

TAMMELAN KUNTA

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

Kunnanhallitus 24.03.2025

Yhteistyötoimikunta xx.xx.2025

Kunnanvaltuusto xx.xx.2025



SISÄLLYS

1 KUNNANJOHTAJAN KATSAUS.....	4
2 TAUSTATIETOA.....	5
3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT.....	5
3.1 Henkilöstömäärä.....	5
Henkilöstö palvelusuhteen mukaan	5
3.1.1 Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain	6
3.1.2 Vakinaisen henkilöstön määrän kehitys	6
3.1.3 Määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys	7
3.1.4 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain	7
3.1.5 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen palvelusuhteen mukaan	8
3.1.6 Yleisimmät ammattinimikkeet.....	8
3.1.7 Henkilöstön sukupuolijakauma.....	8
3.2 Henkilötyövuodet	9
3.3 Vuosityöajan jakautuminen.....	9
3.3.1 Henkilöstön työajan jakaantuminen	9
3.4 Henkilöstön ikärakenne	10
3.4.1 Vakituisen henkilöstön ikärakenne	10
3.4.2 Koko Henkilöstön ikärakenne kymmenvuotisikäryhmittäin	10
4 KEHITTÄMINEN	11
4.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
4.1.1 Henkilöstön koulutuspäivät toimialoittain	11
4.1.2 Koulutukseen osallistuneiden määrä ja koulutuskustannukset	12
5 HENKILÖSTÖN TOIMINTA- JA AIKAANSAANNOSKYKYRAKENNE JA SITOVUUS.....	12
5.1 Terveysperusteiset ja muut poissaolot	12
5.1.1 Terveysperusteiset poissaolot.....	12
5.1.2 Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain.....	13
5.1.3 Sairauspoissaolojen kehitys	13
5.1.4 Työtapaturmat	13
5.1.5 Henkilöstön vapaaehtoiset palkattomat vapaat.....	14
5.1.6 Henkilöstön poissaolopäivien jakaantuminen syyn mukaan	14
5.1.7 Henkilöstön poissaoloeurojen jakaantuminen poissaolotyyppin mukaan	14



5.2	Henkilöstön vaihtuvuus.....	15
5.2.1	Alkaneet ja päätyneet palvelusuhteet sekä prosentuaalinen vaihtuvuus.....	15
5.3	Henkilöstön eläköityminen.....	15
5.3.1	Henkilöstön eläkkeelle siirtyminen	15
5.3.2	Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	15
5.3.3	Eläkemaksut.....	15
5.3.4	Kevan ennustettu eläkepoistuma 2024–2037	16
6	VAIKUTUKSET TOIMINTAAN JA TULOSSIIN (VAIKUTTAVUUS)	17
6.1	Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	17
6.1.1	Työvoimakustannukset ja muutos edelliseen vuoteen.....	17
6.1.2	Henkilöstömenojen kehitys.....	18
6.1.3	Työhyvinvointi eli Tyky -toiminta	19
6.1.4	Työterveyshuolto	19
6.2	Yhteistoiminta ja työsuojelu	20
6.3	Palkitseminen	20
6.3.1	Palkkaus	20
6.3.2	Palkkauksen rakenne keskimäärin sopimusaloittain kokoaikaiset.....	20
6.3.3	Palkankorotukset vuonna 2024	21
6.3.4	Henkilökohtaiset lisät ja niiden osuus tehtäväkohtaisestapalkasta.....	21
6.3.5	Kertaluontoiset HK-lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön	21
6.3.6	Kehittämispalkinto	22
6.3.7	Aktivointiraha	22
6.3.8	Palkitseminen oman kunnan palvelusta 20, 30 ja 40 vuoden palveluksen jälkeen	22
7	YHTEENVETO	22

1 KUNNANJOHTAJAN KATSAUS

Vuosi 2024 oli työntäyteinen, isojen hankkeiden ja muutosten vuosi. Esimerkiksi uusi yhtenäiskoulu ja TE-uudistus ovat olleet vahvasti läsnä koko vuoden ajan. Vuosi on edellyttänyt hyvää ja osaavaa työpanosta kaikkien työtehtävien osalta sekä kykyä katsoa tuleville vuosille ja vuosikymmenille, jotta kuntaa on voitu kehittää mahdollisimman tarkan tiedon valossa.

Henkilövaihdokset olivat läsnä runsaasti vuoden 2024 aikana. Vaihdot ovat edellyttäneet joustavuutta työtehtävien parhaan mahdollisen edistämisen varmistamiseksi. Katseet vuotta 2025 kohden ovat kuitenkin olleet positiivisia ja tarmokkaita.

Tammelan kuntastrategia painottaa henkilöstön motivoituneisuutta, avuliaisuutta ja vastuullisuutta. Näihin periaatteisiin nojautuen varmistamme sen, että kuntalaiset saavat tarvitsemansa palvelun laadukkaasti ja luotettavasti. Henkilöstön hyvinvoinnin, työssä viihtymisen ja työssä jaksamisen vahvistaminen on meidän jokaisen tärkeä tehtävä.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on mahdollista hyvillä edellytyksillä Tammelan kunnassa. Kunnan hankkima koulutuslisenssi antaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden ylläpitää ja kehittää omaa osaamistaan. Esimerkiksi lainsäädännön uudistuminen edellyttää osaamisen päivittämistä vastaamaan riittävällä tavalla ajantasaisinta tietotasoa.

Kiitos henkilöstölle vuoden 2024 aikana tehdystä työstä Tammelan kunnan, kuntalaisten, yrittäjien, vapaa-ajan asukkaiden ja kaikkien sidosryhmien hyväksi. Jatketaan toimivaa yhteistyötä myös vuonna 2025.

Juuso Alatalo

Kunnanjohtaja

2 TAUSTATIETOA

Tämä henkilöstökertomus on laadittu 31.12.2024 Tammelan kunnan henkilöstötilanteen mukaisesti. Vuonna 2021 KT eli kuntatyönantajat antoi kunnille uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan, jossa esitetään viisi valtakunnallisesti kerättävää tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat 1. henkilötyövuodet, 2. henkilötön ikärakenne, 3. vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, 4. sairauspoissaolot ja 5. koulutuspäivät. Tammelan henkilöstökertomuksessa nämä viisi tunnuslukua toteutuvat. Suosituksessa käytetään viitekehystä, jossa on sovellettu sekä Työterveyslaitoksen henkilöstötilin-päätös mallia, että henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta kuvaavia malleja. Raportti jakautuu neljään osaan: Henkilöstövoimavarojen kuvaamiseen, henkilöstön kehittämistoimenpiteiden kuvaamiseen, henkilöstön aikaansaannoskyvyn tarkasteluun sekä henkilöstöjohtamisen tulosten vaikutusten arviointiin.

Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Kuntien henkilöstöön kohdistuvat kehittämistoimenpiteet kuvataan kunnan omista lähtökohdista. Kehittämistyö edellyttää päättäjien ja organisaation ylimmän johdon sitoutumista ja resurssien kohdentamista.

Henkilöstön aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan muun muassa mitä työhyvinvoinnin tunnusluvut kertovat henkilöstön terveydestä, työturvallisuudesta, osaamisesta, yhteisöllisyydestä ja keskinäisestä luottamuksesta, sitoutumisesta ja aloitteellisuudesta. Lisäksi arvioidaan kehittämistoimenpiteiden vaikutuksia henkilöstöön. Vastaavasti henkilöstöjohtamisen tuloksia arvioidaan sillä, millaisia vaikutuksia henkilöstövoimavaroilla sekä henkilöstön kehittämistoimilla ja aikaansaannoskyvyllä on toimintaan ja tuloksiin, esimerkiksi asiakastyytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen, laatuun tai talouteen.

3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

3.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstö palvelusuhteen mukaan

Palvelu- suhde 31.12.2024	Miehet	Naiset	2024	2023	Muutos ed. vuosi	Muutos % ed. vuosi
Vakinaiset	34	147	181	167	14	8,4
Määräaikai- set	16	45	61	73	-12	-16,4
– joista työllistettyjä	0	0	0	4	-4	-100,0
Yhteensä	50	192	242	240	2	0,8

Henkilökuntamäärä esitetään 31.12. tilanteessa eli mukana ovat kaikki, joilla on voimassa oleva palvelussuhde kuntaan sillä hetkellä. Osa-aikaiset työntekijät lasketaan yhdeksi henkilöksi.

