

Henkilöstökertomus 2024

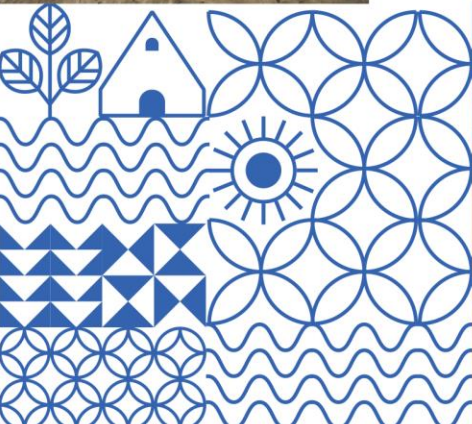
Pälkäneen kunta



Yhteistyötoimikunta 10.3.2025

Kunnanhallitus 24.3.2025

Valtuusto 2.6.2025



Sisällys

Johdanto	3
Organisaatio	4
Henkilöstökertomuksen keskeiset nostot	5
1. Henkilöstön rakenne ja määrä	6
1.1 Henkilöstömäärän kehitys	7
1.2 Henkilöstörakenne toimialoittain	8
1.3 Henkilötyövuodet	9
1.4 Henkilöstön ikärakenne	10
2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	11
2.1 Eläköitymisennuste 2024-2043	12
3. Henkilöstön sairastavuus	13
3.1 Terveysperustaiset poissaolot kalenteripäivinä	14
3.2 Terveysperusteiset poissaolot työpäivinä	15
3.3 Sairauspoissaolot ja sairastuneet kvartaaleittain	16
3.4 Terveysperustaiset poissaolot diagnoosiryhmittäin	17
4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	18
5. Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	19
5.1 Työterveyshuollon kustannukset	21
5.2 Muut henkilöstöinvestoinnit	22
6. Henkilöstön palkitseminen ja työaikajoustot	23
7. Henkilöstön palkkaus	24
7.1 Palkkaero	25
8. Yhteistoiminta ja työsuojelu	26

Johdanto

Henkilöstöraportin tarkoituksena on tukea henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämistä. Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedoilla voidaan antaa kuva henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista.

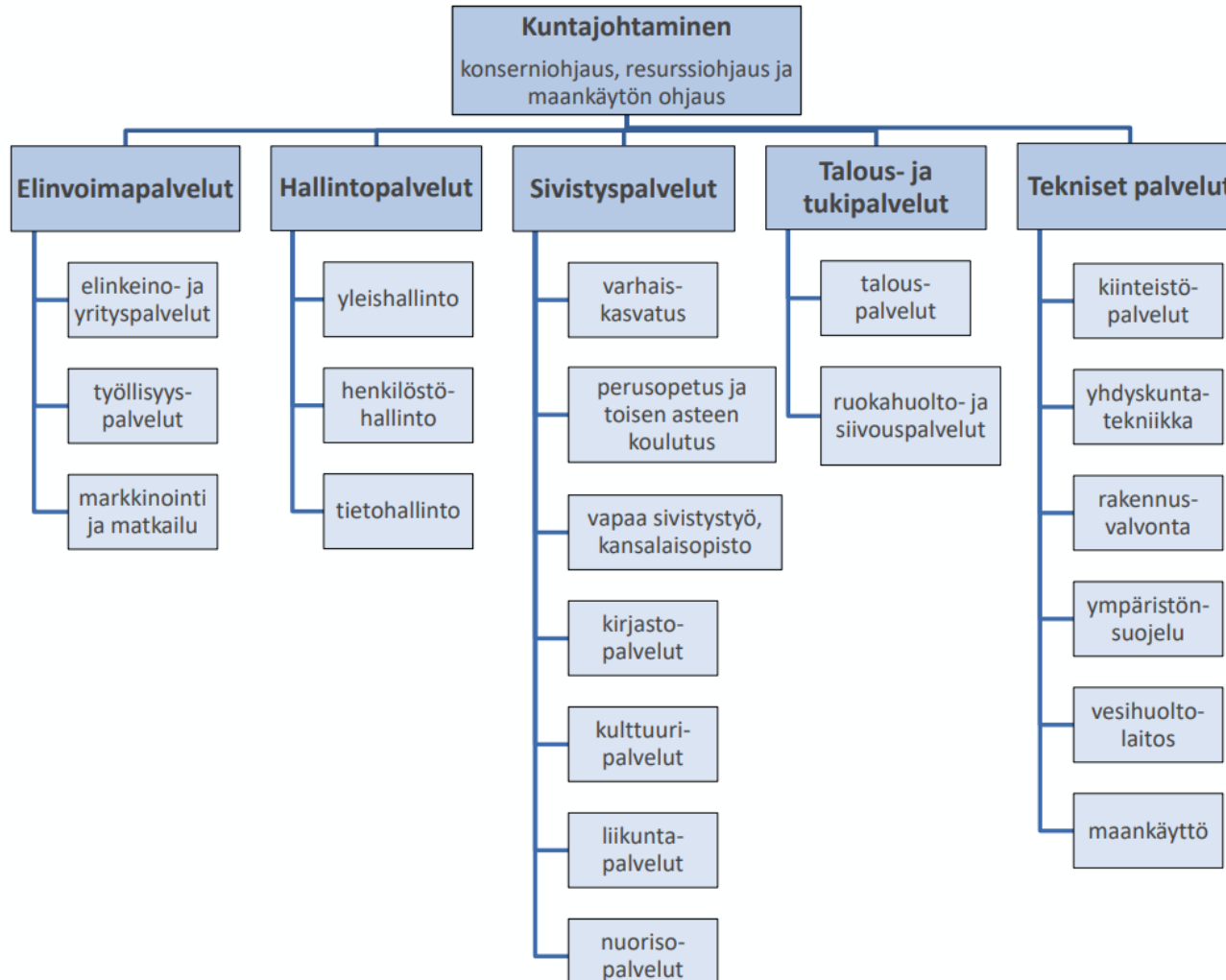
Raportti on laadittu KT -Kunta- ja hyvinvointityönantajien henkilöstöraporttisuosituksen mukaan siltä osin, kuin tietoja on ollut saatavissa. Suosituksen mukaan kuntia kehoitetaan raportoimaan yhteismitallisesti seuraavat henkilöstöä koskevat tunnusluvut:

- Henkilötyövuosi / HTV 2
- Henkilöstön ikärakenne
- Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- Sairauspoissaolot
- Koulutuspäivät

Pälkäneen kunnan osalta luvut esitetään siinä määrin kuin tiedot on ollut mahdollista saada. Pääosa tiedoista on saatu Populus-järjestelmästä. Eläköitymiseen liittyvät tiedot perustuvat Kevan tilastoihin. Sairauspoissaolojen syitä ja käyntejä työterveyshuollossa käsittelevien tietojen lähteenä on Pihlajalinnan toimittamat tiedot. Tiedot on ilmoitettu 31.12.2024 tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2024.

Henkilöstöraporttia kehitetään edelleen sitä mukaa, kun raportointityökalut kehittyvät ja uutta tietoa on saatavissa.

