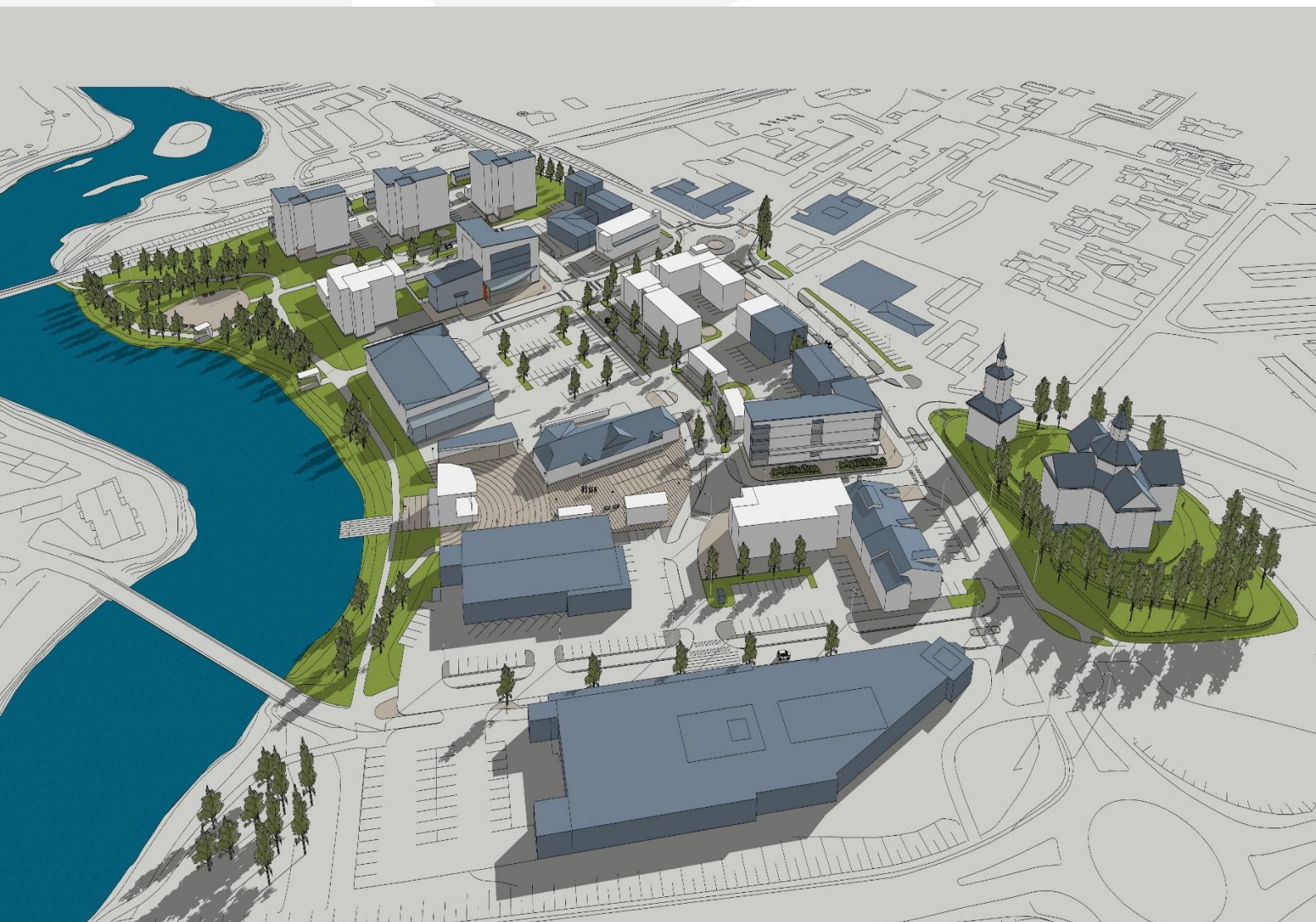


Henkilöstöraportti 2024



SISÄLLYSLUETTELO

1. KAUPUNGINJOHTAJAN ESIPUHE	1
2. YLEISTÄ.....	2
3. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI	3
4. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
4.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	4
4.2. HENKILÖTYÖVUOSI	6
4.3. KOKOAIKAISUUS	7
4.4. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	8
4.5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS.....	9
5. TYÖKYKY JA TYÖHYVINTOINTI	10
5.1. SAIRAUSPOISSAOLOT	10
5.2. TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA	12
5.3. TYÖSUOJELU	14
5.4. TYÖKYKYÄ JA HYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	14
5.5. AKTIIVISEN TUEN TOIMINTAMALLI	15
5.6. TYÖHYVINVOINTIKYSELYT	15
5.7. ETÄTYÖ	15
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	16
6.1. KEHITYSKESKUSTELUT	16
6.2. REKRYTOINTI	16
6.3. ELÄKÖITYMINEN	17
6.4. ELÄKEMAKSUT	17
6.5. ENNUSTE ELÄKEPOISTUMASTA	19
7. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	20
7.1. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	20
7.2. TEHTÄVÄKOHTAISET PALKAT.....	20
7.3. HENKILÖKOHTAINEN LISÄ	20
7.4. PALKITSEMINEN	20
8. TASA-ARVO JA YHTEISTOIMINTA.....	21
8.1. TASA-ARVO	21
8.2. YHTEISTOIMINTA.....	21

1. KAUPUNGINJOHTAJAN ESIPUHE

Kuntastrategiassamme painotetaan kolmea arvoa: rohkeutta, yrittäjähenkisyttä 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 2024 lopussa kaupungin palveluksessa oli 273 henkilöä, joista vakinaisia 181 ja määräaikaista 92. Henkilöstön määrä oli sama kuin edellisenä vuonna. Koko henkilöstön keski-ikä oli 46,9 vuotta, missä on kahden tasaisen vuoden jälkeen nousua 0,9 vuotta.

Vuoden aikana on kiinnitetty erityistä huomiota työhyvinvointiin. Esihenkilöille ja kaupunginviraston henkilökunnalle tarjottiin työnohjausta. Esihenkilöille järjestettiin lisäksi johtamisvalmennusta. Työterveyslaitos toteutti työyhteisöselvityksen. Myös tarkastuslautakunta on tehnyt omaa työhyvinvointiselvitystään.