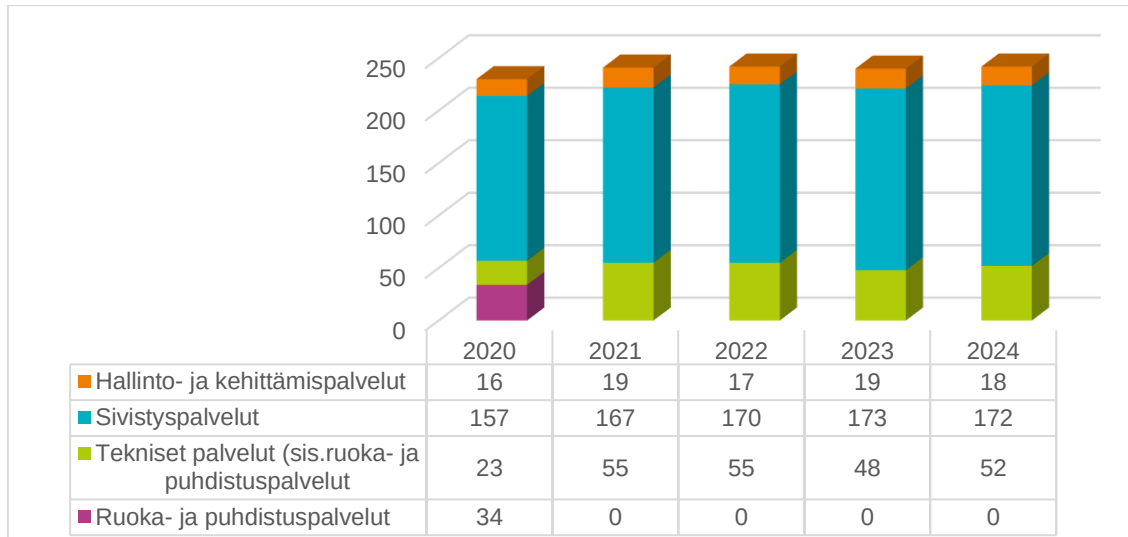
Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa 242 henkilöä. Heistä 181 oli vakinaisessa ja 61 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset, muut

määräaikaissa työsuhteissa olleet sekä työllistetyt. Poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

Vakinaisen henkilöstön määrässä oli kasvua 2 henkilöä eli 0,8 %. Vakituisten osuus kunnan henkilöstöstä oli 74,8 %. Vuonna 2023 osuus oli 69,6 %.

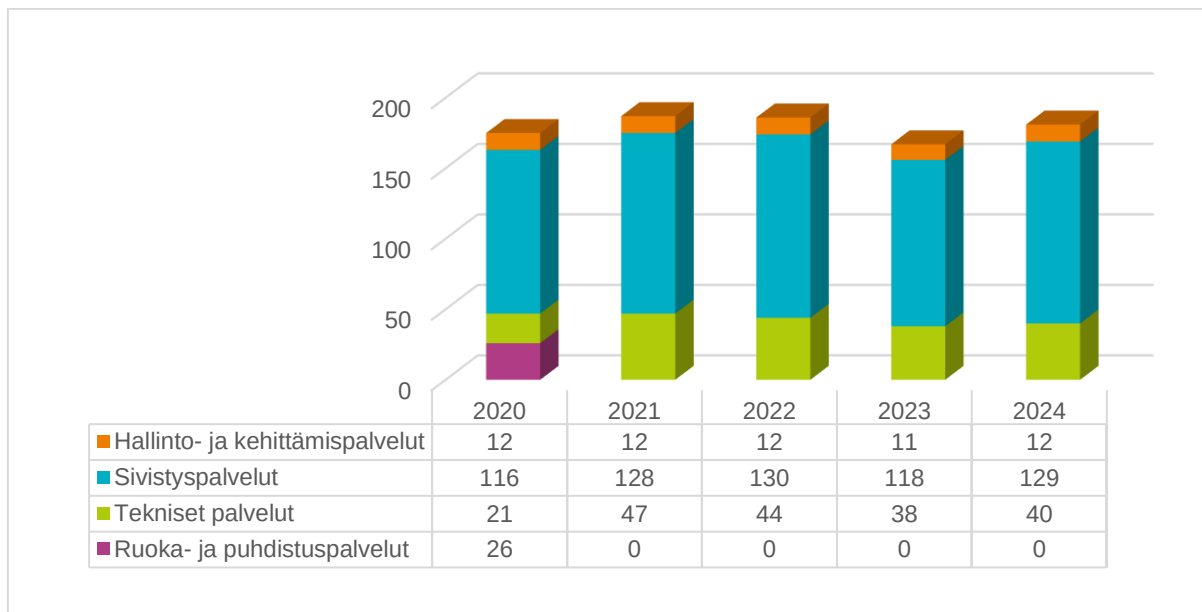
Vuonna 2024 Tammelan kunta työllisti 41 nuorta kesätöihin eri toimialoille. Yritykset työllistivät kunnan tuella 38 nuorta kesätöihin eri yrityksiin.

3.1.1 Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain

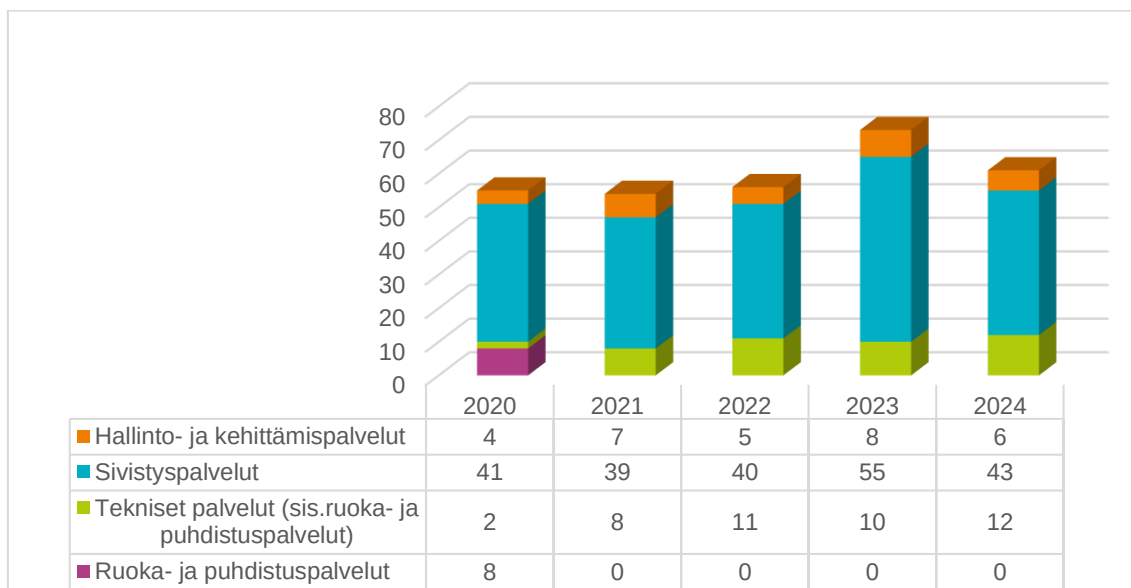


Hallinto- ja kehittämisspalveluiden luku pitää sisällään työllisyysvaroin työllistetyt.

