

Luumäen kunta

Henkilöstöraportti

2024

Kunnanhallitus 31.3.2025 § 44

Yhteistyötoimikunta 28.4.2025 § 64

Kunnanvaltuusto 26.5.2025 § 14

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Henkilöstövoimavarat.....	2
3. Henkilöstön kehittäminen	5
3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi	5
3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta	5
3.3. Työsuojelu	6
3.4. Työhyvinvointi	6
4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky.....	6
4.1. Henkilötyövuodet.....	6
4.2. Sairauspoissaolot.....	7
4.3. Perhevapaat.....	8
4.4. Vuorottelu- ja opintovapaat.....	9
4.5. Säästövapaat.....	9
4.6. Työterveyshuolto	9
4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus	9
5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset	10
5.1. Palkkarakenne	10
5.2. Eläkemaksut	11
5.3. Kokonaispalkkauskustannukset.....	11
6. Yhteenveto	12

1. Johdanto

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstövoimavaroja, henkilöstön kehittämistoimenpiteitä sekä henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskykyä. Henkilöstöraportista ilmenee henkilöstön ja palvelussuhteiden rakenne, ikä- ja sukupuolijakaumat sekä henkilöstön ja työyhteisön työkyky. Lisäksi raportoidaan henkilöstöön liittyvät kustannukset. Raportti on tarkoitettu työyhteisöjen sisäiseen kehittämiseen sekä johtamisen ja päätöksenteon tueksi.

Henkilöstövoimavaroja arvioidaan henkilöstön ja palvelussuhteiden rakennetta kuvaavilla tunnusluvuilla: henkilöstön määrä, sukupuoli, palvelussuhteen luonne, työaika ja ikärakenne.

Henkilöstön kehittämistoimenpiteitä kuvataan koulutuksen, yhteistoiminnan, työsuojelun ja työhyvinvoinnin tunnusluvuilla.

Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan henkilöstön työn tuottavuuteen vaikuttavia seikkoja kuten henkilötyövuosia, sairauspoissaoloja, työtapaturmia, työterveyshuoltoa, eläkkeelle jäämistä ja henkilöstön vaihtuvuutta.

Raportin tiedot on koottu Personec F2 – henkilöstöjärjestelmästä, Personec ESS - järjestelmästä, Kuntien eläkevakuutuksen eläkeraportista sekä Intime – kirjanpitojärjestelmästä. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2024.

2. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstö palvelussuhteiden ja sukupuolen mukaan

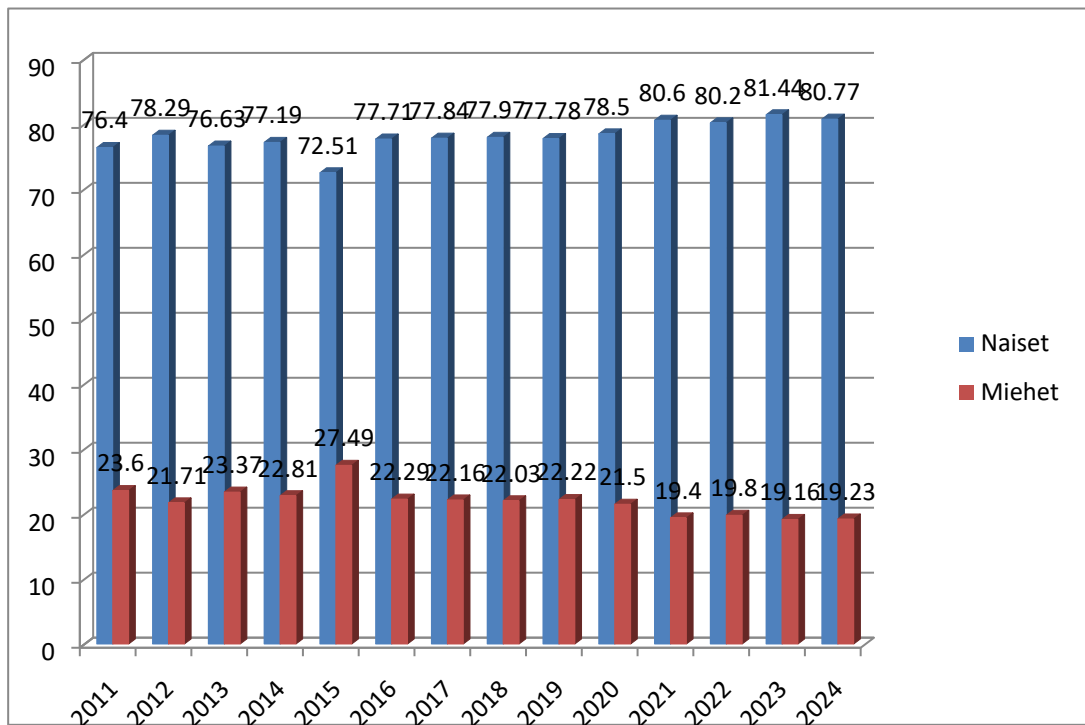
Palvelussuhde 31.12.2024	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos edellinen vuosi	Muutos % edellinen vuosi.
Vakinaiset	24	90	114	-10	-8,06
Määräaikaiset +työllistetyt	6	36	42	-1	-2,32
Yhteensä	30	126	156	-11	-5,74

