärä / henkilö on 180 pv.

12. Henkilöstökulut

Vuoden 2023 talousarviossa henkilöstökuluihin varattiin 2 874 599 euroa ja talousarviomuutoksen jälkeen henkilöstökulujen osuus oli 2 959 574 euroa.

Henkilöstökulujen toteutuma oli 2 906 023 euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 2 301 337 euroa. Henkilösivukuluja oli yhteensä 604 686 euroa, joka sisältää eläkekuluja 547 311 euroa ja muita sivukuluja 57 375 euroa. Henkilöstökulut vähenivät edellisvuoteen verrattuna 449 735 euroa eli 13,4 %. Tämä johtui pääasiassa henkilöstön määrän vähenemisestä hyvinvointialueuudistuksen vuoksi.



Työterveyshuollon menot olivat 16 648 euroa. Menot vähenivät edellisestä vuodesta noin 20,5 %.