



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2024

VIMPELIN KUNTA

Johdanto

Kuntatyönantajat on julkaissut uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan 14.9.2021.

Suosituksessa henkilökertomuksen laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta, jotka ovat:

1. osaaminen ja uudistuminen
2. työhyvinvoinnin johtaminen
3. johtaminen ja esihenkilötyö
4. tuottavuus ja tuloksellisuus.

Tarkoituksena on tukea henkilöstön osaamista ja kehittymistä sekä taata osaavan ja hyvinvoinnin henkilöstön saatavuus ja pysyvyys sekä työn tuloksellisuus.

Suosituksessa esitetään viisi kerättävää tunnuslukua, jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla.

Yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat:

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön ikärakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

Vuoden 2024 henkilöstötilinpäätöksessä painotettavat mittarit henkilöstötilinpäätökseen v. 2024:

- koulutuspäivien (3 koulutuspäivää) toteutuminen kaikilla ammattiryhmillä
- terveysperusteisten poissaolojen määrä

Vimpelin kunnan henkilöstötilinpäätös v. 2024 on valmisteltu soveltuvin osin noudattamaan uutta suositusta henkilöstökertomuksen laadinnassa.

Vimpelissä 13.3.2025

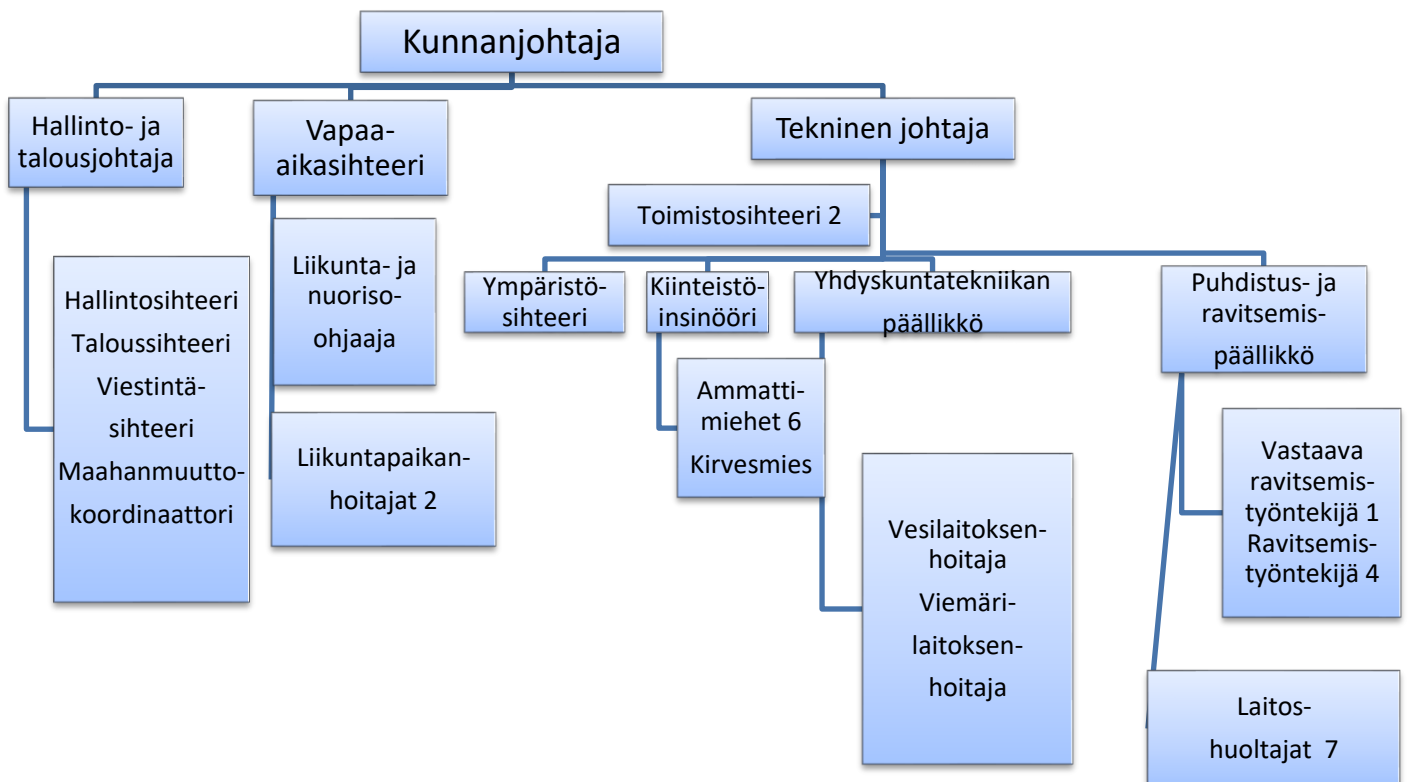
Eveliina Nokua-Keisanen
hallinto- ja talousjohtaja

