

KANNUKSEN KAUPUNKI

Henkilöstöraportti 2023



Sisällysluettelo

Kaupunginjohtajan esipuhe	1
Yleistä	1
Henkilöstöstrategian toteutumisen arviointi	2
Henkilöstön määrä ja rakenne	3
Henkilöstön määrä	3
Henkilötyövuosi	6
Kokoaikaisuus	8
Henkilöstön ikärakenne	9
Henkilöstön vaihtuvuus	10
Työkyky ja työhyvinvointi	11
Sairauspoissaolot	11
Työterveyshuollon toiminta	14
Työsuojelu	17
Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta	17
Aktiivisen tuen toimintamalli	19
Työhyvinvointikyselyt	19
Etätyö	19
Osaamisen kehittäminen	20
Kehityskeskustelut	21
Rekrytointi	21
Eläköityminen	22
Eläkemaksut	23
Ennuste eläkepoistumasta	24
Palkkaus ja palkitseminen	25
Henkilöstökustannukset	25
Tehtäväkohtaiset palkat	25
Henkilökohtainen lisä	26
Palkitseminen	26
Tasa-arvo ja yhteistoiminta	26

Kaupunginjohtajan esipuhe

Kuntastrategiassamme painotetaan kolmea perusarvoa: rohkeutta, yrittäjähenkisyyttä ja avoimuutta. Tavoitteenamme on parantaa kannuslaisten hyvinvointia ja alueen elinvoimaa tarjoamalla kestäviä palveluita, joko itsenäisesti tai yhteistyössä kumppaneidemme kanssa. Visiomme on olla arvostettu työnantaja, joka osaavalla johtamisella huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista.

Käsillä olevan raportin tunnusluvut antavat meille tietoa kaupungin henkilöstövoimavaroista ja auttavat ennakoimaan tulevia tarpeita. Tämä raportti täydentää tilinpäätöstä ja toimii työkaluna tulevien vuosien henkilöstöjohtamisessa.

Vuoden 2023 lopussa kaupungin palveluksessa oli 273 henkilöä, joista vakinaisia 181 ja määräaikaisia 92. Henkilöstön määrä nousi edellisvuodesta yhdellätoista henkilöllä. Naisia (217) oli edelleen selvästi miehiä (56) enemmän. Koko henkilöstön keski-ikä oli 46, joka on sama kuin kahtena edellisenä vuotena.

Tämä raportti ei ole pelkästään tilastojen ja lukujen kokoelma, vaan se tarjoaa myös kattavan näkymän kaupungin tärkeimpään voimavaraan – henkilöstöömme. Kiitos yhteistyöstä kaupunkimme ja sen asukkaiden parhaaksi.

Jussi Niinistö
kaupunginjohtaja

Yleistä

Kuntien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saataavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT:n uusi suositus henkilöstökertomuksen laadintaan tuli voimaan vuoden 2022 alusta. Suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Valtakunnallisesti yhteiset tunnusluvut ovat henkilötyömäärä, henkilöstön ikärakenne, vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen.

Henkilöstöraportti on koottu pääosin KT:n laatiman suosituksen mukaisesti. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön.

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Tiedot raportille kerätään Monetra Oulu Oy:n palkkahallinnon järjestelmästä.

Henkilöstöstrategian toteutumisen arviointi

Kaupunginvaltuusto hyväksyi 13.9.2022 Kannus - juuret elämälle -kuntastrategian vuosille 2022-2026, ja talousarvion 2023 hyväksymisen yhteydessä hyväksyi henkilöstöstrategiset toimenpiteet vuodelle 2023.

Henkilöstötyön strategiset tavoitteet ja toimenpiteet ovat pitkäkestoisia ja luonteeltaan jatkuvia prosesseja. Näitä prosesseja viedään johdonmukaisesti eteenpäin niin, että tulokset osoittavat muutosten olevan toivotun suuntaisia.

Tavoite Strategiset tavoitteet	Toimenpide	Tulos
Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö	Vahvistetaan ja kehitetään henkilöstön osaamista ja johtamista. Panostetaan henkilöstön hyvinvointiin.	Eduhousen koulutusala otettiin käyttöön 1.3.2023 alkaen. Eduhousen koulutustarjonnassa on n. 4 500 verkko-koulutusta, joihin henkilöstö voi osallistua ajasta ja paikasta riippumatta. Esihenkilöille ja kaupunginviraston henkilökunnalle on hankittu työnohjauspalveluita Konstituutti Oy:ltä. Starttipäivä järjestettiin 31.3. ja varsinaiset työnohjaukset käynnistyivät syksyllä sekä ryhmäettä yksilötyönohjauksina. Työnohjaukset jatkuvat myös vuonna 2024.

Tavoite	Toimenpide	Tulos
Strategiset tavoitteet		Työsuhdepolkupyöräetu on otettu käyttöön ja periaatteet vahvistettiin kaupunginhallituksessa 18.4.2023.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä

Kannuksen kaupungin palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa 273 henkilöä, joista 181 vakinaisessa ja 92 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vakituudesta henkilöstöstä 10 henkilöä (2022: 8) hoitaa oman vakinaisen tehtävänsä sijasta sijaisuutta, projektitehtävää tai avointa tehtävää. Henkilö kuitenkin ilmoitetaan vakinaiseksi, vaikka hän hoitaa määräaikaista tehtävää. Henkilöstömäärä nousi vuoteen 2022 verrattuna 11 henkilöllä.

Kaupunginhallitus myönsi 28 täyttölupaa, joista yhden elinvoima- ja konsernipalveluille, 5 hyvinvointipalveluille, 17 kasvatus- ja opetuspalveluille ja 5 teknisille palveluille. Vuonna 2022 täyttölupia myönnettiin 32.

Palvelussuhde	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä ilman työllistettyjä	Työllistetyt
31.12.2021	170	94	264	2
31.12.2022	172	90	262	1
31.12.2023	181	92	273	
Muutos ed. vuoteen, kpl	9	2	11	

Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä, rakenne ja muutokset

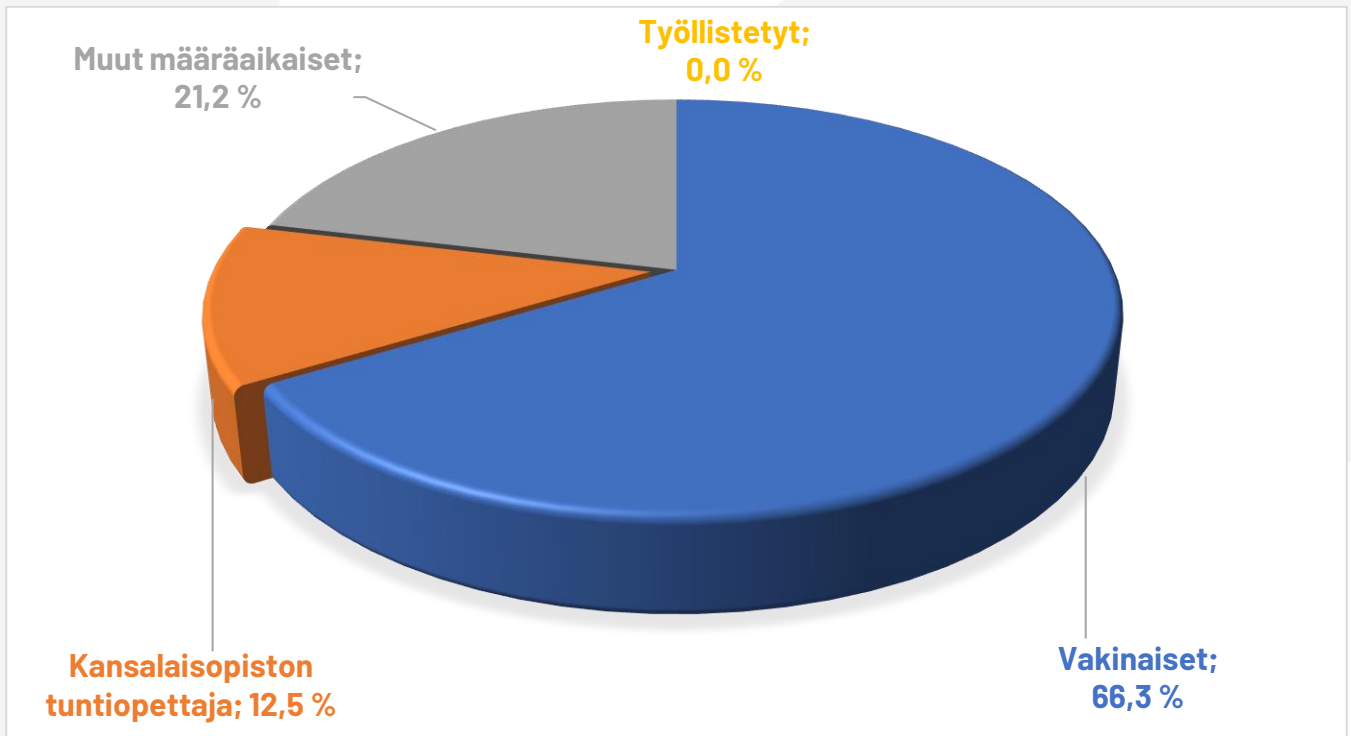
Toimiala/tulosalue	Vakinainen		Määräaikainen (sis. Työllistetyt)		Yhteensä
	Kpl	%	Kpl	%	
Elinvoima- ja konsernipalvelut	9	90,0 %	1	10,0 %	10
Elinvoimapalvelut	2		1		
Hallintopalvelut	7				
Hyvinvointipalvelut	17	29,3 %	41	70,7 %	58

