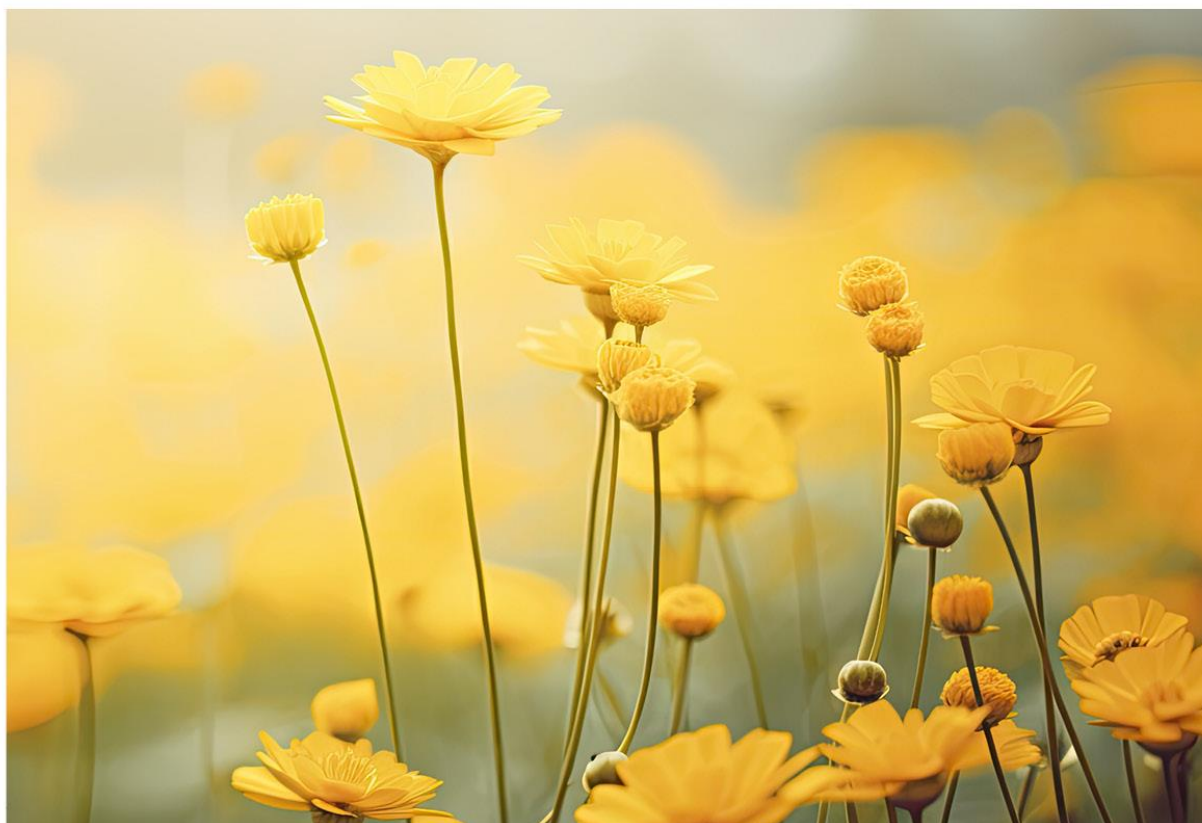




Henkilöstöraportti 2024



≡ PUDASJÄRVI ≡

Henkilöstötoimikunta 17.3.2025 § 14

Kaupunginhallitus 25.3.2025

Kaupunginvaltuusto 26.5.2025

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto ja tiivistelmä	3
1. Yhteiset tunnusluvut	5
1.1 Henkilötyövuosi/HTV2	5
1.2 Henkilöstön ikärakenne	6
1.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	7
1.4 Sairauspoissaolot	9
1.5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
2. Osaaminen ja uudistuminen	12
2.1 Osaamisen kehittäminen	13
2.2 Omaehtoinen osaamisen kehittäminen	13
2.3 Tavoitekeskustelut	14
2.4 Henkilöstön monimuotoisuus – Sukupuoli- ja ikäjakama	14
3. Työhyvinvoinnin johtaminen	17
3.1 Työkykyä tukeva toiminta ja virkistystoiminta	17
3.2 Työterveyshuolto	18
3.3 Työkyvyttömyyseläkemaksut	20
3.4 Työtapaturmat	21
3.5 Työsuojelutarkastukset	21
3.6 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta	22
3.7 Henkilöstön työhyvinvointikysely	22
4. Johtaminen ja esihenkilötyö	26
5. Tuloksellisuus ja tuottavuus	26
5.1 Ennakoiva henkilöstövoimavarojen suunnittelu ja toteumat	27
5.2 Eläköitymisennusteet	30
5.3 Palkat ja henkilöstökustannukset	32

25.3.2025 henkilöstöpäällikön tekninen korjaus kohta 3.2 – työterveyshuollon kustannukset oli ilmoitettu työterveyshuollosta bruttona, korjattu nettokustannukset.

Johdanto

Kuntatyönantajien (KT) suosituksessa henkilöstöraportin laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta, jotka ovat:

- osaaminen ja uudistuminen
- työhyvinvoinnin johtaminen
- johtaminen ja esihenkilötyö
- tuottavuus ja tuloksellisuus.

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

Valtakunnallisesti samalla tavalla yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat:

- Henkilötyövuosi
- Henkilöstön ikärakenne
- Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- Sairauspoissaolot
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät

Tunnusluville on esitetty yhteismitalliset laskentatavat. Yhteiset tunnusluvut mahdollistavat kunnille vertailun omista tunnusluvuista suhteessa muihin kuntiin sekä tehdä johtopäätöksiä niiden perusteella. Näiden lisäksi kunnilla on omia kuntakohtaisia mittareita, joita seurataan.

Henkilöstöraportin tulee tukea strategista johtamista ja toimia johtamisen sekä suunnittelun apuvälineenä. Henkilöstöraportin tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittymiseen. Se tuottaa tietoa sekä niin päättäjille ja ylemmälle johdolle, kuin myös esimiehille ja henkilöstölle henkilöstön nykytilasta.

Henkilöstötiedon merkitys on ensisijainen laadukkaiden palvelujen rakentamisessa ja johtamisessa. Henkilöstöraportin tietoja hyödyntämällä tulee voida edistää henkilöstön työhyvinvointia, jaksamista, osaamista ja työn tuloksellisuutta sekä henkilöstöresurssien oikeaa kohdentamista. Lisäksi henkilöstöraportissa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tarkoituksena on tukea strategista henkilöstöjohtamista ja henkilötiedon käyttöä päätöksenteossa. (KT, Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan, 2021). Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Vuoden 2024 henkilöstöraportin aineisto on koottu 31.12.2024 vallinneen tilanteen mukaan palkanlaskennan järjestelmistä ja henkilöstötietojärjestelmistä. Tietolähteenä on käytetty myös Kuntatyönantajien

(KT) tilastoja sekä Tilastokeskuksen ja Kevan tilastoja. Henkilöstöraportin on toimittanut hallinnon toiminta-alueen Henkilöstö- ja tukipalvelut ja Keskustoimisto. Henkilömäärä on läpileikkaus tilinpäätöspäivän 31.12.2024 tilanteesta. Henkilöstöraportti laaditaan kerran vuodessa tilinpäätöksen liiteasiakirjaksi.