1. Kunnan palkatun henkilöstön palveluorganisaatio v. 2024

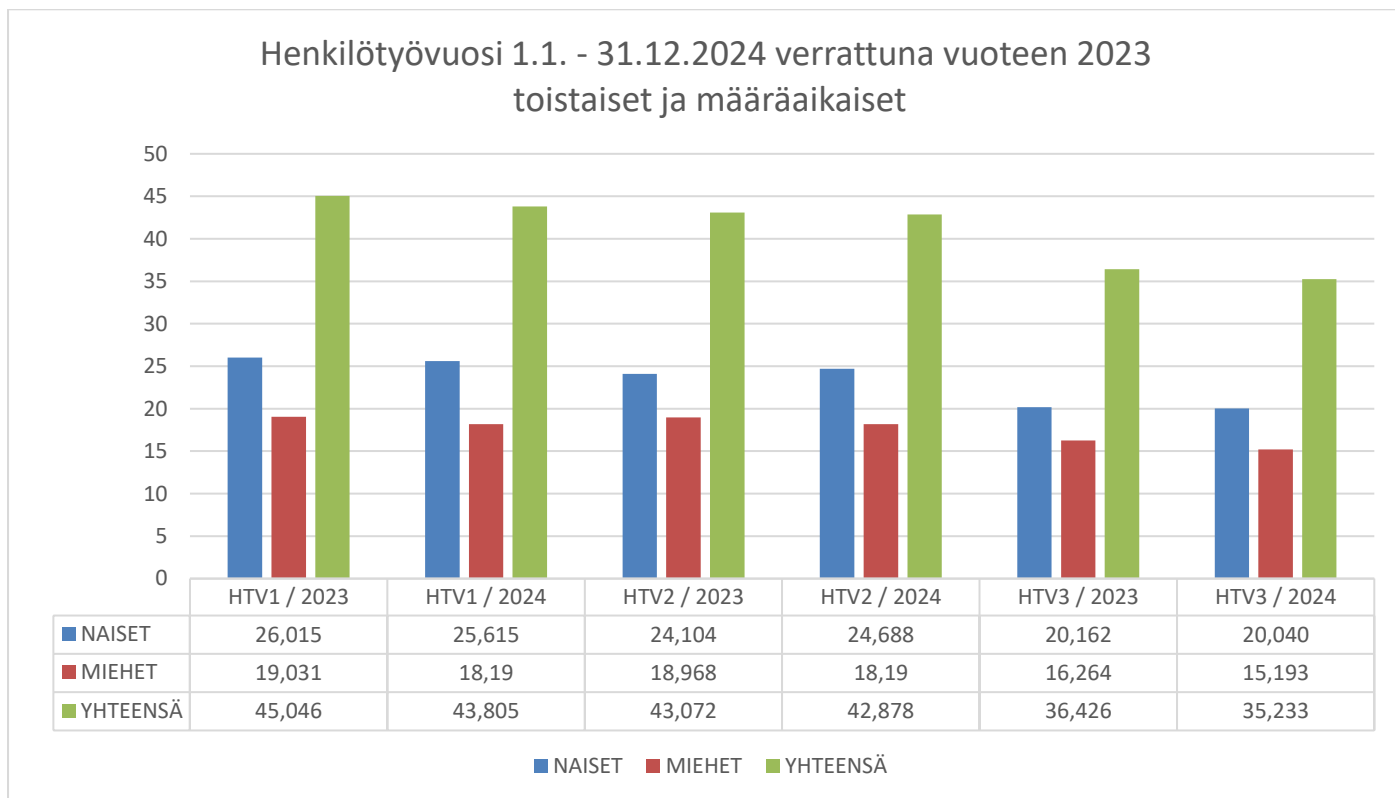
Vimpelin kunnan palkatun henkilöstön palveluorganisaation keskeisinä tehtävinä on

- toteuttaa kunnanvaltuuston hyväksymää kuntastrategiaa, kuntastrategian pohjalta hyväksytyjä toimielinten strategioita sekä talousarviota ja -suunnitelmaa
- palvella luottamushenkilöorganisaation toimintaa
- olla kustannustehokas niin lyhyellä kuin pitemmällä aikavälillä.

