



Henkilöstöraportti 2024



Sisällys

1. Yleistä.....	1
2. Henkilöstön määrä 31.12.2024	1
3. Henkilötyövuosi / HTV 2.....	4
4. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024	4
5. Henkilöstön vaihtuvuus	5
6. Palkkausjärjestelmä.....	5
7. Työnorganisointi	6
8. Työajan jakautuminen	6
9. Etätyöskentely.....	6
10. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	7
11. Työhyvinvointi	7
12. Henkilöstökulut	10

1. Yleistä

Kuntatyönantajien 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 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 2024 talousarviossa asetetut tavoitteet olivat: Henkilöstö toimii vastuullisesti valtuuston asettamien kuntastrategian ja talousarvion ja muun ohjeistuksen mukaisesti siten, että huolehtii resurssien tulevan käytettyä kuntalaisten hyväksi hyvälaatuisesti, tehokkaasti ja oikein. Henkilöstö sitoutuu osallistumaan aktiivisesti itsensä, työpaikan asioiden ja työyhteisön kehittämiseen/ uudistamiseen sekä ylläpitämään ja parantamaan kykyjensä mukaan Rääkkylän kunnan kuntakuvaa.

2. Henkilöstön määrä 31.12.2024

Kunnan henkilöstön kokonaislukumäärä oli vuoden 2024 lopussa 52.

Hallintopalveluissa työntekijöitä oli 8, elinvoimapalveluissa työskenteli 11 ja hyvinvointipalveluissa 33 työntekijää.

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.

	2024			2023			2022		
	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.
Hallintopalvelut									
Vakinaiset	5	2	7	5*	2	7	5	5	10
Määräaikaiset							1,5*		1,5
Työllistetyt	1		1	1	3	4	6	8	14
Hallintopalvelut yhteensä	6	2	8	6	5	11	12,5	13	25,5
Elinvoimapalvelut									
Vakinaiset	7	2	9	7,5*	2	9,5	11	2	13
Määräaikaiset	2		2	1		1		1	1
Sijaiset				1		1			
Elinvoimapalvelut yhteensä	9	2	11	9,5	2	11,5	11	3	14
Hyvinvointipalvelut									
Vakinaiset	20	4	24	22	4	26	31	4	35
Määräaikaiset	6	2	8	4,5*	3	7,5	2,5*	1	3,5
Sijaiset	1		1	2		2	3	1	4
Työllistetyt					1	1		1	1
Hyvinvointipalvelut yhteensä	27	6	33	28,5	8	36,5	36,5	7	43,5
Koko henkilöstö yhteensä	42	10	52	44	15	59	60	23	83

*henkilön työpanos jakautuu kahdelle palvelualalle

	2024	2023	2022
Vakinaiset	40	42,5	58
Määräaikaiset	10	8,5	6
Sijaiset	1	3	4
Työllistetyt	1	5	15
Yhteensä	52	59	83

Hallintopalveluiden henkilöstö

kunnanjohtaja
hallintosihteeri
kirjanpitäjä
laskentasihteeri
toimistosihteeri
työllisyyskoordinaattori
maahanmuuttokoordinaattori
1 työllistetty

Elinvoimapalveluiden henkilöstö

tekninen johtaja
rakennustarkastaja
hallintosihteeri
kiinteistöpalvelusihteeri
kehityssihteeri
hankekoordinaattori
siivoustyönjohtaja
4 toimitilahuoltajaa

Hyvinvointipalveluiden henkilöstö

Perusopetus

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

Varhaiskasvatus

varhaiskasvatuksen esimies
lähihoitaja
lastenhoitaja
2 ryhmäperhepäivähoitajaa
ryhmäavustaja

Kirjasto

kirjastonhoitaja
kirjastovirkailija

Vapaa-aikatoimi

vapaa-aikasihteeri
nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja
liikuntapaikkojen hoitaja

31.12.2024 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevia henkilöitä oli 40, joista naisia 32 ja miehiä 8. Näistä päätoimisia oli 32 ja osa-aikaisia 8.