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

2. YLEISTÄ

Kuntien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakkoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, 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.

3. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Kaupunginvaltuusto hyväksyi 13.9.2022 Kannus - juuret elämälle -kuntastrategian vuosille 2022-2026, ja talousarvion 2024 hyväksymisen yhteydessä hyväksyi henkilöstöstrategiset toimenpiteet vuodelle 2024.

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. Henkilöstöpoliittisen ohjelman päivittäminen.	Kaupunginviraston henkilökunnan ja esihenkilöiden työnohjauspalveluita Konstituutti Oy:ltä jatkettiin alkuvuoden ajan. Esihenkilöille järjestettiin johtamisvalmennusta Tamora Oy:n johdolla kevään aikana kerran kuukaudessa. Valmennuksen tuotoksena syntyi Kannuksen johtamisen käsikirja. Kaupunki sai marraskussa 2024 päätöksen Kevan myöntämästä 15 000 euron suuruudesta työelämän kehittämisrahasta. Rahoituksella toteutetaan vuoden 2025 aikana Tamora Oy:n johdolla henkilöstövalmennus "Uudistuva ja uudistava organisaatio rakentaa työn imua ja työhyvinvointia".

4. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

4.1. Henkilöstön määrä

Kannuksen kaupungin palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa 273 henkilöä, joista 181 vakinaisessa ja 92 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vakituiseista henkilöstöstä 11 henkilöä (2023:10) hoitaa oman vakinaisen tehtävänsä sijasta sijaisuutta, projektitehtävää tai avointa tehtävää. Henkilö kuitenkin ilmoitetaan vakinaiseksi, vaikka hän hoitaa määräaikaista tehtävää. Henkilöstömäärä pysyi edellisvuoden tasolla.

Kaupunginhallitus myönsi 24 täyttölupaa, joista 5 hyvinvointipalveluille, 15 kasvatus- ja opetuspalveluille ja 4 teknisille palveluille. Vuonna 2023 täyttölupia myönnettiin 28.

Taulukko: Henkilöstön lukumäärä, rakenne ja muutokset

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Työllistetyt
31.12.2022	172	90	262	1
31.12.2023	181	92	273	
31.12.2024	181	92	273	
Muutos edelliseen vuoteen, kpl	0	0	0	0

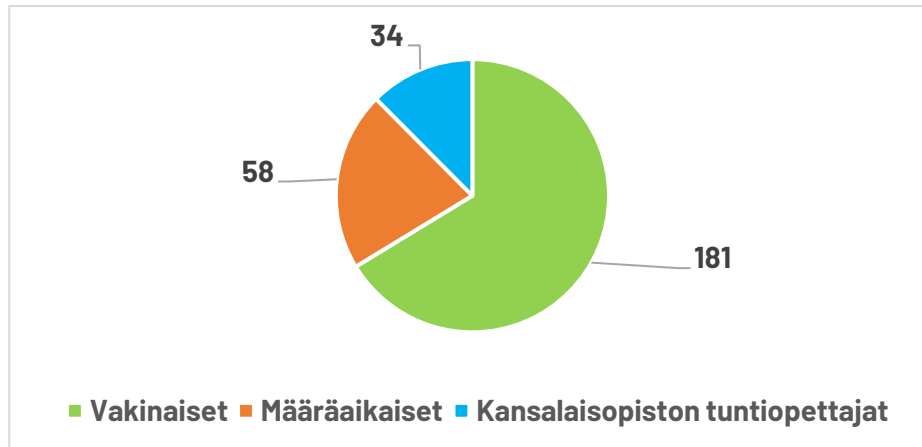
Taulukko: Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2024

Toimiala/tulosalue	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	kpl	%	kpl	%	
Elinvoima- ja konsernipalvelut	7	77,8	1	22,2	8
Hallintopalvelut	7	77,8			7
Elinvoimapalvelut			1		1
Kasvatus- ja opetuspalvelut	115	74,2	40	25,8	155
Varhaiskasvatuspalvelut	42		18		60
Opetuspalvelut	73		22		95
Hyvinvointipalvelut	18	29,0	44	71,0	62
Kirjasto- ja viestintäpalvelut	5		3		8
Muut hyvinvointipalvelut	13		41		54
Tekniset palvelut	41	85,4	7	14,6	48
Tila- ja tukipalvelut	35		6		41
Yhdyskuntapalvelut	5		1		6
Viranomaispalvelut	1				1

Taulukko: Palvelussuhteiden määrän kehitys

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	kpl	%	kpl	%	
31.12.2022	172	65,65	90	34,35	262
31.12.2023	181	66,30	92	33,70	273
31.12.2024	181	66,30	92	33,70	273

Kuvio: Henkilöstön jakautuminen palvelussuhteen luonteen mukaan (kansalaisopiston tuntiopettajat eriteltynä)



Määräaikaisia palvelussuhteita oli kaiken kaikkiaan 92 kpl, eli 33,7 % kaikista palvelussuhteista. Määräaikaisista palvelussuhteista kansalaisopiston opettajien osuus oli 34 kpl, eli 37 %. Ilman kansalaisopiston opettajia määräaikaisten osuus kaikista palvelussuhteista olisi 24,2 %.

Taulukko: Määräaikaisuuden pääasiallisimmat perusteet (pl. kansalaisopiston opettajat)

Määräaikaisuuden peruste	Lukumäärä
Virka-/työvapaan sijainen	26
Muu syy, peruste määriteltävä lisätiedoissa	25
Määräaikainen virkasuhde	11
Perhevapaan sijainen	5
Projektityö	5
Kausiluonteinen työ	1
Työntekijän oma pyyntö	1
Vuosiloman sijainen	1
Yhteensä	73

Taulukko: Vakinaisen henkilöstön työaikamuodot

Työaikamuoto	Henkilömäärä	%-osuus
Yleistyöaika 38,25 h/vko tai keskimäärin 38,25 h/vko	88	50
Opetustyö	52	28
Toimistotyöaika 36,25 h/vko tai jaksotettu	33	18
Jaksotyö, vuorotyöluonteinen	7	4
KVTES liite 12, perhepäivähoitajat, työaika keskim. 40 h/vk	1	1
Yhteensä	181	100

Yleistyöaika tekee puolet kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä. Jaksotyötä tehdään ympäri vuorokauden toimivassa päiväkodissa. Palkattomalla virka-/työvapaalla oli 31.12.2024 yhteensä 34 henkilöä (2023:27), joista naisia 30 ja miehiä 4. Vakituksessa työsuhteessa heistä oli 28 ja määräaikaisessa työsuhteessa 7.