Toimiala/tulosalue	Vakinainen		Määräaikainen (sis. Työllistetyt)		Yhteensä
Hyvinvointipalveluiden hallinto	2				
Kirjastopalvelut	5		2		
Muut hyvinvointipalvelut	10		39		
Kasvatus- ja opetuspalvelut	115	71,0 %	47	29,0 %	162
Opetuspalveluidenn hallinto	4				
Perusopetus	63		21		
Lukio	8		2		
Varhaiskasvatuspalvelut	40		24		
Tekniset palvelut	40	93,0 %	3	7,0 %	43
Teknisten palveluiden hallinto	5		1		
Viranomaispalvelut	1				
Tila- ja tukipalvelut	29		1		
Yhdyskuntapalvelut	5		1		

Taulukko 2. Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2023

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Yhteensä
	kpl	%	kpl	%	kpl	%	
31.12.2021	170	63,91 %	94	35,34 %	2	0,75 %	266
31.12.2022	172	65,40 %	90	34,22 %	1	0,38 %	263
31.12.2023	181	66,30 %	92	33,70 %			273

Taulukko 3. Palvelussuhteiden määrän kehitys



Taulukko 4. Henkilöstön jakautuminen palvelussuhteen luonteen mukaan eriteltynä kansalaisopiston tuntiopettajat erikseen

Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus kaikista palvelussuhteista oli 33,7 %. Määräaikaisista palvelussuhteista, joita oli 92 kpl, kansalaisopiston tuntiopettajien määrä oli 34 eli 37 % (2022: 33 %).

Määräaikaisuuden peruste	Määrä
Muu syy, peruste määriteltävä lisätiedoissa	25
Sijaisuus	14
Projektityö	7
Määräaikainen virkasuhde	5
Oppisopimus	3
Kausiluonteinen työ	2
Perhevapaan sijainen	1
Oma pyyntö	1
Palkkatuella työllistetty	
Summa	58

Taulukko 5. Määräaikaisuuden pääasiallisimmat perusteet pl. kansalaisopiston opettajat

Työaikamuoto	Hlö määrä	%-osuus
Yleistyöaika 38,25 h/vko tai keskimäärin 38,25 h/vko	88	49 %
Opetustyö	53	29 %
Toimistotyöaika 36,25 h/vko tai jaksotettu	33	18 %
Jaksotyö, vuorotyönluonteinen	6	3 %
KVTES liite 12, perhepäivähoitajat, työaika keskim. 40/vko	1	1 %
Summa	181	100 %

Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön työaikamuodot

Yleistyöaikaa tekee melkein puolet kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä. Jaksotyötä tehdään ympäri vuorokauden toimivassa päiväkodissa.

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakituiset	2	24	26
Määräaikaiset		1	1
Työllistetyt			0
Summa	2	25	27

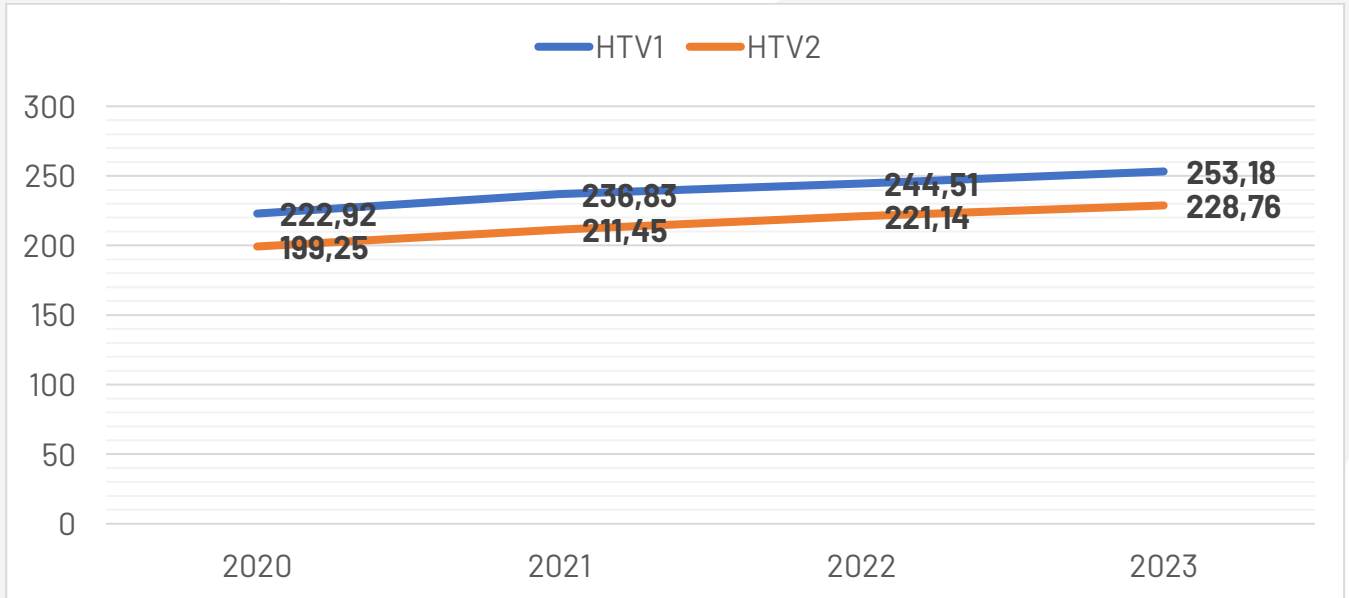
Taulukko 7. Palkattomalla virka-/työvapaalla 31.12.2023 olevien henkilöiden lukumäärä

Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti samoin, kun osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

Henkilötyövuosi HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100).



Taulukko 8. Henkilötyövuodet 2020-2023

Henkilötyövuodet HTV2	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	45,49	183,27	228,76	3,84 %

Taulukko 9. Henkilötyövuodet palvelussuhteessa sukupuolittain

Tulosalue	HTV2	%
Elinvoima- ja konsernipalvelut	11,58	5,06 %
Hyvinvointipalvelut	25,03	10,94 %
Kasvatus- ja opetuspalvelut	146,07	63,85 %
Tekniset palvelut	46,03	20,12 %
Vaalit	0,05	0,02 %
Yhteensä	228,76	100,00 %

Taulukko 10. Henkilötyövuodet toimialoittain

NimikeSel	HTV2	Henkilömäärä	Henkilömäärä, viimeinen päivä
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	29,10	72	31
Perusopetuksen luokanopettaja	27,39	59	29
Koulunkäynninohjaaja	19,72	52	23
Varhaiskasvatuksen opettaja	16,00	24	19
Siivooja	11,35	15	10
Avustaja-lastenhoitaja	9,59	31	7
Ruoanjakaja-siivooja	9,10	20	8
Tuntiopettaja (päätoiminen)	7,33	16	4
Perusopetuksen lehtori	7,25	9	8
Perusopetuksen ja lukion lehtori	6,56	7	7

Taulukko 11. Top 10 ammattinimikettä henkilötyövuosien määrän mukaan

Kokoaikaisuus

	2021	2022	2023	Muutos ed. vuoteen
Kokoaikaiset	203	201	206	5
Osa-aikaiset	29	28	30	2
Sivutoimiset	34	34	37	3
Yhteensä	266	263	273	10

Taulukko 12. Palvelussuhteiden kokoaikaisuus

Toimiala	Vakinaiset		Määräaikaiset (sis. työllistetyt)		Yht., Sivut.	joista	
	Kokoa.	Osa-a.	Kokoa.	Osa-a.		Kokoa.	Osa-a.
Elinvoima- ja konsernipalvelut	8	1	1		10	90 %	10 %
Hyvinvointipalvelut	16	1	4	3	34	58 %	66 %
Kasvatus- ja opetuspalvelut	105	10	36	8	162	87 %	13 %
Tekniset palvelut	34	6	2	1	43	84 %	16 %
Yhteensä	163	18	43	12	273	75 %	25 %

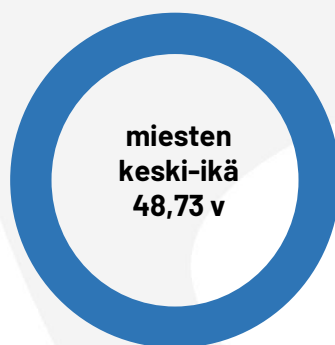
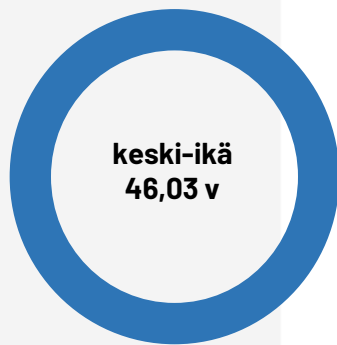
Taulukko 13. Palvelussuhteiden kokoaikaisuus toimialoittain

Osa-aikaisuuden pääasiallisimmat perusteet ovat osa-aikainen tehtävä ja työntekijän oma pyyntö. Osa-aikatyötä tekevästä naisten osuus oli 80 %. Osa-aikatyötä tekevien lukumäärä nousi kahdella edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön ikärakenne