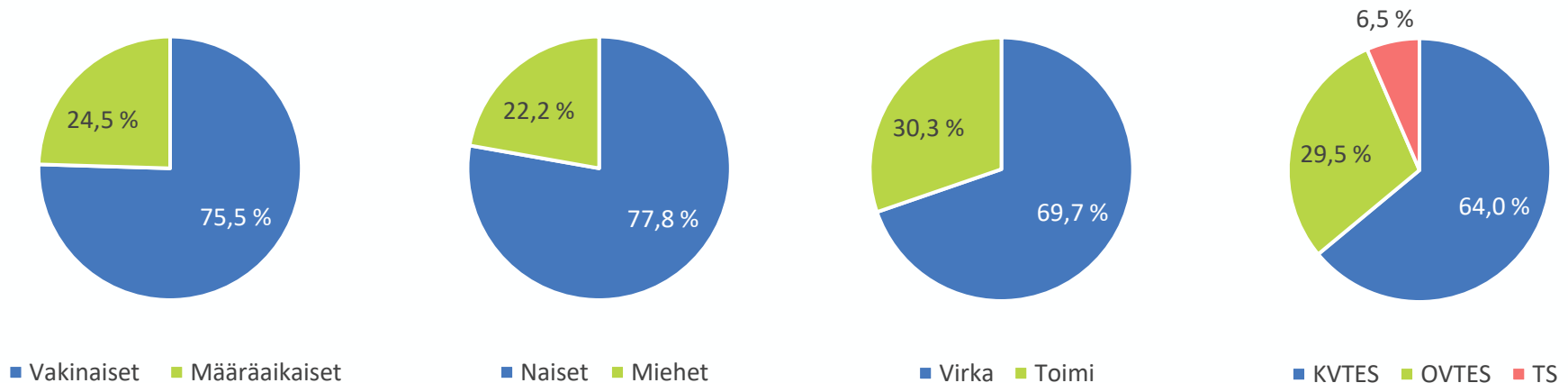
Kunnan henkilöstöorganisaatio



Henkilöstökertomuksen keskeiset nostot

1. Henkilöstön kokonaismäärä vuoden lopussa kasvoi 8:lla työntekijällä. Suhteessa eniten lisääntyi vakinaisen henkilöstön määrä.
2. Henkilöstön keski-ikä laski hieman. Eniten lisääntyivät alle 30v sekä 30-39v sekä yli 60v lukumäärä. Suurin osa henkilöstöstä on edelleen 40-59 vuotiaita.
3. Terveysperustaiset poissaolot lisääntyivät selvästi edellisvuodesta. Erityisesti 30-60 pv ja 61-90 pv kestäneitä poissaoloja kertyi runsaasti. Lyhyet poissaolot säilyivät ennallaan. Myös terveysprosentti (kokonaan ilman poissaoloja) säilyi ennallaan.
4. Diagnoosiryhmittäin tarkasteltuna kasvoivat infektioista johtuvat poissaolot. Mielenterveysperustaiset poissaolot sen sijaan vähenivät selvästi.
5. Työterveyshuollon kustannukset ja sijaiskustannukset kasvoivat selvästi viime vuodesta.

Ohessa on esitetty tiivistetysti kunnan henkilöstörakenne 31.12.2024 tilanteessa.



1. Henkilöstön rakenne ja määrä

Henkilöstön määrä ja rakenne raportoidaan poikkileikkausaineistona vuoden viimeiseltä päivältä, sekä henkilötyövuosina. Voimassa olevien palvelussuhteiden määrästä on vähennetty pitkät palkattomat poissaolot (vuorotteluvapaa, opintovapaa, palkaton sairausloma, perhe- ja hoitovapaa sekä toisen tehtävän hoito samassa julkisyhteisössä). Voimassa olevia palvelussuhteita 31.12.2024 oli 261, mikä on peräti kahdeksan henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin. Luku sisältää kaikki kyseisenä ajankohtana virka- tai työsuhteessa olevat henkilöt mukaan lukien määräaikaiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset.

Taulukossa 1 on esitetty henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2024 lopussa koko- ja osa-aikaiset sekä vakinaiset ja määräaikaiset sukupuolen mukaan eriteltynä. Toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden määrä on selvästi lisääntynyt. Tämä johtuu siitä, että eri toimialoilla on pystytty täyttämään vakinaisia tehtäviä, joita on hoidettu väliaikaisjärjestelyin.

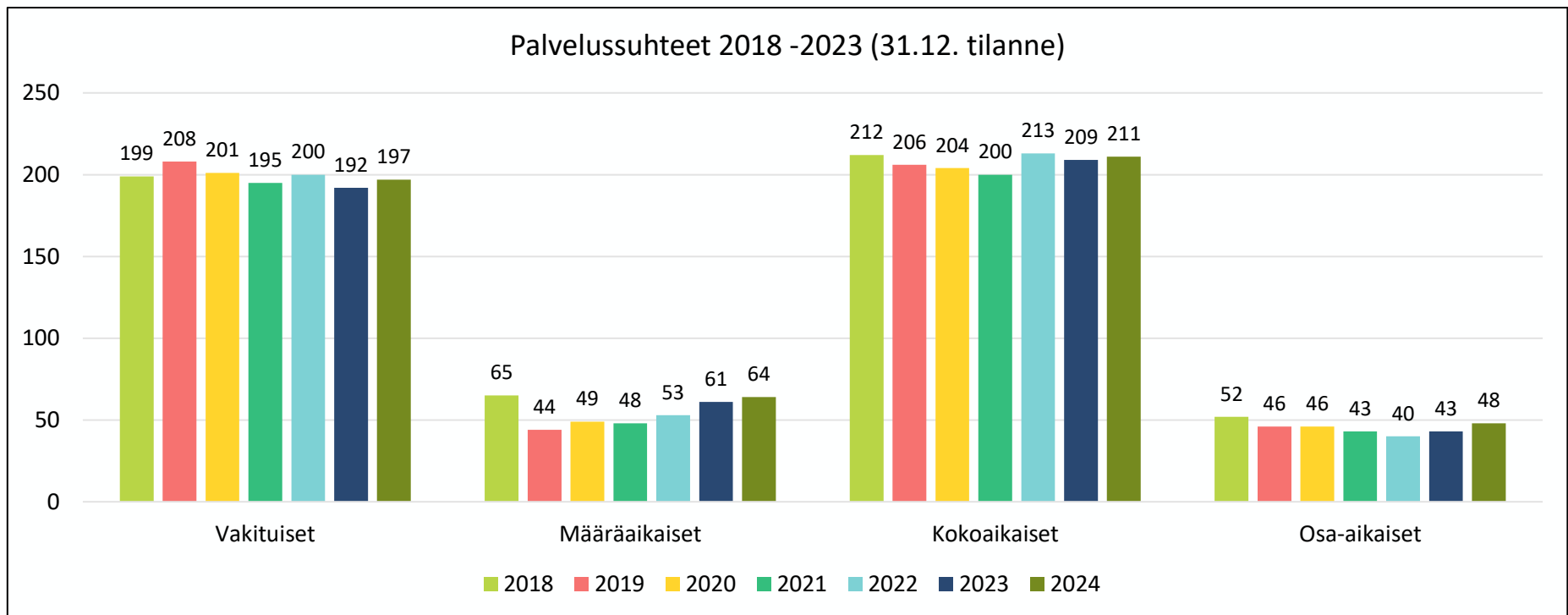
Kunnan henkilöstöstä 77,8 % on naisia ja 22,2 % miehiä. Miesten suhteellinen osuus henkilöstöstä on kasvanut edellisvuodesta noin 0,9 prosentti-yksikköä (neljä hlöä). Miesten osuus työvoimasta on jonkin verran korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (20 % vuonna 2022). Myös osa-aikaisten osuus henkilöstöstä on hieman kunta-alan keskiarvon yläpuolella (16,7 % vuonna 2022). Virkasuhteisia henkilöstöstä on noin 30 % (77 hlöä).

Palvelussuhde 31.12.2024	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta, hlöä
Toistaiseksi voimassa	154	43	197	+5
- Joista kokoaikaisia	133	38	171	+3
- Joista osa-aikaisia	20	4	24	+2
Määräaikaiset	49	15	64	+1
- joista kokoaikaisia	36	4	40	+/-0
- joista osa-aikaisia	13	11	24	+3
- Joista sijaisia	22	0	22	+1
- Muita määräaikaisia	22	4	26	+1
- Joista työllistettyjä	5	11	16	+2
- oppisopimussuhteisia	0	0	0	-1
Yhteensä	203	58	261	+8

1.1 Henkilöstörakenteen kehitys

Kuvaajassa 1 on esitetty eri palvelussuhdemuotojen kehitys vuosittain. Vakainainen henkilöstö väheni vuoden 2022 jälkeen erityisesti hyvinvointialueuudistuksen jälkeen, mutta on kääntynyt taas nousuun. Nousua selittää erityisesti vakinaisten tehtävien täyttäminen sekä pitkien sairauspoissaolojen väheneminen.

Kuvaajassa on esitetty määräaikaisten henkilöstön kokonaismäärä vuoden lopussa. Todellisuudessa lyhytaikaisia sijaisia on vuoden aikana huomattavasti enemmän.



1.2 Henkilöstörakenne toimialoittain

Kunnan organisaatiota uudistettiin 1.4.2022* alkaen. Tässä yhteydessä nuoriso-, liikunta- ja kulttuuripalvelut siirtyivät hallinto- ja elinvoimapalveluista sivistyspalveluihin, ja työllisyyspalvelut hallintopalveluista elinvoimapalveluihin. Muutos on vaikuttanut erityisesti hallinto- ja elinvoimapalvelujen henkilöstömääriin. Sivistystoimialalla sisäisten siirtojen suhteellinen merkitys on ollut vähäisempi.