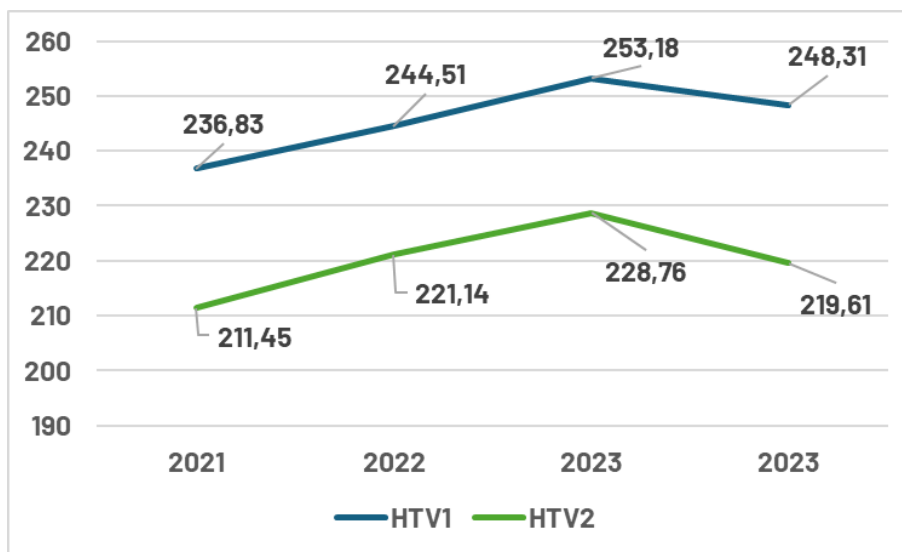
4.2. Henkilötyövuosi

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

Kuvio: Henkilötyövuodet 2021-2023



Taulukko: Henkilötyövuodet HTV2 palvelussuhteessa sukupuolittain 2024

Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuodesta
42,39	177,23	219,61	-4,17

Taulukko: Henkilötyövuodet toimialoittain 2024

Toimiala	HTV2	%-osuus
Elinvoima- ja konsernipalvelut	8,63	3,93
Hyvinvointipalvelut	22,69	10,33
Kasvatus- ja opetuspalvelut	143,20	65,21
Tekniset palvelut	45,09	20,53
Yhteensä	219,61	100,00

Taulukko: Top 10 ammattinimikettä henkilötyövuosien määrän mukaan

Ammattinimike	HTV2	Henkilömäärä
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	28,54	83
Perusopetuksen luokanopettaja	26,99	62
Koulunkäynninohjaaja	19,95	46
Varhaiskasvatuksen opettaja	16,30	23
Siivooja	12,66	18
Ruoanjakaja-siivooja	9,99	22
Perusopetuksen lehtori	8,42	13
Avustaja-lastenhoitaja	7,75	25
Tuntiopettaja (päätoiminen)	6,50	16
Perusopetuksen ja lukion lehtori	5,97	6
Yhteensä	130,51	251

4.3. Kokoaikaisuus

Osa-aikaisuuden pääasiallisimmat perusteet ovat osa-aikainen tehtävä ja työntekijän oma pyyntö. Osa-aikatyötä tekevien lukumäärä pysyi edellisvuoden tasolla.

Taulukko: Palvelussuhteiden kokoaikaisuus

	2022	2023	2024	Muutos ed.vuoteen
Kokoaikaiset	201	206	211	0
Osa-aikaiset	28	30	26	0
Sivutoimiset	34	37	36	0
Yhteensä	263	273	273	0

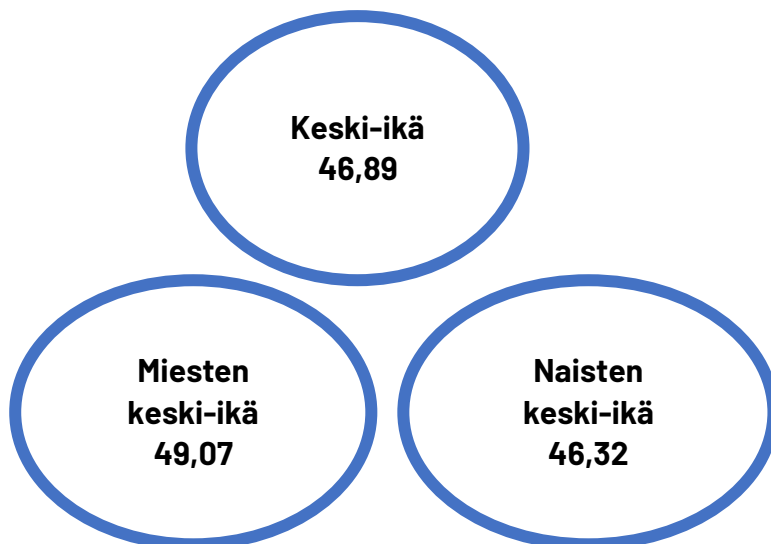
Taulukko: Palvelussuhteiden kokoaikaisuus toimialoittain 2024

Toimiala/tulosalue	Vakinaiset		Määräaikaiset		Sivut.	Yhteensä		
	Kokoaik.	Osa-aik.	Kokoaik.	Osa-aik.		Kpl	Kokoaik. %	Osa-aik. %
Elinvoima- ja konsernipalvelut	8	1	1			10	90 %	10 %
Kasvatus- ja opetuspalvelut	105	10	36	8	3	162	87 %	13 %
Hyvinvointipalvelut	16	1	4	3	34	58	34 %	66 %
Tekniset palvelut	34	6	2	1		43	84 %	16 %
Yhteensä	163	18	43	12	37	273	75 %	25 %