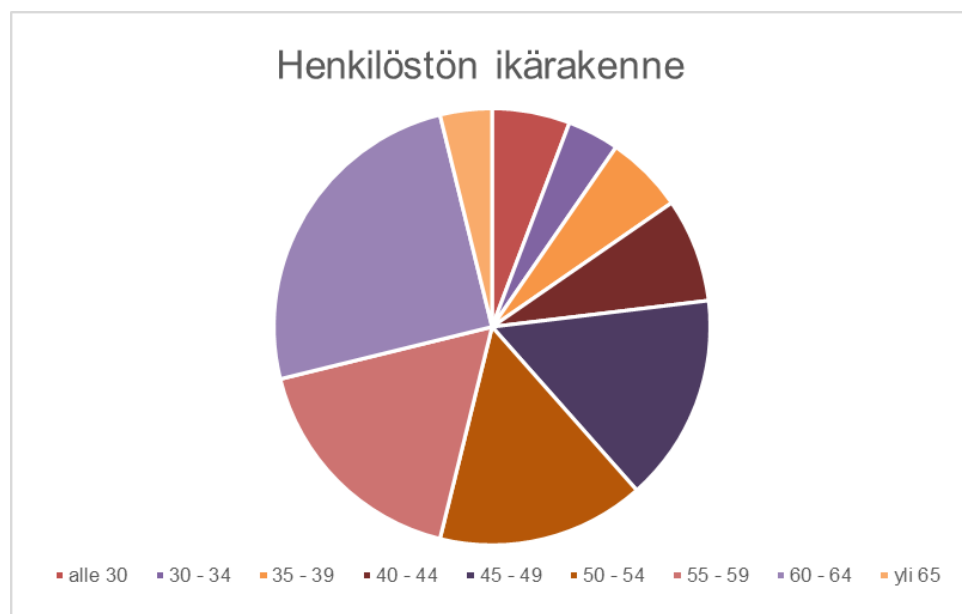
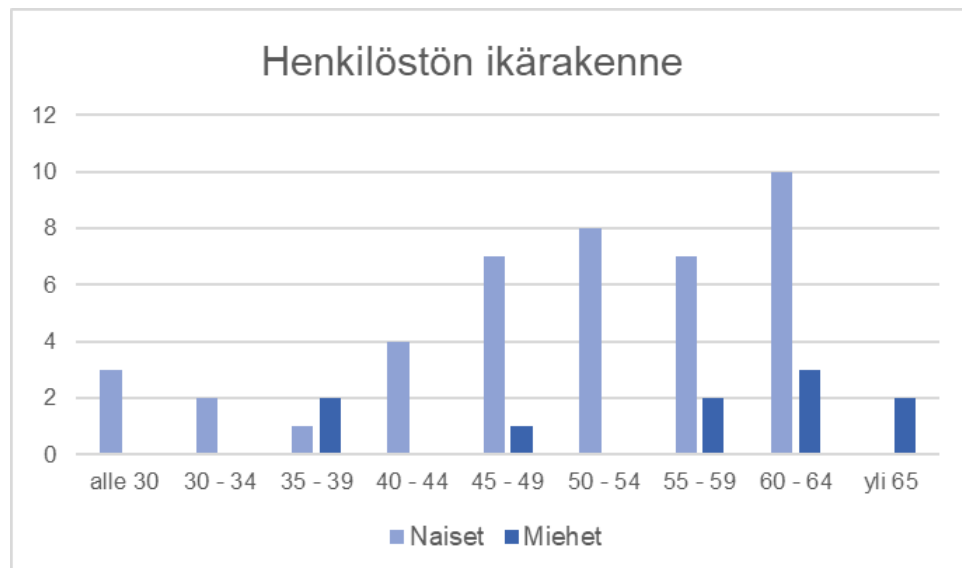
Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia oli 12, joista naisia 10 ja miehiä 2. Näistä päätoimisia oli 9 ja osa-aikaisia 3.