Sivistystoimessa vakinaisen henkilöstön määrä on kasvanut ja määräaikaisen vastaavasti vähentynyt. Syynä on se, että pitkään täyttämättä olleita tehtäviä on saatu täytettyä ja sijaisjärjestelyjä niiden johdosta purettua. Myös ruoka- ja siivouspalveluissa on toteutettu vakinaistamisia. Elinvoimapalvelujen määräaikaisen henkilöstön määrää lisäävät erityisesti yhteiskuntatakuun perusteella työllistetyt. Lisäksi elinvoimapalveluissa aloitti 1.9.2024 kaksi määräaikaista projektityöntekijää.

Maankäytön suunnittelija on vuodesta 2023 lähtien laskettu mukaan tekninen toimialan henkilöstöön. Maankäyttö ja kaavoitus on organisatorisesti oma yksikkönsä.

Taulukossa 2 on esitetty henkilöstömäärän kehitys toimialoittain vuosina 2021-2024.

Henkilöstöä vuoden lopussa	2021	2022*	2023	2024
Hallintopalvelut	19	8	9	7
- Josta vakinaisia	11	7	8	7
- Josta määräaikaisia	8	1	1	0
Talous- ja tukipalvelut	39	38	37	41
- Josta vakinaisia	33	31	32	35
- Josta määräaikaisia	6	7	5	6
Elinvoimapalvelut	3	13	12	17
- Josta vakinaisia	3	5	5	5
- Josta määräaikaisia	0	8	7	12
Sivistyspalvelut	168	175	175	175
- Josta vakinaisia	138	135	128	133
- Josta määräaikaisia	30	35	47	42
Tekniset palvelut	14	19	20	21
- Josta vakinaisia	13	17	18	17
- Josta määräaikaisia	1	2	2	4
Yhteensä	243	253	253	261

1.3 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi (HTV 2) 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 (esim. osa-aikaisuus 50 % koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. 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.

HTV 2	2021	2022	2023	2024	Muutos % ed. vuosi
Vakinaisia	177	180	181	182	+ 0,55 %
- Joista naisia	141	141	141	141	
- Joista miehiä	35	39	40	41	
Määräaikaisia	47	60	59	71	+ 20,34 %
- Joista naisia	39	48	48	57	
- Joista miehiä	8	12	12	14	
Naiset yhteensä	181	189	189	197	+ 4,23 %
Miehet yhteensä	44	51	51	55	+ 7,84 %
Kaikki yhteensä	224	239	240	252	+ 5,00 %

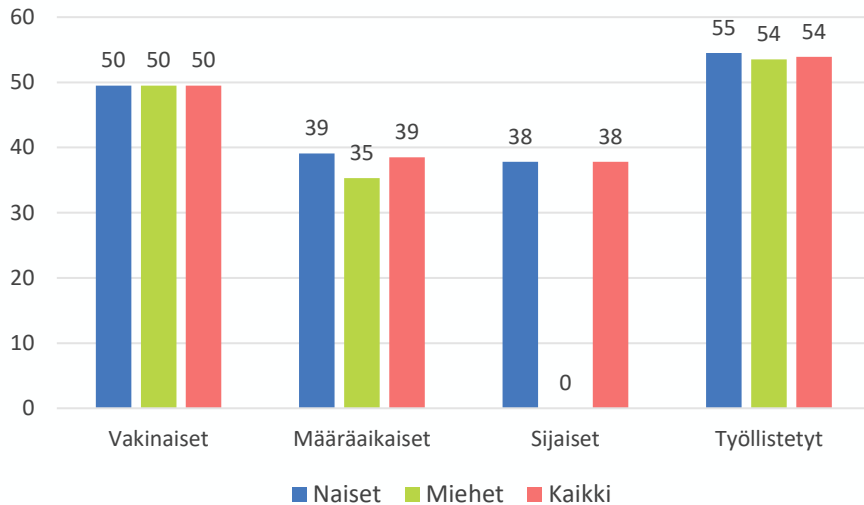
Taulukossa 3 on esitetty kunnan henkilöstövoimavarojen kehitys henkilötyövuosina. Kunnassa tehty työpanos on lisääntynyt yhteensä 5 %. Suhteessa eniten on lisääntynyt määräaikaisen työvoiman käyttö.

1.4 Henkilöstön ikärakenne

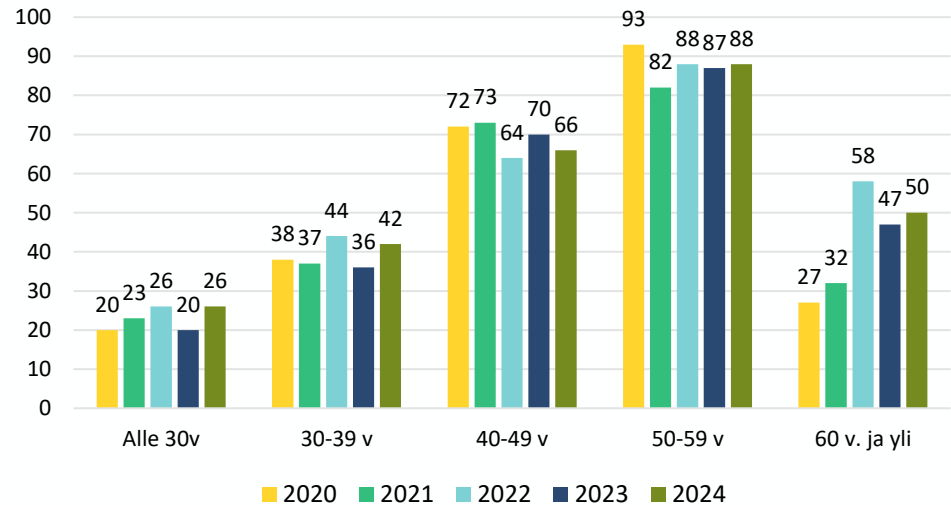
Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli noin 47,7 vuotta, mikä on 0,6 vuotta vähemmän kuin vuonna 2023. Naisten keski-ikä oli 47,3 vuotta ja miesten 49,3 vuotta. Toistaiseksi voimassa olevassa virka-/työsuhteessa olevien keski-ikä oli 49,5 vuotta, ja määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä oli 43,3 vuotta. Määräaikaista matalin keski-ikä oli sijaisilla (37,8 vuotta) ja korkein työllistetyillä (53,9 vuotta). Eri henkilöstöryhmien keski-ikä suokupuolittain jaoteltuna on esitetty kuvaajassa 2.

Kuvaajassa 3 on esitetty henkilöstön lukumäärä ikäluokittain. Kuvaajasta nähdään, että erityisesti yli 50 vuotiaiden työntekijöiden määrä on laskenut noussut edellisvuodesta. Toisaalta myös alle 40 vuotiaiden määrä on jonkin verran noussut. Henkilöstön ikääntyminen heijastuu myös organisaation eläköitymisennusteeseen, joka on esitetty jäljempänä.

Henkilöstön keski-ikä henkilöstöryhmittäin (31.12).



Henkilöstön ikärakenne (vuosittain 31.12.)



2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Taulukossa 4 on esitetty vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet viiden viime vuoden aikana. Alkaneet palvelussuhteet pitää sisällään myös määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamiset. Sisäisiä siirtoja ei ole huomioitu. Päättyneet palvelussuhteet sisältävät työllisyyspalveluiden liikkeen luovutuksella Tampereen kaupungille siirtyneet palvelussuhteet (2). Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