Määräaikaisiin työsuhteisiin sisältyvät myös oppisopimuksella kunnan palveluksessa työskentelevät. Oppisopimusopiskelijoita oli 1 vuonna 2024.

Henkilöstö toimialoittain

	2020	2021	2022	2023	2024
Yleishallinto	8	10	9	9	11
Sivistystoimi	123	120	128	125	117
Tekninen toimi	23	24	23	28	24
Työllistämisyksikkö	9	6	7	5	4
Yhteensä	163	160	167	167	156

Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 2011–2024



Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt samanlaisena eikä se poikkea kunta-sektorin sukupuolijakaumasta. Myös toimialojen sukupuolijakauma on kuntasektorille tyypillinen. Sukupuolijakauman muuttaminen ei ole mahdollista esimerkiksi suosimalla rekrytoinnissa mieshakijoita, koska mieshakijoita ei kaikkiin tehtäviin edes ole.

Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 2020–2024

Palvelussuhdemuutokset 31.12.2024	2020	2021	2022	2023	2024
Vakinaiset	112	113	120	124	114
Määräaikaiset + työllistetyt	51	47	47	43	42
Yhteensä	163	160	167	167	156

Määräaikaiset palvelussuhteet ovat pääasiassa sijaisuuksia: sairausloma-, äitiysloma-, vuorotteluvapaa- tai hoitovapaasijaisuuksia. Työllistämisyksikössä työskentelee työllistettyjä, veloitetyöllistettäviä tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevia henkilöitä, joiden tehtävä on määräaikainen. Varhaiskasvatuksen ja opetuksen hankkeissa työskentelee myös määräaikaista henkilöstöä, joiden määräaikaisuuden peruste on tehtävän määräaikaisuus. Oppisopimuskoulutuksessa käytetään määräaikaisia työsopimuksia.

Henkilöstö työajan mukaan jaoteltuna 2020–2024

31.12.2024	2020	2021	2022	2023	2024
Koko-aikaiset	138	132	138	136	129
Osa-aikaiset	25	28	29	31	27
Yhteensä	163	160	167	167	156

Henkilöstöstä 82,69 % työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa (81,44 %/ 2022). Käytännössä osa-aikatyö perustuu työntekijän omaan toiveeseen ja pääosin subjektiiviseen oikeuteen tehdä osa-aikatyötä, kuten perhevapaa tai määräaikainen kuntoutustuki.

Henkilöstö ikäryhmittäin (sisältää työllistämisyksikön)

Henkilöstön keski-ikä on 49,99 vuotta ja se on noussut edellisestä vuodesta 0,48 v.

Ikä vuosina	%-osuus 2024	%-osuus 2023	%-osuus 2022	%-osuus 2021	%-osuus 2020
alle 30	3,21	5,39	5,99	6,88	3,68
30-39	16,67	14,97	13,77	13,75	14,11
40-49	21,15	22,16	22,75	22,50	23,93
50-59	39,10	38,92	35,93	34,37	39,42
60-68	19,87	18,56	21,56	22,50	20,86
Keski-ikä	49,99	49,51	49,54	51,20	49,75

Henkilöstö ikäryhmittäin, toimialoittain

Ikä vuosina	Hallinto	Sivistys-toimi	Tekninen toimi	Työllistämisyksikkö
alle 30	-	5	-	-
30-34	-	13	3	-
35-39	1	9	-	-
40-44	-	13	-	-
45-49	-	20	-	-
50-54	1	17	3	2
55-59	4	23	11	-
60-64	3	12	7	2
yli 65	2	5	-	-
Yhteensä	11	117	24	4

3. Henkilöstön kehittäminen**3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi**

Etäkoulutusten ja webinaarien vakiintuminen yleiseksi käytännöksi on vähentänyt tilastoitavien, vähintään 5 tuntia kestävien koulutusten osuutta.

