

Henkilöstötilinpäätös 2024



Kunnanhallitus 31.3.2025 § 62

Kunnanvaltuusto 26.5.2025 §

Sisällys

Johdanto.....	2
Strategiset tavoitteet.....	2
Tavoitteiden toteutuminen	4
Henkilöstökulut.....	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne	5
Poissaolot.....	6
Osaamisen kehittäminen	7
Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen	8
Työsuojelutoimikunta ja YT-elin.....	10
Koulutus	11
Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen.....	11

Johdanto

Henkilöstötilinpäätös on Uuraisten kunnan palveluksessa vuonna 2024 ollutta henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus ja tilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös sisältää KT:n kunnille antaman henkilöstöraportoinnin kehittämissuosituksen mukaiset tiedot sekä Uuraisten kunnan henkilöstöpolitiikkaa sekä henkilöstön tilaa kuvaavia tunnuslukuja ja muita tietoja. Tiedot perustuvat vuonna 2024 vallinneeseen tilanteeseen.

Tilinpäätösvuoden henkilöstöasiat esitetään henkilöstötilinpäätöksessä erillisenä asiakirjana, jotta sillä olisi suurempi painoarvo. Henkilöstökertomus / henkilöstötilinpäätös on osa Uuraisten kunnan henkilöstöä koskevien toimintojen kehittämistä ja suunnittelua, jolla pyritään ohjaamaan kohti oikeita toimenpiteitä henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa ja kehittämisessä. Vertailutieto muutoksista helpottaa myös varautumista tulevaan.

Henkilöstötilinpäätöksen avulla seurataan kunnan henkilöstön määrän ja rakenteen kehitystä ja henkilöstössä tapahtuvaa vaihtuvuutta. Lisäksi tarkastellaan henkilöstön kehittämistä ja poissaoloja. Henkilöstötilinpäätös viedään tiedoksi työsuojelutoimikunnalle, yhteistoimintaelimelle, johtoryhmälle sekä kunnanhallitukselle ja lopuksi kunnanvaltuustolle.

Henkilöstöasioiden koordinoivastuu Uuraisten kunnassa vuonna 2024 oli hallinto- ja HR-asiiantuntijalla.

Henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty edellisvuoden lopun tilanteen mukaan (31.12.2024). Tiedot on kerätty työterveyshuollon raportista, palkkahallinnon tietojärjestelmästä sekä taloushallinnon ohjelmista.

Strategiset tavoitteet

Visio: Kestävällä kasvu-uralla

ARVOT

Inhimillinen

Uurainen on inhimillinen, aito ja lähestyttävä sekä turvallinen.
Ihmiset ovat auttavaisia ja yhteisöllisiä.

Hyväntuulinen

Uurainen on hyväntuulinen, näkeehän sen jo suun muodosta.
Meillä on syytä hymyyn, olemme positiivisia ja ratkaisukeskeisiä.

Vahvistamme hyvinvointia ja viihtyvyyttä monipuolisesti
niin työssä kuin vapaa-ajallakin.

Uudistuva

Uurainen on samalla sekä perinteikäs että uudistuva.
Vahvistamme vuorovaikutteista, ideoivaa, osallistuvaa
ja kestävää toimintakulttuuria.



STRATEGIA

1

Kuntaorganisaatio:

**#sujuva
toimintakulttuuri
ja digiloikka**

2

Kuntalaiset ja
yritykset:

**#viihtyisä,
hyvinvoiva ja
kestävä
Uurainen**

3

Katse
ulospäin:

**#tunnettu
Uurainen**

Uuraisten kunnan **henkilöstöohjelma** on hyväksytty kunnanhallituksessa 29.1.2024 § 26.

Henkilöstöohjelman 2022-2025 tavoitteena on tukea Uuraisten kunnan strategiaa. Henkilöstöohjelma sisältää koko kunnan organisaatiota koskevat henkilöstötyön päämäärät ja keinot, joilla niihin päästään. Henkilöstösuunnitelma perustuu Uuraisten kuntastrategian kirkastettuihin arvoihin, arvopohjaiseen työskentelyyn ja toimintatapoihin koko organisaatiossa.