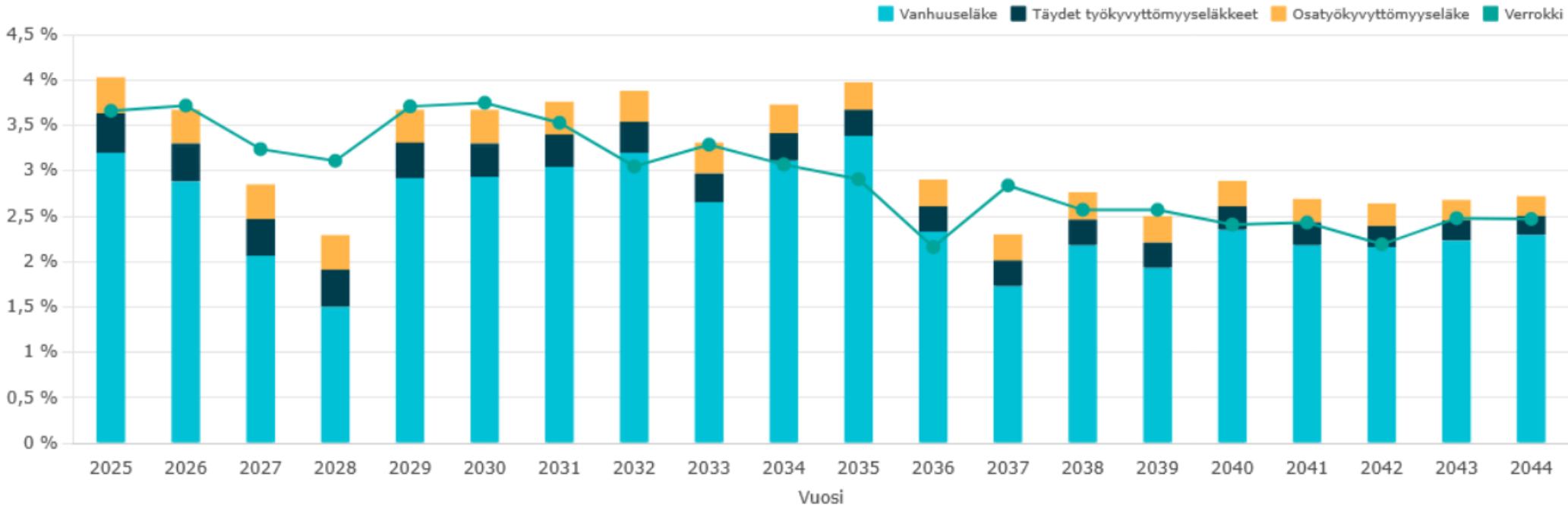
Vuonna 2023 kunnasta eläkkeelle jäi kuusi (6) henkilöä (Vuonna 2023 yksi (1) henkilö). Vanhuuseläkkeellä jääneiden keski-ikä oli 64,5 vuotta ja kaikkien eläkkeellä jääneiden keski-ikä oli 62,6 vuotta. Eläkkeelle jääneiden keski-ikää ei tietosuojaesityistä ilmoiteta, jos eläkkeelle jääneiden määrä on alle viisi.

Kuntien eläkevakuutusyhtiö Keva julkaisee kuntakohtaista eläköitymisennustetta, jonka avulla organisaatiot voivat ennakoida tulevia työvoima- ja osaamistarpeitaan, sekä henkilöstöjohtamisen haasteitaan. Ennusteen mukaan vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien yhteismäärä on vuosina 2025-2026 noin 10 henkilöä, mutta laskee vuosina 2027-2028 noin 6-7 henkilöön. Pälkäneen osalta eläköitymisennuste noudattaa pääosin kuntien keskiarvoa. On hyvä huomata, että pienessä organisaatiossa yksittäisten työntekijöiden ratkaisulla on suuri prosentuaalinen merkitys suhteessa ennustettuun. Pälkäneen kunta suhtautuu myönteisesti työurien pidentämiseen. Eläköitymisennuste on esitetty kuvaajassa 4.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus (Hlöä)	2020	2021	2022	2023	2024
Alkaneet	13	33	9	13	16
Päättyneet	21	36	12	9	16
Tulovaihtuvuus prosentti	5,2 %	13,4 %	4,5 %	6,8 %	8,1 %
Lähtövaihtuvuus prosentti	8,4 %	14,6 %	6,0 %	5,0 %	8,1 %

2.1 Henkilöstön eläköitymisennuste 2025-2044

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvaaja 4

3. Henkilöstön sairastavuus

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Tiedot henkilöstön terveysperustaisista poissaoloista saadaan Populus-järjestelmästä. Tarkemmat tiedot sairauspoissaolojen syistä saadaan Pihlajalinna työterveyden tilastoista.

Työntekijä voi äkillisen sairauden vuoksi olla pois työstä enintään viisi peräkkäistä päivää ilmoittamalla sairastumisestaan suoraan omalle esihenkilölleen. Mikäli sairaus jatkuu pidempään, tulee työntekijän toimittaa esihenkilölleen todistus työkyvyttömyydestä. Tästä johtuu, että Populus-järjestelmästä ja työterveydestä saatavat tiedot poissaolojen kokonaismäärästä eivät täysin vastaa toisiaan. Kesästä 2022 saakka myös tiedot esimiehen luvalla myönnettyistä lyhyistä sairauspoissaoloista on toimitettu kuukausittain työterveyteen tilastoinnin laadun parantamiseksi.

Vuonna 2024 terveysperustaisia poissaoloja kertyi Populuksen tietojen mukaan **5254** kalenteripäivää, mikä on 975 päivää enemmän kuin vuonna 2023. Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksella myönnettiin **2687** poissaolopäivää (+423 päivää), ja esimiehen luvalla 720 poissaolopäivää (- 75 päivää). Keskimäärin poissaoloja oli **20,8 pv** / henkilötyövuosi (17,8 vuonna 2023). Poissaoloprosentiksi muodostui **5,81** (5,21 % vuonna 2023). Pihlajalinna Työterveyden tietojen mukaan kokonaan ilman poissaoloja oli **35 %** henkilöstöstä, mikä on täsmälleen sama kuin vuonna 2023. Työterveyden käyntejä toteutui yhteensä **1773 kpl**, kun vuonna 2023 käyntejä kertyi 1362 kpl.

Lyhyet 1-3 pv ja 4-29 pv poissaolot vähenivät jonkin verran edellisvuodesta. Sen sijaan yli 30 pv ja yli 60 pv poissaolot lisääntyivät selvästi. 90-180 päivän poissaoloja ei toteutunut lainkaan, mutta yli 180 päivän poissaolot lisääntyivät edellisvuodesta. Työ- tai vapaa-ajan tapaturmasta johtuvia poissaoloja kertyi **264** kalenteripäivää (321 kalenteripäivää vuonna 2023). Työterveyden tietojen mukaan työtapaturmasta johtuvia käyntejä kirjattiin yhteensä **17 kpl**, kun vuonna 2023 vastaava määrä oli 8 kpl. Tästä voidaan päätellä, että vaikka työtapaturmia sattui lukumäärällisesti enemmän kuin edellisvuonna, ne johtivat keskimäärin lyhyempään poissaoloon. Kuntoutuspäiviä ei toteutunut vuonna 2024 yhtäkään.

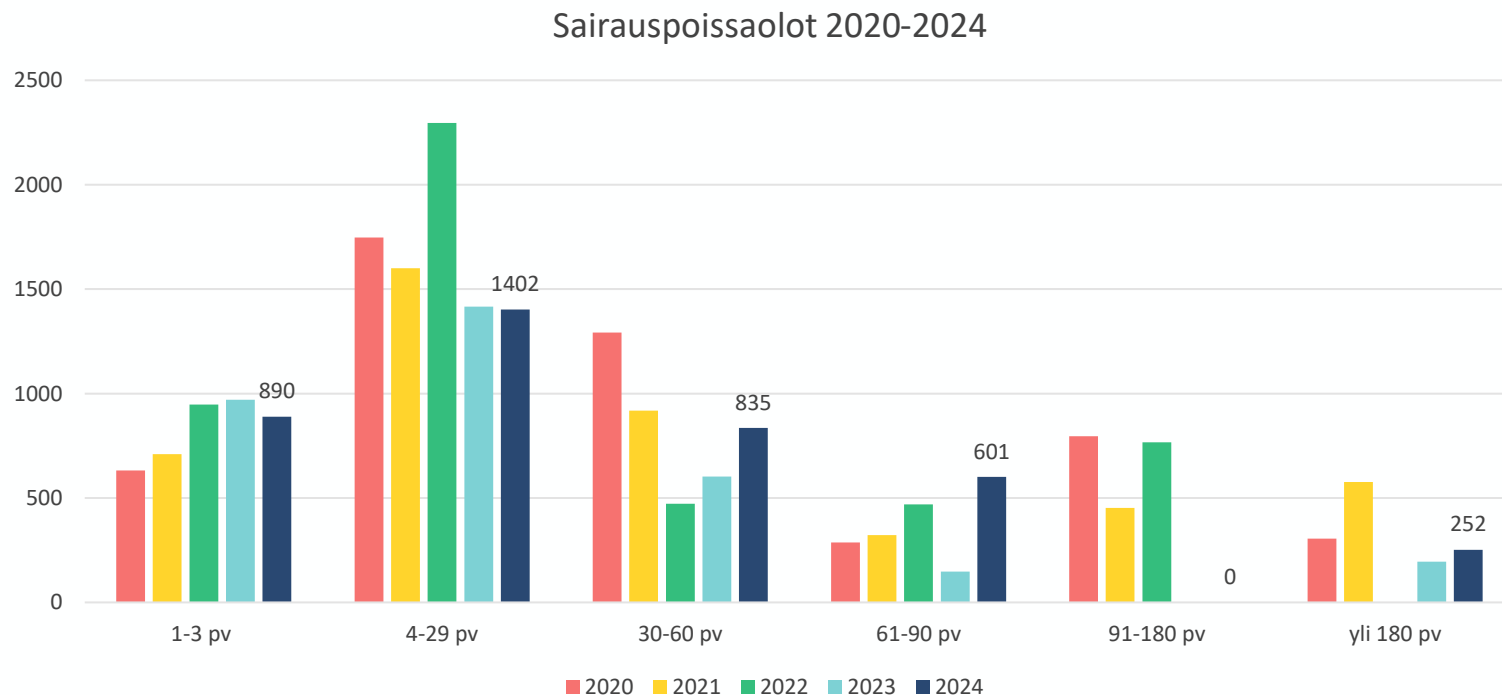
3.1 Terveysperustaiset poissaolot kalenteripäivinä