Henkilöstön koulutuspäivät 2020–2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Hallinto-osasto	13	5	46	4	21
Sivistystoimi	93	61	196	135	142
Tekninen toimi	12	4	27	21	24
Yhteensä	118	70	272	160	187

3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään laissa Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintaorganisaationa toimii YT-toimikunta. YT-toimikunnassa on 10 jäsentä, joista 5 edustaa henkilöstöä ja 5 työnantajaa. YT-toimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana. Työsuojelupäällikkö ja varsinaiset työsuojeluvaltuutetut kuuluvat jäseninä yhteistyötoimikuntaan.

YT-toimikunta kokoontui 5 kertaa. Lakisääteisten henkilöstösuunnitelmien ja -ohjelmien lisäksi toimikunta käsitteli henkilöstön voimavarakyselyn tuloksia, tuoksuttomuus työpaikalla -ohjeistusta sekä talousarvion henkilöstövaikutuksia.

3.3. Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta on yhdistetty yhteistyötoimikuntaan. Työsuojelun toimintasuunnitelmassa 2024 valitut kehittämisalueet olivat:

- Vaarojen ja riskienarvioinnin päivittäminen ja toimintasuunnitelmien laatiminen toimipaikkakohtaisesti.
- Ensiapukoulutusten järjestäminen toimialoittain.
- Kemikaalirekisterin käyttöönottoaminen ja riskienarviointi.
- Työturvallisuuden kehittäminen toimialoittain elinvoiman edistäminen ja kuntakehitys-, tekninen-, sivistys - ja hallintopalvelut.
- Tarvittavien koulutusten järjestäminen henkilöstölle

Kunnassa tapahtui vuoden aikana muutamia työtapaturmia joko työntekopaikalla tai työmatkalla, mutta vakavaksi näistä ei luokiteltu yhtäkään. Tapaturmia ja läheltä piti-tilanteita seurataan aktiivisesti työsuojelupäällikön toimesta ja vakuutusmeklari myös toimittaa pyydettyä yhteenvetä vakuutus tapahtumista vuosittain.

3.4. Työhyvinvointi

Työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa tärkeällä sijalla ovat työn, työnjaon, työprosessien, työolojen ja johtamisen kehittäminen. Työterveyshuollon palveluiden laajentaminen sairaudenhoitoon on saanut hyvää palautetta henkilöstöltä. Työterveyspalveluihin sisältyy nyt myös matalan kynnyksen Mielen huoli-palvelu, josta terveydenhuollon ammattilainen ohjaa oikean palvelun piiriin.

Tyky-toiminnasta vastaa tyky-ryhmä, joka hallinnoi talousarviossa tyky-toimintaan varattua määrärahaa. Tyky-toiminnan tarkoituksena on ylläpitää ja parantaa henkilöstön työkykyä yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kanssa.

4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky

4.1. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosi lasketaan kaavalla: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/ 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuod.
2020	34,72	119,58	154,30	-7,38 %
2021	31,13	117,92	149,05	-3,40 %
2022	31,12	119,55	150,67	1,09 %
2023	33,25	126,24	159,60	5,93 %
2024	32,54	124,09	156,63	-1,86 %

Henkilötyövuosien jakauma toimialoittain, sukupuolen mukaan

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Työllistämisyksikkö	Yhteensä
Naiset	9,08	103,28	10,23	1,50	124,09
Miehet	1	14,08	14,05	3,41	32,54
Yhteensä	10,08	117,36	24,28	4,91	156,63

4.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat vuosilomien jälkeen suurin poissaolojen syy. Muut poissaolot kertyvät perhevapaista (äitiys- ja isyyslomista, vanhempain vapaista ja hoitovapaista, tilapäisistä hoitovapaista (äkillisesti sairastuneen lapsen hoitaminen), vuorottelu- ja opintovapaista sekä joistakin muista virka- ja työehtosopimusten mukaisista palkallisista vapaista.