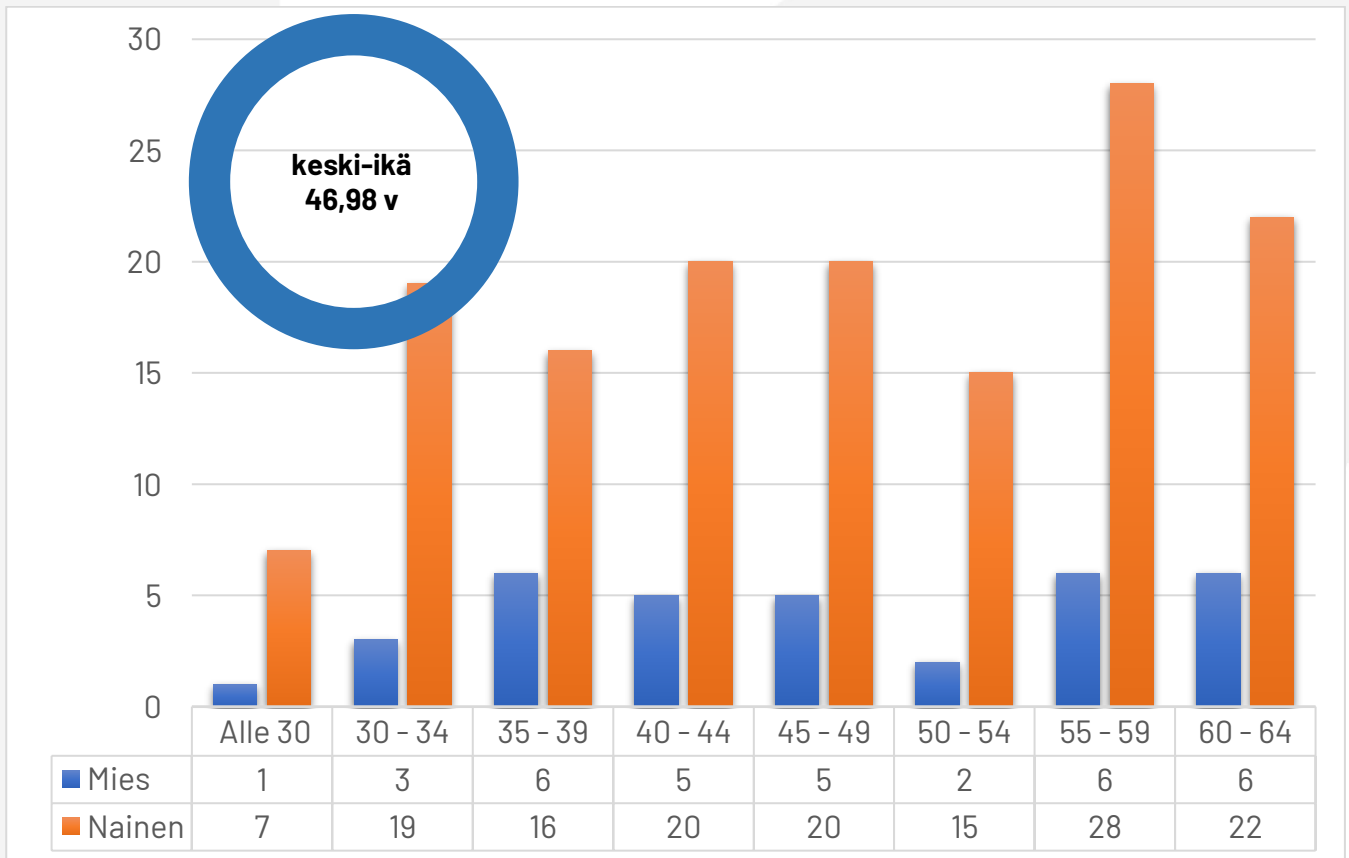
Ikä	Lukumäärä	%-osuus
Alle 30	28	10,3 %
30 - 34	33	12,1 %
35 - 39	28	10,3 %
40 - 44	34	12,5 %
45 - 49	38	13,9 %
50 - 54	21	7,7 %
55 - 59	45	16,5 %
60 - 64	33	12,1 %
65 -	13	4,8 %
Yhteensä	273	100,0 %

Taulukko 14. Koko henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä



Organisaatio	Miesten lkm	Naisten lkm	Henkilömäärä	Keski-ikä
Kannuksen kaupunki	56	217	273	46,03
⊕ Elinvoima- ja konsernipalvelut	2	8	10	49,30
⊕ Hyvinvointipalvelut	22	36	58	46,81
⊕ Kasvatus- ja opetuspalvelut	17	146	163	44,17
⊕ Tekniset palvelut	16	27	43	51,14
Yhteensä	56	217	273	46,03

Taulukko 15. Henkilöstön keski-ikä toimialoittain



Taulukko 16. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain ja keski-ikä

Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus kuvaa sitä, kuinka usein organisaatiossa tapahtuu työntekijöiden vaihtuvuutta eli uusien työntekijöiden tuloa ja vanhojen työntekijöiden lähtöä. Muutokset verraten vuoteen 2022 tulovaihtuvuudessa oli -0,2 % (2022: 15,12 %) ja lähtövaihtuvuudessa -5,11% (2022: 13,95 %).

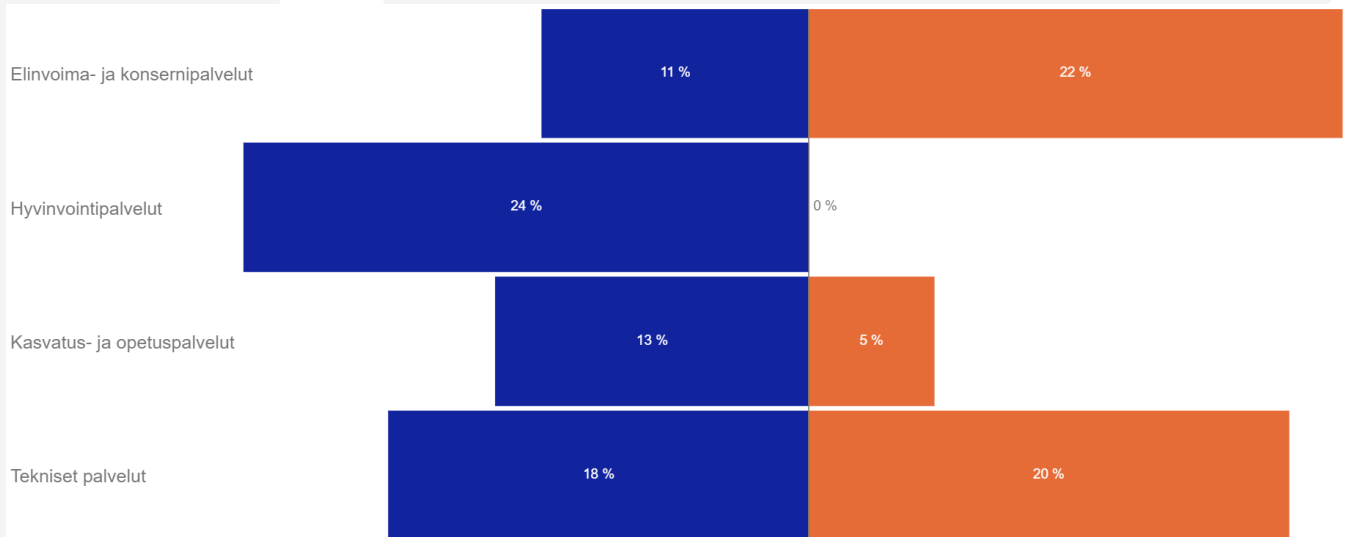
	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet (tulovaihtuvuus)	27	14,92 %
Päättyneet palvelussuhteet (lähtövaihtuvuus)	16	8,84 %
<ul style="list-style-type: none"> ● Eläkkeelle siirtyneet ● Muut 	4 12	
Sisäinen liikkuvuus (organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet)	3	
<ul style="list-style-type: none"> ● uudelleen sijoitetut ● muut tehtävää vaihtaneet 		

Taulukko 17. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Organisaatio	Alkaneet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet
⊕ Elinvoima- ja konsernipalvelut	1	2
⊕ Hyvinvointipalvelut	4	
⊕ Kasvatus- ja opetuspalvelut	15	6
⊕ Tekniset palvelut	7	8
Yhteensä	27	16

Taulukko 18. Vakituksen henkilöstön vaihtuvuus lkm toimialoittain

Tulovaihtuvuus / Lähtövaihtuvuus



Taulukko 19. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti toimialoittain

Työkyky ja työhyvinvointi

Sairauspoissaolot

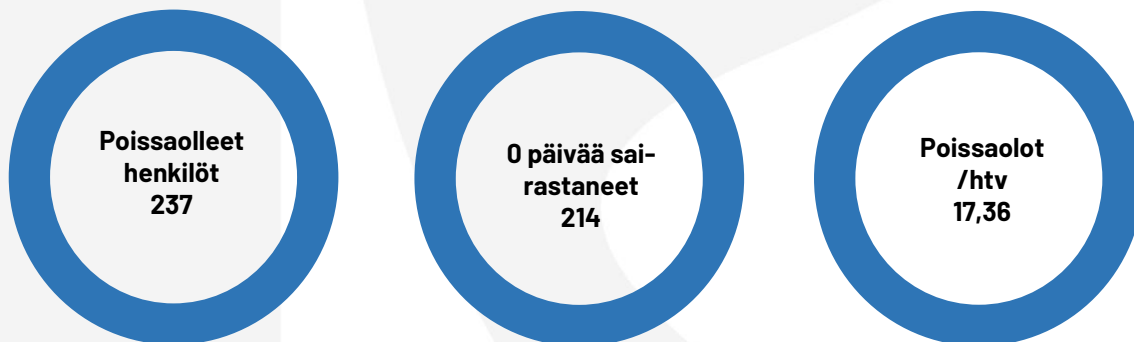
Sairauspoissaolot ovat kustannustekijä, jonka alentamisella saadaan huomattavaa taloudellista hyötyä palkkakulujen vähentyessä (sairauspoissaolopalkka, korvaavat ylityöt sekä sijaisten palkkakustannukset). Sairauspoissaolojen seuranta on yksi keskeinen osa esihenkilöiden ja johdon työkyvyn johtamista. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Vuonna 2023 sairauspoissaolot laskivat 259 päivää (-6,12 %) verraten edelliseen vuoteen. Vaikka sairauspoissaolojen määrät ovat laskusuunnassa, ei koronapandemiaa edeltävälle tasolle vielä

ylletä. Yleisin poissaolon syy työterveyshuollon tilaston mukaan on edelleen tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, vaikka poissaolopäivien määrä tässä diagnoosiryhmässä laski 161 päivällä (-21,6 %) edelliseen vuoteen verraten. Vuonna 2023 mielenterveyden häiriöt olivat toiseksi yleisin poissaolon syy ja niiden määrä nousi 58,2 % verraten vuoteen 2022. Poissaolopäivien määrässä nousu oli 214 päivää. Kolmanneksi yleisin poissaolon syy oli hengityselinten sairaudet, joiden määrä laski 4,3 %:lla. COVID-19 ja sen jälkitilat eivät enää juurikaan näy vuoden 2023 tilastoissa.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Poissaolopäivät	% poissaolopäivien kokonaismäärästä
1 - 7 pv	1885	47,5 %
8 - 29 pv	603	15,2 %
30 - 59 pv	715	18,0 %
60 - 89 pv	239	6,0 %
90 - 179 pv	238	6,0 %
Yli 180 pv	291	7,3 %
Yhteensä	3971	100,0 %

