



Pyhäntä

Henkilöstöraportti 2024
Pyhännän kunta

Yhteistoimintaryhmä 18.2.2025 § 9
Kunnanhallitus 24.03.2025 § 61
Kunnanvaltuusto XX.XX.2025

Sisällysluettelo

JOHDANTO.....	3
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	4
1.1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS JA PALVELUSSUHTeen LUONNE	4
1.2. OSA-AIKAISUUS	5
1.3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN	5
1.4. IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA.....	6
1.5. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	7
1.6. VIRKA- JA TYÖVAPaidEN KÄYTTÖ	7
2. OSAAMINEN, OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN	8
2.1. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	8
2.2. KEHITYSKESKUSTELUT.....	8
2.3. SISÄINEN VIESTINTÄ	9
3. TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	10
3.1. TYÖTERVEYSHUOLTO.....	10
3.2. SAIRAUSSPoiSSAOLOT.....	11
3.3. TYÖHYVINVOINTI JA VIRKISTYSTOIMINTA	11
4. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VERKOSTOITUMINEN	12
4.1. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU	12
5. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	12

Johdanto

Henkilöstöraportti 2024 sisältää katsauksen Pyhännän kunnan henkilöstön määrään, rakenteeseen, toimintakykyyn ja työhyvinvointiin, yhteistoimintaan, palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin. Raportin runko noudattaa kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta siinä määrin, kuin se yksityisyydensuoja huomioon ottaen pienessä organisaatiossa on mahdollista.

Raportissa tiedot on esitetty koko kunnan tasolla. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja palkkahallinnon tietojärjestelmistä. Lisäksi taustatietoina on käytetty Tilastokeskuksen, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen, Kunnallisen eläkevakuutuslaitoksen, Työturvallisuuskeskuksen sekä Kuntatyönantajien tilastoja. Raportissa on mahdollisuuksien mukaan eritelty tilastotiedot miesten ja naisten osalta, jotta asia-kirja toimisi samalla myös tasa-arvosuunnitelman pohjana.

Tietojen kerääminen järjestelmistä ei aina ole yksiselitteistä, poissaolokoodeja käytetään pääsääntöisesti oikein, mutta vieläkin niiden käytöstä on syytä ohjeistaa henkilöstöä. Melko ajantasaista vertailutietoa löytyy edellä mainituista tilastokeskuksen ym. tilastoista, mutta työnantajakohtaisesti tilastot edelleenkin osin kootaan eri menetelmillä ja tarkkuuksilla.

KT:n uusi suositus henkilökertomuksen laadintaan julkaistiin loppuvuodesta 2021. Uudessa suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Suosituksen mukaiset tunnusluvut on otettu käyttöön vuoden 2022 alusta.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelussuhteen luonne

Pyhännän kunnan henkilöstömäärän osalta tilannetta on kuvattu taulukossa 1. Määräaikaiseen henkilökuntaan on kirjattu sijaiset ja muut määräaikaiset, esimerkiksi avoimen tehtävän hoitajat. Henkilömäärä on läpileikkaus tilinpäätöspäivän tilanteesta. Henkilöstömäärässä ei ole tapahtunut olennaista muutosta edelliseen vuodenvaihteeseen verrattuna.

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuutta ja sisäistä liikkuvuutta raportoidaan suosituksen mukaisesti v. 2022 alkaen. Pyhännällä alkoi 7 vakinaista palvelussuhdetta (13,2 %) ja päättyi 4 (7,5 %), joista yksi eläkkeelle siirtyminen, yksi kuolemantapaus ja kaksi irtisanoutumista.

	31.12.2024		31.12.2023	
Henkilöstömäärä	lkm	%	lkm	%
vakinaiset	55	67,1	53	67,9
määräaikaiset	25	31,7	25	32,1
työllistetyt	1	1,2	0	0

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12.2024 ja 31.12.2023

Taulukossa 2 kerrotaan Pyhännän vakituisten työntekijöiden määrät palvelussuhteen mukaan. 1970-luvun alussa noin kolme neljäsosaa kunta-alan henkilöstöstä oli virkasuhteisia. Nykyisin kunta-alan henkilöstöstä työsuhteisten osuus on yli 70 %. Työsuhteisten määrän kasvuun on vaikuttanut erityisesti lainsäädännössä tehdyt muutokset. Virkasuhdetta voidaan käyttää nykyisin vain tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Pyhännän kunnan työntekijöistä työsuhteisia on n. 53% (51%) vakituisesta henkilöstöstä ja suurin osa kunnan virkasuhteisista työskentelee perusopetuksessa.