Tiivistelmä

Koko henkilöstömäärä (ml. sivutoimiset) oli tilinpäätöspäivänä 311 työntekijää. Henkilöstömäärä laski vuonna 2024 edellisvuodesta 42 henkilöllä. Henkilöstömäärä oli vuoden 2024 lopussa 271 henkilöä ilman sivutoimisia (v.2023, 307) eli henkilötyövuosina 259,1 (v.2023, 302,8). Henkilöstöstä 80,1 % (2023/ 76,2) työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa. Vuonna 2024 määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 19,9 % (2023/23,8 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteena on pääsääntöisesti sijaisuus tai kausiluonteinen työ sekä projektit. Jos otetaan mukaan sivutoimiset kansalaisopiston tuntiopettajat ja nuorisotoimen sekä hankkeen kerhonohjaajat, määräaikaisten osuus on 30,2 % (2023/33,7 %) koko henkilöstöstä, 311 työntekijää.

Pudasjärven kaupungin koko henkilökunnan keski-ikä vuonna 2024 oli 48,7 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 48,4 vuotta, miehillä 49 vuotta ja naisilla 48,2 vuotta. Verrattuna vuoteen 2023, keski-ikä on hieman nousussa. Vuonna 2024 vakinaisesta henkilöstöstä 22,1 % oli alle 40-vuotiaita (2023 / 30,3 %). Suurinta yksittäistä ikäryhmää edusti 55–59 –vuotiaat, johon kuului 18,4 % vakinaisista työntekijöistä (2023 / 45–49-vuotiaat). Vakinaisesta henkilöstöstä yli 60-vuotiaita oli 14,7 %. Merkittävin muutos on tapahtunut nuorten ikäryhmien kohdalla, 20–39-vuotiaat. Tästä ikäryhmästä on lähtenyt 20 työntekijää (-19,6 %) verrattuna vuoteen 2023. On kuitenkin havaittavissa, että varsinkin sijaisuuksissa, käytetään jo vanhuuseläkkeellä olevia henkilöitä ja heidän osaamistansa entistä enemmän paikkaamaan työvoimapulaa. Pudasjärven kaupungin keski-ikä kehityksessä on syytä kiinnittää huomiota määräaikaisen henkilöstön keski-ikä nousuun.

Vuoden 2024 aikana vakinaisesta henkilöstöstä 28 henkilön palvelussuhde päättyi, joista 5 siirtyi eläkkeelle ja 7 työntekijää siirtyi organisaation sisäisellä siirrolla uusiin tehtäviin. Näiden 7 työntekijän osuus näkyy myös vakituiseen palvelukseen palkatuissa. Keskimääräinen vaihtuvuus oli 20,27 % vakituudesta henkilöstöstä. Kun huomioidaan sisäiset siirrot toiseen tehtävään, keskimääräinen vaihtuvuus on 13,82 %. Toiminta-alueittain tarkasteltuna vakituisen henkilöstön poistumaa oli kaikilla toiminta-alueilla. Palvelusuhteista 12 päättyi hyvinvointi- ja sivistystoimessa. Vuoden 2024 aikana solmittiin yhteensä 16 vakituista palvelusuhdetta, joista 7 työntekijää siirtyi toiseen tehtävään ns. vanhoina työntekijöinä. Yhteensä määräaikaisen palvelussuhteen vakinaistamisia oli kolmessa palvelussuhteessa.

Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 4436 kalenteripäivää (v. 2023, 4165 kpv). Sairauspoissaolot nousivat hieman vuoteen 2023 verrattuna, +6,1 % (271 kpv). Sairauspoissaoloja oli havaittavissa kuu-kausitasolla eniten helmi-maaliskuussa ja loka-marraskuussa. Niiden palkansaajien osuus, jotka eivät ole olleet yhtään työpäivää pois töistä sairauden takia oli vuonna 2024 yhteensä 25,7 % (v. 2023, 32 %). Sairauslomalla on ollut vuonna 2024 yhteensä 232 työntekijää ja 80 työntekijää ei ole ollut yhtään päivää sairauslomalla.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2024 yhteensä 47 181 euroa, joka oli 86,8 % talousarvion 54 374 euron määrärahasta (2023 /59 509 e, 149,33 %). Luku ei sisällä kaikkea koulutukseen käytettyjä kustannuksia, koska muita oheiskuluja (matkat, ateriat ym.) ei aina ole kirjattu koulutuskustannuksiin. Luvussa ei näy myöskään sisäisen koulutuksen kustannukset.

Palkallisia koulutuspäiviä oli henkilöstöhallinnon järjestelmän mukaan 72 kalenteripäivää (2023/244) ja palkattomia koulutuspäiviä oli 1551 kalenteripäivää (2023/602).

1 Yhteiset tunnusluvut

1.1 Henkilötyövuosi/ HTV 2

Henkilötyövuosi kuvaa työpanosten määrää eli yksi kokoaikainen työntekijä, joka on koko vuoden palvelussuhteessa, tarkoittaa yhtä henkilötyövuotta. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiin vastaavaksi. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. HTV 2 huomioi palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä.

Ilman sivutoimisia	HTV 2023	HTV 2024	Erotus
Hallintotoiminta	58,0	49,6	-8,4
1. Vakituinen	39,9	35,3	-4,6
2. Määräaikainen	18,1	14,3	-3,8
Sivistys- ja hyvinvointitoiminta	226,6	193,5	-33,1
1. Vakituinen	161,7	146,9	-14,8
2. Määräaikainen	64,9	46,6	-18,3
Tekninen- ja ympäristötoiminta	18,2	16,0	-2,2
1. Vakituinen	15,8	14,1	-1,7
2. Määräaikainen	2,4	1,9	-0,5
YHTEENSÄ	302,8	259,1	-43,7

Taulukko 1. Henkilöstötyövuosien määrä vuonna 2024 verrattuna edelliseen vuoteen toiminta-alueittain (31.12.2024).

Lisäksi raportoidaan erikseen vuorotyöntekijöiden, ostopalveluna ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden työpanos erillisenä kohtana, muu henkilöresurssi.

Muu henkilöstöresurssi	HTV 2023
Sivutoimiset	20,42
Toimeksiantosopimukset/Palkkiot	0,1
YHTEENSÄ	20,5

Taulukko 2. muu henkilöstöresurssi vuonna 2024.