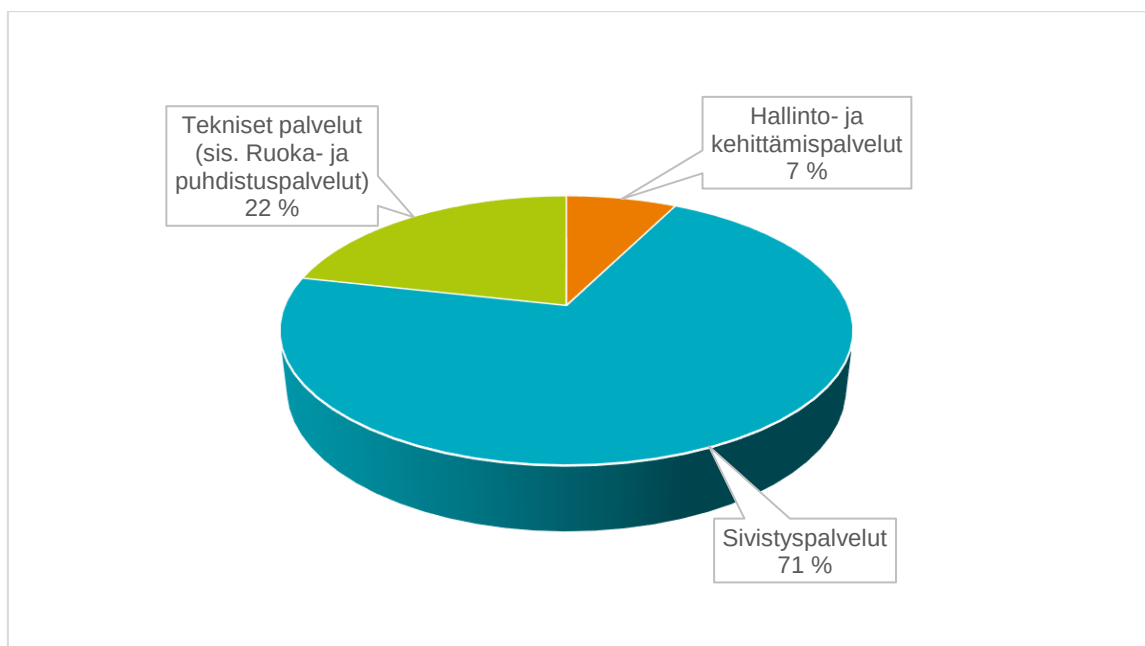
3.1.2 Vakinaisen henkilöstön määrän kehitys



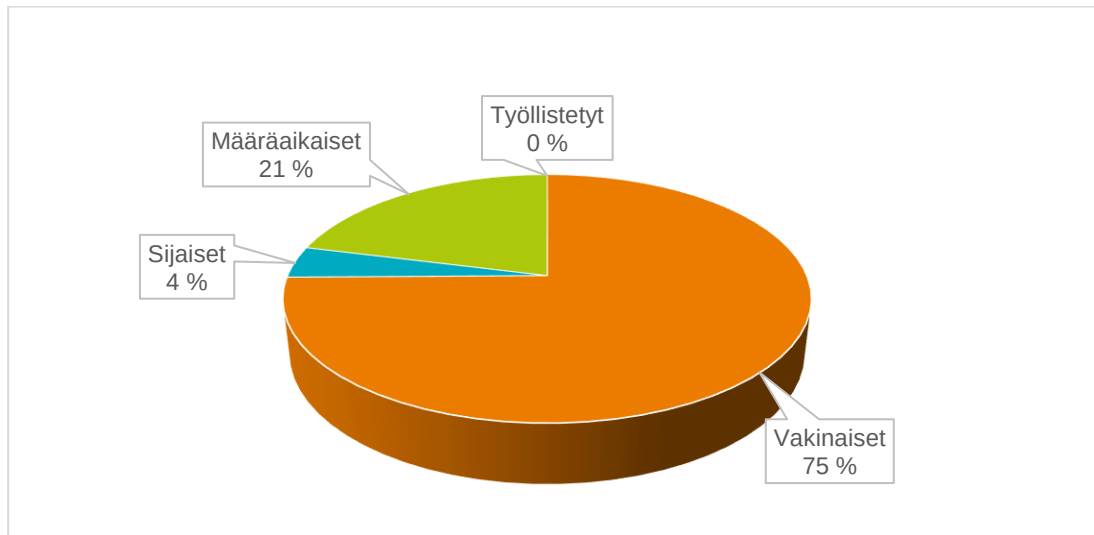
3.1.3 Määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys



3.1.4 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain



3.1.5 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen palvelusuhteen mukaan

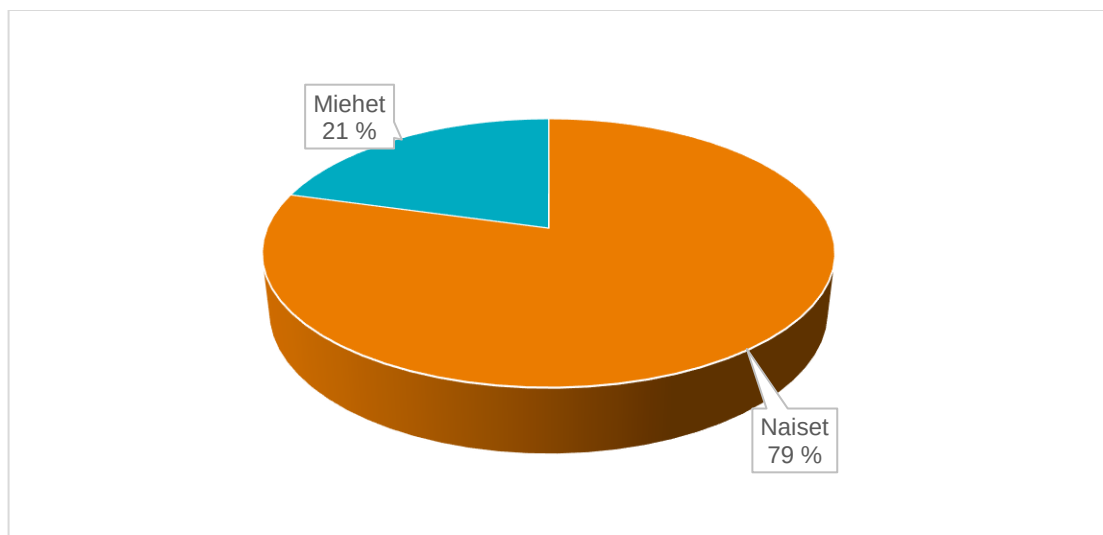


3.1.6 Yleisimmät ammattinimikkeet

Kunnan organisaatiossa on kaikkiaan 63 eri ammattinimikettä.

Yleisimmät ammattinimikkeet	Määrä 31.12.2023	Määrä 31.12.2024
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	47	39
varhaiskasvatuksen opettaja	23	22
koulunkäynninohjaaja	19	22
peruskoulun luokanopettaja	19	20

3.1.7 Henkilöstön sukupuolijakauma



3.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodet	HTV2 Miehet	HTV2 Naiset	Yhteensä	HTV1 Miehet	HTV1 Naiset	Yhteensä
Henkilötyövuosi 2021	43,05	176,63	219,68	44,82	184,84	230
Henkilötyövuosi 2022	45,79	185,77	231,56	46,66	203,07	250
Henkilötyövuosi 2023	49,14	180,22	229,36	49,45	191,33	241
Henkilötyövuosi 2024	52,61	180,89	233,50	52,88	192,62	246

Henkilötyövuosi = HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100) HTV1 = palveluksessa olopäivien (vähennetty kaikki poissaolot mm. vuosiloma yms.) lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100)

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstö määrä tiettyinä päivinä 31.12.

3.3 Vuosityöajan jakautuminen

3.3.1 Henkilöstön työajan jakaantuminen

	Työpäivät	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta	1 000 eu- roa	% palkka- kustan- nuk- sista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	37312	100,0	9355	100,0
Vähennetään työpäivinä:				
– Vuosilomat ja muut lomat	5412	14,5	703	7,5
– Terveysperusteiset poissaolot	2517	6,7	155	1,7
– Perhevapaat	1131	3,0	33	0,4
– Koulutus	516	1,4	37	0,4
– Muut palkalliset poissaolot	24	0,1	19	0,2
– Muut palkattomat poissaolot	1309	3,5	127	
– Vapaana annetut työaikakorvaukset				
+ Rahana korvatut lisä- ja yli-työt	19	0,1	2	0,02
= Tehty vuosityöaika	26384	70,8	8283	88,5

Taulukossa teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa laskettaessa kalenterivuoden päivistä vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät.

Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.

3.4 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista.

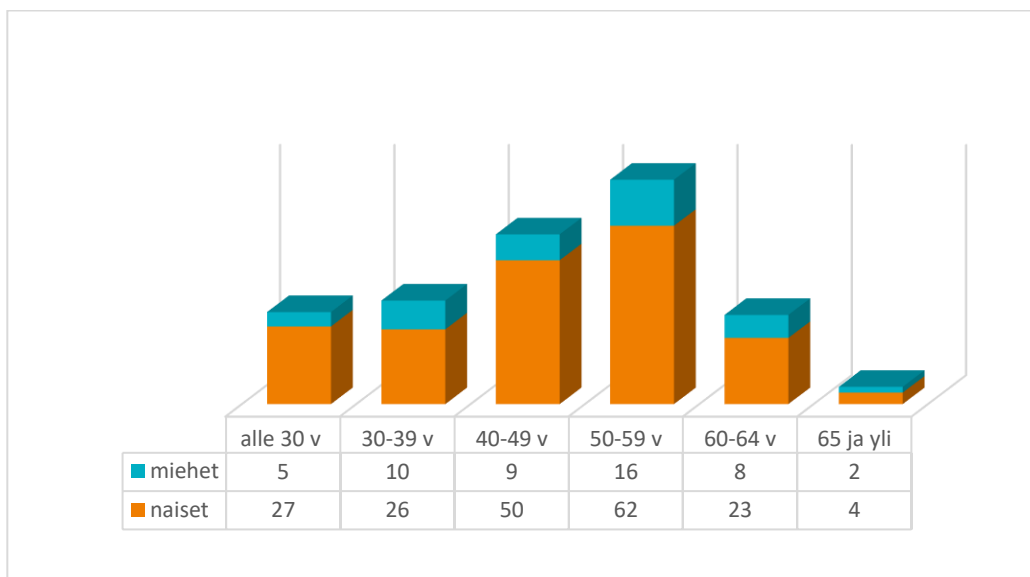
3.4.1 Vakituisen henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	15	8,24
30–39	21	11,54
40–49	48	26,37
50–59	66	36,26
60–64	28	15,93
65 ja yli	3	1,65
Yhteensä	181	100,00
Keski-ikä	49	

Tammelan kunnan vakituisen henkilöstön ikärakenteessa suurimmaksi ikäryhmäksi muodostuu 50–59-vuotiaiden ryhmä, johon kuuluu 66 henkilöä. Tämän ikäluokan edustajia Tammelan kunnan koko henkilöstöstä on n. 36,5 %. Seuraavaksi suurin ryhmä on 40–49-vuotiaat. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on 54 % (vuonna 2023 56 %).

Kunnan työntekijöiden keski-ikä naisten sekä miesten osalta vuonna 2024 oli 49 vuotta.

3.4.2 Koko Henkilöstön ikärakenne kymmenvuotissikäryhmittäin



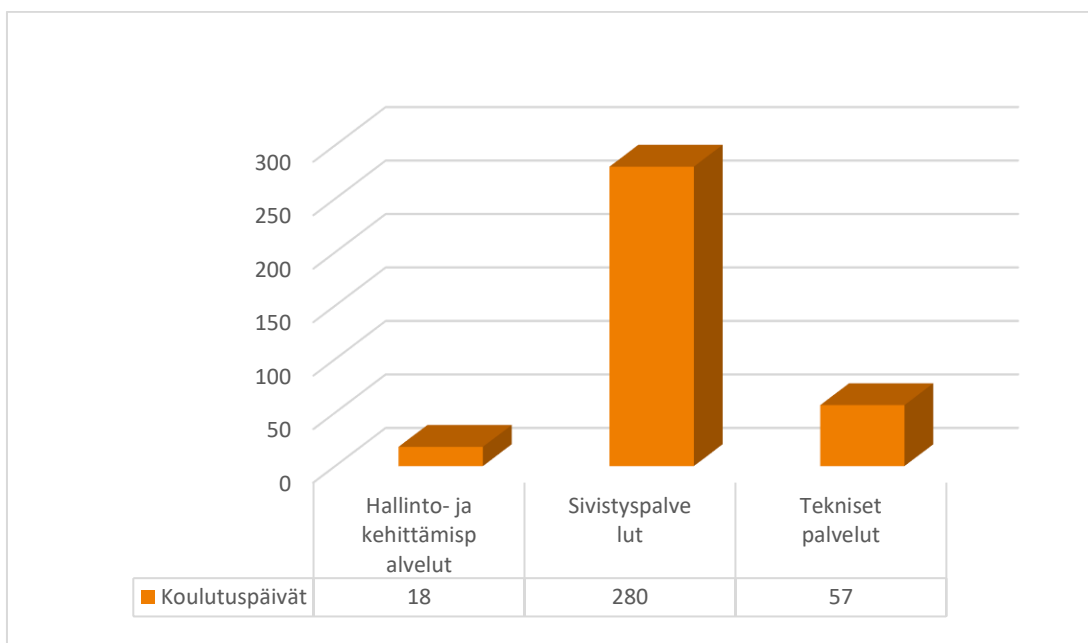
4 KEHITTÄMINEN

4.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin, että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Henkilökunnan koulutukseen matkoineen ja majoituksineen oli varattu 103 000 euroa eli 425 €/hlö. Koulutusrahoja käytettiin 95 000 euroa eli 392 €/hlö. Vuonna 2023 koulutuspalvelujen käyttö oli 104 000 euroa eli 433 €/hlö.

4.1.1 Henkilöstön koulutuspäivät toimialoittain



Koulutuspäiviä oli yhteensä 355 pv, henkilökuntaa 242 ja koulutuspäiviä keskimäärin 1,5 pv/henkilö. Henkilöstön koulutus on muuttunut koronan ja etätyön myötä verkko- ja webinaarikoulutuksiksi, jotka kestävät yleensä 2–3 tuntia kerrallaan. Tämän vuoksi kokonaisten koulutuspäivien määrä on romahtanut aikaisemmista vuosista. On myös mahdollista, että kaikista verkossa tapahtuneista koulutuksista ei ole tehty päätöstä henkilöstöohjelmaan, joten ne eivät näy tilastoissa.

Tammelan kunnalla on ollut vuosilisenssi Hallintoakatemia digitaalisiin koulutuksiin 1.3.201–28.2.2023. Hallintoakatemia liitettiin Eduhouse Oy:hyn ja lisenssiä jatkettiin ajalle 1.3.2023 – 28.2.2024. Koska koulutukset on todettu laadukkaiksi ja hyödyllisiksi sopimus muutettiin toistaisesti voimassa olevaksi kuukauden irtisanomisajalla. Vuosilisenssillä koko henkilöstö on voinut osallistua rajoittamattoman määrän kaikkiin koulutuswebinaareihin. Vuonna 2024 Eduhousen tarjonnassa on yli kolme tuhatta koulutusta mm. digitaaloista, työelämätaidoista, johtamisesta sekä taloudesta. Tammelan kunnan henkilöstöä on osallistunut 338 kertaa eri koulutuksiin.

4.1.2 Koulutukseen osallistuneiden määrä ja koulutuskustannukset

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Päiviä / osallistuja	Kustannukset euroina / v
Ammatillinen henkilöstökoulutus	104	3,4	86 545
Opintovapaalla ollut henkilöstö	1	147	-
Yhteensä	105	150,4	86 545

Osaamisen kehittämisen investointeihin lasketaan kaikki koulutukseen käytetyt menot (kurssikustannukset, päivärahat, matkakustannukset), mutta ei käytetyn työajan palkkoja

Kunta voi saada työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta 10 % koulutusajan palkkakustannuksista. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrättävästä työttömyysvakuutusmaksusta.