Vakituiset	Virat	Työsuhteet	Yhteensä
Hallinto ja talous	3	3	6
Kirjasto- ja kulttuuri	0	3	3
Koulunkäynninohjaajat	0	7	7
Laitos- ja siivoushuolto	0	4	4
Päivähoito	1	11	12
Tekninen henkilöstö	2	0	2
Vapaa-ajan henkilöstö	1	0	1
Perusopetuksen henkilöstö	20	0	20
Yhteensä	27	28	55

Taulukko 2. Pyhännän kunnan vakituiset työntekijät henkilöstöryhmittäin palvelussuhteen mukaan 31.12.2024

Määräaikaisuuden peruste	31.12.2024			31.12.2023
	Mies	Nainen	Yht.	Yht.
Työllistetty	1		1	
Vuosilomasijainen				
Sairaslomasijainen				
Muu sijainen/määräaikainen	5	20	25	25
Yhteensä			26	25

Taulukko 3. Määräaikaisuuden perusteet 31.12.2024 ja 31.12.2023

1.2 Osa-aikaisuus

Pyhännän kunnassa kaikkien osa-aikatyötä tekevien ja sivutoimisten osuus oli vuonna 2024 9,9%.

Henkilömäärä / pvm	31.12.2024		31.12.2023	
	Yhteensä	%	Yhteensä	%
kokoaikaiset	73	90,1	72	92,3
osa-aikaiset	8	9,9	6	7,7
Yhteensä	81	100	78	100

Taulukko 4. Koko- ja osa-aikatyötä tehneiden henkilömäärät 31.12.2024 ja 31.12.2023

Osa-aikaisuuden perusteina ovat pääasiallisesti tarpeen mukaan vaihtelevat määräaikaiset, osa-aikaiset työsuhteet tai työntekijän oma pyyntö.

Osa-aikatyön lisääminen saattaa lisätä mahdollisuuksia työn tuottavuuden nostamiseen resurssien tehokkaan käytön kautta. Toisaalta se aiheuttaa tilapäisten palvelussuhteiden määrän kasvua, koska osa-aikaisuus on usein myös määräaikaista. Lisäksi toiminnan järjestäminen voi hankaloitua, kun palveluiden tarjonta ja tarve eivät kohtaa. Osa-aikatyö on kuitenkin mahdollisuus, jota kunnan kannattaa käyttää esimerkiksi jatkaakseen ikääntyvien henkilöiden työssäoloaikaa, mikä käytännössä vaikuttaa myös eläkemaksujen määrään pienentävästi. Osa-aikatyö mahdollistaa osaltaan myös nuorten pääsyn työmarkkinoille.

1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Kunta-alalla on viisi sopimusalaa: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), lääkärien virkaehtosopimus (LS) sekä tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES). Pyhännän kunnan henkilöstö kuuluu pääsääntöisesti kolmeen ensimmäiseen sopimusalaan.

Pyhännän kunnan henkilöstöstä valtaosa kuuluu kunnallisen yleisen sopimuksen piiriin (kts. taulukko 5.) Sopimusten sisällön erilaisuus vaikeuttaa joiltakin osin henkilöstön yhdenvertaista kohtelua.

	Kvtes, vs	Kvtes, ts	Ovtes	Ts	Yhteensä
Mies	2	4	5	2	13
Nainen	4	40	24	0	68
Yhteensä	6	44	29	2	81

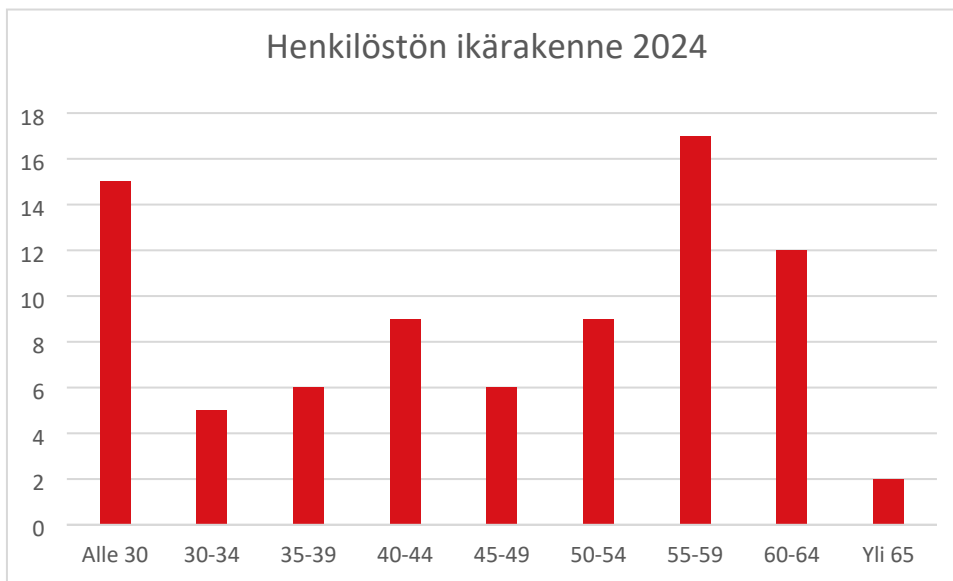
vs = virkasuhteiset, ts = työsopimussuhteiset