4.4. Henkilöstön ikärakenne

Taulukko: Koko henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Ikä	Lukumäärä	%-osuus
Alle 30	24	8,8
30-34	22	8,1
35-39	34	12,5
40-44	38	13,9
45-49	37	13,6
50-54	29	10,6
55-59	40	14,7
60-64	38	13,9
65 -	11	4,0
Yhteensä	273	100

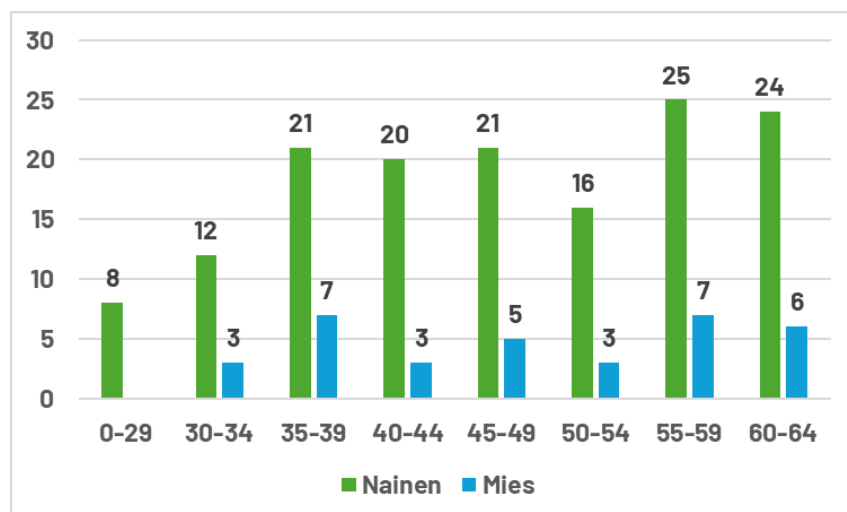


Edellisvuoteen nähden keski-ikä kasvoi 0,86 vuodella.

Taulukko: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain

Toimiala	Keski-ikä
Elinvoima- ja konsernipalvelut	53,22
Kasvatus- ja opetuspalvelut	49,87
Hyvinvointipalvelut	44,56
Tekniset palvelut	49,38
Yhteensä	46,89

Taulukko: Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain ja keski-ikä



4.5. 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 2023 tulovaihtuvuudessa oli -6,63 % (2023: 14,92 %). Lähtövaihtuvuudessa ei ollut muutosta edelliseen vuoteen (2023: 8,84 %).

Taulukko: Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus 2024

Alkaneet palvelussuhteet	15
Päättäneet palvelussuhteet	16
Eläköityneet	5
Sisäiset siirrot	5
Tulovaihtuvuus	8,29 %
Lähtövaihtuvuus	8,84 %

Taulukko: Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus sekä tulo- ja lähtövaihtuvuus% toimialoittain 2024

Toimiala	Alkaneet palvelussuhteet	Päättäneet palvelussuhteet	Tulovaihtuvuus%	Lähtövaihtuvuus%
Elinvoima- ja konsernipalvelut	3	1	0	14
Kasvatus- ja opetuspalvelut	6	5	5	4
Hyvinvointipalvelut	3	4	17	22
Tekniset palvelut	6	6	15	15
Yhteensä	15	16	8,29	8,84

5. TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

5.1. 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 2024 sairauspoissaolot laskivat 220 päivää (-5,54 %) verraten edelliseen vuoteen. Yli 180 päivää kestäneiden poissaolopäivien lukumäärä kasvoi 155 % (451 päivää). Yleisimmäksi poissaolon syyksi työterveyshuollon tilaston mukaan on noussut mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Sairauspoissaoloja tässä diagnoosiryhmässä oli 897 ja ne nousivat edellisvuodesta 315 päivällä (54 %). Vuoteen 2022 verrattuna nousua on peräti 529 päivää, eli 144 %. Toiseksi yleisin diagnoosiryhmä on tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, tässä poissaolopäivien määrä (608) pysytteli edellisvuoden tasossa (586). Kolmanneksi yleisin poissaolon syy (504 päivää) oli hengityselinten sairaudet, joiden määrä kasvoi 51 %.

Taulukko: Terveysperustaiset poissaolot

Kesto päivinä	Poissaolopäivien lkm	%-osuus
1-7	1 363	36,3
8-29	863	23,0
30-59	366	9,8
60-89	276	7,4
90-179	141	3,8
Yli 180	742	19,8
Yhteensä	3 751	100,0