Henkilöstön sairauspoissaolot toimialoittain 2020–2024

	2020		2021		2022		2023		2024		Muutos 2023-2024	
Osasto	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Elinvoima- ja hallintopalvelut	46	34	204	141	71	55	57	45	146	105	89	60
Sivistystoimi	1721	1307	1364	1088	1978	1553	2023	1579	2443	1885	420	306
Tekninen	516	373	125	94	289	223	524	385	295	188	-229	-197
Yhteensä	2283	1714	1693	1323	2338	1831	2604	2009	2884	2178	280	169

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Henkilöstön sairauspoissaolot keston mukaan

Sairauspoissalot ajalla 1.1. - 31.12.2024	Kalenteri- päivät 2023	Kalenteri- päivät 2024	Muutos 2023 - 2024
Lyhyet poissalot alle 4 pv	510	595	85
4-29 pv	1331	979	-352
30-60 pv	337	577	240
61-90 pv	245	62	-183
91-180 pv	-	426	426
yli 180 pv	181	245	64
Yhteensä	2604	2884	280

4.3. Perhevapaat

Vuosilomien ja sairauspoissaolojen jälkeen seuraavaksi suurimmat poissaolon syyt ovat erilaiset perhevapaat. Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on naisvaltaista, joten erilaisten perhevapaiden merkitys näkyy selkeästi.

Perhevapaat toimialoittain

Osasto	2021		2022		2023		2024	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Yleishallinto	337	222	-	-	-	-	-	-
Sivistystoimi	597	447	407	323	957	697	1005	695
Tekninen	334	231	-	-	-	-	-	-
Yhteensä	1268	900	407	323	957	697	1005	695

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Tilapäiset hoitovapaat

2020		2021		2022		2023		2024	
KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
103	101	100	100	116	115	143	141	111	107

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

4.4. Vuorottelu- ja opintovapaat

Vuorotteluvapaalla ei ollut yhtään henkilöä ja opintovapaalla oli 4 henkilöä. Oppisopimuksella opiskeli 1 henkilöä.

4.5. Säästövapaat

Kunnalla on ollut käytössä vuodesta 2016 alkaen vapaaehtoinen palkaton säästövapaajärjestelmä. Tätä vapaata on aiemmin käyttänyt keskimäärin 20 henkilöä/vuosi. Käyttö on jakaantunut kunnan kaikille toimialoille. Vuonna 2024 säästövapaata käytti 48 henkilöä eri toimialoilta. Säästövapaista kertyi yhteensä 112 palkatonta päivää ja 36 palkallista päivää.

4.6. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut tuotti vuoden ensimmäisinä kuukausina Suomen Terveystalo Oy. Kilpailutuksen tuloksena palvelut siirtyivät Pihlajalinnan tuotettaviksi 1.4.2024. Työterveyshuolto perustuu vuosittain määriteltävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunnitelman mukaisesti työterveyshuoltoon sisältyy lakisääteinen, ennaltaehkäisevä työterveyshuolto sekä sairaudenhoito. Työterveyshuollon kustannukset ennen Kela-korvauksia olivat 730 €/henkilö. (2023/350 €). Kustannukset eivät ole vertailukelpoisia, koska 2023 palveluun sisältyi vain lakisääteinen, ennaltaehkäisevä työterveyshuolto. Kelakorvaus on 60 % lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksista ja 50 % sairaudenhoitokustannuksista.

4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus

Vuoteen 2032 mennessä Luumäen kunnasta ennakoidaan eläköityvän 57 henkilöä. Laskelman pohjatietona on kunnan palveluksessa vuonna 2020 ollut henkilöstö lukuun ottamatta työllistettyjä. Laskennallisessa ennusteessa on perusteena käytetty syntymävuotta ja eläkeiän alarajaa. Kyseessä on laskennallinen ennuste ja todellinen eläkepoistuma riippuu siitä, kuinka vanhuuseläkkeelle jäävät valitsevat oman eläkkeensä alkamishetken.

Henkilöstön vaihtuvuus muodostuu päätyneiden ja alkaneiden palvelussuhteiden summasta. Määräaikaiseen henkilöstöön sisältyvät myös työllistetyt, joiden työsuhteen luonne on määräaikainen työsuhteen tarkoituksen vuoksi.

Vakinainen henkilöstö	2020	2021	2022	2023	2024
Eläkkeelle	5	5	6	6	6
Eronnut palveluksesta	3	7	6	3	11
Lähtövaihtuvuus yht.	8	12	12	9	17

Vakinainen henkilöstö	2020	2021	2022	2023	2024
Palvelukseen tulleet	1	3	7	4	1

Määräaikaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus työsuhteittain *)

Määräaikainen henkilöstö	2020	2021	2022	2023	2024
Aloittaneet	222	309	450	473	571
Lopettaneet	227	311	455	496	632

*) yhdellä henkilöllä voi olla useita työsuhteita.

5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut toteutuivat 10 % (-868 040 €) talousarviota pienempinä. Verrattuna edelliseen vuoteen palkka- ja palkkiokustannukset pienenevät n. 1 %.