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Yhteensä	3 821	4 647	5 059	4580	4952	4279	5254
- Joista lääk./th todistuksella	2501	3005	2954	2558	2372	2264	2687
- Joista esimiehen luvalla	395	408	551	575	1030	795	720
työtapaturmat	89	47	35	64	207	321	264
kuntoutus	10	5	0	231	106	55	0
kuntoutustuki	0	0	0	92	306	59	0
Sairauspoissaoloja keskimäärin/henkilötyövuosi	15,7	19,6	22,8	20,4	20,7	17,8	20,8
Poissaoloprosentti	4,53 %	5,45 %	6,18 %	5,53 %	5,98 %	5,21 %	5,89 %
Henkilötyövuosi (HTV2)	244	237	222	224	239	240	252

Taulukko 5: Terveysperustaiset poissaolot (lähde: Populus)

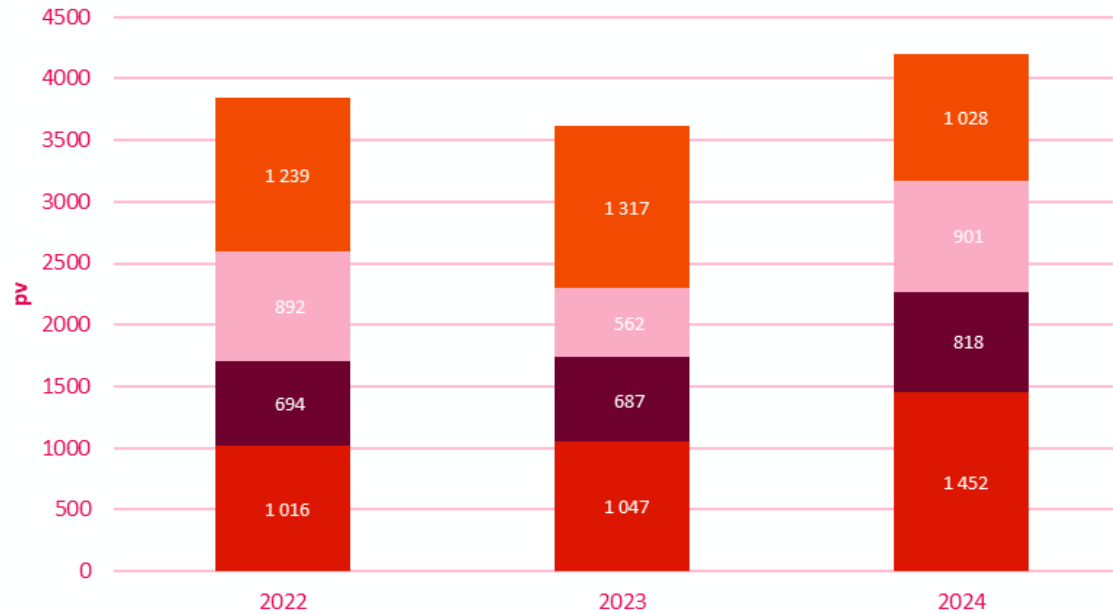
3.2 Terveysperustaiset poissaolot työpäivinä

Kuvaajassa 5 on esitetty terveysperusteiset poissaolot työpäivinä kunnan HR-järjestelmä Populuksen tietojen mukaan. Kuvaajassa 6 ja taulukossa 6 (seuraava sivu) on puolestaan esitetty sairauspoissaolot työpäivinä sekä sairastuneiden määrät kvartaaleittain siten kuin ne on tilastoitu Pihlajalinna Työterveydessä. Kuvaajista nähdään, että erityisesti pidempiä poissaoloja oli huomattavasti enemmän kuin vuotta aiemmin. Sairastuneiden määrä ei kuitenkaan lisääntynyt oleellisesti. Lyhyemmät poissaolot olivat puolestaan vähentyneet.



Kuvaaja 5: Terveysperustaiset poissaolot pituuden mukaan (lähde: Populus)

3.3 Sairauspoissaolot ja sairastuneet kvartaaleittain



Sairastuneiden määrä
(eri henkilöä)

	2022	2023	2024
■ Q1	72	109	111
■ Q2	55	90	67
■ Q3	91	68	78
■ Q4	116	106	118

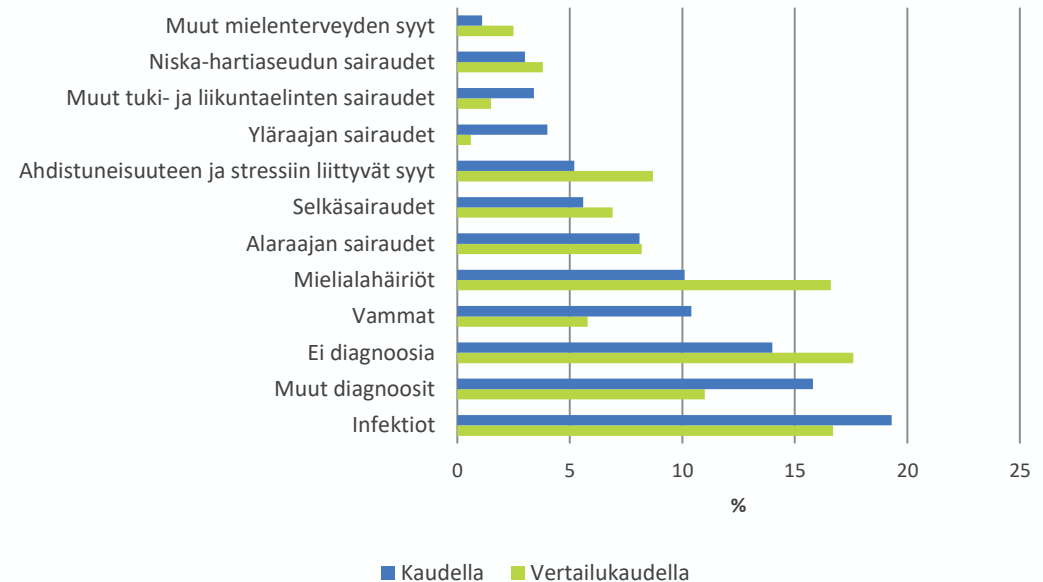
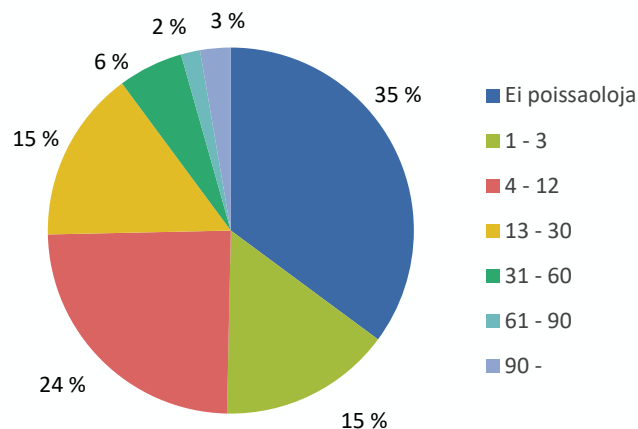
*Vuoden 2022 luvuissa ovat mukana poissaolot esimiehen luvalla Q3-Q4. Vuodet 2023 ja 2024 ovat keskenään vertailukelpoisia.

3.5 Terveysperustaiset poissaolot diagnoosiryhmittäin

Diagnoosiryhmittäin tarkasteltuna yleisin sairauspoissaolojen syynä olivat erilaiset infektiosairaudet, erityisesti hengitystieinfektiot kuten keuhkokuume ja mykoplasma. Infektiosairauksista johtuvat poissaolot lisääntyivät jonkin verran edellisvuodesta. Myös vammoista, tules- ja yläraajan sairauksista johtuvat poissaolot lisääntyivät jonkin verran. Sen sijaan erilaisiin mielenterveyden ongelmiin liittyvät poissaolot vähenivät selvästi kautta linjan.