Taulukko 20. Terveysperusteiset poissaolot

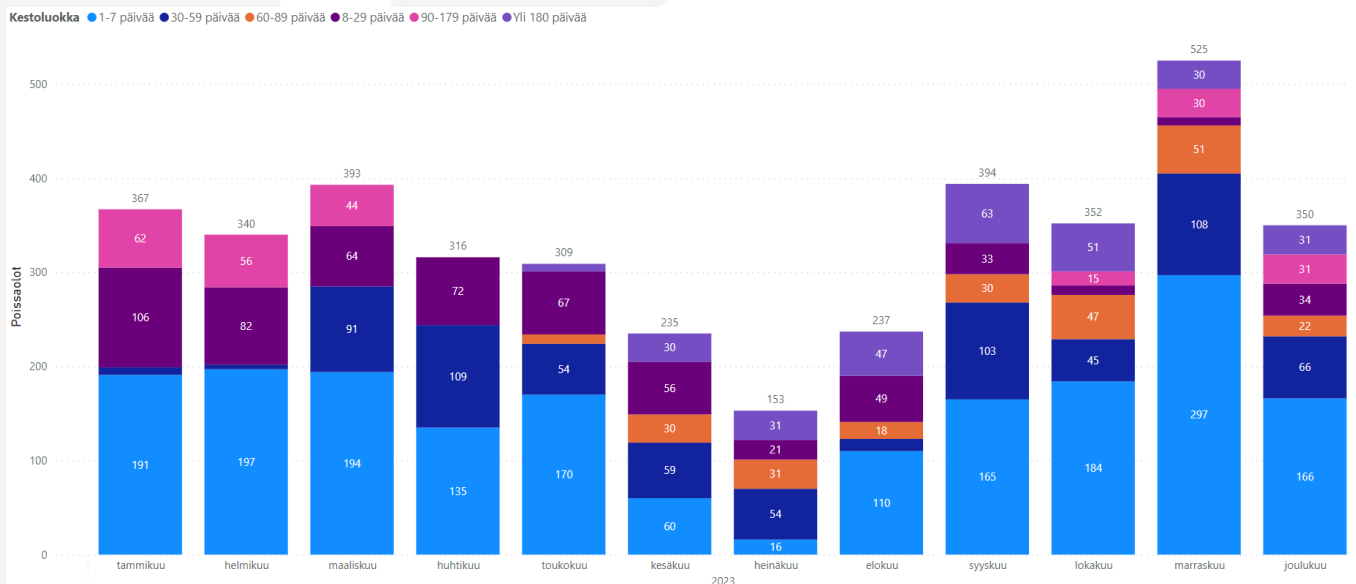


Toimiala Tulosalue	Poissaolot	Poissaolot /htv	Poissaolot/htv ero vuoteen 2022
Elinvoima- ja konsernipalvelut	159	13,7	20,4 %
Elinvoimapalvelut	140		
Hallintopalvelut	19		
Hyvinvointipalvelut	437	17,5	-7,1 %
Hyvinvointipalveluiden hallinto	189		

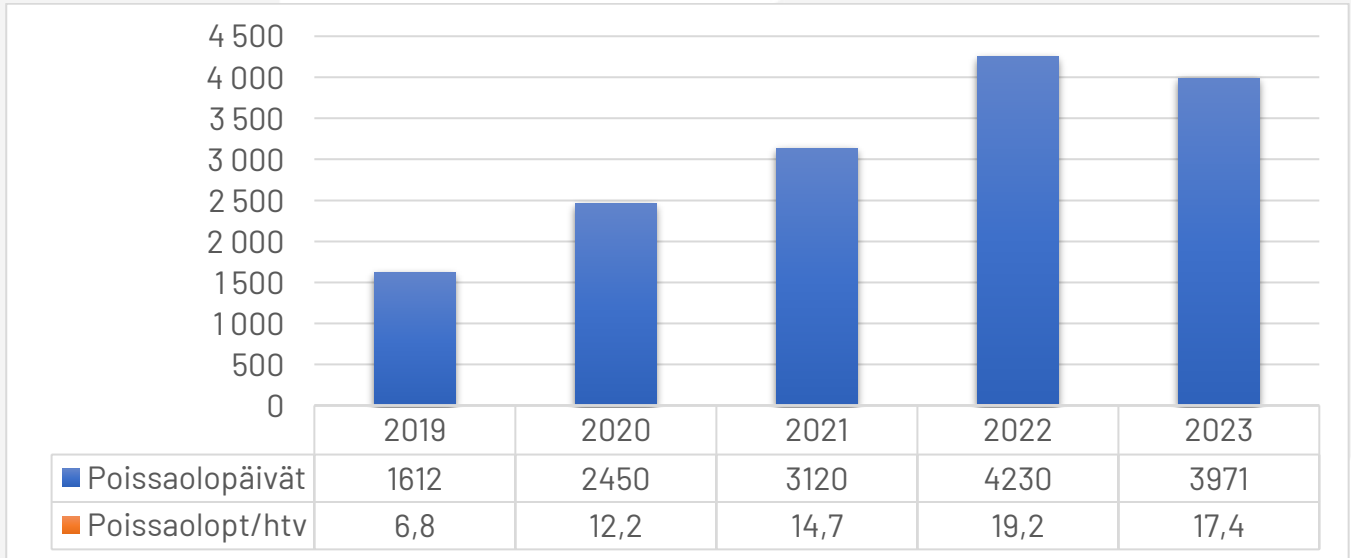
Toimiala Tulosalue	Poissaolot	Poissaolot /htv	Poissaolot/htv ero vuoteen 2022
Kirjastopalvelut	20		
Muut hyvinvointipalvelut *	228		
Kasvatus- ja opetuspalvelut	2355	16,1	-21,7 %
Opetuspalveluiden hallinto	131		
Opetuspalvelut	1013		
Varhaiskasvatuspalvelut	1211		
Tekniset palvelut	1020	22,2	33,5 %
Teknisten palveluiden hallinto ja viranomaispalvelut	40		
Tila- ja tukipalvelut	879		
Yhdyskuntapalvelut	101		
Kaikki yhteensä	3971	17,4	-9,6 %

Taulukko 21. Sairauspoissaolojakauma toimialoittain ja tulosalueittain

* KanTo -opisto kuuluu hyvinvointipalveluiden muut hyvinvointipalvelut -tulosalueelle. Poissaolopäivien määrä sisältää kansalaisopiston sivutoimisten tuntiopettajien sairauspoissaolot, joiden määrä oli 43 päivää.