Henkilöstöohjelman tavoitteena on vahvistaa yhtenäisiä peruslinjauksia kunnassa noudatettavasta henkilöstöasioiden hoitamisesta siten, että henkilöstöllä on käsitys kunnan ja oman työyksikön toiminnan tavoitteista, taloudesta ja yleisistä toimintaperiaatteista. Henkilöstöohjelman perustana on kunnan strategian toimiva johtamisjärjestelmä ja yhdessä valmistelu, jossa pääpainopisteinä ovat luottamus luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden kesken, hyvä tiedonkulku ja tuottavuuden lisäys hyvän työilmapiirin myötä.

Kunnan visio on olla **KESTÄVÄLLÄ KASVU-URALLA**. Onnistumiset saadaan aikaan ihmisten kautta. Henkilöstötavoitteenamme on Keski-Suomen parhaan kuntatyöyhteisön tavoite, jonka toteuttamiseen tarvitaan kaikkia. Kunnan palvelujen tuottamisessa henkilöstö on tärkein voimavara ja tavoitteena on, että Uuraisten kunta on kilpailukykyinen ja houkutteleva työpaikka, sillä on houkutteleva työnantajamaie nyt ja muuttuvassa tulevaisuudessa.

Kunnan henkilöstön tulee olla osaava ja kehityskykyinen. Henkilöstön määrä, rakenne ja laatu sovitetaan yhteen toiminnan vaatimusten ja taloudellisen tilanteen mukaan. Tavoitteena on osaava ja motivoitunut henkilöstö, innostunut ja innovoiva henkilöstö, jolla on hyvä muutosvalmius, sitoutuneisuus oman työn ja organisaation kehittämiseen, vastuun jakaminen työyhteisössä, luottamus ihmisiin, jaettu johtajuus, yhdessä tekemisen meininki, yhtenäinen rekrytointi, ymmärrys minkäläistä osaamista ja henkilökohtaisia ominaisuuksia tarvitaan eri työtehtävissä sekä selkeät työyhteisön pelisäännöt.

HENKILÖSTÖSUUNNITTELU

Henkilöstön määrää ja rakennetta arvioidaan jatkuvasti. Henkilöstösuunnittelu ohella on arvioitava huolella, mitä vaihtoehtoisia tapoja palvelujen järjestämisen on ja minkälaisia vaikutuksia niistä aiheutuu niin taloudelle kuin henkilöstölle.

Vakituinen henkilöstö on ensisijainen palvelussuhteen muoto kaikissa niissä kunnan työtehtävissä, jossa henkilöstötarve nähdään pitkäkestoiseksi. Vakinaisen henkilöstön osuus kunnan henkilöstörakenteessa on selkeästi suurin.

Työnantajan aloitteesta solmitulla määräaikaisella työsopimuksella on oltava työsopimuslain mukainen perusteltu syy.

Henkilöstöön kohdistuvia strategisia tavoitteita on henkilöstöohjelma lisäksi linjattu vuoden 2024 talousarviossa.

Talousarvion henkilöstösuunnitelmassa henkilöstöä tarkastellaan osana toiminnan ja talouden suunnittelua. Tarkoituksena on ottaa huomioon sellaiset toiminnassa tapahtuvat muutokset, jotka ovat ennakoitavissa ja joilla on vaikutusta henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen.

Uusia virkoja ja toimia perustetaan talousarviossa hyväksytyyn henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Tästä poikkeavat tilanteet tulee perustella erittäin hyvin ja riittävän ajoissa ennen toimielinkäsittelyä. Virkaa tai työsuhdetta täytettäessä on saatava kunnanjohtajalta täyttölupa.

Rekrytoinnin tarvetta kehoitetaan tarkastelemaan aina eläköitymisten ja vapautuvien tehtävien yhteydessä. Tavoitteena on vähentää sijaiskustannuksia sekä rajoittaa ylityitä.

Välineiksi tavoitteisiin pääsemiselle on linjattu henkilöstöohjelma, kunnan hallintosäännön luku henkilöstöasioiden toimivallasta sekä esimiesinfot, osastokokoukset, virastokokoukset, johtoryhmätyöskentely sekä strategian mukainen valmistelu poliittisten päättäjien ja palkatun henkilöstön kesken. Lisäksi välineenä painotetaan varhaisen tuen toimintamallia sekä tiivistä työyksikkökohtaista yhteistyötä työterveyden suuntaan.