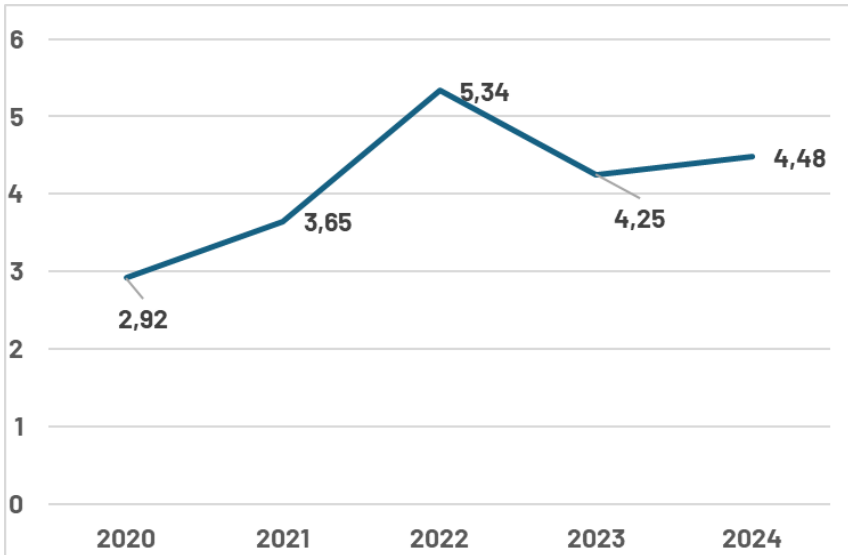
**Poissaolleet
henkilöt
227**

**0 päivää
sairastaneet
71 / 25,6 %**

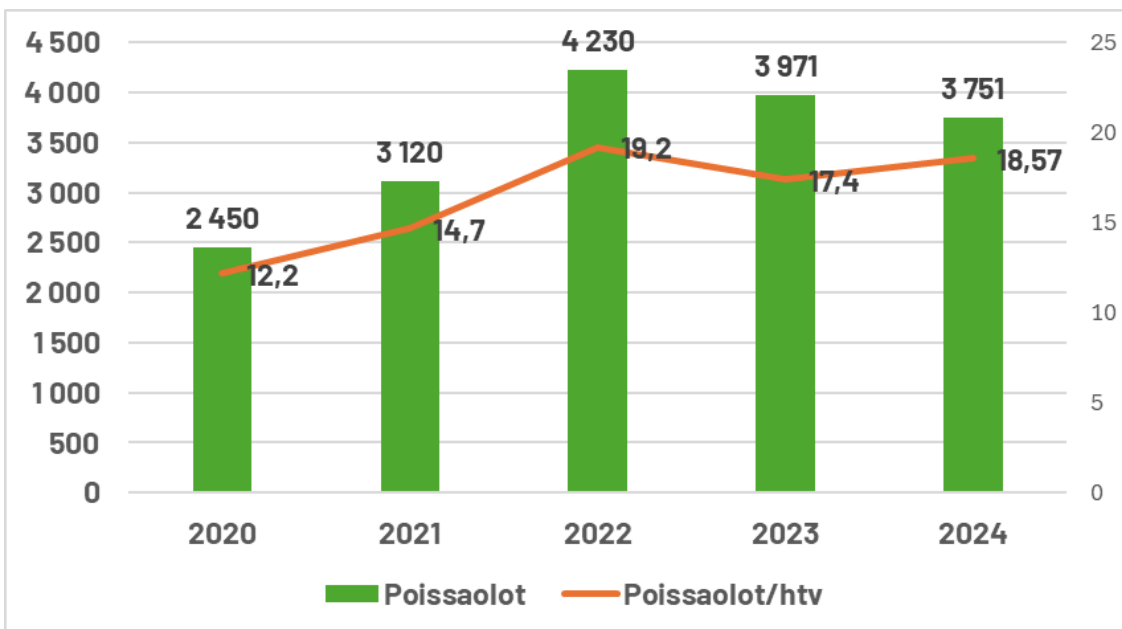
**Poissaolot/htv
18,57**

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %.

Kuvio: Sairauspoissaoloprosentti 2020-2024



Kuvio: Poissaolojen määrät 2020-2024



5.2. Työterveyshuollon toiminta

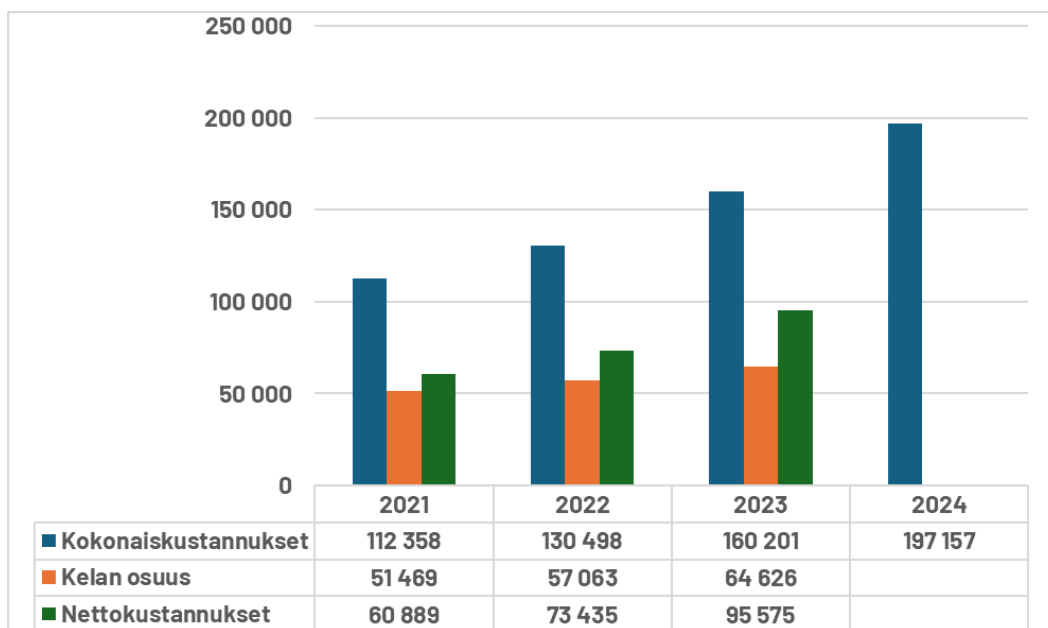
Henkilöstölle järjestetään lakisääteisen työterveyshuoltopalveluiden lisäksi työterveyshuollollisesti painottuva yleislääkäritasoiset sairaanhoito- ja terveydenhoitopalvelut. Kaupungin työterveyshuollosta vastaa Työplus Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2023-2027 hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 18.4.2023 ja sitä päivitettiin vuodelle 2024 kaupunginhallituksessa 28.5.2024.

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.