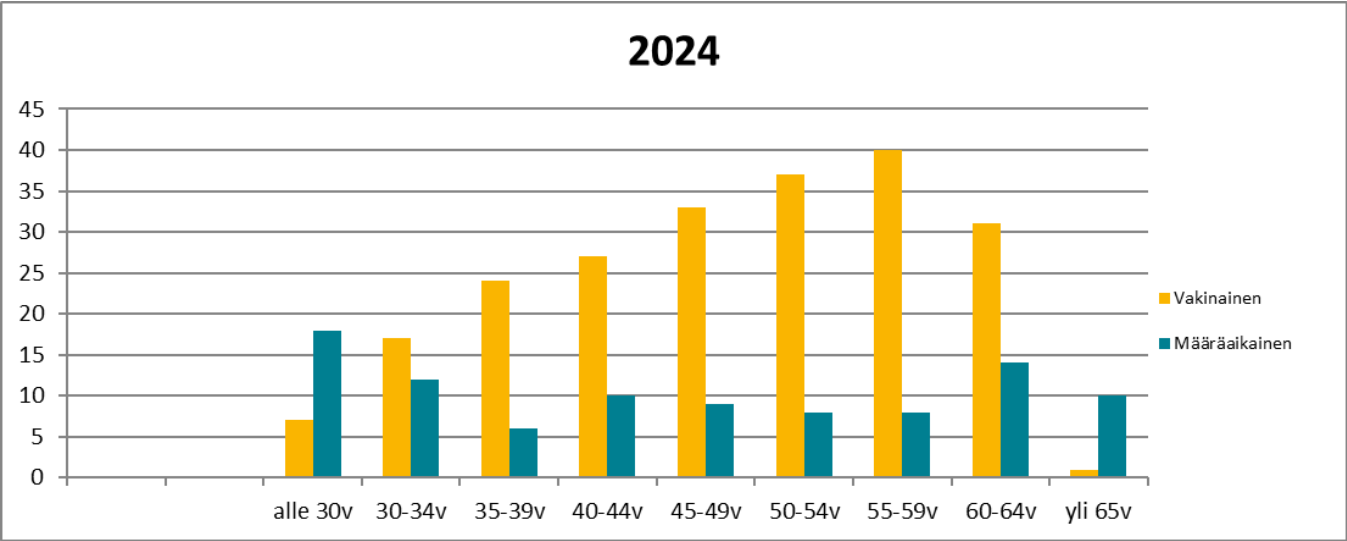
Pudasjärven kaupunki ei käytä vuokratyöntekijöitä toiminnassaan. Ostopalveluna ostetaan asiantuntijapalveluita joko tiettyyn toimeksiantoon tai tietyn palvelun tuottamiseen, mutta sopimuksissa ei ole veloitettu palveluntuottajia ilmoittamaan henkilötyövuosina työpanosta. Emme myöskään kerää tätä tietoa omien emmekä palveluntuottajien järjestelmien kautta, eikä siihen ole sopimusveloitetta palveluntuottajilla.

Muissa henkilöstöresursseissa on mukana sivutoimiset kansalaisopiston tuntiopettajat, sivutoimiset tuntiopettajat sekä avustavat opettajat, kouluilla projekteissa olevat kerhonohjaajat ja apuohjaajat. Toimeksiantosopimuksissa eli palkkionsaajissa ovat esiintyneitä ja koulutuksiin liittyvät luennoitsijat.

1.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenteeseen liittyvän tiedon perusteella on helpompi varautua tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarpeeseen, mutta se avaa myös ikäjohtamisen haasteita. Ikäjohtamisella tarkoitetaan kaikkien ikäryhmien huomioon ottamista, ei vain vanhimpien. Erityisesti viime aikoina on noussut esille eri sukupolvien erilainen suhde työhönsä. Mitä vanhemmasta henkilöstä on kysymys, sitä tärkeämpi hänelle työ on keskeisempänä elämän alueena. Nuoretkin haluavat toki tehdä työtä, mutta useimmin omilla ehdoillaan eikä työ ole keskeisin elämän alue. Se ei tarkoita, että työ ei olisi heille tärkeää, mutta he määrittelevät itsensä myös muun kuin työn kautta. Samalla edellytetään hyvää johtamista sekä työntekijöiltä hyviä työyhteisötaitoja, joka on suvaitsevaa ja erilaisuus hyväksytään.

Koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreille. Vuonna 2023 kaikkien kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,3 vuotta, vakinaisten keski-ikä oli 47,1 vuotta. Kunta-alan henkilöstöstä 52,9 % ovat 40–59-vuotiaita.



Kuva 1. Henkilökunnan ikärakenne vuonna 2024

Pudasjärven kaupungin koko henkilökunnan keski-ikä vuonna 2024 oli 48,7 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 48,4 vuotta, miehillä 49 vuotta ja naisilla 48,2 vuotta. Verrattuna vuoteen 2023, keski-ikä on hieman nousussa. Vuonna 2024 vakinaisesta henkilöstöstä 22,1 % oli alle 40-vuotiaita (2023 / 30,3 %). Suurinta yksittäistä ikäryhmää edusti 55–59 –vuotiaat, johon kuului 18,4 % vakinaisista työntekijöistä (2023 / 45–49-vuotiaat). Vakinaisesta henkilöstöstä yli 60-vuotiaita oli 14,7 %.

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
49,5	49,5	49,8	49,5	49,5	49,3	48,0	47,7	47,7	48,4

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2015–2024

Vuonna 2024 vakinaisen henkilöstön keski-ikä hallintotoiminnassa oli 43,5 vuotta, hyvinvointi- ja sivistystoiminnassa oli 49,3 vuotta ja tekninen- ja ympäristötoiminnassa 50,6 vuotta. Yleisesti kunta-alalla teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on verrattuna muuhun henkilöstöön hiukan keskimääräistä vanhempaa.

1.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Jokaisen organisaation menestyminen perustuu jatkuvaan oppimiseen ja ulkopuolelta tulevan tiedon omaksumiseen, yhdistämiseen ja innovatiiviseen käyttöön. Siksi henkilöstön vaihtuvuuden seuranta on tärkeitä. Liian pieni vaihtuvuus voi ilmetä perinteisen osaamisen korostumisena ja organisaatiokulttuurin jähmeytenä ottaa käyttöön uusia toimintatapoja. Uusien työntekijöiden ja koko henkilökunnan osaamisen kehittämisen avulla organisaatio voi kehittää puolestaan uudistumiskyvykkyyttä, mutta korkea vaihtuvuus edellyttää taas perehdyttämiseen ja työnopastukseen panostamista. Vaihtuvuusprosentit mittaavat myös henkilöstön sitoutumista. Luonnollinen vaihtuvuus (3-5 %) on hyödyllistä organisaatiolle, edistää tiimin asteittaista uudistumista, uuden energian ja ideoiden virtausta. Käytännössä vaihtuvuusprosentin normina pidetään 10–12 prosenttia. Yhden henkilön työpaikan vaihdon ja uuden työntekijän rekrytoinnin kustannukset ovat keskimäärin 5000 – 8000 euroa. Kun mukaan lasketaan

korvaavan henkilön kouluttaminen ja perehdyttäminen, asiantuntija-arvioiden mukaan koko prosessin kustannukset voivat joskus olla jopa yli kaksi kertaa henkilön palkan suuruiset, vaihtuvuuden minimointi nousee entistä tärkeämmäksi.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	2024	2023	2022	2021	2020
Palvelussuhde päättynyt	28	14	44	26	28
- josta eläkkeelle siirtyneitä	5	9	9	15	12
* siirtyneet ns. vanhoina työntekijöinä konsernin sisällä	7		19		1
Vakituinen henkilöstö	217	234	257	250	235
Vakituisen palvelukseen palkatut	16	11	34	34	20
** joista määräaik. palvelussuhteesta siirtynyt	10	3	18	19	8
Keskimääräinen vaihtuvuus, %	20,27	10,68	21,78, ilman HVA vaikutusta 11,48 %	12,0	10,21