Taulukko 22. Poissaolot, vuosi, kuukausi ja kestoluokka



Taulukko 23. Poissaolojen määrät 2019-2023

Työterveyshuollon toiminta

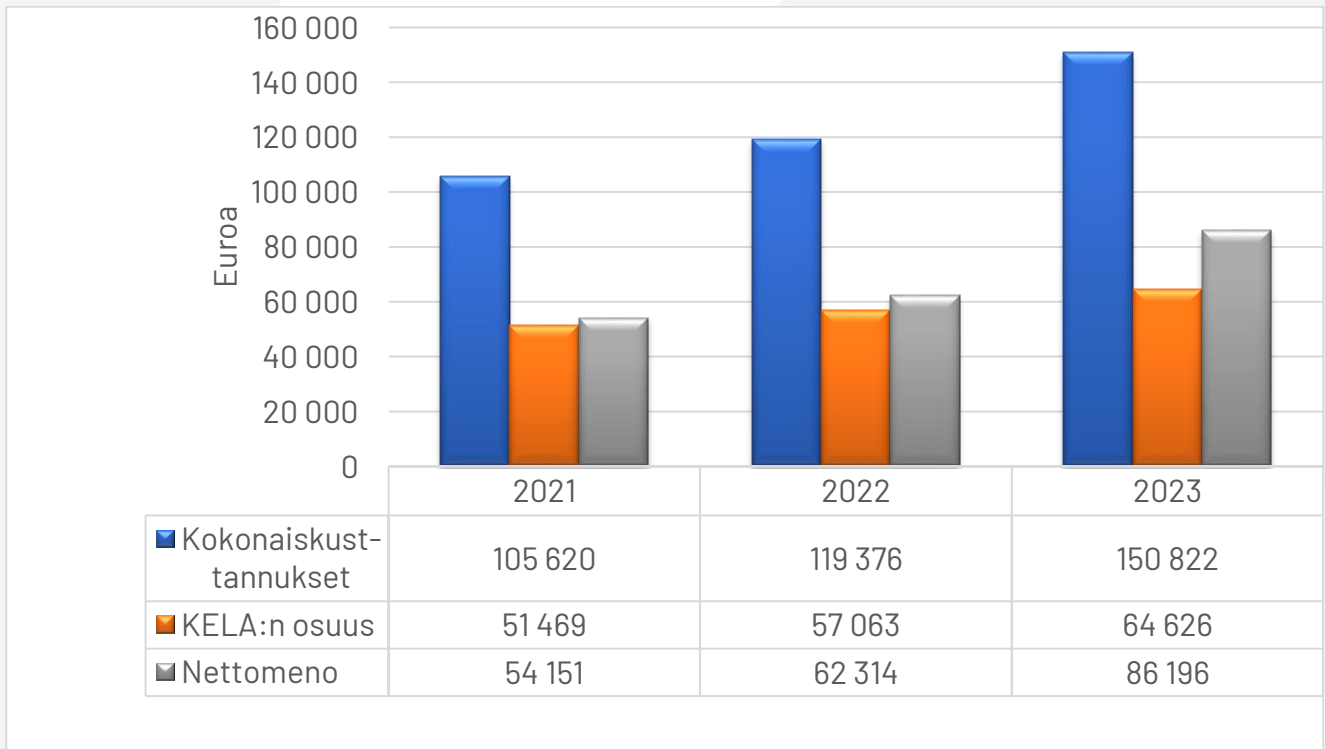
Henkilöstölle järjestetään lakisääteisen työterveyshuoltopalveluiden lisäksi työterveyshuollollisesti painottuva yleislääkäritasoiset sairaanhoito- ja terveydenhoitopalvelut. Kaupungin työterveyshuollosta vastaa Työplus Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2023-2027 hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 18.4.2023 ja sitä päivitetään vuosittain.

Työterveyshuollon ja kaupungin yhteistyön yleisenä tavoitteena on terveellinen ja turvallinen toimintaympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Toimintasuunnitelmakauden keskeiset tavoitteet	Toimenpiteet	Tulos 2023
Työterveyshuollon painopisteen siirtäminen ennaltaehkäisevään toimintaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Esimiesten ja työterveyshuollon välisen työterveysyhteistyön tehostaminen. - Työfysioterapeutin suoravastaanottotoiminnan tehostaminen. - Tule -ryhmien muodostaminen ja järjestäminen eTerveyskyselyistä nousseeseen tarpeeseen. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esimieskeskusteluita on käyty 5 kpl + työterveysneuvotteluihin liittyvä yhteistyö 2. Suoravastaanoton käynnit vielä vähäisiä. Käynnit paljolti TANO -käynntejä. 3. Syksyllä -23 ollut ensimmäinen kuntosaliryhmä (Tules, uusi ryhmä alkanut keväällä -24) 4. Työfysioterapeutin terveys-tarkastuksia 8 kpl

Toimintasuunnitelmaakau- den keskeiset tavoitteet	Toimenpiteet	Tulos 2023
	<ul style="list-style-type: none"> - Työfysioterapeutin työ- ja toimintakykytestit keskiras- kaaseen-raskaaseen työhön tuleville. - Huomioin kiinnittäminen psykososiaalisiin kuormitus- tekijöihin, tässä käytetään myös työpsykologin asian- tuntemusta. 	5. Ryhmätönohjausta työter- veyshuollon kautta 1 kpl. Työter- veyspsykologin purkuryhmiä 1 kpl. Matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palvelut käytössä.
Sairauspoissaolojen koko- naismäärän väheneminen.	<ul style="list-style-type: none"> - Aktiivisen tuen mallin aktii- vinen käyttö. - Työterveyshuoltoon ohjaa- minen etupainotteisesti, jo lievissä oireissa, ennakoiden. - Työterveysneuvottelut var- haisessa vaiheessa. - Esimiesroolin tukeminen. 	<p>1. Aktu-malli on ollut käytössä, jatkossa vielä aktiivisempi käyttö suositeltavaa Työterveysneuvotteluita on käyty 9 kpl.</p> <p>2. Sairauspoissaolopäivät vä- hentyneet 2022 4230 vs 2023 3971</p> <p>Tules sairauspoissolot vähenty- neet 747 > 586 Mielenterveys sairauspoissolot nousseet 368 > 582</p>
Työntekijöiden toiminta- ja työkyvyn ylläpitäminen.	<ul style="list-style-type: none"> - Suunnitelmalliset terveys- tarkastukset ja niihin liittyvä neuvonta, ohjaus työfysio- terapeutille jo lievissä oireissa. - Terveysuunnitelman teke- minen. - Työpaikkaselvitykset ja tar- vittaessa suunnatut selvityk- set. 	<p>1. eTerveyskyselyt lähetetty tek- ninen toimi (50%), yhdyskunta- palvelut (100%), Takalon koulu (58%) + pikku-Takalo (83%). Jo- kaisessa terveystarkastuksessa tehdään suunnitelma.</p> <p>2. Perustyöpaikkaselvityksiä ei ole tehty. Suunnattuja TPS sel- vityksiä on tehty 2kpl. Er- gonomiaselvityksiä on tehty 2 kpl.</p>

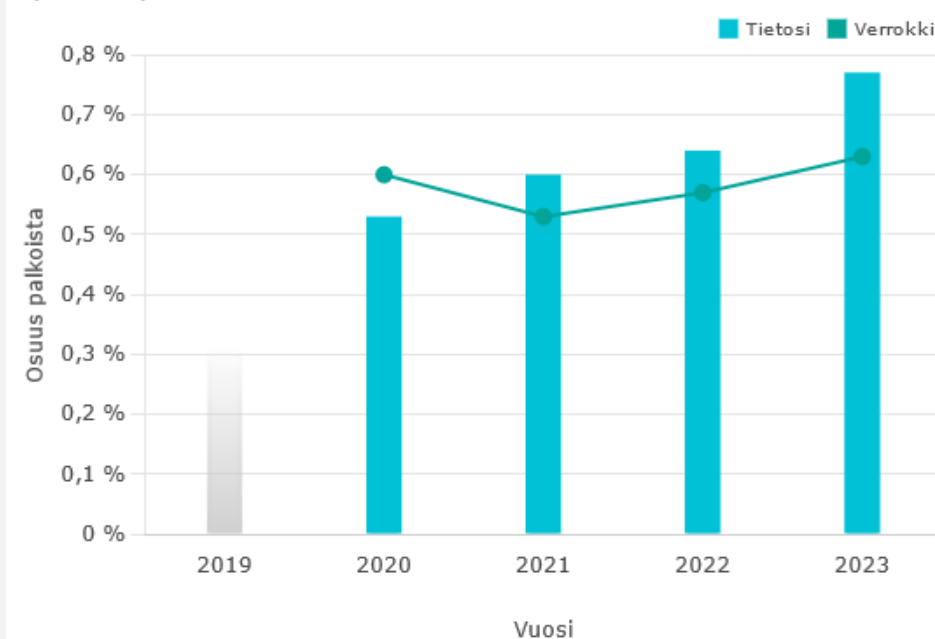
Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia. Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 160 200 euroa (alv 0 %). Kustannukset olivat korvausluokassa I 65 992 euroa ja korvausluokassa II 84 829 euroa, yhteensä 150 822 euroa. Kustannukset, joista ei saada Kelan korvausta olivat 9 378,51 euroa.



Taulukko 24. Työterveyshuollon kustannukset KL I ja II

Vuonna 2023 korvausluokka I osuus korvattavista kustannuksista oli 44 % ja korvausluokka II 56 %. Vuonna 2022 vastaavat prosentit olivat KL I 46 % ja KL II 54%.

Työterveyshuoltokustannukset



Kuvaajassa esitetään työnantajan investoimasta työterveyshuoltotoiminnasta Kela 1 ja Kela 2 vuosikustannukset yhteensä (alv 0%). Summasta on vähennetty kelakorvaus olettaen, että Kela korvaa kustannukset täysimääräisesti.

Verrokkit: Työterveyshuoltokustannusten osuus palkoista verrokkiryhmässä.

Taulukko 25. Työterveyshuoltokustannusten euroäärä sekä osuus palkoista ja muutos edelliseen vuoteen. Lähde: Keva, avaintiedot

Työsuojelu

Kannuksen kaupungilla on yhteinen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoimintaelin eli yt-toimikunta. Työsuojelun toimintakausi on 2022-2025 ja varsinaisia työsuojeluvaltuutettuja on kaksi, joista toinen edustaa opetustointia ja päivähoitoa ja toinen muita toimialoja.

Työsuojelupäällikkönä toimii rakennustarkastaja Timo Himanka ja varahenkilönä kiinteistöpäällikkö Teemu Mattila. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esihenkilöitä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaa sekä yhteistyöhön työntekijöiden, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkö perehtyy työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelusäädöksiin sekä osallistuu työsuojelutarkastuksiin ja yt-toimikunnan kokouksiin.

Työpaikan riittävän ensiapuvalmiuden varmistamiseksi järjestettiin ensiapukoulutusta 7,17 päivää yhteensä seitsemälle työntekijälle. Ensiapukoulutusta hankittiin 1 180 eurolla ja ensiaputarvikkeita 1 997 eurolla (alv 0%).

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksia tehtiin yksi ja kohteena oli nuorisopalvelut.

Työpaikan vakuutusturva on otettu Pohjola Vakuutuksesta. Tapaturma- ja ammattitautivakuutuksen ja ryhmähenkivakuutuksen lisäksi etätyötä tekeville on otettu etätyövakuutus. Vuoden 2023 tapaturmavakuutusmaksu oli 21 057 euroa (ennakko). Vuoden 2022 lopullinen maksu oli 63 660 euroa.