Taulukko 5. Henkilöstön sopimusalat 31.12.2024

1.4 Ikä- ja sukupuolijakauma

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2022 kaikkien kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,5 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vaki-
tuista henkilöstöä selvästi nuorempaa. (Kuntatyönantajat)

Kuvassa 1 on uuden suosituksen mukainen ikärakennekuvaus viiden vuoden välein.



Kuva 1. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2024

Pyhännän kunnan koko henkilökunnan keski-ikä v. 2024 oli 46,3 vuotta. Miesten keski-ikä oli 48,7 ja naisten 45,8 vuotta. Työvoiman ikääntyessä henkilöstöjohtamisessa tulee huomioida haasteet työssä jaksamisen osalta sekä kiinnittää huomiota siihen, että yksiköissä työskentelee eri-ikäisiä henkilöitä. Työssä jaksamista voidaan tukea erilaisilla työhyvinvointihankkeilla, työtehtävien muuttamisella ja tehtävien osa-aikaistamisella.

Pyhännän kunnan koko henkilöstöstä 84,0 % on naisia.

Palvelussuhteen luonne	Sukupuoli	Määrä	%
Vakinainen	mies	7	12,7
	nainen	48	87,3
Määräaikainen	mies	6	23,1
	nainen	20	76,9
Työllistetty	mies	1	100,0
	nainen		
Oppilas, harjoittelija	mies		
	nainen		
Yhteensä	mies	13	16,0
	nainen	68	84,0

Taulukko 6. Työntekijät sukupuolen mukaan vuonna 2024

1.5 Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole ollut, vaan vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti 63–68 vuoden iässä. Eläkkeen alaikäraja on noussut vuodesta 2018 alkaen 63 vuodesta asteittain 65 ikävuoteen.

Seuraavan viiden vuoden sisällä eläkeikänsä alarajan on saavuttanut noin 17% kunnan työntekijöistä. Kunnassa onkin syytä kiinnittää huomiota eläköityvien tilalle palkattavien oikea-aikaiseen rekrytointiin ja riittävään perehdytysjaksoon, jotta tiedon ja osaamisen siirtoon liittyvät riskit voidaan minimoida.

1.6 Virka- ja työvapaiden käyttö

Henkilökunta oli vuonna 2024 virka- tai työvapaalla 2904 kalenteripäivää. Taulukon 7 avulla voidaan tarkastella poissaolojen syitä ja määriä kalenteripäivinä. Muihin vapaisiin sisältyy esimerkiksi toisen tehtävän hoito, yksityisasiat ja ylityövapaat.

Taulukko ei sisällä vuosilomia, säästövapaita tai lomarahavapaita.

Poissaolon syy, kpv	2024	2023
Perhevapaa	687	984
Opintovapaa	404	59
Koulutus	45	50
Vuorotteluvapaa	180	0
5+2 vapaat palkaton/palkallinen	132/50	170/63
Muut vapaat	1586	3571
Kalenteripäivinä	2904	2531

Taulukko 7. Työ- ja virkavapaiden käyttö vuonna 2024 ja 2023

2. Osaaminen, osaamisen kehittäminen ja johtaminen

2.1. Osaamisen kehittäminen

Vuonna 2021 laadittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka hyväksyttiin kunnanhallituksessa 7.12.2021. Suunnitelma on päivitetty ja hyväksytty vuosittain. Edelleen kunnassa on syytä miettiä, miten henkilöstöä kannustetaan kouluttautumaan työn ohessa. Koulutuksiin osallistumisesta ei tällä hetkellä löydy voimassa olevaa linjausta. Esimerkiksi omaehtoista koulutusta voitaisiin tukea myöntämällä tietty määrä palkallisia päiviä vuodessa määriteltyä määrää osaamispisteitä vastaan. Lisäksi oppisopimuskoulutukset ovat erittäin hyvä keino ammatillisen osaamisen lisäämiseen, huomattavaa on, että myös virkasuhteinen voi nykyään opiskella oppisopimuksella.