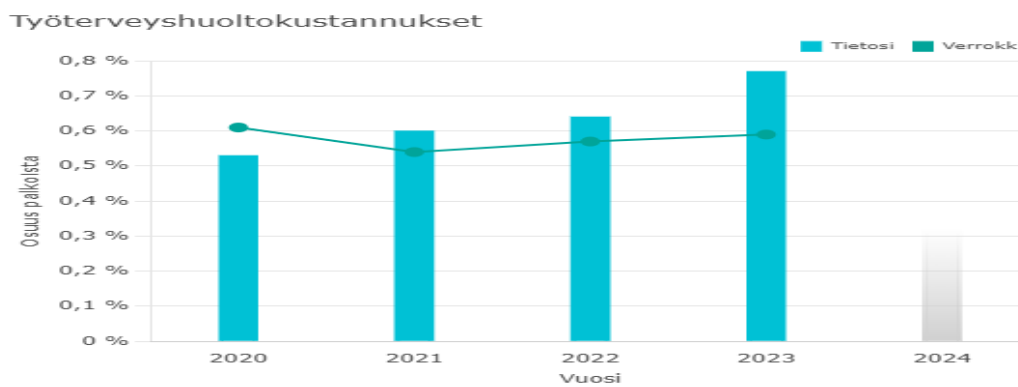
Toimintasuunnitelmakauden keskeiset tavoitteet	Toimenpiteet	Tulos 2024
Työterveyshuollon painopisteen siirtäminen ennaltaehkäisevään toimintaan.	1. Esimiesten ja työterveyshuollon välisen työterveysyhteistyön tehostaminen. 2. Työfysioterapeutin suoravastaanottotoiminnan tehostaminen. 3. Tule -ryhmien muodostaminen ja järjestäminen eTerveyskyselyistä nousseeseen tarpeeseen. 4. Työfysioterapeutin työ- ja toimintakykytestit keskiraskaseen-raskaaseen työhön tuleville. 5. Huomion kiinnittäminen psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, tässä käytetään myös työpsykologin asiantuntemusta.	1. Työplus Oy:n edustajat olivat 2.10.2024 esihenkilöfoorumissa esittelemässä työkykymodulin toimintaa. Samalla käytiin läpi myös aktiivisen tuen toimintamallia. 2. Työfysioterapeutin käyntejä 129 kpl, vähennystä edellisvuoteen 13 %. 3. Syksyllä -23 ollut ensimmäinen kuntosaliryhmä, uusi ryhmä alkanut keväällä -24 4. Työfysioterapeutin terveys-tarkastuksia 20 kpl 5. Työterveyspsykologin käyntejä 62 kpl, lisäystä edellisvuoteen 45 %.
Toimintasuunnitelmakauden keskeiset tavoitteet	Toimenpiteet	Tulos 2024
Sairauspoissaolojen kokonaismäärän väheneminen.	1. Aktiivisen tuen mallin aktiivinen käyttö. 2. Työterveyshuoltoon ohjaaminen etupainotteisesti, jo lievissä oireissa, ennakoiden. 3. Työterveysneuvottelut varhaisessa vaiheessa. 4. Esimiesroolin tukeminen.	1. Aktu-malli on ollut käytössä, jatkossa vielä aktiivisempi käyttö suositeltavaa 2. Sairauspoissaolopäivät vähentyneet 220 päivällä (2023 = 3 971, 2024 = 3 751) 3. Työterveysneuvotteluja käyty 19 kpl 4. Työkykymodulin käyttöönotto
Työntekijöiden toiminta- ja työkyvyn ylläpitäminen.	1. Suunnitelmalliset terveystarkastukset ja niihin liittyvä neuvonta, ohjaus työfysioterapeutille jo lievissä oireissa. 2. Terveysuunnitelman tekeminen. 3. Työpaikkaselvitykset ja tarvittaessa suunnatut selvitykset.	1-2. Työterveyslääkärin, -hoitajan ja -fysioterapeutin tekemiä terveystarkastuksia 174 kpl 3. Työpaikkaselvityksiä tehty 4, joista 3 työfysioterapeutin ja 1 työterveyspsykologin toimesta.

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia. Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 197 157 euroa (alv 0 %). Kustannukset olivat korvausluokassa I 94 031 euroa ja korvausluokassa II 91 032 euroa. Kustannukset, joista ei saada Kelan korvausta olivat 12 094,32 euroa. Kustannukset nousivat edellisvuodesta 36 956 euroa, eli 23 %. Vuodesta 2021 kustannukset ovat nousseet 84 799 euroa, eli 75 %. Kela vahvistaa vuosittain molemmille korvausluokille työntekijäkohtaisen kustannusten laskennallisen enimmäismäärän. Kela-korvauksen määrä on korkeintaan 50 % tai 60 % kustannusten em. laskennallisesta enimmäismäärästä. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää tätä työntekijäkohtaista enimmäismäärää.

Kuvio: Työterveyshuollon kustannukset ja Kelan korvaus 2021-2024



Kuvio: Työterveyshuoltokustannusten osuus palkoista % (Lähde: Keva, avaintiedot)



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

5.3. 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 päivähoidtoa ja toinen muita toimialoja.

Työsuojelupäällikkönä toimii rakennustarkastaja Timo Himanka. 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 1 päivä yhteensä 15 työntekijälle. Koulutuksen järjesti Työplus oy ja se maksoi 1 965 euroa (alv 0%).

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksia ei vuonna 2024 tehty.

Työpaikan vakuutusturva on otettu Pohjola Vakuutuksesta. Tapaturma- ja ammattitautivakuutuksen ja ryhmähenkivakuutuksen lisäksi etätyötä tekeville on otettu etätyövakuutus. Vuoden 2024 tapaturmavakuutusmaksu oli 26 022 euroa (ennakko).

Taulukko: Korvatut vahingot sattumisvuosittain (Lähde: Pohjola Vakuutus, tilastot)

	2021	2022	2023	2024
Työpaikalla	12	14	13	14
Työmatkalla	2	6	2	13
Ammattitautiepäily	0	0	0	0
Yhteensä	14	20	15	17

5.4. 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.

Kannuksen kaupunki on tarjonnut liikunta-, hyvinvointi- ja kulttuurietua ePassin muodossa vuodesta 2021 lähtien. Vuonna 2024 edun sai 293 työntekijää, joista etua käytti 234 työntekijää. Annetun edun määrä oli 23 659 euroa, josta käytettiin 19 840 euroa eli 83,9 %. Laskua edelliseen vuoteen oli 1,6 %.

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 laitosruokaloissa. Epassin lounasedulla työnantaja kompensoi maksimissaan kahdella eurolla työntekijän lounasravintolalle maksan lounaan hinnasta. Lounasetua käytettiin 4 483 euron arvosta.