	2019	2020	2021	2022	2023
Työpaikalla	13	6	12	14	13
Työmatkalla	4	0	2	6	2
Ammattitautiepäily	0	0	0	0	0
Kaikki yhteensä	17	6	14	20	15

Taulukko 26. Korvatut vahingot sattumisvuosittain. Lähde: Pohjola Vakuutus, tilastot

Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta

Työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan yleisenä tavoitteena on tekijälleen mielekäs työ, terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Toimintaa on järjestetty jo vuodesta 1998 lähtien. Toimintaa järjestetään toimintasuunnitelman 2018-2022 puitteissa.

Syyskuussa järjestettiin henkilöstöjuhla, jossa muistettiin henkilöstöä 20, 30 tai 40 vuoden kunnallisesta palvelusta ja ansiokkaasta työstä. Palkittavia oli kaikkiaan 41, ja he olivat:

40 vuotta

Aho Päivi, toimistosihteer
Heinonen Tarja, siivooja
Peltola Ritva, siivooja
Sämpö Leena, talous- ja hallintojohtaja
Vähä-Ypyä Maarit, siivooja

30 vuotta

Jaakola Tarja, ravitsemustyöntekijä
Juntunen Asta, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Kempainen Riitta, varhaiskasvatuksen avustaja
Keto-Tokoi Marja-Liisa, varhaiskasvatuksen avustaja- lastenhoitaja
Koskinen Anu, varhaiskasvatuksen opettaja
Lehtonen-Sarlin Susanna, vapaa-aikasihteer
Lokasaari Leena, perusopetuksen lehtori
Lukkarila Kaisa, varhaiskasvatuksen opettaja
Mehtälä Tuula, kirjastovirkailija
Mäki-Leppilampi Jari, virastomestari
Oikkola Päivi, ruoanjakaja-siivooja
Pesola Inkeri, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Räihä Arja, ravitsemustyöntekijä
Tervola Satu, toimistosihteer
Tuomikoski Minna, perusopetuksen luokanopettaja
Yli-Arvo Mirja, henkilöstöpäällikkö
Yli-Kotila Harri, perusopetuksen luokanopettaja

20 vuotta

Aitta Anu, lukion lehtori

Hallanoro Jarkko, perusopetuksen luokanopettaja
Heiniemi Päivi, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Huuki-Anthopoulou Maija, perusopetuksen ja lukion apulaisrehtori
Jokela Virpi, koulunkäynninohjaaja
Jylhä Sari, perusopetuksen luokanopettaja
Karjalainen Jouko, perusopetuksen lehtori
Kautto Eija, perusopetuksen lehtori
Kivelä Kirsi, perusopetuksen luokanopettaja
Kivijakola Leena, kasvatus- ja opetusjohtaja
Peltola Heli, perusopetuksen luokanopettaja
Perälähti Maria, perusopetuksen luokanopettaja
Soini Satu, varhaiskasvatuksen opettaja
Tilus Johanna, koulunkäynninohjaaja
Tuominen Antti, perusopetuksen lehtori
Typpö Marjaana, lukion lehtori
Vetoniemi Elina, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Ylikangas Jonna, perusopetuksen luokanopettaja
Yli-Kotila Katri, perusopetuksen ja lukion päätoiminen tuntiohjaaja

Kannuksen kaupunki on tarjonnut liikunta-, hyvinvointi- ja kulttuurietua ePassin muodossa vuodesta 2021 lähtien. Vuonna 2023 edun sai 289 työntekijää, joista etua käytti 241 työntekijää. Annetun edun määrä oli 23 692 euroa, josta käytettiin 20 186 euroa eli 85,2%. Kasvua edelliseen vuoteen oli 0,6 %.

Kannuksen kaupungin työntekijöiden ravintoetu on järjestetty eri tavoilla. Kaupunki tarjoaa varhaiskasvatuksen, ruoka- ja puhdistuspalveluiden sekä opetuspalveluiden henkilöstölle ravintoedun luontoisetuna oppilas- tai muun vastaavan valvonnan yhteydessä saadulle aterialle. Lisäksi koko henkilökunnalla on mahdollisuus edulliseen työpaikkaruokailuun kaupungin omissa laitospaikoissa. Epassin lounasedulla työnantaja kompensoi maksimissaan kahdella eurolla työntekijän lounasravintolalle maksan lounaan hinnasta. Lounasetua käytettiin 4 238 euron arvosta.

Aktiivisen tuen toimintamalli

Aktiivinen tuki auttaa löytämään yhdessä ratkaisuja työkyvyn palautumiselle sekä työssä jatkamiselle silloinkin, kun työkyky on heikentynyt. Käytännössä aktiivisen tuen malli auttaa tunnistamaan työhyvinvoinnin riskitekijät ajoissa ja ohjaamaan ratkaisujen löytämistä. Aktiivisen tuen toimintamalli tuli voimaan 1.1.2014 alkaen.

Aktiivisen tuen toimet	Kpl
Varhaisen tuen keskustelut	22
Tehostetun tuen keskustelut	3
Paluun tuen keskustelut	1

Taulukko 27. Aktiivisen tuen toimien määrät

Työhyvinvointikyselyt

Kevan työhyvinvointikysely koko henkilöstölle tehdään seuraavan kerran vuonna 2025. Edellisen kerran kysely tehtiin vuonna 2022 ja 2019.

Etätyö

Kaupunginhallitus hyväksyi Kannuksen kaupungin henkilöstön etätyöohjeistuksen 29.3.2022. Kaupungin tuottamat palvelut ovat kaupunkilaisten lähipalvelua ja pääperiaatteena suosimme työskentelyä lähityönä. Toiminnoissa on kuitenkin toimiala- ja tehtäväkohtaisia eroja. Etätyön tekemiseen suhtaudutaan myönteisesti, joustavasti ja laajasti silloin, kun työtehtävät sen mahdollistavat. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa etätyö on yksi luonnollinen työn tekemisen tapa, jonka avulla voidaan lisätä työn tehokkuutta ja joustavuutta, edistää työssä jaksamista sekä

parantaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Mahdollisuus tehdä etätöitä voi olla merkittävä vetovoimatekijä ja apu rekrytoinnissa, ja vähentää lisäksi halua vaihtaa työnantajaa.

Osaamisen kehittäminen

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Kaupunginhallitus hyväksyy vuosittain Kannuksen kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, joka linjaa osaamisen kehittämisen ja koulutuksen tavoitteita. Tavoitteena on, että Kannuksen kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajan tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmien että työpaikan tuottamisen palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla.

Työnantaja edesauttaa mahdollisuuksien mukaan työntekijän mahdollisuuksia edetä urallaan. Eriikäisten työntekijöiden johtamisessa ja osaamisen kehittämisessä huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Henkilöstönsä koulutussuunnittelusta vastaavat tulosalueiden ja -yksiköiden johto. Koulutussuunnitelman laadinta perustuu tulosalueen ja -yksikön keskeisten osaamistarpeiden määrittelyyn. Osaamistarpeiden määrittelyssä huomioidaan tärkeimmät osaamisalueet perustehtävän suorittamisessa, muutokset ja palvelutuotannon mukaiset osaamistarpeet tulevaisuudessa ja valitaan menetelmät osaamisen vahvistamiseen.

Koulutuspäiviä henkilöstölle kertyi 803 päivää (2022: 647). Lukuun on laskettu mukaan myös osapäivän koulutukset, kun niistä on muodostunut yhteensä 6 tuntia. Vuoteen 2022 verrattuna koulutuspäiviä oli 156 työpäivää enemmän. Täydennyskoulutukseen käytettiin 786 päivää, muuhun palkalliseen koulutukseen 16 päivää ja palkattomaan 1 päivää. Palkallisia koulutuspäiviä oli keskimäärin 4,43 päivää/vakituinen henkilö (2022: 3,71) ja koko henkilöstön osalta koulutuspäiviä oli 2,94 päivää/henkilö (2022: 2,46).

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspvt/ vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspvt/ vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	786	4,34		
Muu koulutus	16	0,09	1	0,006

Taulukko 28. Henkilöstön koulutuspäivien määrä

Kaupungilla on oikeus koulutuskorvaukseen, joka perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on koulutussuunnitelma, joka laaditaan vuosittain. Koulutuskorvausta saa enintään kolmelta työpäivältä työntekijää kohden. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2023 yhteensä 378 päivää (2022: 310) 164 työntekijällä (2022: 148). Vuodelle 2023 työllisyysrahaston maksama koulutuskorvaus oli 6 838 euroa.

Vuonna 2023 opintovapaalla oli 3 henkilöä ja opintovapaan keskimääräinen pituus oli 59 päivää.

Kehityskeskustelut

Kannuksen kaupungin henkilöstöpoliittiseen ohjelmaan on kirjattu, että kehityskeskustelut ovat kehittämistyön lähtökohtana ja että kehityskeskusteluissa käsitellään koko työyhteisön sekä työntekijän työhön liittyviä tavoitteita, niiden saavuttamista ja työn edellyttämää ammatillisia kehittämistarpeita. Kehityskeskustelun muotoja ovat joko ryhmä- ja/tai yksilökeskustelut. Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään työntekijöiden kanssa vuosittain 100 %:sti (vakituiset ja yli vuoden yhtäjaksoisessa palvelussuhteessa olevat).

- Vuonna 2023 kehityskeskustelut käytiin 103 työntekijän kanssa (2022: 113).