Tavoitteiden toteutuminen

Henkilöstökulut

Henkilöstökulut kasvoivat vain vähän verrattuna edelliseen vuoteen. Kunnan toiminnassa ei ollut suuria muutoksia ja henkilöstömäärä pysyi suunnitellulla tasolla. Henkilöstökulujen toteuma oli 8 967 907 euroa, jossa oli alitusta muutettuun talousarvioon verrattuna 231 942 euroa. Kokonaisuudessaan henkilöstökuluissa oli 72 978 euron lasku verrattuna edelliseen vuoteen. Samaan aikaan sairauspoissaolojen määrä aleni huomattavasti (n. 900 päivää) edellisestä vuodesta. Sijaisuuksia tehtiin eniten varhaiskasvatuksessa, ruoka- ja siivouspalveluissa sekä perusopetuksessa.

Henkilöstökulut - 5 vuotta							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Palkat ja palkkiot	-8 265 725	-8 111 957	-8 496 596	-9 386 204	-7 432 018	-7 482 988	
Eläkekulut	-1 631 006	-1 687 607	-1 654 248	-1 713 687	-1 440 453	-1 442 849	
Muut henkilöstösivukulut	-242 584	-231 326	-243 919	-322 862	-168 414	-42 070	
Henkilöstökulut yhteensä	-10 184 658	-10 010 124	-10 509 772	-11 538 259	-9 040 885	-8 967 907	

Henkilöstömäärä ja -rakenne

Toistaiseksi palkatun henkilöstön määrä kunnan toimialoittain
31.12.2024

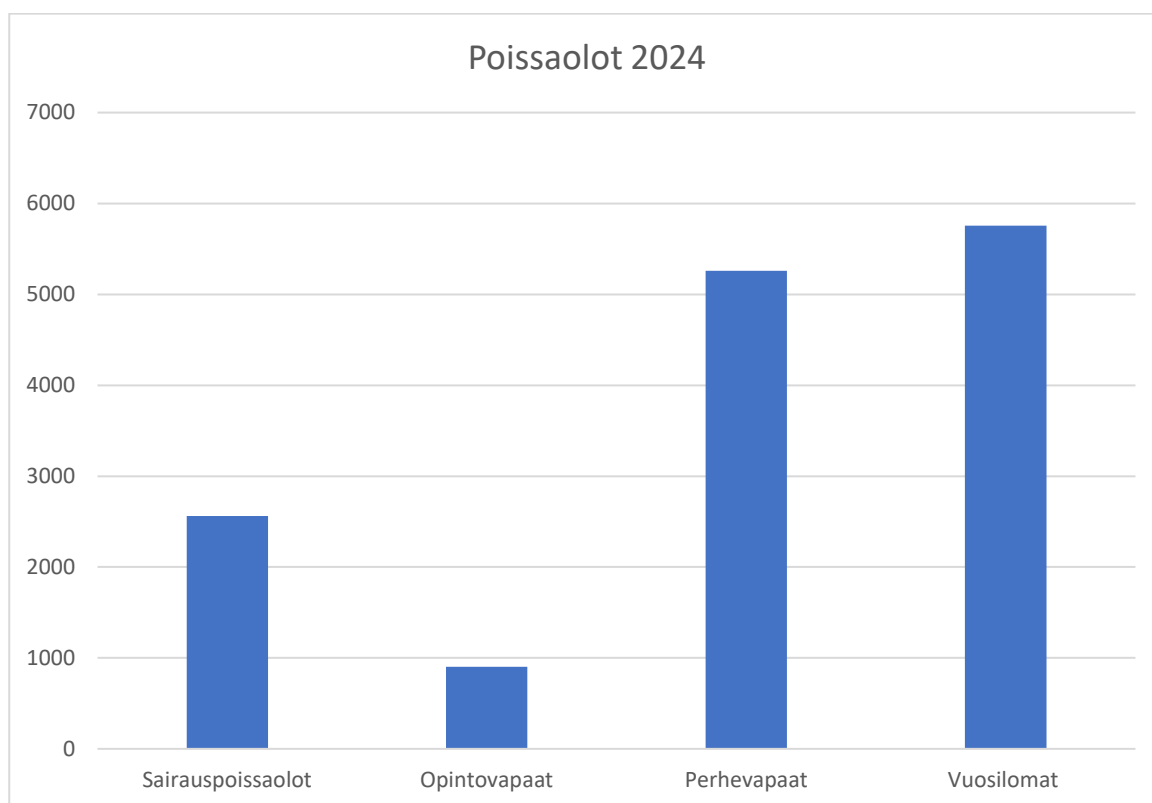
	TP 2023	TP 2024
Yleishallinto	9	10
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	117	123
Tekninen toimi	28	27
Yhteensä	154	160