Lokakuussa 2022 kunta hankki henkilöstön ja luottamushenkilöstön kouluttautumiseen Hallintoakatemia (nyk. Eduhouse) vuosilisenssin. Lisenssin käyttöä on jatkettu, koska palaute koulutusten sisällöstä ja koulutukseen osallistumisen helppoudesta ovat olleet erittäin positiivisia, kunnan kannattaa jatkossakin panostaa tämäntyyppiseen koulutukseen, joka madaltaa kynnystä osallistua koulutukseen.

Osaamisen kehittämisestä KT suosittelee raportoimaan koulutuspäivät erottelemalla ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät ja muut koulutuspäivät ao. taulukon 8 mukaisesti. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin. Tässä taulukossa on yhdistetty tieto palkkahallinnonjärjestelmästä. Ammatillisten koulutusten ilmoittamisesta fEssiin ei ole kunnassa yhteistä ohjeistusta, joten taulukossa on ammatillisena koulutuksena huomioitu koulutuslajikoodeille 30 (työnantajan järj. työn edell. koulutus) ja 36 (täydennyskoulutus) ilmoitetut palkalliset koulutukset. Omaehtoiset koulutukset ovat taulukossa muuna koulutuksena.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	31	17		
Muu koulutus	23	18		

Taulukko 8. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

2.2. Kehityskeskustelut

Säännöllisiä kehityskeskusteluja käydään kunnassa vuosittain yksilökehityskeskusteluina. Tarvittaessa kehityskeskustelu voidaan pitää useammin ja pidettyä kehityskeskustelua voidaan

täydentää

ns. välikehityskeskustelulla.

Kehityskeskustelu on suunnitelmallinen, seurattava ja se johtaa toimenpiteisiin.

Kehityskeskusteluissa määritellään työn tavoitteet ja päämäärät, arvioidaan työn tuloksia ja suoriutumista, tunnistetaan kehittämistarpeita ja sovitaan toimenpiteistä. Parhaimmillaan keskustelut selkeyttävät tehtäväkuvia, rooleja ja vastuita, antavat tilaa molemminpuoliselle palautteelle ja edistävät hyvinvointia, vuoropuhelua, yhteistyötä ja hyvää työilmapiiriä.

Kehityskeskusteluihin liittyvät myös osaamisen kartoitus ja kehittäminen sekä työn vastuullisuuden arviointi.

2.3 Sisäinen viestintä

Sisäisessä viestinnässä tärkeä rooli on esihenkilöillä. Pyhännän kunnan sisäistä viestintää tulee kehittää edelleen, että henkilökunnan tiedonsaanti varmistetaan jatkossakin. Koronan myötä erityisesti Teams-videopuhelujen käyttö lisääntyi ja on vakiinnuttanut paikkansa myös sisäisessä viestinnässä. Muita sisäisen viestinnän välineitä ovat esimerkiksi sähköpostien jakelulistat, Whatsapp-ryhmät ja kunnan Facebook-tili, jonka seuraamiseen kaikkia työntekijöitä kannustetaan aktiivisesti.

Työpaikkakokouksia yksiköt järjestävät itsenäisesti, yksikön tarpeen mukaan.

3. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

3.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea henkilöstön inhimillisten voimavarojen ylläpitoa työhyvinvoinnin osalta. Työterveyshuollon palvelut Pyhännän kunnalle tuottaa Suomen Terveystalo Oy, Terveystalo Pyhännän toimintayksikkö.

Suomen Terveystalo Oy tuottaa kokonaisvaltaista, vaikuttavaa ja eettisesti kestävää työterveyshuoltoa valtakunnallisesti. Kyseessä on toimintasuunnitelmaan pohjautuvaa yhteistyötä, jonka tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työ, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy, sekä työntekijän terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

Vuoden 2021 alussa työterveyshuollon digitaalisiin palveluihin sisällytettiin Mielen chat 24/7 ja Mielen sparri -palvelukokonaisuus, joka toimii matalankynnyksen yhteydenottokeinona henkilöstölle.

Taulukko 9 tarkastelee Pyhännän kunnan työterveyshuollon kustannuksia korvausluokittain ja taulukko 10 on työterveyshuollon toimintatilasto, josta nähdään tutkimuksien, käyntien ja selvityksien määrä työterveyshuollossa ja sairaanhoidossa. Edelliseen vuoteen verrattuna ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset ja sairaanhoidollisen työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet.