5.5. 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 toimintamallin kappaleessa "sairausloman perusteen arviointi" todetaan, että tautiluokituskoodin F43.0 akuutti stressireaktio perusteella palkallista sairauslomaa tulee myöntää enintään kolmeksi kalenteripäiväksi. KT:n yleiskirjeen 5/2022 mukaan työnantaja ei voi omissa ohjeissaan määritellä sitä, kuinka pitkään tietyllä lääkärintodistukseen kirjoitetulla diagnoosilla saa palkallista sairauspoissaoloa, joten johtoryhmä sopi 4.12.2024, että sairausloman perusteen arvioinnissa noudatetaan KT:n ohjeistusta ja aktiivisen tuen toimintamalli päivitetään vuoden 2025 aikana.

5.6. Työhyvinvointikyselyt

Kaupunginhallituksen 13.3.2024 tekemän päätöksen mukaisesti Työterveyslaitokselta tilattiin Kannuksen kaupungin työyhteisöselvitys, joka toteutettiin 21.10. – 10.12.2024 välisenä aikana. Selvitykseen kuului koko henkilöstölle suunnatun sähköisen kyselyn lisäksi yksilöhaastatteluja. Haastateltavina olivat johtoryhmä, esihenkilöt, työsuojelutoimijat, pääluottamusmiehet sekä otos henkilöstöstä. Työterveyslaitos järjesti henkilöstöinfon 18.12.2024, jossa selvityksen tuloksia käytiin läpi.

5.7. 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.

6. 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. Eri-ikäisten 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 718 päivää (2023: 803). Lukuun on laskettu mukaan myös osapäivän koulutukset, kun niistä on muodostunut yhteensä 6 tuntia. Vuoteen 2023 verrattuna koulutuspäiviä oli 85 työpäivää vähemmän. Koulutuspäiviä oli keskimäärin 3.97 päivää/vakituinen henkilö (2023: 4,43).

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 2024 yhteensä 304 päivää (2023: 378) 157 työntekijällä (2023: 164). Vuodelle 2024 työllisyysrahaston maksama koulutuskorvaus oli 5 445 euroa.

6.1. 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).

6.2. 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 kaupunginhallitus päätti ottaa käyttöön rekrytointilisän, jonka tavoitteena on helpottaa henkilöstön saatavuuteen liittyviä haasteita.

Taulukko: Rekrytoinnin jakaumat

	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
Rekrytoinnit	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Ulkoinen	Sisäinen
40	24	16	26	13	39	1

6.3. Eläköityminen

Vuonna 2024 eläkkeelle siirtyi 7 henkilöä, joiden keski-ikä oli 56,3 vuotta. Kevan tilastotiedon mukaan verrokkiorganisaatioissa eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,79 vuotta. Kannuksen kaupungilta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,6 vuotta.

Taulukko: Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä (Lähde: Keva, avaintiedot)

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2020	8	7	63,1
2021	7	7	64,0
2022	13	12	63,7
2023	5	4	61,7
2024	7	4	56,3

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.

6.4. Eläkemaksut

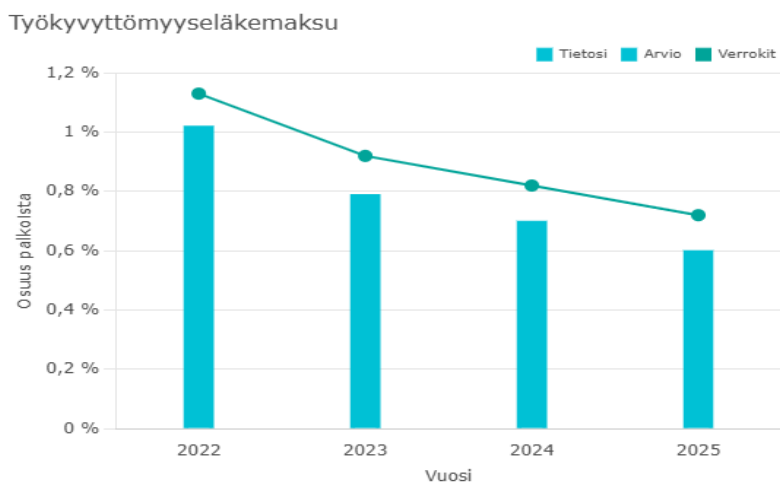
Eläkemaksut muodostuvat työnantajan:

- palkkaperusteisesta eläkemaksusta,
- työkyvyttömyyseläkemaksusta, joka sisältyy työnantajan palkkaperusteiseen maksuun. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista,
- tasausmaksu, joka korvasi eläkemenoperusteisen maksun vuodesta 2023 alkaen. 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.

Taulukko: Eläkemaksut (Lähde: Keva, avaintiedot)

Vuosi	Palkkaperusteinen maksu	Työkyvyttömyyseläkemaksu	Eläkemenoperusteinen maksu	Tasausmaksu
2021	1 387 765	95 480	550 844	
2022	1 473 482	90 112	541 461	
2023	1 551 643	73 342		317 767
2024	1 576 113	65 643		311 603

Kuvio: Työkyvyttömyyseläkemaksu (Lähde: Keva, avaintiedot)



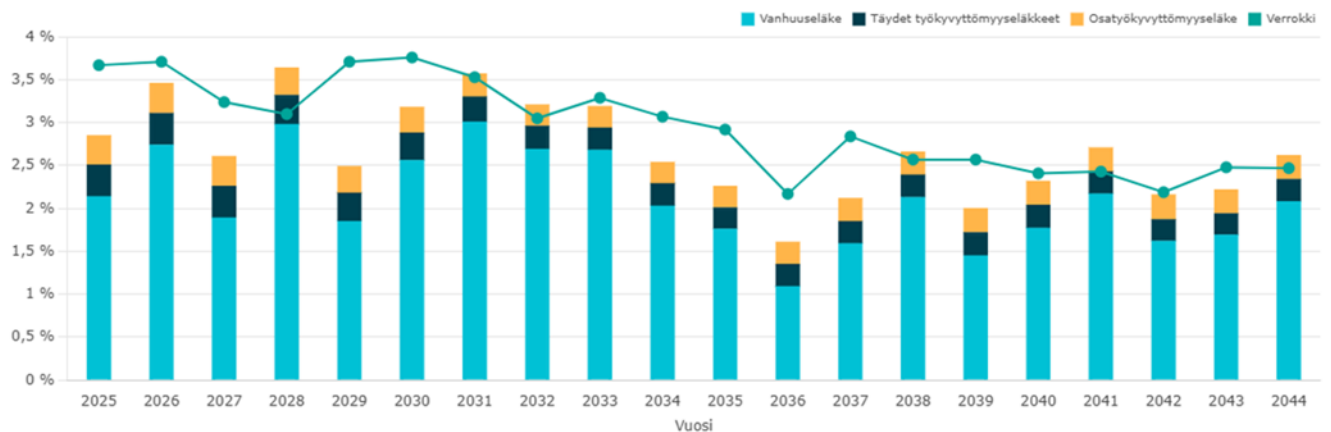
Kannuksen kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu jatkaa edelleen laskuaan ja on pysynyt verrokkikuntia alhaisemmalla tasolla.