Henkilöstön kokonaismäärä on laskenut edellisestä vuodesta vuonna 2024. Uuraisten kunnassa vakituista henkilöstöä oli 82 % koko henkilöstöstä. Työntekijärakenteessa tilapäisten työntekijöiden osuus on vähentynyt verrattuna edelliseen vuoteen. 31.12.2024 kunnan työntekijämäärä oli kokonaisuudessaan 195 henkilöä.

Työntekijöiden määrä yhteensä 31.12.2024

(sis. Vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt)

	TP 2024
Yleishallinto	12
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	146
Tekninen toimi ja ympäristötoimi	37
Yhteensä	195

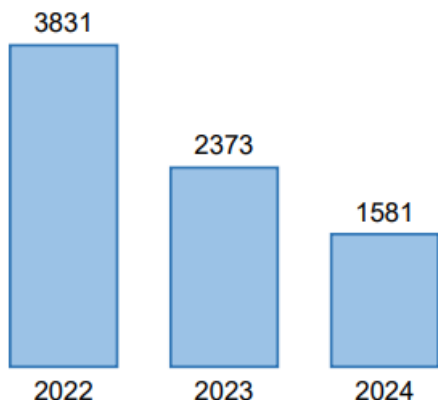


Poissaolot

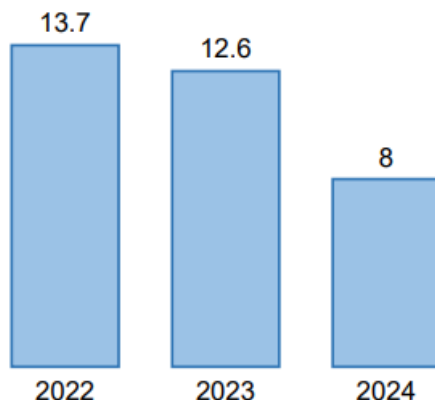
Suurin poissaolojen syy vuonna 2024 oli vuosilomat. Myös erilaisia perhevapaita oli paljon (niihin on laskettu hoitovapaa, vanhempainvapaa, raskausvapaa ja äkillisesti sairastuneen lapsen hoito). Sairauslomien määrä väheni merkittävästi edellisestä vuodesta, sillä niiden määrä oli **2562** kalenteripäivää eli noin 900 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli 3464 kalenteripäivää ja vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 5517 kalenteripäivää.

Työterveyshuollon raportti (ei sisällä mm. työnantajan myöntämiä sairauslomia):

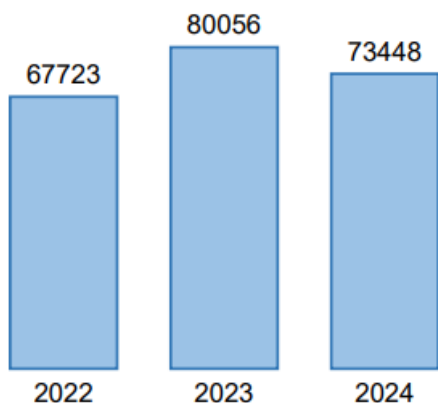
SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT



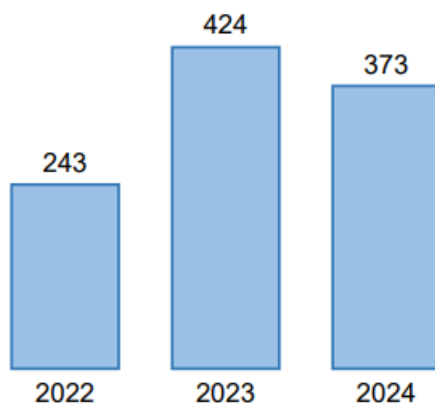
SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT / HLÖ