Henkilöstökulujen muutos 2022–2024

	2024	2023	2022
Henkilöstön lukumäärä 31.12.	156	168	167
Yleishallinto	11	9	9
Sivistystoimi	117	126	128
Tekninen toimi	24	28	23
Työllistämisyksikkö	4	5	7
Henkilöstökulut €			
Palkat ja palkkiot	6 594 314	6 678 652	6 197 107
josta jaksoitettujen palkkojen osuus	14 618	49 640	68 736
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	1 389 276	1 415 528	1 230 707
Muut henkilösivukulut	175 639	237 905	216 374
josta jaksoitettujen sivukulujen osuus	7 380	187	14 363
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	85 022	73 273	82 030
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	8 159 229	8 332 086	7 562 158
Vapaaehtoiset henkilöstökulut			
Terveystenhoito (netto)	50 632	28 518	23 694
Henkilökunnan koulutus	50 100	30 409	57 199
TYKY-toiminta	35 723	8 325	6 516
Yhteensä	136 455	67 252	79 408
Henkilöstökulut yhteensä	8 295 684	8 399 338	7 641 566

5.1. Palkkarakenne

Henkilöstön palkkaus määräytyy Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä Kunnallisen

teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Vaikka palkan muodostuminen eri sopimusaloilla eroaa toisistaan, voidaan palkkarakenne esittää yhteneväisesti.

Palkkarakenne joulukuun 2024 kokonaisansioiden ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan jaoteltuna (ei sisällä työllistettyjä)

	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	90,40 %	82,21 %	70,82 %
Palveluaikaan sidotut lisät	5,32 %	12,26 %	5,67 %
Henkilökohtainen lisä	3,27 %	4,42 %	9,94 %
Muut säännöllisen työajan lisät	0,96 %	1,11 %	2,25 %
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,05 %		11,32 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %
Kokonaisansio keskim €/kk	2944	3910	3523

Palveluaikaan sidottua lisää maksetaan 112 henkilölle, henkilökohtaista lisää 89 henkilölle, muuta säännöllisen työajan lisää 21 henkilölle. Työaikakorvauksia maksetaan 22 henkilölle.

5.2. Eläkemaksut

Eläkemaksut olivat 1,39 milj.€ (2023/1,42 milj.€), josta tasausmaksun osuus pieneni 267 254 euroon (2023/ 284 155 €). Muut eläkemaksut ovat palkkaperusteisia.

5.3. Kokonaispalkkauskustannukset

	2024	2023	2022
Maksetut palkat ja palkkiot	6 679 336	6 751 926	6 197 107
Vakinaisten palkat	4 565 207	4 574 137	4 367 534
Tilapäisten palkat	879 289	845 343	507 324
Sijaisten palkat	677 252	845 343	663 319
Palkkiot luottamustoimista	53 990	59 452	64 914
Henkilösivukulut	1 564 914	1 653 434	1 447 081
<i>Eläkekulut</i>	1 389 276	1 415 528	1 230 707
KuEL, palkkaperusteinen	947 687	941 079	817 648
KuEL, eläkemenoperusteinen			202 645
VaEL-maksut	174 345	190 351	210 414
Keva tasausmaksu	267 254	284 155	
<i>Muut henkilösivukulut</i>	175 639	237 905	216 374
Henkilöstökulut yht.	8 159 229	8 332 086	7 562 158

6. Yhteenveto

Kunnan henkilöstön ikärakenne on edelleen haastava. Joihinkin avoimiin tehtäviin on ollut vaikea löytää riittävän osaavia tai lakisääteiset kelpoisuusvaatimukset täyttäviä hakijoita. Paikallisesti sovittavat palkankorotukset pyrittiin 2023 ja 2024 kohdentamaan niin, että kunnan palkkakilpailukyky vahvistuisi erityisesti opetuksen ja varhaiskasvatuksen tehtävissä. Toimia, joilla henkilöstön ja osaamisen riittävyys turvataan, pitää jatkaa suunnitelmallisesti. Oppisopimuskoulutus on hyvä väylä rekrytoida työvoimaa, jonka osaaminen soveltuu kunnan tarpeisiin.

Kunnan henkilöstö työskentelee sitoutuneesti ja joustavasti. Jaksamiseen on pyritty kiinnittämään huomiota mm. työterveyshuollon työpaikkakäyntien ja ryhmä- sekä yksilökohtaisten toimenpiteiden avulla (työkykyneuvottelut, työnohjaus). Psykykkisen kuormittumisen vähentämiseen on edelleen panostettava merkittävästi.