5 HENKILÖSTÖN TOIMINTA- JA AIKAANSAANNOSKYKYRAKENNE JA SI-TOVUUS

5.1 Terveysperusteiset ja muut poissaolot

5.1.1 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät	% työajasta	1000 euroa	% palkkakustannuksista
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1009	2,7		
4 - 29 pv	1082	2,9		
30 - 60 pv	307	0,8		
61 - 90 pv	211	0,6		
91 - 180 pv	370	1,0		
yli 180 päivää	0	0,0		
Yhteensä	2979	8,0	258	2,8
Keskimäärin / henkilötyövuosi	12,8			
Em. Poissaoloista erikseen				
– työtapaturmat	148	0,4	38	0,41
– työmatkatatapaturmat	0	0,00	0	0,00
– ammattitaudit tai -epäilyt				
Teor. Sään. Työaika	37312			
Palkkakustannukset	9352			
Henkilötyövuosi (HTV2)	233,5			

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaukeista johtuvat poissaolot.

Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoidaan yhdessä esimiesten, henkilöstön ja

työterveyshuollon kanssa. Kustannusseurannassa kustannuksista vähennetään Kela ja muut korvaukset. Kustannukset olivat 258 000 euroa ja niistä on saatu Kelan korvauksia 71 500 euroa.

Tammelan kunnan osalta keskimääräinen sairauspoissaolopäivän palkka on 318,45 €

Työterveyshuollon toimintakertomus ja työsuojelun toimintaohjelma täydentävät henkilöstöraporttia.

5.1.2 Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain

Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain	2021	2022	2023	2024
Hallinto- ja kehittämispalvelut	121	220	138	236
Sivistyspalvelut	1676	2845	2194	2406
Tekniset palvelut (sis. Ruoka- ja puhd.palvelut)	1154	735	381	337
Yhteensä	2951	3800	2713	2979

5.1.3 Sairauspoissaolojen kehitys

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sairauspoissaolot	2969	2564	2951	3800	2713	2979
Muutosprosentti		-13,6	15,1	28,8	-28,6	9,8

Sairauspoissaololuvut ovat noin lukuja ja niiden vaihteluun pienissä yksiköissä vaikuttavat satunnaiset tekijät, joten niistä ei ole syytä tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä varsinkaan yksikkötasolla. Koko kunnan sairauspoissaolot olivat keskimäärin 12,8 kalenteripäivää henkilötyövuotta (HTV 2) kohden.

Työterveyslaitos seuraa kuntatyöntekijöiden sairauspoissaoloja vuosittain. Vuonna 2023 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden vuoksi keskimäärin 16,4 päivää.

Henkilöstön työkyvyn seurantaan ja sairauspoissaoloihin otettiin vuoden 2017 alusta käyttöön ns. Aktiivisen tuen malli, jonka tarkoituksena on työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden varhainen tunnistaminen sekä niihin puuttuminen välittömästi ongelmien tultua ilmi. Esimiehillä ja työterveyshuollolla on tärkeä rooli aktiivisen tuen mallin toteutumisessa.

5.1.4 Työtapaturmat

Vuonna 2024 työ- ja työmatkatapaturmailmoituksia tehtiin 12 kpl, joista korvattavia päiviä kertyi 148 kpl. Yleisin syy tapaturmaan oli liukastuminen tai kompastuminen. Vuonna 2023 tapaturmia sattui 9 kpl.

Yhteistyötoimikunta on käsitellyt puolivuositain työtapaturmista tehdyn yhteenvedon ja sen pohjalta esittänyt parannusehdotuksia työturvallisuuden lisäämiseksi.

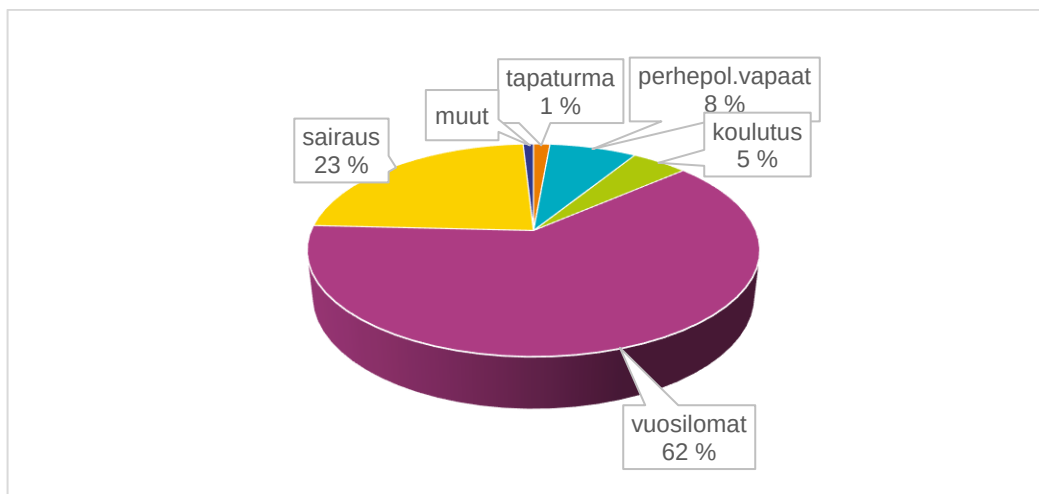
5.1.5 Henkilöstön vapaaehtoiset palkattomat vapaat

Tammelan kunnan henkilöstöstä 56 henkilöä (2023, 54 henkilöä) piti palkattomia vapaaehtoisia vapaita yhteensä 357 työpäivää (2023,337), josta kertyi kunnalle säästöä 33 300 euroa.

Kunnanhallitus on päättänyt kokouksessaan 16.2.2015 § 57 suosittaa, että Tammelan kunnan koko henkilöstö pitää palkattomia vapaaehtoisia vapaita seuraavasti:

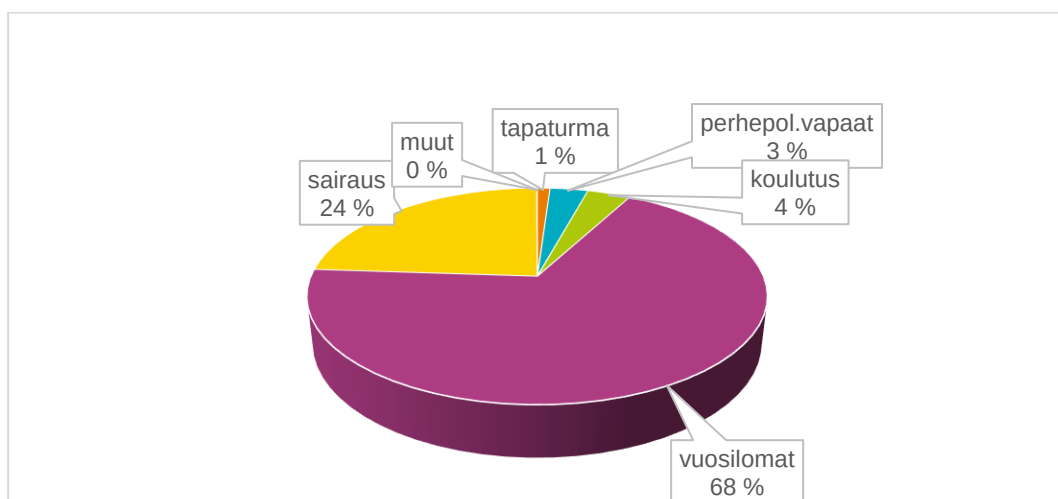
- 5 työpäivää ja saa 1 päivän palkallista bonusvapaata
- 10 työpäivää ja saa 3 päivää palkallista bonusvapaata
- 15 työpäivää ja saa 5 päivää palkallista bonusvapaata
- vapaiden aikana ei käytetä sijaisia
- bonusvapaat kertyvät kalenterivuotena pidettyjen palkattomien vapaaehtoisten vapaiden pitämisestä ja ne tulee pitää viimeistään kertymisvuotta seuraavana kalenterivuotena.

5.1.6 Henkilöstön poissaolopäivien jakaantuminen syyn mukaan



Poissaolopäiviä oli vuonna 2024 yhteensä n. 16 413 kalenteripäivää (vuonna 2023 11 700 kpv.)