TTH:N KUSTANNUKSET



TTH:N KUSTANNUKSET / HLÖ

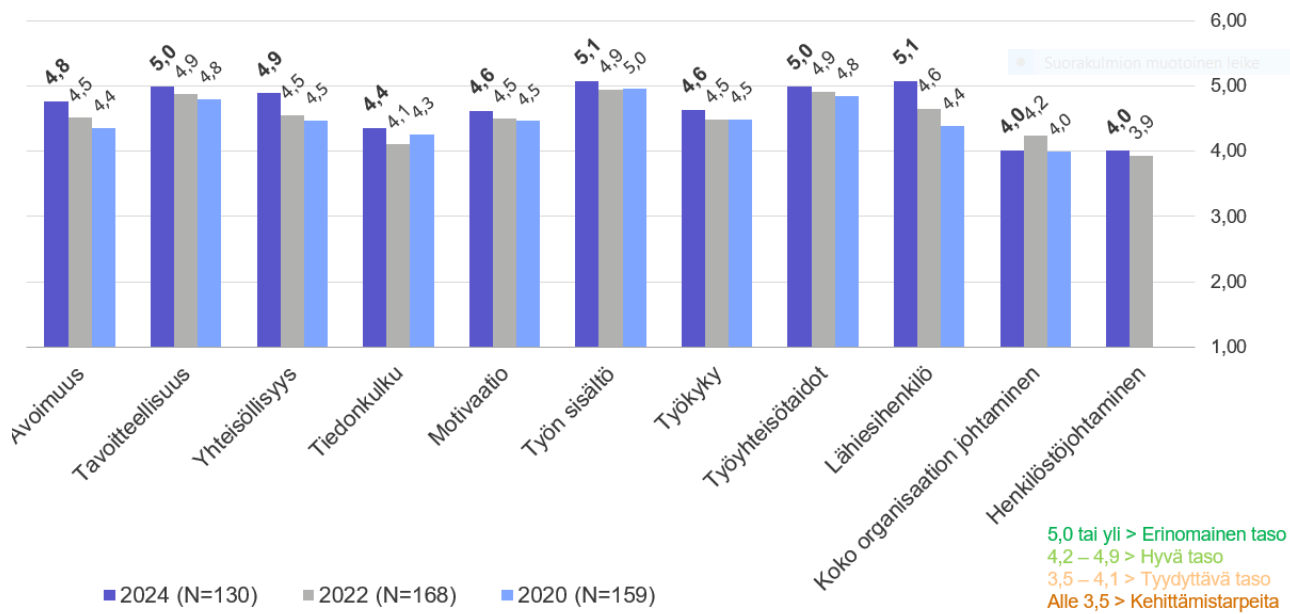


Osaamisen kehittäminen

Henkilöstökysely

Syksyn 2024 aikana järjestettiin koko Uuraisten kunnan henkilöstöä koskeva henkilöstökysely. Se hankittiin kunnan ulkopuoliselta, yksityiseltä palveluntarjoajalta Feelback Oy:ltä. Sähköisellä henkilöstökyselyllä kartoitettiin kattavasti koko kunnan henkilöstön työhyvinvointia. Kyselyn sisällä oli eri työyksiköiden välillä jonkin verran eroja kyselyn pääkohtien toteutumisessa. Kysely on käsitelty jokaisessa työyksikössä ja ne kehittävät toimintaansa kyselyn tulosten pohjalta. Myönteistä kehitystä on tapahtunut vuoden aikana eri toimialoilla. Pääsääntöisesti tulokset olivat hieman paremmat kuin kaksi vuotta sitten. Henkilöstökyselyn osoittamien kehityskohteiden toimintaa kehitetään edelleen vuoden 2025 aikana eri toimialoilla.

Vastauskeskiarvot pääkohdittain - vuosivertailu



Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämisen päävastuu työpaikalla on työnantajalla. Se on osa esimiestyötä ja johtamista - voidaankin puhua työkyvyn johtamisesta. Keinoja ovat työterveys- ja turvallisuusriskien kartoittaminen sekä työkyvyttömyysriskien tunnistaminen ja niiden ennaltaehkäisy ja poistaminen, sairauspoissaolojen seuranta, varhainen tuki ja siihen liittyvät toimintamallit samoin kuin terveysttä edistävien elämäntapojen tukeminen sekä stressin ja kiireen hallinta.