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen vaihtuvuus vuosina 2024–2020

Vuoden 2024 aikana vakinaisesta henkilöstöstä 28 henkilön palvelussuhde päättyi, joista 5 siirtyi eläkkeelle ja 7 työntekijää siirtyi organisaation sisäisellä siirrolla uusiin tehtäviin. Näiden 7 työntekijän osuus näkyy myös vakituisen palvelukseen palkatuissa. Keskimääräinen vaihtuvuus oli 20,27 % vakituisesta henkilöstöstä. Kun huomioidaan sisäiset siirrot toiseen tehtävään, keskimääräinen vaihtuvuus on 13,82 %. Toiminta-alueittain tarkasteltuna vakituisen henkilöstön poistumaa oli kaikilla toiminta-alueilla. Palvelussuhteista 12 päättyi hyvinvointi- ja sivistystoimessa. Vuoden 2024 aikana solmittiin yhteensä 16 vakituista palvelusuhdetta, joista 7 työntekijää siirtyi toiseen tehtävään ns. vanhoina työntekijöinä. Yhteensä määräaikaisen palvelussuhteen vakinaistamisia oli kolmessa palvelussuhteessa.

Uudellen sijoitetut	2024
Ammatillisen kuntoutuksen uudelleen sijoitetut	2
Tehtävän siirto tuotannollisista syistä	0
vää vaihtaneet	0
Omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet	5

Taulukko 5. Uudelleen sijoitetut työntekijät vuonna 2024

Ammatillista kuntoutusta on käytetty työhön paluun tukikeinona. Ammatillisen kuntoutuksen muotoja ovat työkokeilu ja työhönvalmennus sekä uudelleen- tai lisäkoulutus. Ammatillisen kuntoutuksen yhtenä muotona työkokeilun yhteydessä voi olla myös sijoittumien uusiin tehtäviin. Vuonna 2024 Pudasjärven kaupungilla 2 työntekijää uudelleen sijoitettiin uusiin tehtäviin ammatillisen kuntoutuksen kautta.

1.4 Sairauspoissaolot

Helposti nähtäviä sairauspoissaolojen kustannuksia ovat kiinteät toimintaan liittyvät kustannukset. Näihin kuuluvat esimerkiksi vakuutusmaksut, palkkakustannukset, työterveyshuollon kustannukset ja sijaiskustannukset. Keskimäärin sairauspoissaolot aiheuttavat työnantajalle vuosittain 5–15 työpäivän menetyksen työntekijää kohden. Euroissa kustannukset ovat vuosittain työnantajalle noin 1 500 euroa työntekijää kohden. Kevan arvion mukaan yksi poissaolopäivä maksaa keskimäärin 300 euroa.

Työpaikalla voidaan vaikuttaa sairauspoissaoloihin työskentelyolosuhteiden ja työhyvinvoinnin parantamisen lisäksi kiinnittämällä huomioita kuntoutus- ja hoitoprosessien tehostamiseen. Työkykyyn ja työhyvinvointiin tähtäävä ennakoiva toiminta (esim. aktiivisen välittämisen toimintamalli) ja työskentelyolosuhteiden sekä työhyvinvoinnin aktiivinen kehittäminen vähentävät sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolojen hälytysrajat on määritelty Aktiivisen välittämisen toimintamallissa. Näitä hälytysrajoja tulee seurata niin esihenkilötyössä kuin henkilöstöhallinnossa sekä työterveyshuollossa entistä tarkemmin ja osoittaa vaikuttavia tukitoimia työkyvyn parantamiseen tai palauttamiseen. Raja-arvon kriteerin täyttyessä, ensisijaisena toimenpiteenä on varhaisen välittämisen keskustelu tarvittavien toimenpiteiden käynnistämiseksi. Yhdenmukaiset käytännöt ovat edellytys luottamukselle ja tasapuolisuudelle työpaikalla.

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 (v. 2023, htv 259,1) yhteismäärällä. Raportointi yhden desimaalin tarkkuudella. Sairauspoissaolot ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Lisäksi raportoidaan kuinka suurella osalla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa (työpäiviä) laskettaessa kalenterivuoden päivistä vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Vuonna 2024 koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen vuosityöaika oli 80693 työpäivää.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä mvös taaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot.	Palkattomat sairauspoissaolot.
1-7 pv	1269	19
8-29 pv	876	12
30-59 pv	587	0
60-89 pv	346	2
90-179 pv	479	27
yli 180 pv	316	503
Yhteensä kalenteripäivät	3873	563
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi	14,9	2,2
Sairauspoissaolo %	4,7 %	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	25.7 %	

Taulukko 6. sairauspoissaolojen seuranta vuonna 2024

Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 4436 kalenteripäivää (v. 2023, 4165 kpv). Sairauspoissaolot nousivat hieman vuoteen 2023 verrattuna, +6,1 % (271 kpv). Sairauspoissaoloja oli havaittavissa kuukausitasolla eniten helmi-maaliskuussa ja loka-marraskuussa. Sairauslomalla on ollut vuonna 2024 yhteensä 231 työntekijää (v. 2023 240, v. 2022 313, v. 2021 265, v. 2020 227, v. 2019 316), 80 työntekijää ei ole ollut yhtään päivää sairauslomalla eli 25,7 % (v. 2023, 32 %) henkilöstöstä.