5.1.7 Henkilöstön poissaoloeurojen jakaantuminen poissaolotyypin mukaan



5.2 Henkilöstön vaihtuvuus

5.2.1 Alkaneeet ja päättyneet palvelusuhteet sekä prosentuaalinen vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneeet palvelussuhteet	26	15,6
Päättyneet palvelussuhteet	10	6,0
Henkilömäärä vakinaiset 31.12.2023	167	

Vuonna 2024 Tammelan kunnasta jäi vanhuuseläkkeelle 2 henkilöä ja 7 henkilöä irtisanoutui tai siirtyi toisen työnantajan palvelukseen.

Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

5.3 Henkilöstön eläköityminen

5.3.1 Henkilöstön eläkkeelle siirtyminen

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	2	65,5
Osa-aika-eläkkeen aloittaneet	0	0

5.3.2 Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

Työkyvyttömyyseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuelle siirtyneiden määrän seurannan lisäksi on tärkeää seurata ja raportoida myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuutta henkilöstön määrästä. Tietosuojasysteissä näin tarkalla tasolla raportointia ei voi tehdä pienissä kunnissa.

5.3.3 Eläkemaksut

	Maksut 1000 euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	0	0,00
Eläkevakuutusmaksut	333	3,6
Palkkakustannukset	9352	100,0

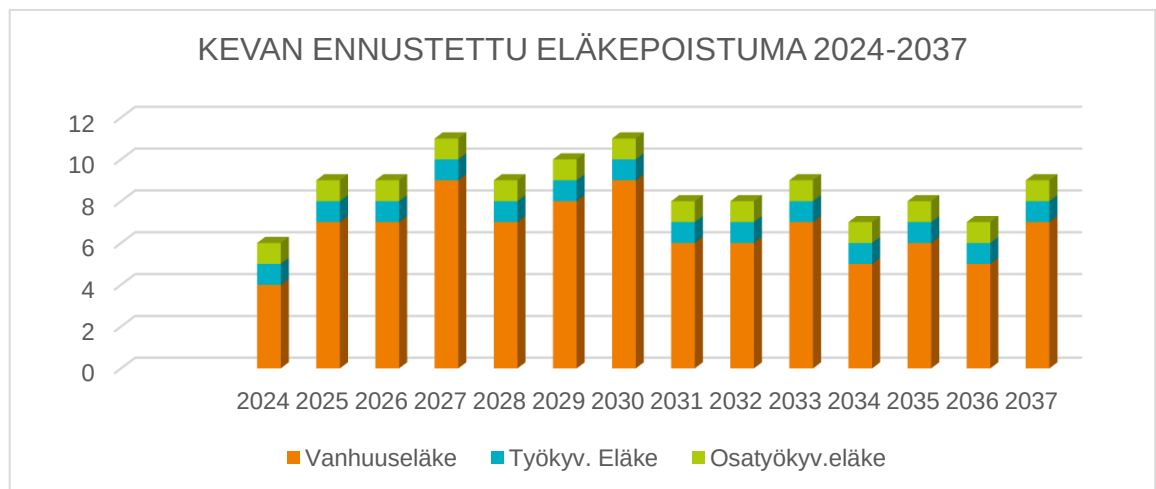
Eläkemaksuja sekä eläkepoistumaa ja –ennakointia koskevia tietoja kunnat saavat Kevan työntekijöiden asiointipalvelusta Astasta.

Eläkevakuutusmaksujen käsittely muuttui vuonna 2019. Palkkaperusteisia työeläkemaksuja ei enää tilitetä, vaan Keva laskuttaa ne tulorekisteriin ilmoitettujen palkanmaksutietojen perusteella.

kuukausittain. Lisäksi palkkaperusteinen eläkemaksu muuttui siten, että se sisältää sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksun ja työkyvyttömyyseläkemaksun. KuEL-eläkemenoperusteista maksua ei ollut enää vuonna 2023. Sen sijaan tasausmaksuja KEVA:lle maksettiin 333 000 € joka on 8,7 % enemmän, kun vuonna 2023.

5.3.4 Kevan ennustettu eläkepoistuma 2024–2037

Luvut ovat Kevan tekemä ennuste vuosilta 2023–2037 ja suuntaa antavia, koska henkilöstö voi nykyisin itse valita tietyissä rajoissa eläkkeelle jäämisen ajankohdan. Ennusteessa kuvataan vakuumattujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa.



6 VAIKUTUKSET TOIMINTAAN JA TULOISIIN (VAIKUTTAVUUS)

6.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

6.1.1 Työvoimakustannukset ja muutos edelliseen vuoteen

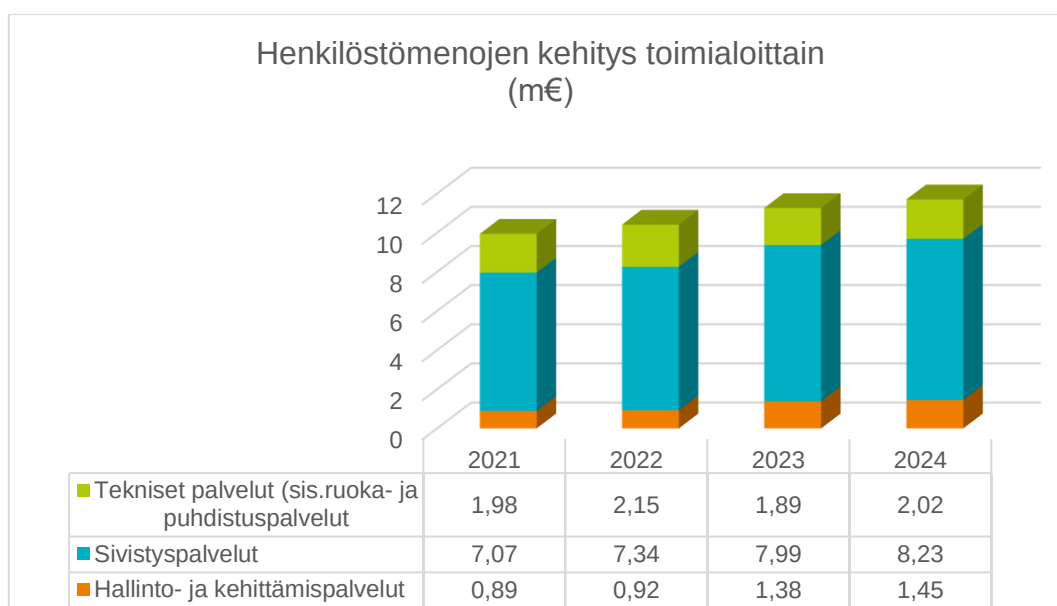
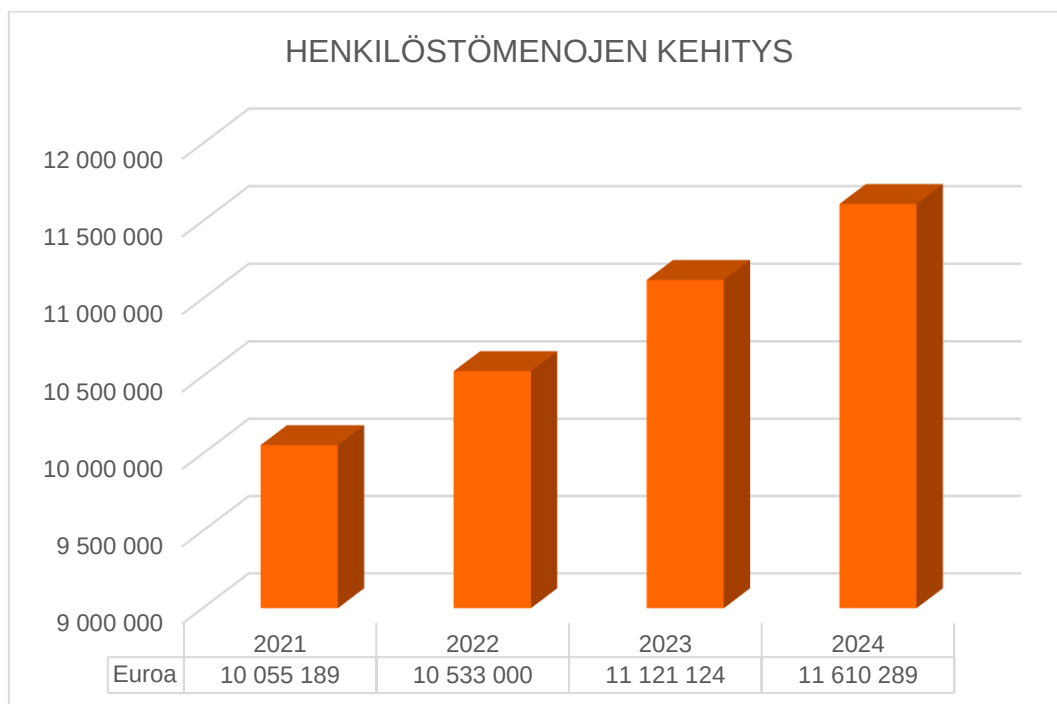
1 000 euroa	2024	Ed. vuosi	Muutos % ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	11610	11121	4,4
1 Palkat yhteensä	9352	8864	5,5
josta			
– Vuosiloma-ajan palkat	703	636	
– Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset vähennetty)	154	181	
– Perhevapaiden palkat, netto	33	11	
– Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	24	19	
2 Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	2257	2256	0,04
3 Muut			
– Rekrytointikustannukset			
– Vuokratyövoiman kustannukset	0	1	
4 Henkilöstöinvestoinnit	396	270	46,7
– Työterveyshuolto, netto	64	36	
– Koulutus ja muu kehittäminen	95	104	
Luontaisedut	152	130	
– Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, tyky, suojavaatteet)	85	31	