Vimpelin kunnan henkilöstöorganisaatio 31.12.2024



2. Henkilötyövuodet 2024



Henkilötyövuosi HTV 1 = Palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100)

Henkilötyövuosi HTV 2 = Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100) = **SUOSITUKSEN MUKAINEN RAPORTOINTI**

Raportoidaan palkallista työpanosta.

- Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).
- Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esimerkiksi työssä 1.3.–31.5. = 92 / 365 = 0,25 henkilötyövuotta).
- Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.
- Huom. mukaan lasketaan vain palvelussuhteessa olevat: – ei vähennetä palkallisia poissaoloja; esimerkiksi palkallisia sairauspoissaoloja tai vuosilomia, – karkausvuonna kalenteripäiviä on 366, – laskenta kumulatiivisesti.

Henkilötyövuosi HTV 3 = Todelliset palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100), tästä luvusta on vähennetty pois kaikki poissaolot, myös loma-ajat.

3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024

Toistaiseksi voimassa olevat virka- ja työsuhteet vuoden 2024 aikana
(Vuonna 2024 luvuissa mukana päättyneet ja alkaneet)

Lukumäärä	2023	2024
Miehet	15	16
Naiset	21	21
	36	37

Keski-ikä	2022	2023	2024
Miehet	50,0	51,5	48,8
Naiset	53,0	49,8	50,6
Koko henkilöstö	52,0	50,5	49,0

Toistaisen henkilöstön ikärakenne vuonna 2024 virka- ja työsuhteessa olevat

	alle 30	30 - 34	35 - 39	40 – 44	45 -49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	yli 65	Yht.
Miehet	1	1	3	1	2	1	1	6	0	16
Naiset	0	1	1	4	1	7	4	3	0	21
	1	2	4	5	3	8	5	9	0	37

Suosituksen mukaisesti ikärakenne raportoidaan seuraavasti:

- Ikärakenne viiden vuoden välein (alle 30 v., 30–34 v., 35–39 v., 40–44 v., 45–49 v., 50–54 v., 55–59 v., 60–64 v., yli 65 v.).
- Kaikkien 31.12. palvelussuhteessa olevien ikä lasketaan raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena kokonaislukuna.
- Keski-ikä lasketaan yhden desimaalin tarkkuudella.

4. Henkilöstön vaihtuvuus

	Henkilöstö 1.1.2024	Toistaiset alkaneet	Toistaiset päättyneet	Henkilöstö 31.12.2024
Miehet	16	1	1	16
Naiset	20	1	2	19
	36	2	3	35

Vuoden 2024 aikana uusrekrytointia oli 2 viranhaltijaa / työntekijää. Eläkkeelle siirtyi 1 viranhaltija ja 1 viranhaltija menehtyi sekä 1 työntekijä siirtyi muihin tehtäviin.

5. Terveysperusteiset poissaolot

Sairausloman syyt	2024	2023
Sairausloma lääkärin/terveydenhoitajan tod.	414	326
Sairausloma esihenkilön luvalla	85	38
Sairausloma 2/3 palkalla	22	152
Sairausloma palkaton	0	38
Työtapaturma, työmatkatapaturma	44	15
Yhteensä	565	569

- Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi.
- Tämä saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien yhteismäärällä; raportoidaan yhdellä desimaalilla. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä.
- Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %.
- Lisäksi raportoidaan, kuinka suurella osalla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

	Hlöt	Ei poissa	2024	Hlöt	Ei poissa	2023
Sairausloman syyt			Kal.pv			Kal.pv
Sairausloma lääkärin/terveydenhoitajan tod.	18	23	414	18	22	326
Sairausloma esihenkilön luvalla	24	17	85	14	26	38
Sairausloma 2/3 palkalla	2	39	22	2	38	152
Sairausloma palkaton	0	41	0	2	38	38
Työtapaturma, työmatkatapaturma	2	39	44	2	38	15
Yhteensä kalenteripäiviä			565			569
Kokonaishenkilömäärä, keskimäärin	41			40		

Poissaoloprosentti yhteensä 6,060 % (Vuonna 2023: 6,287 %)

Tapaturmat v. 2024

Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus oli Pohjola Vakuutus Oy:llä. Sattuneita korvattavia vahinkoja oli yhteensä 4 (vuonna 2023 yhteensä 6 ja vuonna 2022 yhteensä 2), joista vakuutusyhtiölle on tullut yhteensä 21 (vuonna 2023 yhteensä 7 ja vuonna 2022, yhteensä 6) korvauspäivää. Korvauksia maksettu 1 792,48 euroa.