Ei diagnoosia-ryhmään kuuluvat esimiehen luvalla poissa olleet, jotka ovat ensi kertaa mukana työterveyshuollon tilastossa koko kalenterivuoden ajalta. Eri diagnoosiryhmien osuus poissaoloista on esitetty kuvaajassa 8.

Kokonaan ilman poissaoloja oli 35 % työvoimasta, mikä on täsmälleen sama osuus kuin 2023. 1-3 päivää sairastaneiden määrä väheni 5 %-yksikköä, kun taas 13-30 päivää sairastaneiden osuus lisääntyi 4 %-yksikköä (kuvaaja 7).



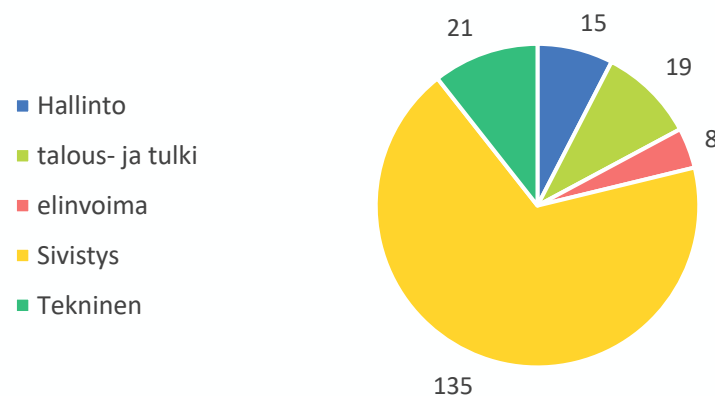
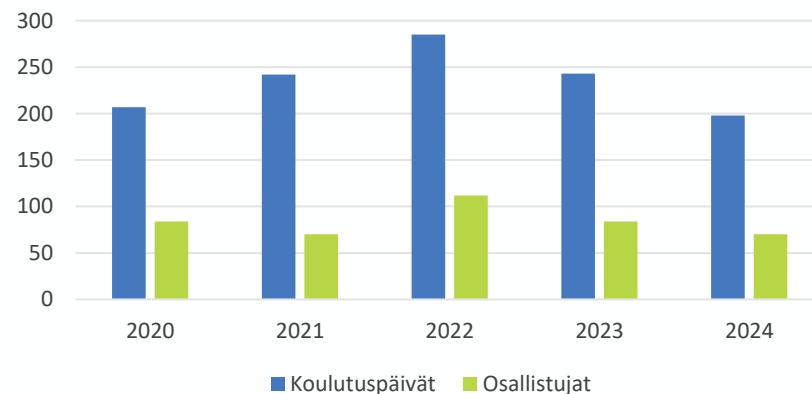
4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstölle laaditaan vuosittain koulutussuunnitelma, jossa arvioidaan henkilöstön ammatillisen osaamisen vaatimuksia tulevalle vuodelle. Esimiehet päättävät alaistensa osalta koulutukseen osallistumisesta ja myöntävät osallistumisoikeuden koulutukseen Populus-järjestelmässä. Koulutukseen osallistuminen on pääosin työajalla tapahtuvaa, palkallista koulutusta. Kunta-alalla hyväksytyssä suosituksessa henkilöstön kehittämisestä kehittämisen menetelminä on mainittu perehdyttäminen, ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus), mentorointi, yhteinen koulutus tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämiseksi sekä ammattiyhdistyskoulutus. Jälkimmäinen toteutetaan yhteistoimintakoulutuksena, luottamusmieskoulutuksena sekä työsuojelukoulutuksena.

Kunnalla on oikeus hakea koulutussuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta koulutuskorvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Vuonna 2023 koulutuskorvausta haettiin **129** koulutuspäivältä yhteensä **2432,58 euroa**. Koulutuskorvauksen määrää nousee, kun mahdollisimman moni työntekijä kouluttautuu vähintään kolmena päivänä vuodessa. Yksittäisten työntekijöiden runsas kouluttautuminen sen sijaan ei nosta koulutuskorvauksen määrää.

Kokonaisia koulutuspäiviä toteutui vuonna 2023 kaikkiaan **198** päivää, mikä on noin 40 päivää vähemmän kuin vuonna 2023. Koulutuksiin osallistui **70** työntekijää, kun vuonna 2023 osallistujia oli 84. Eniten koulutuspäiviä kertyi sivistystoimessa (135 päivää ja 42 osallistujaa). Henkilötyövuosiin suhteutettuna koulutuspäiviä kertyi koko organisaation tasolla **0,78** päivää / HTV (0,99 vuonna 2023).

Kuvaajassa 9 on esitetty koulutuspäivien ja osallistujien määrän kehitys vuosittain. Kuvaajassa 10 on esitetty koulutuspäivien määrän jakautuminen toimialoittain vuonna 2024.



5. Henkilöstökustannukset

Vuoden 2024 alustavan tuloslaskelman mukaan henkilöstön palkkoja maksettiin yhteensä **9 971 859** euroa, mikä on noin 4,85 % enemmän kuin edellisvuonna. Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut puolestaan vähenivät noin -1,46 prosenttia. Kaikkiaan henkilöstökulut kasvoivat noin 3,61 prosenttia. Maksetut palkat sisältävät sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden palkat sekä muut palkkiot (esim. kokouspalkkiot). Summa sisältää myös loma-, sairaus- ja koulutusajan palkat sekä perhevapaiden palkat. Lisäksi summassa on huomioitu henkilöstömenojen korjauserät, kuten kunnalle maksetut sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset, jotka vaikuttavat henkilöstömenoja vähentävästi.

Sijaisten palkkojen osuus nousi merkittävästi viimevuodesta, mitä selittää erityisesti sairauspoissaolojen lisääntyminen. Lyhytaikaisista sijaisuuksista kertyy ylimääräisiä palkkakustannuksia, koska vakinainen työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaan ensimmäiseltä 60 arkipäivältä. 60-120 arkipäivää kestävänsä sairauspoissaolon ajalta maksetaan 2/3 osa palkasta, ja yli 120 päivän poissaolosta ei makseta palkkaa. Sairausajan palkkaa maksettiin yhteensä **381 542** euroa, mikä on 22,16 % enemmän kuin vuosi sitten. Palkallisia sairauspoissaolopäiviä kertyi **3663** työpäivää, mikä on 610 päivää enemmän kuin vuonna 2023. Sairausajan palkan lisäksi sairastamisen kustannuksiin vaikuttaa mahdollisten sijaisten tarve. Puhtaasti sairaslomasijaisten palkkoihin kului **124 134** euroa. Kaikkiaan erilaisten sijaisten palkkoja maksettiin yhteensä **855 473** euroa (+10,33 %).

Loma-ajan palkkaa maksettiin yhteensä **738 834** euroa, mikä on 22,68 prosenttia enemmän kuin 2023. Toisaalta jaksotettujen palkkojen ja palkkioiden osuus väheni selvästi edellisvuodesta. Perhevapaiden palkkoja maksettiin **11 960** euroa.

Henkilöstökustannukset

Henkilöstö- kustannukset	2020	2021	2022	2023	2024	Muutos ed. vuoteen
Maksetut palkat yhteensä	- 8 163 201 €	- 8 402 047 €	- 8 916 566 €	- 9 510 475 €	- 9 971 859 €	4,85 %
- Josta sijaisten palkat	-428 314 €	- 576 704 €	-753 493 €	- 775 398 €	- 855 473 €	10,33 %
- Josta sairausajan palkat	-343 827 €	- 316 866 €	- 405 589 €	- 312 333 €	- 381 543 €	22,16 %
- josta perhevapaiden palkat	- 27 480 €	- 24 752 €	- 13 308 €	- 15 565 €	- 11 960 €	-23,16 %
- josta vuosiloma-ajan palkat	- 539 699 €	- 589 267 €	- 533 602 €	- 602 241 €	- 738 834 €	22,68 %
- josta koulutusajan palkat	- 18 145 €	- 23 380 €	- 39 479 €	- 30 174 €	- 23 260 €	-22,91 %
Työnantajan eläke- ja muut sosiaali- vakuutusmaksut	- 2 325 556 €	- 2 379 947 €	- 2 496 398 €	- 2 318 430 €	- 2 284 491 €	-1,46 %
Terveyspalvelujen osto (ei huomioitu KELA- korvausta)	- 91 006 €	- 80 452 €	- 96 177 €	- 123 775 €	- 216 075 €	74,57 %
Koulutuspalveluiden osto	- 20 044 €	- 30 698 €	- 49 335 €	- 44 405 €	- 40 540 €	-8,70 %