Tammelan kunnan työvoimakustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä n. 11,6 milj. euroa. Palkkamenoista on vähennetty saadut Kela-korvaukset yms. Kaikki palkat sisältyvät käyttötalousmenoihin, investointeihin ei kirjata palkkoja. Tilinpäätöksen palkkasummasta on vähennetty luottamushenkilöiden palkkiot.

Palkkauksen osalta vuonna 2023 parannettiin erityisesti varhaiskasvatuksen henkilöstön saata-vuutta koulutussidonnaisilla erilliskorvauksilla. Koulutussidonnaisuus perustuu virkaehtosopimukseen (KVTES/OVTES). Varhaiskasvatuksen opettajan, jolla on maisterin tutkinto, palkkaa korotettiin 350 € kuukaudessa, kasvatustieteen kandidaatin tai lastentarhanopettajan tutkinto 250 € kuukaudessa ja sosionomin tai vastaavan tutkinnon mukainen kelpoisuus 200 € kuukaudessa. Korotukset tulivat voimaan 1.8.2023 alkaen.

Kunnanhallitus päätti myös tukea vakituisten henkilöstön kouluttautumista varhaiskasvatuksen opettajaksi tai varhaiskasvatuksen erityisopettajaksi sekä erityisluokan opettajaksi kymmenellä palkallisella koulutuspäivällä sekä kertaluontoisella 500–700 € valmistumiskorvauksella.

6.1.2 Henkilöstömenojen kehitys



6.1.3 Työhyvinvointi eli Tyky -toiminta

Tammelan kunnassa toimii nimetty Tyky-ryhmä. Tyky-ryhmän tehtävänä on mm. tyky-toiminnan kehittämisestä ja organisoimisesta vastaaminen. Tämän lisäksi tyky-ryhmän tärkeänä tehtävänä on tiedottaa toiminnasta sekä motivoida henkilöstöä osallistumaan toimintaan. Henkilöstön verovapaan työhyvinvoinnin tukemiseen otettiin vuonna 2018 käyttöön E-passi flex, jota voi hyödyntää liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin. Etuun on oikeutettu jokainen kunnassa vähintään 6 kk palvelussuhteessa oleva työntekijä. Etu on 12,50 € kuukaudessa eli 150 € vuodessa. Vuonna 2024 oli 314 edun saanutta työntekijää, joista 212 (67,52 %) on käyttänyt etua vähintään yhden kerran kulu-
van vuoden aikana.

Tyky-ryhmän tekemä työhyvinvointiohjelma jaetaan vuosittain henkilöstölle. Keväällä 2024 henkilöstölle järjestettiin teatterimatka Hämeenlinnan Verkatehtaalle, osallistujia oli n. 40 henkilöä. Vuoden aikana toimialat ja palvelualueet järjestivät erilaisia omia TYKY-päiviä henkilöstölleen.

Syksyllä 2023 Tammelan kunnassa otettiin käyttöön henkilöstön työsuohelpokypyöräetu, jolla kannustetaan työntekijöitä pyöräilyyn. Kunta hankkii polkupyörät leasingsopimuksella ja työntekijälle verovapaa leasing hinta on 100 € kuukaudessa, jonka verotusarvo vähennetään työntekijän bruttopalkasta kuukausittain.

6.1.4 Työterveyshuolto

Lakisääteiset yleislääkäritasoiset työterveyspalvelut kilpailutettiin loppuvuodesta 2023 yhteiskilpailutuksena Forssan kaupungin ja Jokioisten, Tammelan sekä Ypäjän kuntien henkilöstölle sekä kuntakonserneihin kuuluvien yritysten henkilökunnalle. Kilpailutuksen voitti Suomen terveystalo Oy.

Sopimus on voimassa molempia sopijapuolia sitovasti määräaikaisen sopimuskauden, kolme (3) vuotta, 1.1.2024–31.12.2026. Hinnoittelu muuttui uuden sopimuksen myötä suoriteperusteiseksi aikaisemman kiinteän henkilöstömäärään perustuneen hinnoittelun sijaan.

Terveystalon kanssa käydyissä neuvotteluissa vuoden 2024 toimintasuunnitelma on laadittu tukemaan työhyvinvointia ja ennaltaehkäiseviä toimintamalleja.

Työterveyshuollossa oli vuonna 2024 käyntejä seuraavasti

Käynnit	Lääkäri	Työterveys- hoitaja	Fysiotera- peutti	Psyko- logi	Ravitsemus- terapeutti
Tietojen antami- nen, neuvonta ja ohjaus	32	37	39	20	10
Terveystarkas- tuskäynnit	24	59	0	5,5	0
Sairaanhoito- käynnit	253	47	0	0	0
Yhteensä	309	143	39	25,5	10

Työterveyshuollon kustannukset olivat 143 500 euroa (2023, 95 700 euroa), josta saatiin Kela-korvauksia 59 600 euroa eli nettokustannukset olivat n. 83 900 euroa.

Vuodesta 2020 työterveyshuollon korvaamisen painopiste siirtyi ehkäisevään työterveyshuoltoon. Ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia korvataan aina ensin, ja korvausprosentti on ehkäisevässä työterveyshuollossa suurempi kuin sairaanhoidossa. Ehkäisevälle työterveyshuollolle eli korvausluokalle I ja sairaanhoidolle eli korvausluokalle II tuli vuonna 2020 voimaan yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Kela korvaa ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevään työterveyshuoltoon. Sairaanhoidon kustannuksia Kela korvaa enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä.

6.2 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyötoimikunta toimii sekä yhteistoimintalain mukaisena yhteistyöelimenä, että työsuojelutoimikuntana. Yhteistyötoimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikkö, kolme työsuojeluvaltuutettua, kolme järjestöjen nimeämää edustajaa ja kunnanhallituksen edustaja sekä heille henkilökohtaiset varajäsenet. Puheenjohtajana toimi kunnanhallituksen edustaja Eero Pura. Sihteerinä toimi henkilöstöpäällikkö Leena Ahola ja hänen vuorotteluvapaansa aikana 31.7.-31.12.2024 sihteerinä toimi hallinto- ja talousjohtaja Jenny Saarela. Vuonna 2024 yhteistyötoimikunta kokoontui kaksi kertaa.