6. Henkilöstöinvestoinnit v. 2024

Työvoimakustannukset

Vuonna 2024 palkat ja palkkiot sisältäen mm. jaksotetut palkat, kokouspalkkiot ja työllisyystyöpalkat vähennettynä henkilöstökorvauksilla olivat yhteensä 1 638 552,61 euroa.

Palkatun henkilöstön palkkamenot olivat 1 583 720,33 euroa ilman henkilöstösivukuluja.

Sijaisten palkkoihin käytettiin 71 843,80 euroa ja työllistämistukipalkkoihin käytettiin 16 176,08 euroa.

Edellisten vuosien vastaavat luvut ovat nähtävissä alla olevasta vertailutaulukosta.

Maksetut palkat ja palkkiot 2020–2024

	TP 2024	TP 2023	TP 2022	TP 2021	TP 2020
Maksetut palkat ja palkkiot	-1 583 720,33	-1 476 446,38	-1 689 497,09	-1 444 386,21	-1 424 266,61
Sijaisten palkat ja palkkiot	-71 843,80	-173 233,94	-136 107,08	-170 275,33	-140 211,23
Erilliskorvaukset	-37 914,39	-33 101,61	-64 233,71	-46 269,89	-61 559,62
Luottamustoimipalkkiot	-51 466,61	-42 038,34	-50 066,48	-67 114,99	-42 187,98
Työllistämistukipalkat	-16 176,08	-21 525,85	-28 775,58	-53 002,50	-32 846,24
Luottamustoimen vuosipalkkiot	-4 275,00	-7 283,34	-5 325,00	-1 774,91	-7 132,83
Jaksotetut palkat ja palkkiot	16 586,36	32 796,70	32 459,73	7 478,96	3 108,91
Aktivoidut palkat ja palkkiot	110 257,24	143 600,24	87 895,24	61 056,13	63 104,48
Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma	-1 638 552,61	-1 642 825,92	-1 918 569,43	-1 729 246,66	-1 648 208,94

7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevat lakimuutokset tulivat voimaan 1.1.2014. Kunnanhallitus hyväksyy vuosittain Vimpelin kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Suunnitelman mukaan Vimpelin kunnassa koko henkilöstöllä on yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Kun koulutusta suunnitellaan, lähtökohtana on aina työyhteisön toiminta ja työyhteisön tarpeet. Koulutustarpeet ja –mahdollisuudet selvitetään yhteistyössä yksikön henkilökunnan kanssa. Kaikkeen koulutukseen liittyy palautteen antaminen = koulutukseen osallistuneet antavat palautetta omassa työyksikössään esimiehelle, työtovereille ja alaisille.

Vimpelin kunnalla on käytössä koko henkilöstölle ja luottamushenkilöstölle Eduhousen webinaarikoulutuslisenssi, jossa voidaan ilman eri maksua osallistua koulutuksiin verkossa. Samoin kunnalla on lisäksi käytössä Eduhousen koulutuslisenssi toimistotyössä tai esimiestehtävissä toimiville; koulutuksen sisällöt painottuvat talous- ja henkilöstöhallinnon koulutuksiin sekä esimiestehtävissä olevien koulutuksiin. Koulutukset ovat ajasta ja paikasta riippumattomia.

Taulukko: Koulutusinvestoinnit v. 2024

	TP 2024	TP 2023	TP 2022	TP 2021	TP 2020
Koulutus- ja kulttuuripalvelujen osto	16 774	22 722	28 520	12 635	6 054
Koulutuskorvaus	1 525 eur	1 579 eur	612 eur	1 150 eur	404 eur
Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä	72 pv	79 pv	31 pv	64 pv	22 pv
Koulutuspäivien määrä yhteensä	85 pv	124 pv	56 pv	83 päivää	24 pv
Koulutuspäivien määrä / työntekijä	2,07 (ka 41 tt)	2,96 (ka 42 tt)	1,25 pv	1,85 pv	0,55 pv

Osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus hakea tukea (1136/2013). Tuen hakeminen edellyttää hyväksytyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja että koulutuspäivien seuranta on systemaattista ja ajantasaista. Tuki haetaan työttömyysvakuutusrahastosta vuodenvaihteessa ja summalla pienennetään kunnan maksua työttömyysvakuutusrahastoon. Koulutustukea voidaan hakea koulutukseen, joka on työnantajan kustantamaa, järjestämää / hankkimaa. Työntekijää kohden koulutustukeen hyväksytään 3 koulutuspäivää/työntekijä, á 6 tuntia, joka voi koostua myös useista lyhyistä koulutustilaisuuksista.