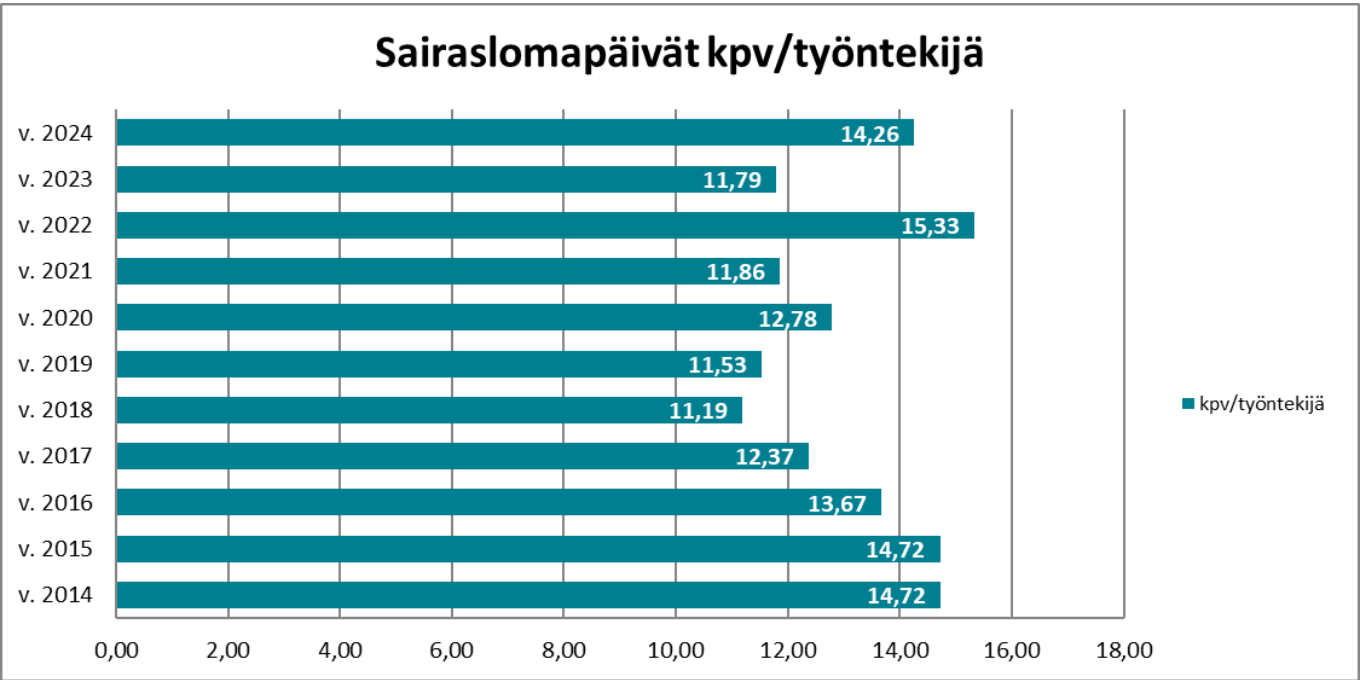
Sairauspoissaolot	1-7 pv	8-29 pv	30-59 pv	60-89 pv	90-179 pv	yli 180 pv	yhteensä
yhteensä kpv	1288	888	587	348	506	819	4436
% kalenteripäivistä	29,0	20,0	13,2	7,8	11,4	18,5	100,0
kertoja	544	67	14	5	4	3	

Taulukko 7. Sairauspoissaolokerrat keston mukaan ja poissaolojen kerrat v. 2024

Sairauspoissaoloista 49 % olivat 1-29 kalenteripäivinä ja 90 – yli 180 kalenteripäivän pituiset poissa-olot olivat 29,9 % kaikista sairauspoissaoloista.

Työterveyshuollon mukaan yleisimmät sairauspoissaolojen syyt diagnoosiperustein olivat vuonna 2024

1. F00-F99 Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt
2. M00-M99 Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet
3. S00-T98 Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset



Taulukko 8. Sairauslomat keskimäärin/työntekijä (henkilöstömäärä) vuosina 2014–2024

Sairauspoissaoloissa heijastuu työssäkäyvien terveys, mutta ne ilmentävät myös yritystä pysyä työkykyisenä. Työssä pysymiseen tai poisjäämiseen vaikuttavat tekijät ovat erilaisia eri henkilöillä. Luotettavan kuvan saamiseksi on seurattu sekä poissaolojen määrää, että poissaolokertoja.

Keskimäärin sairauslomapäiviä suhteessa henkilöstömäärään vuonna 2024 oli 14,26 kalenteripäivää (v. 2023, 11,79 kpv) eli prosentuaalisesti sairauspoissaolopäivät nousivat 17,32 % suhteessa henkilöstömäärään.

KT:n tutkimuksen mukaan kunnissa vuonna 2022 sairauspoissaolojen keskimääräinen kesto oli 20,7 päivää. Tutkimuksen kunnissa 16 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2022. Pudasjärven kaupungin vuoden 2024 luvut noudattivat KT:n koko kunta-alaa koskevan tutkimuksen tuloksia. Vuodelle 2024 sairauspoissaolojen määrät normalisoituivat Pudasjärven kaupungin keskimääräiseen tasoon. Tavoitteena tulisi kuitenkin olla työhyvinvoinnin johtamiselle, että sairauspoissaolojen määrä vähenisi alle 12 kpv/työntekijä.

Sairauspoissaolojen hälytysrajat on määritelty Aktiivisen välittämisen toimintamallissa. Näitä hälytysrajoja tulee seurata niin esihenkilötyössä kuin henkilöstöhallinnossa sekä työterveyshuollossa entistä tarkemmin ja osoittaa vaikuttavia tukitoimia työkyvyn parantamiseen tai palauttamiseen. Raja-arvon kriteerin täytyessä, ensisijaisena toimenpiteenä on varhaisen välittämisen keskustelu tarvittavien toimenpiteiden käynnistämiseksi. Esihenkilöille on annettu myös koulutusta vuonna 2024 henkilöstötietojärjestelmään, ESS, miten esihenkilö saa itse otettu järjestelmästä poissaoloista kertovaa raportointia ja voi helpommin reagoida sairauspoissaoloihin raportoinnin perusteella.

Sairauslomat eivät ole aina paras ratkaisu työntekijän hyvinvoinnin ja työyhteisön toiminnan kannalta, vaan tilanne voi tarvita laajempaa toimintamallin tarkastelua työyhteisössä. Hyvin harvoin esimerkiksi työyhteisön tai työilma-
piiriin liittyvät ongelmat ratkeavat sairauslomilla. Toimenpiteinä on käytetty edellä mainituissa tapauksissa työn-
ohjausta tai/ja työyhteisön sovittelua, jota on myös ostettu työterveyshuollon ulkopuolisilta palveluntuottajilta.

1.5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisessä raportoidaan koulutuspäivät. Koulutuspäivistä erotellaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät ja muut koulutuspäivät. Raportoidaan joko palkkajärjestelmästä tai muusta järjestelmästä, johon tieto on kirjattu. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin. Tässä tunnusluvun laskennan perusteena on käytetty ESS-palkkajärjestelmää ja sen tietoja.

Ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, uudelleen ja jatkokoulutus sekä perehdyttäminen. Ammatillinen henkilöstökoulutus on henkilöstön kehittämisen keino, jolla henkilöstön ammatillisia valmiuksia työssä ja työyhteisössä ylläpidetään ja lisätään kunnan päämäärien ja palvelutoiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi. Ammatillinen henkilöstökoulutus suunnitellaan ja sen tuloksellisuutta arvioidaan pitäen lähtökohtana lainsäädäntöä, kunnan toiminnan kehittämisen tarpeita ja mahdollisuuksia sekä ottaen huomioon henkilöstön näkemykset osaamisensa kehittämisen tarpeista.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät yhteensä/ vakituinen henkilöstö (217)	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät yhteensä/ vakituinen henkilöstö (217)
Ammatillinen henkilöstökoulutus	72	66	3	2
Muu koulutus	0	0	1548	1548
Yhteensä	72	66	1551	1550

Taulukko 12. Henkilöstön koulutuspäivät v. 2024, palkalliset ja palkattomat

Kuusi työntekijää käytti opintovapaalain mukaista palkatonta opintovapaata vuonna 2024 yhteensä 1531 kalenteripäivää. Palkattomia koulutuspäiviä käytti 1 työntekijä vakinaisesta henkilöstöstä.

2 Osaaminen ja uudistuminen

Pudasjärven kaupungilla osaamisen merkitys huomioidaan suhteessa jatkuvasti muuttuvaan toimintaympäristöön. Kaupungin yksi painopistealue on ammattitaitoinen henkilöstö. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kaupungin palveluiden hoitamiseksi ja kehittämiseksi. Henkilöstökoulutus nähdään osana strategista henkilöstöjohtamista.