6.3 Palkitseminen

Palkitsemisjärjestelmä on osa organisaation johtamisjärjestelmää. Toimivalla palkitsemisjärjestelmällä kannustetaan henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja vaikutetaan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen. Palkitsemisen kokonaisuus muodostuu aineellisista ja aineettomista palkitsemistavoista. Yhteistyötoimikunta on käsitellyt palkitsemista ja sen kehittämistä. Kaikki Tammelan kunnassa käytettävät palkitsemismenetelmät on kerätty kirjalliseen muotoon ja uusia palkitsemismuotoja tulee kehittää niin, että se vaikuttaa positiivisesti uuden henkilöstön saatavuuteen sekä nykyisen henkilöstön pysyvyyteen.

6.3.1 Palkkaus

Kaikki kunnan työntekijät olivat vuonna 2024 tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvan palkkauksen piirissä, johon kuuluvat myös kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa päivitetään vuosittain tehtäväankuvat ja asetetaan tulevan vuoden tavoitteet.

6.3.2 Palkkauksen rakenne keskimäärin sopimusaloittain kokoaikaiset

	KVTES	OVES	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	382443	243831	54306
Palveluaikaan sidotut lisät	18126	33403	3733
Henkilökohtainen lisä	5715	4400	4760
Muut säännölliset työajan lisät	850	6472	245
Lisä- ja ylityökorvaukset	3047	56,6	0
Yhteensä	410181	288162,6	44285
Miesten keskiansio e/kk	3430	4381	3105
Naisten keskiansio e/kk	2723	3877	3810
Miesten ja naisten keski-ansio e/kk	3077	4129	3457

Taulukko sisältää kokoaikaisen henkilöstön lokakuun kokonaispalkat. Naisten ja miesten keskiansiot voidaan ilmoittaa erikseen vain, jos heitä on vähintään kuusi.

6.3.3 Palkankorotukset vuonna 2024

- Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022 -30.4.2025.
- Sopimuksen mukaisesti 1.6.2024 kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) sekä teknisten sopimuksen (TS) piirissä olevien kuukausipalkkoihin tehtiin 2,27 % yleiskorotus. 1.5.2024 opetushenkilöstön (OVTES) palkkoihin 0,77 % korotus ja 1.6.2024 1,5 % korotus. Samoilla prosenteilla korotettiin myös henkilökohtaisia lisiä.
- 1.6.2024 paikallista järjestelyerää jaettiin eri ammattiryhmille 0,73 % ja kehittämisohjelmaerää 0,6–1 %. Järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän jakamisesta käytiin yksimieliset paikallisneuvottelut pääsopijajärjestöjen kanssa.

6.3.4 Henkilökohtaiset lisät ja niiden osuus tehtäväkohtaisestapalkasta

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa harkinnanvaraista henkilökohtaista lisää. Työnantaja päättää henkilökohtaisista lisistä, kuitenkin työehtosopimuksen mukaisesti KVTES:n piiriin kuuluvan henkilökohtaisten lisien tulee olla vähintään 1,3 % tehtäväkohtaisista palkoista.

Tammelan kunnassa tehdään henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä. Kriteerit on laadittu kunnan arvojen; asiakaslähtöisyys, vastuullisuus, yhdessä oimistuminen ja tahto uudistua, mukaisesti. Vuosittain johtoryhmä päättää arvojen painotusprosentit arvojen osalta.

Henkilökohtaisia lisiä maksettiin kuukausittain 2024 seuraavasti:

- KVTES: 64 henkilölle yhteensä 5 700 € eli 1,5 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta
- OVTES 44 henkilölle 4400 € eli 1,8 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta
- TS 15 henkilölle 4760 € eli 8,77 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta

6.3.5 Kertaluontoiset HK-lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön

Kunnanhallitus on päättänyt henkilökunnan palkitsemisen kehittämisestä siten, että otetaan käyttöön kertaluontoiset henkilökohtaiset lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön

a) poikkeuksellisen hyvältä työpanoksesta tai positiivisesta vaikuttamisesta työilmapiiriin, enintään 2000 euron suuruisena enintään viidelle työntekijälle vuosittain ja

b) muutoksen tukemiseen ja/tai poikkeuksellisen vaikeisiin olosuhteisiin kannustepalkkiona enintään 200 euroa enintään 10 työntekijälle vuosittain (b-kohdan mukaisessa palkitsemisessa on vaihtoehtona etenkin ryhmää palkittaessa virkistyskäyttö enintään 100 euron suuruisena enintään 30 työntekijälle). Vuonna 2024 myönnettiin yhteensä neljälle hallinto- ja kehittämispalvelussa työskentelevälle henkilölle kertaluonteinen henkilökohtainen lisä.

6.3.6 Kehittämispalkinto

Tammelan kunnassa jaettava kehittämispalkinto on tarkoitettu työyksikölle/työpaikalle, joka on parhaiten edennyt oman toimintansa tuloksellisuuden arvioinnissa kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden arviointia koskevan suosituksen mukaisesti tasapainotetun tuloksellisuusarvioinnin pohjalta. Kehittämispalkinto on suuruudeltaan 1.000 euroa, kuitenkin vähintään 50 euroa/henkilö. Kehittämispalkinto tulee käyttää yhteisen päätöksen mukaisesti työyksikön virkistykseen.

YT-toimikunta päätti jakaa vuoden 2023 aikana tehdystä kehittämistyöstä palkinnon nuorisopalveluiden tiimille nuorisotyön perussuunnitelman tekemisestä ja harrastamisen Suomen mallin toteuttamisesta sekä mediapaja toiminnan kehittämisestä.

6.3.7 Aktivointiraha

Tammelan kunta tukee henkilöstönsä omaehtoista ammattitaitoa ylläpitävää ja tukevaa koulutusta aktivointirahalla. Tukea voidaan maksaa jälkikäteen opinto-, lukukausi- ja kurssimaksuihin sekä oppimateriaalien hankintaan ja matkakuluihin. Tuen suuruus riippuu myönnetystä määrärahasta ja hakemusten määrästä. Enimmillään tuki on 60 % hyväksyttävistä kustannuksista, kuitenkin enintään 500 € /henkilö/vuosi. Vuonna 2024 aktivointirahaa haki yhdeksän henkilöä ja heille kaikille myönnettiin 60 % hyväksytyistä kuluista eli yhteensä 2 659 €.

6.3.8 Palkitseminen oman kunnan palvelusta 20, 30 ja 40 vuoden palveluksen jälkeen

Vuodesta 2002 lähtien on palkitsemismuotona käytetty henkilöstön muistamista pitkäaikaisen palvelun perusteella. Vuonna 2024 palkittiin Tammelan kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 20, 30 ja 40 vuotta olleet kunnan viranhaltijat ja työntekijät, yhteensä kahdeksan henkilöä.

7 YHTEENVETO

Tammelan kunnan henkilöstökertomus vastaa valtakunnallisia vuoden 2021 suosituksia. Henkilöstökertomus jakautuu neljään osaan: henkilöstövoimavarojen kuvaamiseen, henkilöstön kehittämis-toimenpiteiden kuvaamiseen, henkilöstön aikaansaannoskyvyn tarkasteluun sekä henkilöstöjohtamisen tulosten vaikutusten arviointiin. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa 242 henkilöä joista n. 25 % oli määräaikaisia. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on lähes 55 %. Jatkossa henkilöstöpolitiikan haasteena onkin osaavan työvoiman saatavuus ja nuorempien työntekijöiden sitouttaminen kuntaan.

Työvoimakustannukset olivat n. 11,6 milj. euroa, nousua edelliseen vuoteen verrattuna oli 5,4 %. Henkilöstösuunnittelua toteutetaan osin talousarvion laadinnan ja täyttölupamenettelyn avulla. Talouden tasapainottamiseksi henkilöstösuunnitteluun tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota.

Henkilöstökertomuksen laadinta ja julkaisu varmistavat avoimuuden ja sen, että henkilöstövoimavarojen kokonaiskuva tulee kattavasti arvioiduksi. Muutossuuntien tunnistaminen on tärkeää.

Kiitokset kaikille Tammelan kunnan työntekijöille arvokkaasta ja vastuullisesta työpanoksestanne. Jatketaan asiakaslähtöistä työtä arvojemme mukaisesti yhdessä onnistuen ja vastuullisesti uudistuen.