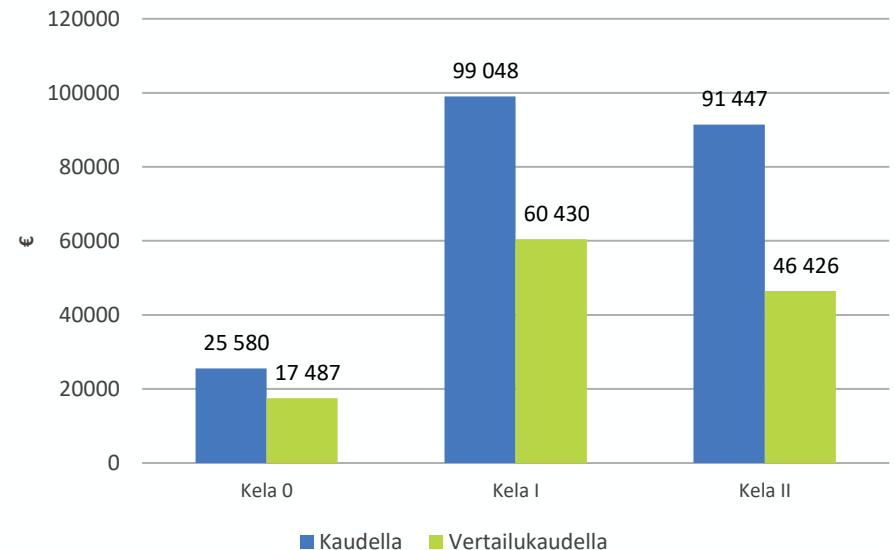
Taulukko 7: Henkilöstökustannukset

5.1 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannuksia tarkastellaan Kela-luokittain. Kela I-luokkaan kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Kela II-luokkaan kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Kela I-luokassa korvauksen osuus on 60 % ja Kela II-luokassa 50 %. Kela 0 –luokkaan kohdistuu muu työterveyshuollon kustannus, josta työnantaja ei voi hakea kelakorvausta (mm. ajanvaraus). Järjestelmän tarkoitus on kannustaa työnantajia panostamaan erityisesti ennaltaehkäisevään työterveystoimintaan.

Vuonna 2024 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat **216 075 euroa**. Tämä tarkoittaa noin 828 euroa jokaista työntekijää kohden. Prosentuaalisesti eniten (96,97 %) kasvua oli KELA II – luokassa, jossa kasvoivat erityisesti lääkäripalveluiden (23,6 %) ja laboratoriapalveluiden (11,7 %) kustannukset. Kustannusten kasvua selittää pitkälti Pihlajalinnan palveluiden hinnankorotukset, jotka astuivat voimaan loppuvuodesta 2023. Toisaalta sairaudenhoidon tarve kasvoi selvästi vuonna 2024 korkean influenssa-, mykoplasma- ja keuhkokuume-esiintyvyyden vuoksi. Esimerkiksi keuhkokuivia määrättiin työterveydessä poikkeuksellisen paljon. Kela I-luokassa kulut kasvoivat noin 63,91 prosenttia ja Kela 0-luokassa 46,28 prosenttia. Myös Kela I luokassa kasvu oli suurinta lääkäripalveluissa (15,6 %). Kela 0 –luokassa suurin kustannuserä on ajanvarauksen (puhelinpalvelu) kustannukset.

Kunnan työterveyshuollon järjestämisestä saatava korvaus on noin 105 000 euroa, mikä on noin 57 prosenttia edellisvuotta enemmän. Kelan korvaus huomioiden työterveyshuollon nettokustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä noin 111 000 euroa. Vuonna 2023 nettokustannukset olivat noin 67 000 euroa.



Kuvaaja 11: Työterveyshuollon kustannukset Kela-luokittain (€)

5.2 Muut henkilöstöinvestoinnit

Kunnan Tyhy-toiminnan periaatteet ja henkilöstöedut uudistettiin vuonna 2023, ja niitä on sovellettu täysimääräisesti vuoden 2024 alusta lukien. Etuihin kuuluu virkistys- ja kulttuurietu (e-passi), kunnan kuntosalien ilmainen käyttöoikeus (aikaisemmin 50e/v/hlö), ilmainen jokaviikkoinen liikuntavuoro sekä kahvietu. Lisäksi toimialoja ohjeistetaan varaamaan työyksiköiden käyttöön tyhy-määrärahaa 50e/työntekijä. Kunta myös järjestää yhden kaikille työntekijöille avoimen tapahtuman vuodessa.

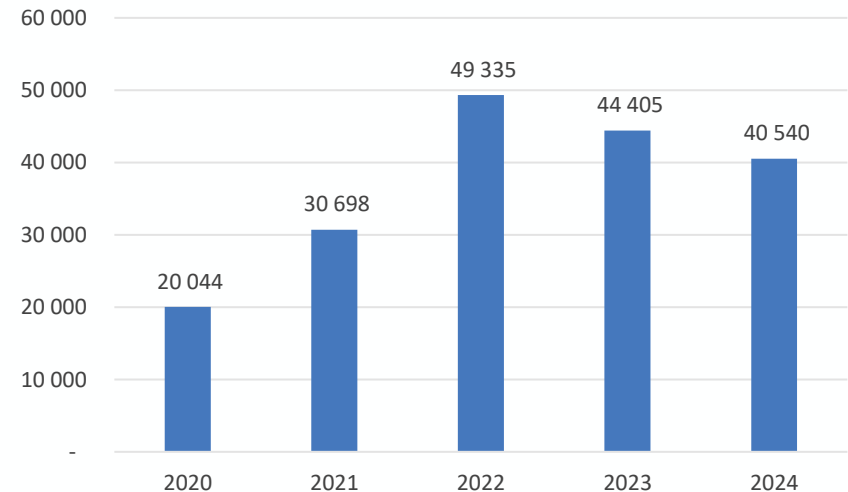
Sekä E-passin että kuntosalin käyttäjät lisääntyivät selvästi, kun tyhy-toiminnan ehtoja päivitettiin. Aikaisemmin kuntosalin käyttömaksu oli henkilöstölle 50e vuodessa. E-passiin puolestaan sisältyi 50 % omavastuuosuus. E-passi -edun kustannukset työnantajalle olivat noin **18 400** euroa. E-passin arvo on edunsaajalle 100e vuodessa ilman omavastuuta. Kahviedun kustannus oli noin **11 000** euroa.

Henkilöstön koulutuspalveluja ostettiin **40 540** eurolla (-8,7 % edellisvuoteen verrattuna). Kunta otti käyttöön kesällä 2023 Eduhouse- verkkokoulutuspalvelun, jonka kautta käyttäjät voivat kiinteällä kuukausihinnalla osallistua moniin kunta-alan verkkokoulutuksiin, tai suorittaa verkkokursseja omaan tahtiin työn ohella. Palvelu vähentää tarvetta siten hankkia yksittäisiä koulutuksia. Yksittäin ostettuna yhden kahden tunnin koulutuksen hinta olisi noin 150 – 250 euroa/hlö. Verkkokoulutuspalvelu on käytössä noin 20:llä asiantuntija- tai esihenkilötehtävissä toimivilla.

Koulutusajan palkkaa maksettiin yhteensä **23 260** euroa.