Rekrytointi

Kannuksen kaupungin organisaatiossa rekrytointeja ohjaa kaupunginhallituksen hyväksymä rekrytointiopas ja niiden toteuttamisesta vastaa kukin toimiala. Hakuilmoitukset laaditaan Kuntarekryn sähköiseen rekrytointijärjestelmään, josta ne julkaistaan Kuntarekryn ja TE-palveluiden sivuilla, ja näiden lisäksi ilmoitukset ovat nähtävillä kaupungin omilla nettisivuilla.

Kannuksen kaupungilla on käytössä urasivut Kuntarekry.fi sivustolla. Personoidun urasivuston avulla kehitetään työnantajamielikuvaa, tavoitellaan työnhakijoita ja tuodaan hakijalle

monipuolista tietoa siitä, millaista on olla töissä Kannuksen kaupungilla. Vuonna 2023 kaupungin hallitus päätti ottaa käyttöön rekrytointilisän, jonka tavoitteena on helpottaa henkilöstön saavuuteen liittyviä haasteita.

Yksikkö	Rekrytointit	Työpai- kat	Palvelussuh- teen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytointin julkaisu	
			Työ- suhde	Virka- suhde	Vaki- nainen	Määräai- kainen	Ulkoisen rekrytointi	Sisäinen rekry- tointi
Kannuksen kaupunki	51	74	49	25	43	31	74	0

Taulukko 29. Rekrytointin jakaumat

Lähde: Kuntarekry

Eläköityminen

Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi 5 henkilöä, joiden keski-ikä oli 61,71 vuotta. Kevan tilastotiedon mukaan verrokkiorganisaatioissa eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,65 vuotta. Kannuksen kaupungilta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,6 vuotta.

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Vanhuuseläkkeelle	Keski-ikä
2019	10	8	61,4
2020	8	7	63,1
2021	7	7	64,0
2022	13	12	63,7
2023	5	4	61,7

Taulukko 30. eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä

Lähde: Keva, avaintiedot

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Eläkemaksut

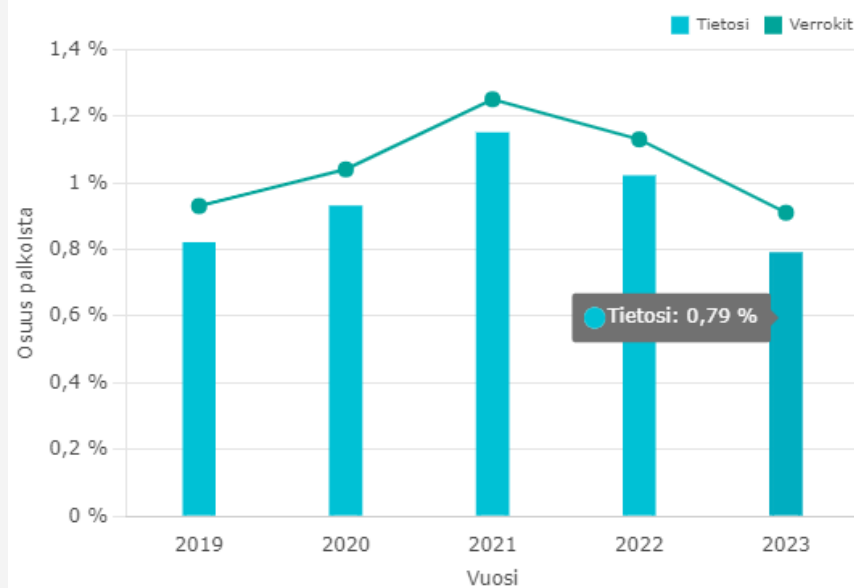
Eläkemaksut muodostuvat työnantajan

- palkkaperusteisesta eläkemaksusta,
- työkyvyttömyyseläkemaksusta, joka sisältyy työnantajan palkkaperusteiseen maksuun. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheuttaa vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutuista.
- Vuoden 2023 alusta tuli voimaan tasausmaksu, joka korvasi eläkemenoperusteisen maksun. Eläkemenoperusteista maksua maksettiin vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat kertyneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä.

Vuosi	Eläkemenoperusteinen maksu	Tasausmaksu	Työkyvyttömyyseläkemaksu
2019	513 334		65 061
2020	541 352		72 435
2021	550 844		95 480
2022	541 761		90 112
2023	-	317 767	73 342

Taulukko 31. Eläkemenoperusteinen/tasausmaksu ja työkyvyttömyyseläkemaksu

Työkyvyttömyyseläkemaksu

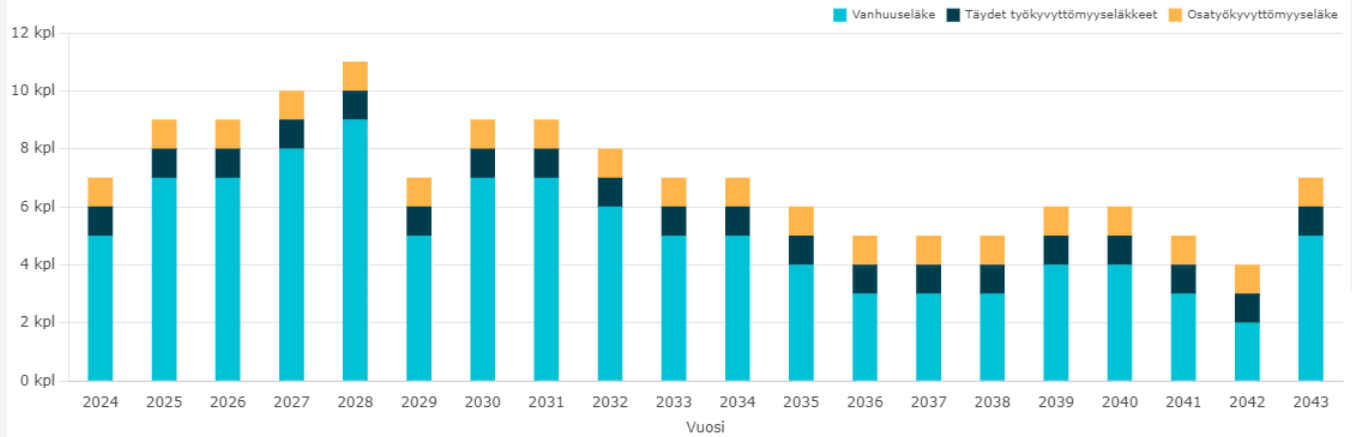


Taulukko 32. Työkyvyttömyyseläkemaksu

Verrokkiorganisaatioiden keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu (oletusverrokki tai vertailuun valitut työnantajat). Lähde: Kevan avaintiedot.

Ennuste eläkepoistumasta

Eläköitymisennuste

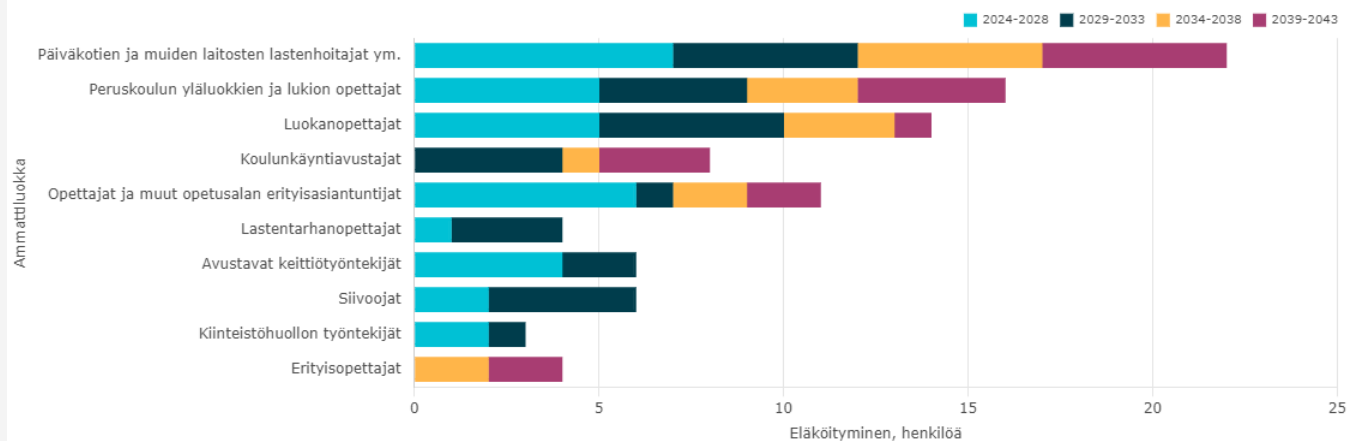


Taulukko 33. Eläköitymisennuste 2024-2041

Lähde: Kevan avaintiedot

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

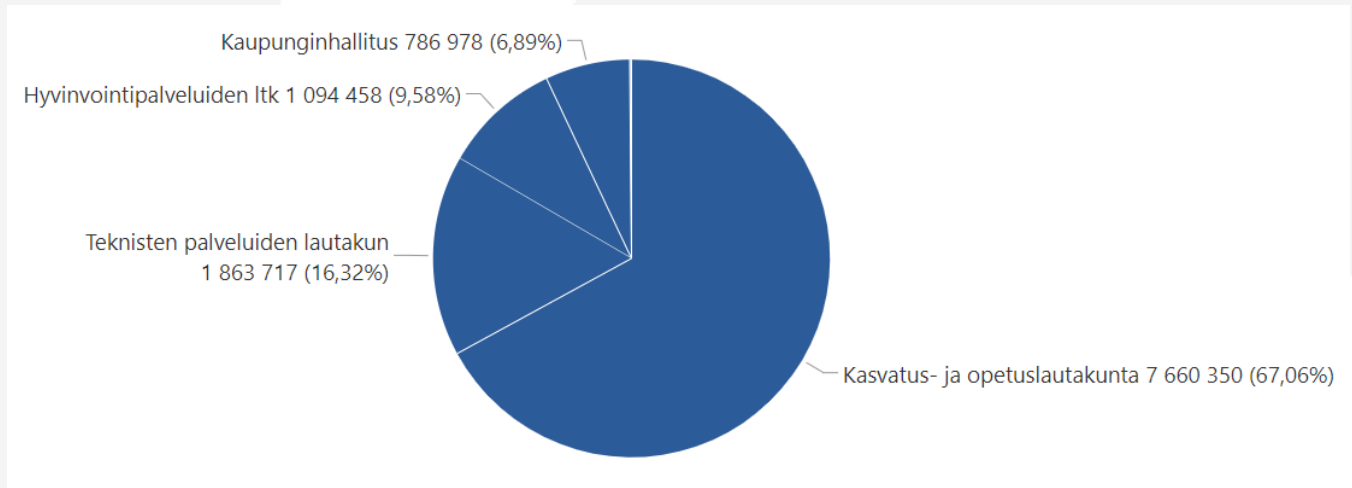


Taulukko 34. Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

Lähde: Kevan avaintiedot

Palkkaus ja palkitseminen

Henkilöstökustannukset



Taulukko 35. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 11 422 291 euroa (2022: 10 989 884 e). Kustannukset kasvoivat edelliseen vuoteen verraten 4 %.