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-aika-prosenttiaan 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 2024 oli 51,18 henkilötyövuotta. Edellisenä vuonna luku oli 58,63 htv.

4. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024



Vuonna 2024 henkilöstön keski-ikä oli 51,7 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä	2024	2023	2022
	51,7	50,5	50,4
Naiset	50,8	50,5	49,9
Miehet	55,4	50,7	51,8

5. Henkilöstön vaihtuvuus

Kunnan henkilökunnan lukumäärä oli vuoden 2024 lopussa 52, joka oli 7 vähemmän kuin vuoden 2023 lopussa. Työllisyydenhoidon muutosten vuoksi kunnanhallitus päätti palkkatukityöllistämisen päättymisestä, minkä vuoksi työllistettyjä oli 4 henkilöä vähemmän verrattuna edellisen vuoden samaan ajankohtaan.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön osalta raportoidaan erikseen vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus.

Vakinaisia palvelussuhteita solmittiin vuoden 2024 aikana yksi (1) ja vastaavasti vakinaisia palvelussuhteita päättyi neljä (4): kaksi (2) henkilöä siirtyi eläkkeelle ja kaksi (2) henkilöä irtisanoutui palveluksesta.

Vaihtuvuusprosentti alkaneissa palvelussuhteissa oli 2,5 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 10,0 %.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle olisi jäämässä kunnan henkilöstöstä noin 25 %.

6. Palkkausjärjestelmä

Kunta-alalla on ollut käytössä työn vaativuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä. Valtakunnalliset neuvotteluosapuolet ovat sopineet uudesta 1.2.2025 voimaan tulleesta KVTESin tasopalkkajärjestelmästä, joka otetaan kunnassa käyttöön viimeistään 1.10.2025. Uudessa järjestelmässä tasopalkka määritellään tehtävässä edellytettyn osaamisen ja vastuun perusteella.

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 sosi-aali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus).

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

Palkkoja korotettiin 1.6.2024 työehtosopimusten mukaisilla yleiskorotuksilla. Korotuksen suuruus oli 2,27 % (KVTES, TS ja SOTE-sopimus) sekä 1,5 % (OVTES). Lisäksi 1.5.2024 korotettiin OVTES-palkkoja 0,7 %. Korotukset koskivat tehtäväkohtaista palkkaa ja siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa sekä henkilökohtaista lisää.

Yleiskorotuksen lisäksi 1.6.2024 alkaen maksuun tulivat työehtosopimusten mukaiset paikalliset järjestelyerät 0,73 % ja paikalliset kehittämisohjelmaerät 0,6-1 %. Erien kohdentamisesta neuvoteltiin paikallisesti kunnan edustajien ja pääsopijajärjestöjen luottamusmiesten kanssa.

7. Työnorganisointi

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

Työtehtävien uudelleen organisointi ja uusien työmenetelmien käyttöönottoaminen tulevat ajankohtaisiksi organisaatiomuutosten seurauksena. Työtehtävien uudelleen organisointia on toteutettu eläköitymistä 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: alkaen aamuisin klo 7–9 välillä ja päättyen iltapäivällä klo 15–17 välillä.

9. Etätyöskentely

Etätyötä yhdistellään 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 2024 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	74	69	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 2024 henkilöstön työhyvinvointia tuettiin 70 euron arvoisella Epassilla, jota sai käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Lisäksi työntekijöillä on oikeus osallistua työaikana yhden tunnin ajan/vko 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 sijoi-
tustarkastuksia 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 tu-
loksellisuutta 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 2024 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 2024 kolme (3) 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 2024 aikana sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 627 kalenteripäivää, joka on henkilötyövuotta kohden 12,3 päivää. Edellisenä vuonna poissaoloja kertyi 11,3 päivää/htv. Sairauspoissaoloja oli 35 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna, mutta henkilötyövuotta kohti laskettuna sairauspoissaolot kasvoivat hieman. Työtapaturmia kirjattiin kaksi tapausta (0 poissaolopäivää).