Etuuksien käyttäjät (hlö)	2023	2024
Epassi	109	182
Kuntosali	26	84

Taulukko 8: Henkilöstöetujen käyttömääriä



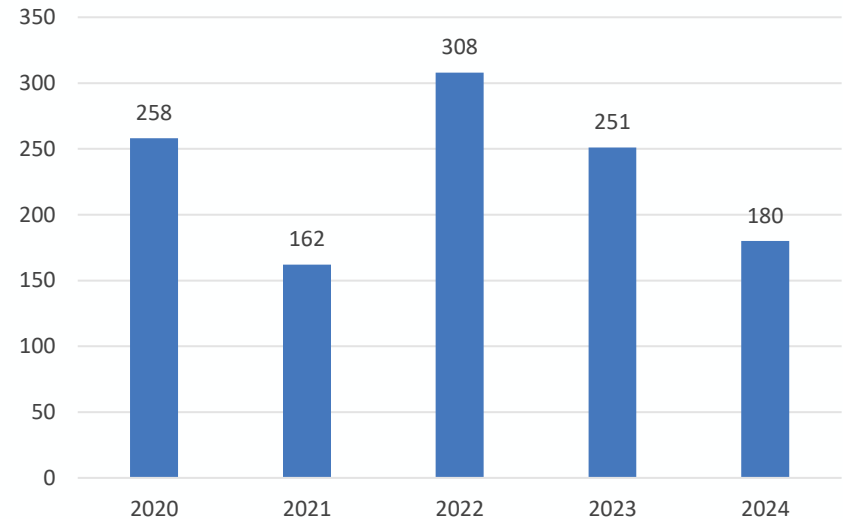
Kuvaaja 12: Koulutuspalvelujen ostot 2020-2024 (€)

6. Henkilöstön palkitseminen ja työaikajoustot

Kunnassa on käytössä harkinnanvaraisten palkattomien vapaiden kannustinjärjestelmä, jonka ehdot ovat jonkin verran vaihdelleet eri vuosina. Vuodesta 2018 saakka nykymuotoisen mallin mukaan jokaista kannustinjärjestelmän perusteella pidettyä palkatonta vapaapäivää kohden saa vastineeksi yhden palkallisen vapaapäivän. Vapaaehtoisten palkattomien vapaiden antamisen edellytyksenä on, että yksikössä ei tarvita palkata vapaan ajalle sijaista, eikä niiden vuoksi synny ylitöitä tai muita ylimääräisiä henkilöstökustannuksia. Tästä syystä kannustinmallin mukaisia vapaita ei ole aina voitu myöntää. Työyksiköitä kuitenkin kannustetaan vapaiden hyödyntämiseen erityisesti tilanteissa, joissa uudelle työntekijälle ei ole ehtinyt kertyä palkallista lomaa. Kannustinmallin perusteella haettavien palkattomien vapaiden pitämisestä on sovittava etukäteen esimiehen kanssa, eikä palkkiovapaita voi pitää ennen kuin siihen oikeuttavat palkattomat vapaat on pidetty. Vuonna 2024 kannustinmallin mukaisia palkattomia vapaita myönnettiin **180** työpäivää. Etua hyödynsi kaikkiaan **36** henkilöä.

Etätöiden tekeminen tuli mahdolliseksi vuoden 2020 aikana, kun koronapandemian vuoksi työpaikoilla tapahtuvia kontakteja tuli vähentää. Tätä ennen etätyöpäiviä ei tilastoitu järjestelmällisesti. Nykyään etätyöt tulee anoa ja hyväksyä Populus-järjestelmässä. Kunnassa on myös laadittu etätyön periaatteet, ja etätyötä säännöllisesti tekevien kanssa laaditaan etätyösopimus. Vuonna 2024 etätyömahdollisuutta käytti **37** eri työntekijää ja etätyöpäiviä kertyi **1102** työpäivää. Vuonna 2023 vastaavat luvut olivat 32 työntekijää ja 833 työpäivää. Etätöiden tekeminen tulee olemaan mahdollista jatkossakin, ja sen käyttö yleistynee entisestään.

Kunnassa on käytössä aloite- ja kertapalkkiot, joita voidaan myöntää poikkeuksellisen hyvistä työsuorituksista tai uusien tehokkaampien tai turvallisempien työmenetelmien kehittämisestä. Vuonna 2023 ei maksettu erillisiä kerta- tai aloitepalkkioita.



Kuvaaja 13: Vapaaehtoiset palkattomat vapaat 2020-2024

7. Henkilöstön palkkaus

KVTES:n ja TS:n piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

- 1.6.2024 yleiskorotus 2,27 %
- 1.6.2024 paikallinen järjestelyerä 0,73 % (0,4 % + 0,33 %)
- 1.6.2024 kehittämisohjelmaerä 1,0 %

OVTES:n piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat korotukset:

- 1.5.2024 yleiskorotus 0,77 %
- 1.6.2024 yleiskorotus 1,5 %
- 1.6.2024 paikallinen järjestelyerä 0,73 % (0,4 % + 0,33 %)
- 1.6.2024 Kehittämisohjelmaerä 1,0 % (Osio G)
- 1.6.2024 kehittämisohjelmaerä 0,6 % (Osiot B-F)

Lisäksi OVTES osioiden B-F uusien sopimusmääräysten vaikutuksiin kohdennettiin kehittämisohjelmaerää 0,32 % (keskitetty erä)

7.1 Palkkaero

Taulukossa 9 on esitetty kokoaikaisten, vakituksessa palvelussuhteessa olevien keskimääräiset kokonaisansiot sopimusaloittain. Palkkaero ilmaisee sukupuolten keskiansioiden suhteellisen erotuksen. Palkkaero kaventui kaikilla sopimusaloilla edellisvuodesta. Teknisellä toimialalla palkkaero on naisten näkökulmasta positiivinen. KVTES:n osalta palkkaero kaventui edellisvuodesta 2,58 %-yksikköä ja OVTES:n osalta 2,13 %-yksikköä. Syynä palkkaeron kaventumiseen on keväällä 2024 voimaan tulleiden palkankorotusten ja järjestelyerien kohdentuminen.

Sopimusala	naiset, lkm	kokonaisansio e/kk, naiset	Muutos ed. vuoteen %	Miehet, lkm	kokonaisansio e/kk, miehet	muutos ed. vuosi	Palkkaero, %
KVTES	83	2 789,31 €	4,41 %	17	3 626,00 €	0,91 %	-23,07 %
OVTES	52	3 835,72 €	2,99 %	10	4 182,99 €	0,60 %	-8,30 %
TS		3 879,26 €	4,92 %	10	3 455,03 €	6,20 %	12,28 %
YHTEENSÄ		3 207,30 €	7,47 %	37	3 730,33 €	1,25 %	-14,02 %

8. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Kunnan yhteistyötoimikuntaan kuuluvat kunnan johtoryhmä ja työsuojelupäällikkö. Henkilöstön edustajina ryhmässä ovat edustajat JHL:n, JUKO:n, Tehyn ja Superin paikallisyhdistysten edustajat, sekä työsuojeluvaltuutettu. Työnantajan ja työntekijöiden edustus on näin tasavertainen. Kesäkuuhun 2023 saakka yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi JUKO:n luottamusmies. Syksystä 2023 puheenjohtajana on toiminut kunnanjohtaja. Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja sihteerinä toimii hallintojohtaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2024 kuusi kertaa. Vuoden aikana yhteistoiminnassa käsiteltiin normaaliin tapaan edellisen vuoden tilinpäätös ja henkilöstökertomus sekä hyväksyttiin seuraavan vuoden henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Lisäksi yhteistoiminnassa käsiteltiin mm. TS-tes:n TVA-työn käynnistämistä sekä koulunkäynnin ohjaajien lomauttamisen periaatteita. Vuoden 2024 palkkaratkaisuun liittyvien järjestelyerien jakoa käsiteltiin sekä yhteistyötoimikunnassa, että sitä varten erikseen nimetyissä pienryhmissä. Vuonna 2023 aloitetut TE24-uudistukseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut saatiin päätökseen, kun Tampereen seudun työllisyysalue aloitti toimintansa 1.1.2025. Pälkäneen kunta käynnisti myös koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut (kh 17.11.2024 § 179).

Yhteistyötoimikunnan tehtäviin kuuluu myös työsuojelun yhteistoiminta (sopimus 10.10.2018 § 13). Työsuojelun yhteistoiminta-asioita käsitellään ensisijaisesti välittömänä yhteistoimintana esimiehen ja työntekijän kesken. Tällöin työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn tarpeen mukaan. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään edustuksellisenä yhteistoimintana yhteistyötoimikunnassa. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. Työsuojelupäällikkö on työnantajan edustaja, jonka tehtävänä on avustaa työnantajaa ja ohjeistaa esimiehiä työsuojeluasioissa.

Vuonna 2024 toteutettiin työpaikkaselvityksen Pälkäneen kunnanvirastolla, Työllisyyspalveluissa (Kostiakeskus ja Harjun paja) sekä Kostianvirran yhtenäiskoululla (yläaste ja lukio). Työsuojeluvaltuutettu on myös tavannut säännöllisesti työsuojelupäällikköä. Lisäksi yhteistyötoimikunta käsittelee säännöllisesti kunnassa tehdyt läheltä piti- ja työtapaturmailmoitukset sekä työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä koskevan vuosiselvityksen.



Valmistelu ja lisätiedot:

Mikko Salmela, hallintojohtaja
p. 050 523 1233
mikko.salmela@palkane.fi