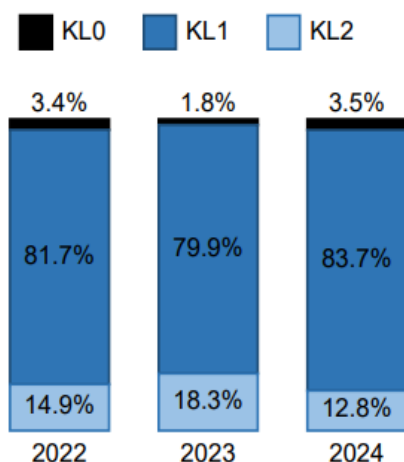
Työkyvyn johtaminen ei ole vain terveyden edistämistä ja sairauksien hoitamista. Siihen tarvitaan myös työn voimavara- ja vetovoimatekijöiden vahvistamista. Olennaisia asioita ovat selkeät johtamiskäytännöt ja esimiehen tuki, palaute ja arvostus. Työn mielekkyys ja palkitsevuus, hyvä tiedonkulku ja kannustava työyhteisö ovat myös tärkeitä työn vetovoimatekijöitä.

Hyvään työkykyyn kuuluu olennaisena osana myös se, että työntekijän omat voimavarat, terveys, ammatillinen osaaminen, asenteet ja motivaatio, ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Työnantajan ja esimiehen lisäksi myös jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa omasta ja työkalvereiden työhyvinvoinnista ja työstä selviytymisestä.

Uuraisten kunnassa on edistetty kaikkia em. työkyvyn kehittämisen osa-alueita vuonna 2024. Kuntaan perustettu Tyhy-tiimi on jatkanut toimintaansa ja seurannut mm. aktiivisesti työhyvinvoinnin kehitystä. Se pyrkii jatkuvilla ja aktiivisilla toimenpiteillä parantamaan koko kunnan henkilökunnan työhyvinvointia sekä työssä jaksamista.

Onnistunut työhyvinvointi näkyy säästöinä niin sairauspoissaolokuluissa kuin työeläkemaksuissakin. Henkilöstön motivaatio heijastuu palveluihin ja sitä kautta koko organisaatioon ja sen talouteen.

KORVAUSLUOKITTAIN



	2022	2023	2024
Kela 0	2309	1464	2550
Kela 1	55353	63930	61488
Kela 2	10061	14660	9409
Yhteensä	67723	80054	73447

Uuraisten kunnan työterveyden järjesti vuonna 2024 Työterveys Aalto Oy. Työterveyshoitajan palvelut olivat saatavilla Uuraisilla sopimuksen mukaan, mutta netin kautta tapahtuvaa asiointia on kehitetty jatkuvasti. Vastuutyöterveyshoitaja pysyi samana koko vuoden ajan. Vuonna 2024 Uuraisten kunnan voimassa olleet työterveyshuollon sopimukset kattoivat lakisääteisen työterveyshuollon eli ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I). Myös yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muun terveydenhoito (korvausluokka II) on lisätty vuoden 2022 aikana sopimukseen. Sairaanhoito ei ole olennaisesti lisännyt Uuraisten kunnan lakisääteisen työterveyshuollon kokonaiskustannuksia. Sen sijaan korvausluokka II:n menot ovat pienentyneet edellisiin vuosiin verrattuna.

Työterveyshuollon kustannuksiin haetaan edellisvuosien mukaisesti Kela-korvauksia. Työterveyshuollon menot laskivat n. 6 600 euroa verrattuna edelliseen vuoteen.

61 %:lla henkilöstöstä on ollut 0 päivää sairauspoissaoloja. 6 % henkilöstöstä muodostaa 58 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Vuonna 2024 on 36-45 -vuotiaiden ikäryhmässä ollut eniten sairauspoissaolopäiviä.

Työterveys Aalto Oy:n toteumaseurannan mukaan kulut jakautuvat eri toimialoille seuraavasti:

Sivistystoimi	49 319 euroa
Tekninen ja konsernipalvelut	17 510 euroa
Muu toiminta	6 618 euroa
Yhteensä:	73 447 euroa

Henkilöstöhallinnon talouden toteutuminen vuonna 2024:

Henkilöstöhallinnon talouden toteutuminen 2024			
	Tp 2023	Ta 2024	Tp 2024
30310 Työterveyshuolto			
Tulot	37 817	24 500	48 220
Menot	-75 961	-67 695	-72 018
Netto	-38 144	-43 195	-23 789
30320 Tyky-toiminta			
Tulot	449	400	177
Menot	-16 052	-20 000	-20 679
Netto	-15 602	-19 600	-20 501
30330 Työsuojelun valvonta			
Tulot			
Menot	-4 954	-9 779	-3 847
Netto	-4 954	-9 779	-3 847
30340 Muu henkilöstöhallinto			
Tulot	5 024	3 000	5 675
Menot	-65 229	-34 113	-32 863
Netto	-60 206	-31 113	-27 118
3300 Henkilöstöhallinto			
Tulot	43 290	37 679	54 072
Menot	-162 196	-131 587	-129 407
Netto	-118 906	-93 908	-75 335

Työsuojelutoimikunta ja YT-elin

Työsuojelun yhteistoiminnan organisaation jäsenten valinta perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Työsuojelutoimikunnassa on ollut neljä varsinaista työsuojeluvaltuutettua sekä työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö ja hallinto- ja HR-asiantuntija. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana viisi kertaa. Toiminta jatkui edellisen vuoden tasolla. Työsuojelutoimikunta järjesti (mm. ensiapu) -koulutuksia, työpaikkaselvityksiä ja suoritti riskien arviointia. Työsuojeluhenkilöstön työsuojelutehtäviin käyttämä aika oli vuoden kuluessa yhteensä 206 tuntia eli hieman enemmän kuin edellisenä vuonna.

YT-elin kokoontui vuoden aikana neljä kertaa. Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa säätelee yhteistoimintalaki. Yhteistoiminnalla vaikutetaan asioiden valmisteluun, palvelujen laatuun sekä toiminnan tuloksellisuuteen. YT-elimessä käsiteltiin vuoden kuluessa erilaisia työnantajan ja työntekijöiden välisiä henkilöstöasioita. Lisäksi käsiteltiin talousarviota, tilinpäätöstä, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja tyhy-toimintaa.

Tyhy-toiminnassa vuonna 2024 oli käytössä sähköinen ePassi. Tyhy-toiminnan nettokustannukset vuonna 2024 olivat -20 501 €. Eri työyksiköissä järjestettiin myös hyvinvointi-iltapäiviä, työnohjausta sekä koulutusta, jotka omalta osaltaan tähtäävät hyvinvoinnin tukemiseen.

Koulutus

Vuonna 2024 Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä on 351 kappaletta. Näistä yhden päivän koulutuksia oli 12, kahden päivän koulutuksia 24 ja kolmen päivän koulutuksia 97. Koulutuksista on haettu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Tämän lisäksi eri hallintokunnilla oli muita koulutuspäiviä, jotka eivät näy tässä laskelmassa. Vuoden aikana järjestettiin myös paljon erilaisia verkko- ja etäkoulutuksia, joihin on osallistuttu aktiivisesti, joten koulutuspäivien määrä on edellisvuoden tasolla. Opintovapaata käytettiin 904 päivää.

Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen

Vuoden aikana työsuojeluvaltuutetut järjestivät työhyvinvointia edistävää toimintaa. Koko kunnan henkilöstöä koskevaa vuotuista henkilöstökokousta ei järjestetty, mutta koko henkilökunnalle mahdollinen jouluruokailu ja pikkujoulutapahtuma järjestettiin.

Ruokapalvelujen henkilöstö palkittiin aiemmin hyvästä työtuloksesta vuodelta 2023.

Työyksiköittäin järjestettiin osastopalavereja. Kunnanvirastolla pidettiin virastopalavereita useamman kerran vuoden aikana. Esimiehille järjestettiin esimiesinfoja pitkin vuotta, vaihtelevilla ajankohtaisilla teemoilla. Kehityskeskusteluista jokainen työyksikkö vastasi itse.

Vuoden 2024 aikana jatkettiin uuden kuntastrategian jalkauttamista ja toteuttamista. Kuntastrategia huomioidaan kaikessa kunnan toiminnassa.

Uuraisten kunta on sopeutunut hyvin hyvinvointialuemuutokseen. Kunnan toiminnot on pystytty turvaamaan ja työhyvinvointikyselyn perusteella työtyytyväisyys on edelleen parantunut. Kunta on entistä enemmän sivistyskunta, kun sen tärkeimmät toimialat ovat perusopetus, varhaiskasvatus, kulttuuri- ja vapaa-ajanpalvelut.