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1–7 pv	191	2
8–29 pv	34	0
30–59 pv	43	0
60–89 pv	62	0
90–179 pv	0	115
Yli 180 pv	180	0
Yhteensä	510	117
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	10,0	2,3

	%
Sairauspoissaoloprosentti	4,6 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	31,0 %

Lähde: Populus-palkkajärjestelmä

Oheisen taulukon sairauspoissaoloprosentti on laskettu sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Teoreettinen työaika saadaan vähentämällä kalenterivuoden päivistä lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkiptyhät. 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 2024 aikana kuntoutukseen ei osallistunut yhtään henkilöä.

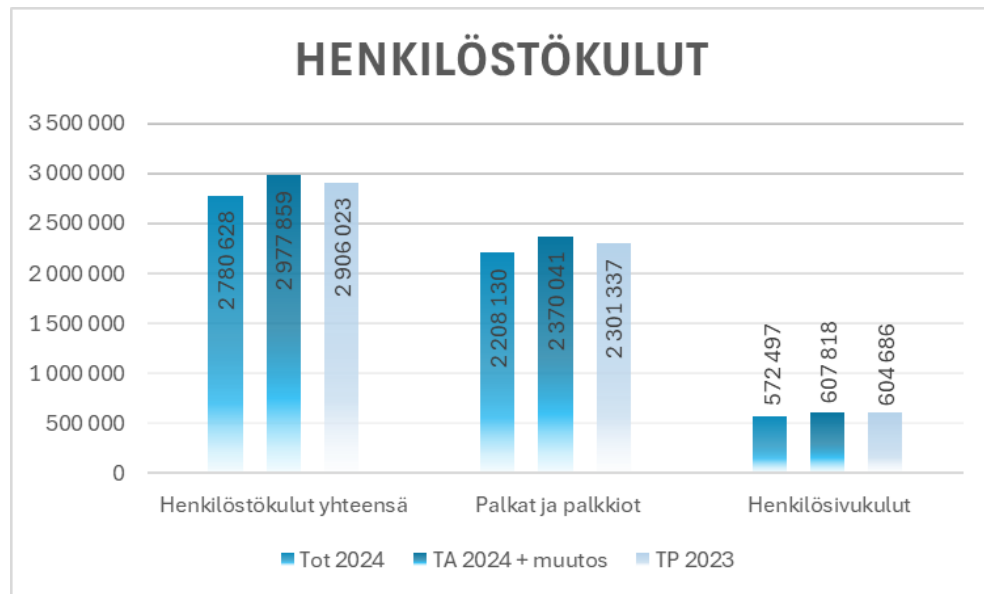
Perhevapaiksi luettavia poissaoloja oli vuoden aikana yhteensä 16 päivää, joista tilapäistä hoitovapaa 15 päivää (3 henkilöä) ja palkaton hoitovapaa 1 päivä (1 henkilö). Äitiys- isyys- ja vanhempainvapaata ei käytetty ollenkaan.

Vuorotteluvapaa ei käytetty vuonna 2024. Vuorotteluvapaan maksimimäärä / henkilö on 180 pv. Vuorotteluvapaajärjestelmä lakkautettiin 1.8.2024 alkaen.

12. Henkilöstökulut

Vuoden 2024 talousarviossa henkilöstökuluihin varattiin 3 089 942 euroa ja talousarviomuutoksen jälkeen henkilöstökulujen osuus oli 2 977 859 euroa.

Henkilöstökulujen toteutuma oli 2 780 628 euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 2 208 130 euroa. Henkilösivukuluja oli yhteensä 572 497 euroa, joka sisälsi eläkekuluja 529 079 euroa ja muita sivukuluja 43 418 euroa. Henkilöstökulut vähenivät edellisvuoteen verrattuna 125 395 euroa eli 4,3 %. Tämä johtui henkilöstön määrän vähenemisestä.



Työterveyshuollon menot olivat 13 158 euroa. Menot vähenivät edellisestä vuodesta noin 21,0 %.