Kunta- ja hyvinvointialojen sopimusratkaisut vuosina 2022–2025 saivat maaliskuussa 2023 lopulliset muotonsa, kun sovintoesitysten mukainen perälautaratkaisu saatiin päätökseen. Vuoden 2022 sopimuskorotukset ja -muutokset nostivat sekä kunta- että hyvinvointialan kustannuksia 1,76 prosenttia edellisen vuoden keskiarvoon verrattuna. Vuonna 2023 kustannukset nousivat keskimäärin 3,05 prosenttia ja vuonna 2024 keskimäärin vähintään 3,11 prosenttia.

Tehtäväkohtaiset palkat

Tehtäväkohtainen palkka on perustava osa palkkaa. Se määritellään tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella kaikilla kuukausipalkka-aloilla.

	Naisten lkm	Miesten lkm
KVTES	124	15
OVTES	91	27
TS	2	14

Taulukko 36.

Naiset ja miehet sopimusaloittain

Henkilökohtainen lisä

Harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä perustuu työsuorituksen arviointiin ja on käytössä KVTES, TS ja OVTES osio G:n piiriin kuuluvilla.

	euroa	saajia (lkm)
KVTES	7 292	84
TS	684	12
OVTES (osio G)	1 199	14

Taulukko 37.

Henkilökohtaisen lisän jakautuminen sopimus-
aloittain

Palkitseminen

Henkilöstölle on tarjolla henkilöstöetuuksia kuten työterveyspalvelut, työnantajan tukema työpaikkaruokailu, päiväkahvit sekä henkilökohtainen hyvinvointibudjetti. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus vuokrata Vuokatin vapaa-ajan mökkiä kohtuulliseen hintaan. Vuonna 2023 otettiin käyttöön työsuhdepyöräetu, ja vuoden loppuun mennessä 29 työntekijää hyödynsi edun.

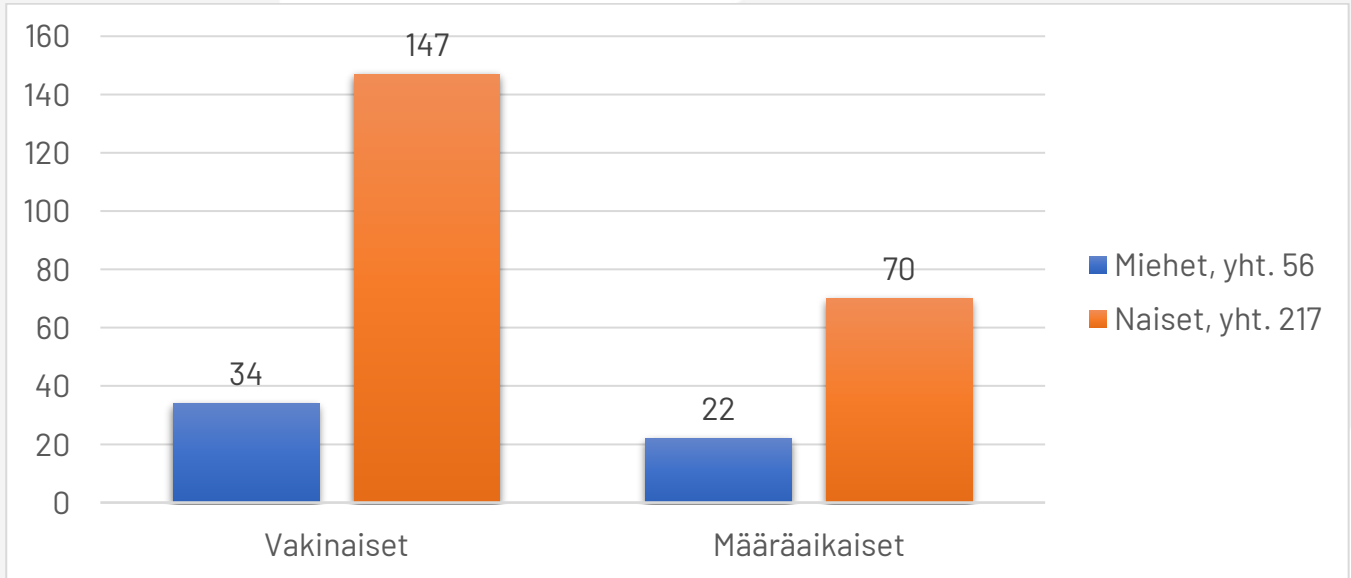
Tasa-arvo ja yhteistoiminta

Tasa-arvo

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2025 sisältää tavoitteet ja toimenpiteet seuraavissa osioissa:

- tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtamisessa ja päätöksenteossa,
- oikeudenmukainen palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot,
- henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi,
- työolosuhteet,
- henkilöstön kehittäminen ja koulutus,
- työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja
- häirinnän ja ahdistelun estäminen.

Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstöraportissa sekä kolmen vuoden välein tehtävällä tasa-arvokyselyllä ja palkkakartoituksella. Viimeisin palkkakartoitus ja tasa-arvokysely on vuodelta 2022.



Taulukko 38. Henkilöstön lukumäärä ja rakenne sukupuolen mukaan

Nimike	Miehet	Naiset	Yhteensä
Kansalaisopiston tuntiopettaja	14	20	34
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja		30	30
Perusopetuksen luokanopettaja	3	26	29
Koulunkäynninohjaaja	1	22	23
Varhaiskasvatuksen opettaja		17	17
Siivooja	1	9	10
Perusopetuksen lehtori	3	5	8
Ruoanjakaja-siivooja		8	8
Perusopetuksen ja lukion lehtori	2	5	7
Avustaja-lastenhoitaja		6	6
Vapaa-ajan ohjaaja	3	3	6

Taulukko 39. Naisten ja miesten yleisimmät ammattinimikkeet

	Miehet				Naiset				Yht.
	Vakinaiset		Määräaikaiset		Vakinaiset		Määräaikaiset		
	Kokoa.	Osa-a.	Kokoa.	Osa-a.	Kokoa.	Osa-a.	Kokoa.	Osa-a.	
Elinvoima- ja konserni- palvelut	2				6	1	1		10

	Miehet				Naiset				Yht.
Hyvinvointipalvelut	4	1	2	15	12		2	22	58
Kasvatus- ja opetuspalvelut	13	1		2	92	9	36	9	162
Tekniset palvelut	12	1	2	1	22	5			43
Yhteensä	31	3	4	18	132	15	39	31	273
Miehet yhteensä	56								
miesten osuus (%)	21 %								
Naiset yhteensä	217								
naisten osuus (%)	79 %								
Kokoaikaiset yhteensä	206								
kokoaikaisten osuus (%)	75 %								
kokoaikaiset miehet (%)	17 %								
kokoaikaiset naiset (%)	83 %								
Osa-aikaiset yhteensä	67								
osa-aikaisten osuus (%)	25 %								
osa-aikaiset miehet (%)	31 %								
osa-aikaiset naiset (%)	69 %								

Taulukko 40. Henkilöstön jakautuminen sukupuolen, palvelussuhteen laadun ja työajan mukaan

Yksikkö		Alle 20	20-29	30-39	40-49	50-59	Yli 60	ei määritetty
Kannuksen kaupunki	237	19	37	51	42	31	12	45

Taulukko 41. Hakijoiden ikäjakauma (Lähde: Kuntarekry)

Yksikkö	Hakijamäärä	Nainen	Mies	ei määritetty
Kannuksen kaupunki	237	94	35	108

Taulukko 42. Hakijoiden sukupuolijakauma (Lähde: Kuntarekry)

Yhteistoiminta

Yhteistoiminta perustuu yhteistoiminnasta kunnissa ja työsuojeluyhteistoiminnasta annettuihin lakeihin. Ylimpänä yhteistoimintaelimenä toimii yt-toimikunta, joka kokoontui kertomusvuonna 3 kertaa. Yt-toimikunnassa on 12 jäsentä, joista 6 on yhteistoimintalain, 2 työsuojelulain mukaisia

jäseniä ja 4 työnantajan edustajaa. Kaupunginhallitus täydensi 8.3.2022 kokouksessaan yt-toimikunnan työnantajan edustajia nimeämällä edustajiksi kaupunginhallituksen ja -valtuuston puheenjohtajat läsnäolo- ja puheoikeudella.