Kustannukset €	2024	2023
Korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	57 628	49 265
Korvausluokka II (sairaanhoito)	36 098	27 367
Yhteensä	93 726	76 632

Taulukko 9. Työterveyshuollon kustannukset 2024 ja 2023

Työterveyshuolto (I)	2024	2023
työpaikkaselvitykset/lääkäri (t)	2,5	2,5
työpaikkaselvitykset/terv.h. tai muu (t)	77	18,5
terveystarkastukset/lääkäri (kpl)	46	54
terveystarkastukset/terv.h. tai muu (kpl)	52	54
laboratorio- ja röntgentutkimukset (kpl)	56	121
Sairaanhoito (II)		
lääkärikäynnit	132	108
terveydenhoitajakäynnit	43	8
asiantuntijakäynnit (fys.ter., erikoisl.)	7	4
laboratorio- ja röntgentutkimukset	158	155

Taulukko 10. Työterveyshuollon toimintatilasto 2024 ja 2023

3.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja tilastoidaan vuodesta 2022 alkaen uuden suosituksen mukaisesti.

Sairauspoissaolokustannukset ovat viime vuosina olleet nousussa. Sama trendi jatkui myös vuonna 2024, jolloin kustannukset olivat 104 500 € (85 600 €). Tätä selittää osaltaan myös yleinen palkkojen nousu.

Työtapaturmiksi tilastoituja sairaspöissaoloja Pyhännän kunnassa on tyypillisesti ollut vähän. Vuoden 2023 ei tilastoitu yhtäkään työtapaturmaa ja vuoden 2024 aikana kolme.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspöissaolot Kalenteripäivät
1–7 pv	436
8–29 pv	233
30–59 pv	260
60–89 pv	60
90–179 pv	167
Yli 180 pv	
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	15,5

Taulukko 11. Sairauspoissaolojen kestot 2024

3.3. Työhyvinvointi ja virkistystoiminta

Pyhännän kunnassa ei ole lähivuosina toteutettu työhyvinvointikyselyä koko henkilöstölle.

Sivistysosaston henkilöstölle kysely on tehty tammikuussa 2025. Kyselyyn vastasi 33 henkilöä, mikä on kunnan koko henkilöstömäärään suhteutettuna n. 41%. Otannan laajuuden ja kohdistumisen huomioon ottaen ei ole tarkoituksenmukaista analysoida kyselyn tuloksia tässä yhteydessä.

Henkilöstön virkistystoimintaan varatut määrärahat jaettiin osastoittain henkilöstömäärään suhteutettuna. Jokainen osasto on voinut järjestää joko yhden päivän tai kaksi iltpäivää kestävää virkistystoimintaa.

Vuonna 2021 Pyhännän kunnassa otettiin henkilöstöetuna käyttöön Epassi, joka on selkeästi paikkansa löytänyt ja ollut hyvin pidetty väline oman hyvinvoinnin ylläpitoon. Vuonna 2023 Epassin arvo nostettiin 250 euroon.

4. Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja verkostoituminen

4.1. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa tuli voimaan 1.9.2007 jolloin yhteistoiminta säädettiin kunnissakin lain tasolle. Lain tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen. Lain perustelut korostavat avointa vuorovaikutusta, osapuoltenvälistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäistä yhteistyötä.

Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat henkilöt sekä osa esimiehistä on saanut peruskoulutuksen työturvallisuusasioihin. Työyksikkökohtaisesta turvallisuudesta huolehditaan mm. valvontakameroilla, ovien lukituksilla ja muilla hälytysjärjestelmillä.

Kunnassa on yhteistoimintaryhmä, johon työnantajan edustajina ovat kuuluneet kunnanjohtaja ja henkilöstö- ja talousjohtaja. Työntekijöitä ovat edustaneet pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu. Yhteistoimintaryhmä kokoontuu tarvittaessa. Kokouksissa käydään läpi mm. ajankohtaisia asioita, työterveyshuollon kuulumisia ja henkilöstöetuuksia. Kokouksessa voidaan ottaa esille myös jäsenten esittämiä kysymyksiä.

Pääluottamus- ja luottamusmiehet osallistuvat järjestökoulutukseen.

5. Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

Pyhännän kunnan henkilöstömenot olivat vuonna 2024 taulukon 12 mukaiset. Henkilöstökustannukset ylittivät talousarvion noin kahdella prosentilla.

Henkilöstömenot	TP 2024	TP 2023	Muutos	
			€	%
Palkat	3 203 056	2 912 612	290 444	9,9
Sivukulut	725 403	691 055	34 348	5,0
Yhteensä	3 928 459	3 603 667	324 792	9,0

Taulukko 12. Henkilöstömenot vuonna 2024 ja 2023