8. Työterveyshuolto ja työsuojelu

8.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuoltopalveluista järjestettiin kilpailutus ja henkilöstöjaosto päätti uudesta työterveyshuoltopalvelun tarjoajasta 10.11.2020 § 15. Uudeksi palvelun tarjoajaksi hyväksyttiin TT Botnia Oy 1.1.2021 lukien.

Korvausluokka I / Ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset

	Työpaikka-selvitys	Neuvonta ja ohjaus	Yksilön neuvonta ja ohjaus	Muut terveys-tarkastusten käynnit	Muut	Yhteensä
Määrä	23 tuntia	9 tuntia	9 tuntia	65 kpl		
Kustannus	2 220,43	2 008,87		3 984,10	797,31	9 010,71

Yllä olevassa taulukossa on esitetty lakisääteisen työterveyshuollon käyntimäärät. Vuonna 2024 lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset olivat 43,51 % (vuonna 2023 menot olivat 20 071,24 eli 51,93 % ja vuonna 2022 osuus oli 40,55 %) koko työterveyshuollon kustannuksista.

Korvausluokka II / Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

	Lääkäri	Terveydenhoitaja	Erikoislääkäri	Laboratorio	Kuvan-taminen	Muut	Kaikki yhteensä
Määrä	15 kpl	20 kpl	2 kpl	51 kpl	10 kpl		
Kustannus	1 428,63	677,44	240	1446,05	3 027,50	1 072,85	
Etäpalvelut	33 kpl	82 kpl					
Kustannus	1 883,02	1 921,79					11 697,28

Kela korvaa sairaanhoitosopimukseen kuuluvista menoista 50 % ja lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksista 60 %. Vuoden 2024 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 20 707,99 josta lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset 9 010,71 euroa ja sairaanhoitosopimuksen kustannukset 11 697,28 euroa. Vuonna 2023 vastaavat kustannukset olivat yhteensä 35 888,19 euroa (vuonna 2022 kustannukset olivat 27 071,53 €), josta 2023 lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset 20 071,24 euroa; sairaanhoitosopimuksen kustannukset 15 816,95 euroa.

8.2. Työsuojelu ja yhteistoiminta

Vimpelin kunnan työsuojelupäällikkönä on toiminut vapaa-aikasihteeri Ari Takala 1.1.2022 lukien. Yhteistyötoimikunta, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana, kokoontui vuonna 2024 yhden kerran ja käsitteli 9 §:ää. Kokouksessa käsiteltiin mm. työhyvinvointikyselyä v. 2023 – 2024 sekä henkilöstötilinpäätöstä 2023. Kokouksessa oli esillä myös kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen sopimuskorotukset vuodelle 2024 sekä kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sopimuskorotukset ja sopimusmuutokset vuonna 2024.

8.3. Työhyvinvointikysely

Työsuojelupäällikkö järjesti työhyvinvointikyselyn koko kunnan henkilöstölle. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 10.11.2023 - 7.2.2024 välisenä aikana. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 20

työntekijää / 37 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 54,1 %. Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökälulla.

Kysymykset olivat monivalintatehtäviä asteikolla viisiportaisella asteikolla. Kysymykseen ”Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi” 40 % vastasi olevansa täysin tai melko eri mieltä, keskiarvo 3,5. Työn tavoitteet olivat selvillä (ka 4,4) ja ”voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti” vastaukseen vastasi 90 % olevansa täysin tai melko samaa mieltä (ka 4,3). Esihenkilötyöhön oli edellisessä kyselyssä toivottu parannusta ja se olikin kautta linjan parantunut edellisestä kyselystä. Koko organisaation tulokset ovat parantuneet verrattuna edelliseen kyselyyn.

Vastausprosentti oli melko alhainen, joten seuraavaan työhyvinvointikyselyyn tulee motivoida henkilöstöä vastaamaan aktiivisemmin.