Työelämän muutoksessa osaamisvaatimukset muuttuvat ja kasvavat. Tarvittavan osaamisen kehittyminen kytkeytyy vahvasti palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Töiden sisältö ja työssä tarvittava osaaminen muuttuvat esimerkiksi uuden teknologian myötä. Tämä edellyttää meiltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmius tarkoittaa työyhteisön kaikkien jäsenten sitoutumista siihen, että oppimista tapahtuu organisaation kaikilla tasoilla. Usein tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen kehittämistä, jota tuetaan yksilötasolla asti. Muutosvalmius on ennakkointia ja varautumista tulevaan.

Suuri osa osaamisen vaatimusten muutoksista johtuu lainsäädännön muutoksista sekä kuntien muuttuvasta toimintaympäristöstä. Kuntaorganisaatioista tulee entistä osaamisintensiivisempiä. Uudistusten yhteydessä henkilöstön työtehtävät voivat muuttua, joten myös osaamisen vaatimuksetkin muuttuvat. Uudistuksen onnistumisessa ratkaisevassa asemassa on oikeanlainen muutosjohtaminen ja esimiestyö. Henkilöstön kouluttaminen muutosten kohtaamiseen ja käsittelyyn on tärkeää mutta yhtä tärkeää on myös huolehtia esimiesten kouluttamisesta. Tietoturvan merkitys kasvaa sähköisten palveluiden ja asiointin lisääntyessä, joten on tärkeää kehittää koko henkilöstön tietoturvaosaamista.

Työyhteisössä tulee olla mahdollisuuksia tuoda osaaminen ja osaamisen kehittäminen sekä erilaiset oppimisen tilanteet näkyväksi ja tähän tulee kannustaa jatkossakin. Myös vertaisoppiminen työyhteisössä ja esihenkilöiden kesken on tärkeää vaikuttavuuden kannalta. Vertaisoppiminen ja hyvien käytänteiden jakaminen kaikilla tasoilla lisää tietoisesti vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä.

2.1 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja työyhteisöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Ammattitaitoa ylläpitämällä varmistetaan henkilöstön osaaminen ja kyky kehittää toimintaa ja palveluita muuttuvassa toimintaympäristössä. Lähtökohtana ovat kaupungin tehtävien edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen ja oman työn kehittäminen kuuluu jokaisen työntekijän, työyksikön ja toiminta-alueen jokapäiväisiin tehtäviin.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2024 yhteensä 47 181 euroa, joka oli 86,8 % talousarvion 54 374 euron määrärahasta (2023 /59 509 e, 149,33 %). Luku ei sisällä kaikkea koulutukseen käytettyjä kustannuksia, koska muita oheiskuluja (matkat, ateriat ym.) ei aina ole kirjattu koulutuskustannuksiin. Luvussa ei näy myöskään sisäisen koulutuksen kustannukset.

Henkilöstökoulutus €	2024	2023	2022	2021
TA	54 374	39 850	66 750	65 650
Toteuma	47 181	59 509	44 947	63 136
Käyttö%	86,8	149,3	67,3	96,2

Taulukko 10. Henkilöstökoulutuksen määräraha talousarviossa ja toteuma vuosina 2024–2021

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain. Vuoden 2024 koulutussuunnitelmaan oli arvioitu 924 koulutuspäivää. Koulutuskorvausta on haettu 21.1.2025 Työllisyysrahastolta vuodelta 2024 HR-järjestelmiin merkittyjen koulutuspäivien ja Eduhousen koulutusraportin mukaan 49 koulutuspäivältä 1154,29 €. Koulutuspäivien merkitsemisen ohjeistukseen on syytä kiinnittää huomiota vuonna 2025 koko organisaation tasolla.

Pudasjärven kaupungilla ensisijaisesti koulutus tulisi ottaa Eduhouse-verkkokoulutusjärjestelmän kautta.

2.2 Omaehtoinen osaamisen kehittäminen

Koulutussopimuksen mukaan kaupunki tukee omaehtoista kouluttautumista. Omaehtoiseksi osaamisen kehittämiseksi luetaan myös opintovapaa. Opintovapaalla tarkoitetaan aikaa, joksi työnantaja on vapauttanut työntekijän palvelussuhteeseensa kuuluvien tehtävien suorittamisesta koulutusta tai opiskelua varten. Opintovapaa on lakisääteinen, joka tarkoittaa sitä, että työntekijällä on oikeus saada tietyn rajoituksin opintovapaata. Opintovapaata on pääsääntöisesti anottu tutkinnon suorittamista varten, yleensä ylempi korkeakoulututkinto.

Opintovapaa, palkaton	2024	2023	2022	2021	2020
Kalenteripäivinä	1531	600	254	674	1849

Taulukko 11. Opintovapaiden käyttö vuosina 2024–2020

Opintovapaaksi ei lueta aikaa, jonka kuluessa työntekijä työnantajan määräyksestä opiskelee tai saa koulutusta taikka jonka osalta työehto- tai virkaehtosopimuksin on sovittu siitä, että koulutus tai opiskelu rinnastetaan työolosuoloon.

Vuonna 2024 poistettiin omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen (kaupunginhallitus 18.6.2019 § 201), tuki palkallisista virkavapaista tai työlomasta sekä avustus kustannusten kattamisesta. Omaehtoiseen kouluttautumiseen ei myönnetty uusia palkallisia virka/työvapaita eikä avustusta kustannusten kattamiseen 1.1.2024 alkaen.