6.5. Ennuste eläkepoistumasta

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.

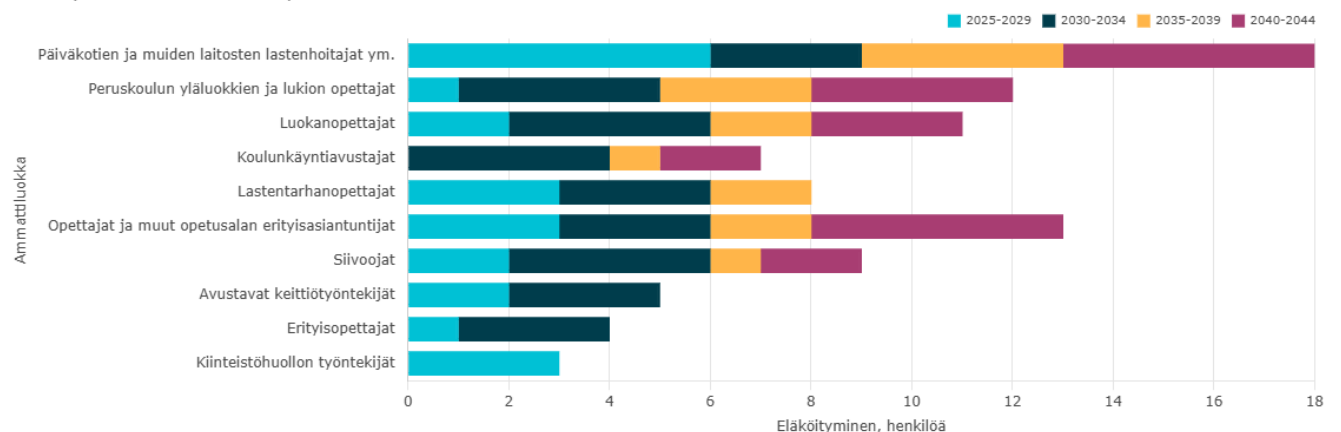
Kuvio: Eläköitymisennuste 2025-2044 (Lähde: Keva, avaintiedot)

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvio: Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin 2025-2044 (Lähde: Keva, avaintiedot)

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin

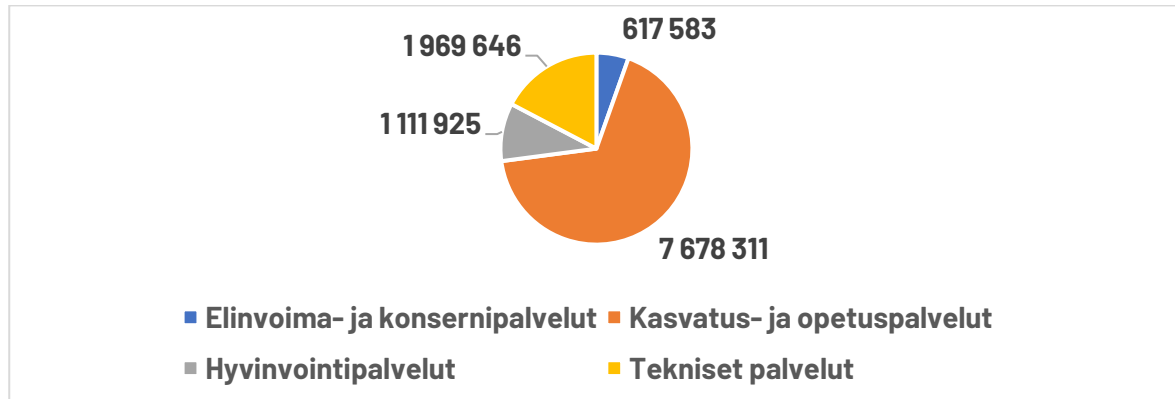


7. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

7.1. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 11 411 654 euroa (2023: 11 422 291). Kustannukset laskivat edelliseen vuoteen verraten 0,09 % siitä huolimatta, että kunta- ja hyvinvointialojen vuosien 2022–2025 sopimusratkaisun myötä palkkakustannukset nousiva keskimäärin 3,11 % vuonna 2024.

Kuvio: Henkilöstökustannukset toimialoittain



7.2. Tehtäväkohtaiset palkat

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

7.3. Henkilökohtainen lisä

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

Taulukko: Henkilökohtaisen lisän jakautuminen sopimusaloihin

Sopimusala	euroa	saajien lukumäärä
KVTES	7 072	80
TS	699	12
OVTES (osio G)	1 227	14

7.4. 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 työsuuhdepyöräetu, jota on tähän mennessä hyödyntänyt 41 työntekijää.

8. TASA-ARVO JA YHTEISTOIMINTA

8.1. 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.

8.2. Yhteistoiminta

Yhteistoiminta perustuu yhteistoiminnasta kunnissa ja työsuojeluyhteistoiminnasta annettuihin lakeihin. Ylimpänä yhteistoimintaelimenä toimii yt-toimikunta, joka kokoontui kertomusvuonna 2 kertaa. Yt-toimikunnassa on 12 jäsentä, joista 6 on yhteistoimintalain ja 2 työsuojelulain mukaisia jäseniä sekä 4 työnantajan edustajaa. Työnantajan edustajina ovat kaupunginjohtaja, työsuojelupäällikkö, henkilöstöpäällikkö ja henkilöstösihteeri. Lisäksi toimikunnassa on läsnäolo- ja puheoikeus kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen puheenjohtajilla.