9. Lopuksi

Uudessa kuntastrategiassa

1. ”Kunta optimoi henkilöstöään (erillisen suunnitelman) mukaisesti tuottamaan laadukkaita, mutta taloudellisesti perusteltuja palveluita
2. Vimpelin kunta sitoutuu edistämään ja ylläpitämään henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista, sekä osaamista - Työnohjausta ja muita resursseja kohdennetaan tarpeen mukaan”.

Kunnan strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamista ja uudistumista. Osaamisessa ja uudistamisessa on keskeistä kiinnittää huomio siihen, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyä sekä siihen, mitä osaavan henkilöstön pysyvyyden ja saatavuuden varmistamiseksi on tehty.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Sen kautta kuntaa tai kuntayhtymää voidaan myös esitellä työpaikkana potentiaalisille tuleville työntekijöille.

Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämiseen ja analysoidun tiedon käyttämiseen osana päätöksentekoprosesseja.

Osaamisen merkitys työkyvyn ulottuvuutena kasvaa tulevaisuudessa, kun työn murros vaikuttaa ammattien sisältöön ja työurat monipuolistuvat. Ennakoivan henkilöstövoimavarojen suunnittelun merkitys on keskeistä tuloksellisen ja vaikuttavan kuntatyön kannalta.

Muutosvalmius

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Osaamisvaatimukset muuttuvat ja kasvavat. Tarvittavan osaamisen kehittäminen kytkeytyy vahvasti palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Töiden sisältö ja työssä tarvittava osaaminen muuttuvat esimerkiksi uuden teknologian myötä.

Työtehtävien sisältö ja työn osaamisvaatimukset muuttuvat toisinaan hyvin nopeastikin. Tämä edellyttää organisaatiolta ja henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmiuden saavuttaminen edellyttää työn vaatimusten ja osaamistarpeiden tunnistamista organisaatio- ja yksilötasolla.

Muutosvalmius tarkoittaa organisaation kaikkien jäsenten sitoutumista siihen, että oppimista tapahtuu kaikilla organisaation tasoilla. Usein tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen kehittämistä. Organisaatioissa on tuettava jokaisen oman työn ja osaamisen kehittämistä.

Asiakaskokemus

Asiakaslähtöisyys on strategista valintaa ja sen tulee näkyä organisaation joka portaalla eri muodoissa. Asiakaskokemuksella tarkoitetaan tavallisesti asiakkaan muodostamaa käsitystä palvelun tarjoajasta. Tämä

käsitys syntyy erilaisissa kohtaamisissa – niin digitaalisissa kuin kasvokkaisissa kohtaamispisteissä – organisaation kanssa.

Asiakaskokemus syntyy myös organisaation synnyttämien tunteiden ja mielikuvien perusteella. Asiakaskokemus syntyy varhaisessa vaiheessa, toisinaan jo muilta kuultujen kokemusten kautta ennen kuin asiakas edes tulee palvelun piiriin. Asiakaskokemusta voi muuttaa ja vahvistaa kaikissa kohtaamispisteissä.

Ensiluokkainen palvelukokemus on seurasta muun muassa sujuvista prosesseista, asiakkaan kohtaamisesta ja tunteesta, jonka palvelu synnyttää.

Digiosaaminen

Digiosaamisen tavoitteena on koko henkilöstön digitaitojen kehittyminen ajantasaiseksi, jossa huomioidaan kunkin oma tehtävä ja tehtävässä kehittyminen. Digitaitoja ovat:

1. kyky käyttää digitaalisia välineitä ja työkaluja,
2. taito etsiä ja arvioida digitaalisten tietolähteiden luotettavuutta,
3. taito olla eettisesti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisten kanssa.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä.

Johtamis- ja päätöksentekokulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Toimintakulttuurilla on merkitystä siinä, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten esimerkiksi työvoiman saatavuuteen tai ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen.

Työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet kytkeytyvät henkilöstön aikaansaannoskykyyn suhteessa palvelun ja talouden tavoitteisiin. Henkilöstön ja työyhteisöjen aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

Työkyky on jokaisen vastuulla. Jokainen työntekijä on vastuussa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä.

Painotettavat mittarit henkilöstötilinpäätökseen v. 2025

- koulutuspäivien (3 koulutuspäivää) toteutuminen kaikilla ammattiryhmillä
- terveysperusteisten poissaolojen määrä