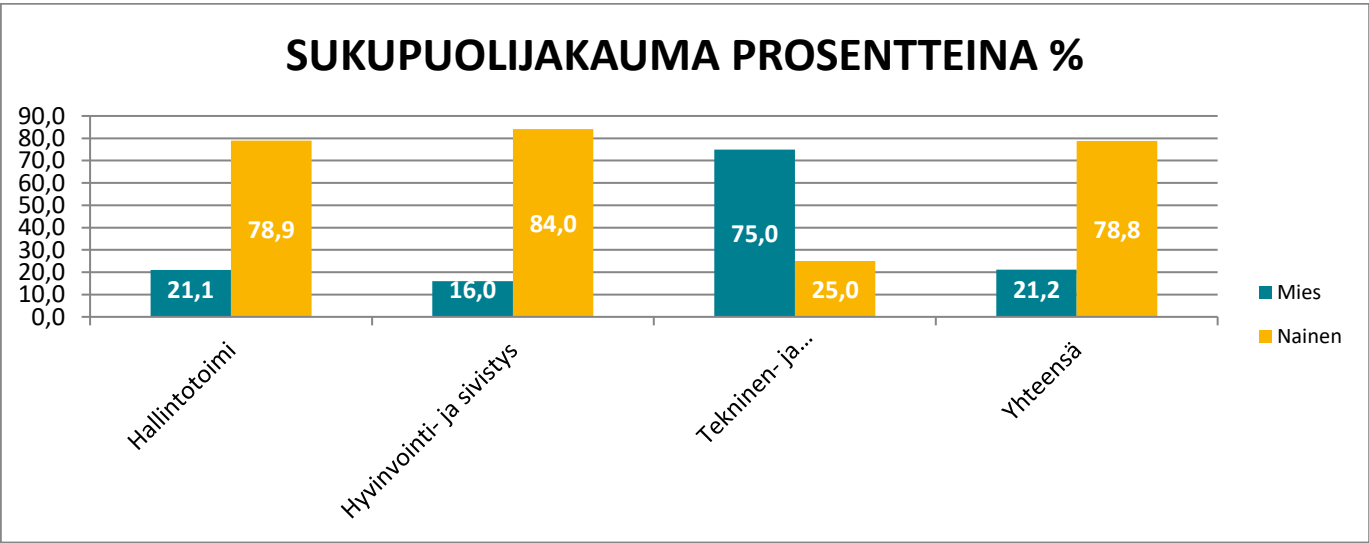
2.3 Tavoitekeskustelut

Vuonna 2024 otettiin käyttöön sähköinen järjestelmä tavoitekeskusteluille, Visma OSS. Yksilökeskusteluista 8 % on valmiita ja 8 % on aloitettu. Ryhmäkeskusteluista 40 % on aloitettu. Kaikilla toiminta-alueilla on käyty säännölliset tavoitekeskustelut. Esimiehet käyvät tavoitekeskustelut oman henkilökuntansa kanssa oman aikataulunsa mukaisesti.

2.4 Henkilöstön monimuotoisuus – Sukupuoli- ja ikäjakauma

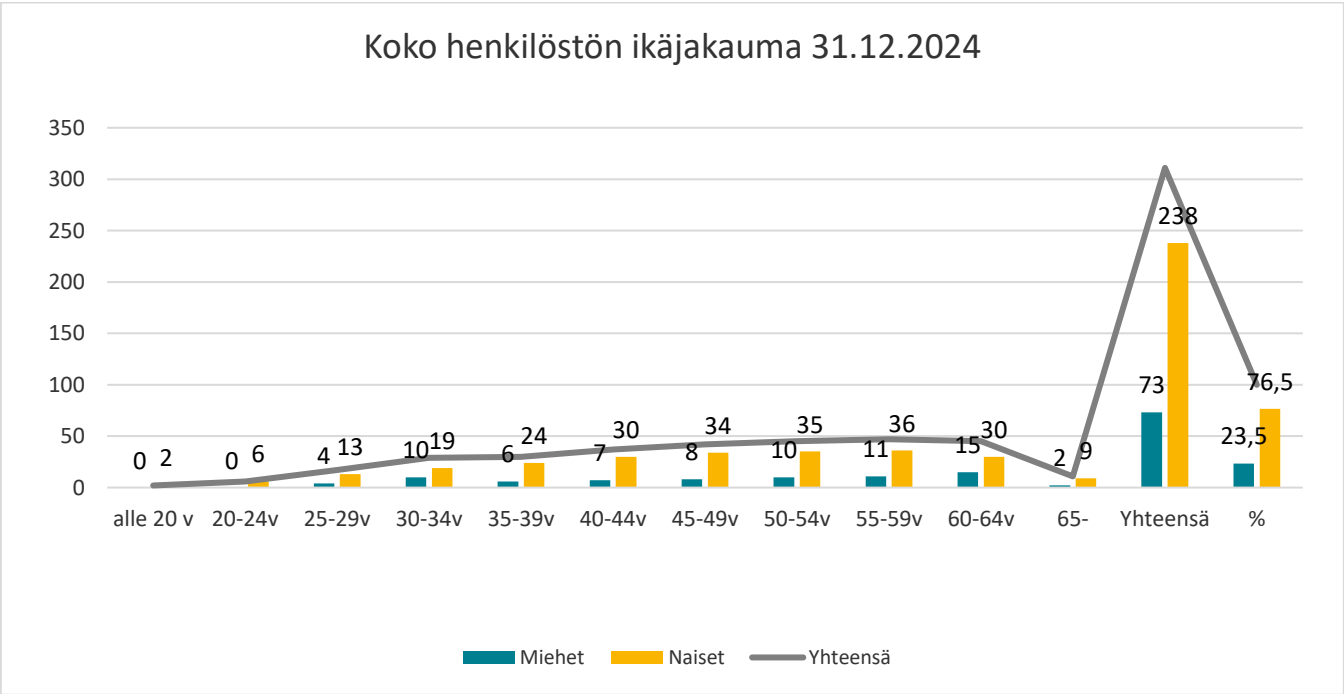
Työnantajan velvollisuutena on edistää tasa-arvoa (Tasa-arvolaki 6 §) ja yhdenvertaisuutta (Yhdenvertaisuuslaki 7§) tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait vaativat työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkeä, laatimaan tasa-arvosuunnitelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi työnantajan on tarkasteltava työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta määräajoin sekä tehtävä tarvittaessa muutoksia ja tarkennuksia edistämistoimenpiteisiin. Pudasjärven kaupungin henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on päivitetty syksyllä 2021 ja työyhteisön monimuotoisuutta sekä edistämistoimenpiteitä on kuvattu tarkemmin vuosille 2021-2023 ko. suunnitelmassa. (Henkilöstötoimikunta 13.9.2021 § 43, Kaupunginhallitus 29.9.2021 § 314). Pudasjärven kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee päivittää vuoden 2025 aikana, koska henkilöstöhallinnosta resurssia ei ole riittänyt päivitykseen vuoden 2024 aikana.

Kunnallisen henkilöstön keskimääräinen sukupuolirakenne on 80 % naisia ja 20 % miehiä. Kuntapuoli on perinteisesti naisvaltainen ala. Pudasjärven kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä naisia on 78,8 %. Naisten osuus on pysynyt suurin piirtein samana edellisvuoteen verrattuna (+ 1 %).



Kuva 2. Sukupuolijakauma vuosi 2024, vakinainen henkilöstö, toiminta-alueittain ja yhteensä prosentteina

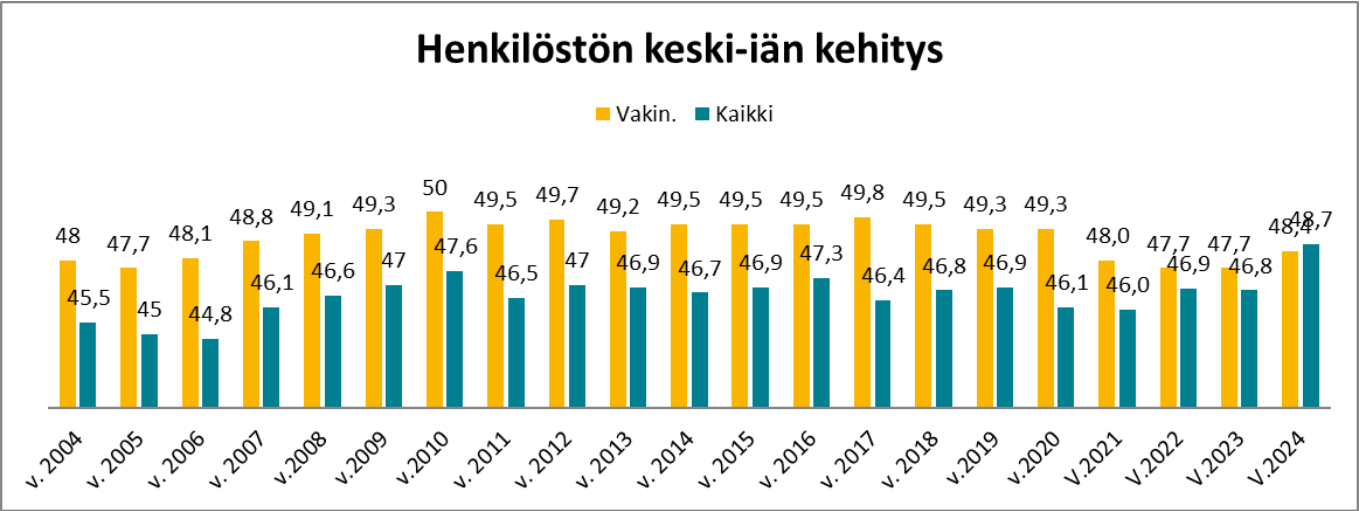
Sukupuolijakaumassa naisten osuus nousi vuoteen 2023 verrattua, jolloin jakauma oli 77,8 % (naiset) ja 22,2 % (miehet), jos huomioidaan koko henkilöstö niin naisten osuus oli 76,3 % ja miesten osuus oli 23,7 %. Koko kunta-alan keskimääräisessä rakenteessa naisten osuus henkilöstöstä on 80 %. Pudasjärven kaupungin sukupuolirakenne poikkeaa hieman kunta-alan keskimääräisestä rakenteesta siten, että naisten osuus on hieman keskimääräistä pienempi.



Kuva 3. Koko henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024

Arvioidessa kaupungin henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakaumaa on organisaatio aika homogeeninen, joten kehitettävää on edelleen monimuotoisuutta edistävissä rekrytointikäytännöissä. Edelleenkin tulee huomioida eri sukupuolien erilaiset työelämän tarpeet ja odotukset. Merkittävin muutos on tapahtunut nuorten ikäryhmien kohdalla, 20–

39-vuotiaat. Tästä ikäryhmästä on lähtenyt 20 työntekijää (-19,6 %) verrattuna vuoteen 2023. Alla oleva kuva Pudasjärven kaupungin keski-ikä kehityksestä 20 vuoden ajalta kertoo siitä, että suuret ikäluokat ovat eläköityneet sekä eläköitymässä ja henkilöstön keski-ikä tulisi nuorentua jatkossa, jolloin organisaation toimintakulttuurin on pystyttävä muuttumaan nuorempien sukupolvien odotusten mukaisesti, jotta kaupunki on houkutteleva työnantaja jatkossakin.



Kuva 4. Pudasjärven kaupungin henkilöstön keski-ikä kehitys vuosina 2004-2024

Kunta-alalla määräaikainen henkilöstö on perinteisesti ollut vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. On kuitenkin havaittavissa, että varsinkin sijaisuuksissa, käytetään jo vanhuuseläkkeellä olevia henkilöitä ja heidän osaamis- tansa entistä enemmän paikkaamaan työvoimapulaa. Pudasjärven kaupungin keski-ikä kehityksessä on syytä kiin- nittää huomiota määräaikaisten keski-ikä nousuun.

Määräaikaiset %	2020	2021	2022	2023	2024
Alle 40 - vuotiaat	47,9	46,8	39,3	40,3	22,1
Yli 40 - vuotiaat	52,1	53,2	60,7	59,7	77,9

Taulukko 12. Määräaikaiset työntekijät ikäjakauma prosentuaalisesti vuosina 2020–2024

Valtakunnallisestikin on havaittavissa, että yhä isompi joukko suomalaisia päätyy takaisin töihin kesken vanhuus- eläkkeen. Opettajat, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja asiantuntijatyötä tehneet ovat esimerkkejä ammateista, joihin eläkeläisiä palaa yksinkertaisesti sen vuoksi, että aloilla on niin kova pula sijaisista. Tutkimusten mukaan elä- keläiset itse kokevat työskentelyn antavan sisältöä elämään ja sosiaalisten suhteiden merkitys oli suuri työnteossa. Ne, jotka tekevät töitä eläkkeellä ollessaan, kokevat työnantajien suhtautuvan heihin hyvinkin positiivisesti. Selkeä enemmistö eläkeläisistä haluaa tehdä osa-aikatyötä tai määräaikaisia keikka- tai projektitöitä. Näin työnteosta ei muodostu liian kuormittavaa ja voi vapaasti järjestellä muita menoja. Pudasjärven kaupungilla onkin syytä kiinnit- tää edelleenkin huomiota edellä oleviin asioihin, eteenkin kun työvoiman saatavuudessa näkyy entistä enemmän haasteita tulevaisuuteen.

3 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvointi edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskettavat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Johtamis- ja päätöksenteon kulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen.

Viime vuosina Pudasjärven kaupungilla on uudistettu yhteisiä toimintatapoja ja pelisääntöjä, niin organisaation kuin työyksikön tasolla. Yhteisten pelisääntöjen luominen edistää tavoitteiden mukaista työn tekemistä ja yhteistyön sujumista sekä välttämään kuormitus- ja ristiriitatilanteita työpaikalla. Yhteisten toimintatapojen ja pelisääntöjen tavoitteena on sujuvampi työskentely, ennaltaehkäistään kuormittumista ja puuttumista ristiriitoihin varhaisessa vaiheessa, tehdään työpaikasta parempi paikka kaikille. Yhteistyötä edistävät toimintatavat (esim. aktiivisen välittämisen toimintamalli, hybridityön ohjaistus ja periaatteet, liukuvan työajan ohjeistus ja soveltaminen, työyksiköiden/tiimien pelisäännöt, osasto-/tiimipalaverit, tavoitekeskustelut) on sovittu yhdessä ja niitä noudatetaan.

Työhyvinvointitavoitteiden jalkautuminen tapahtuu toiminta-alueitasolla. Toiminta-aluekohtaisia työkykyriskejä on tarpeen arvioida ja tehdä työkykyjohtamisen toimenpiteitä ennakoiden. Toiminta-alueen johto yhdessä esihenkilöiden kanssa työstää näiden tavoitteiden toteutumista ja tarvetta jatkotoimiin. Yksikkö/ tiimitasolla työolosuhdetekijöitä on käsiteltävä yhdessä ja ratkaisuja on etsittävä henkilöstön kanssa. Esimerkiksi menettelytapaohjeet, kuten aktiivisen välittämisen toimintamalli, on käytävä läpi ja se on oltava työntekijöiden saatavilla. Toimintamallissa on kuvattu työkykyjohtamisen mallit eri tilanteissa, roolit ja vastuut – työntekijöistä aina ylempään johtoon saakka. Jokainen toimija organisaatiossa on vastuussa myös työkykyä edistävästä työkäyttäytymisestä, sillä työnteko tapahtuu vuorovaikutteisesti työyhteisön sisällä. Aktiivisen välittämisen toimintamallissa on myös kuvattuna vastuullinen työkäyttäytyminen Pudasjärven kaupungilla, mikä sisältää vastuullisuuden vuorovaikutuksessa ja työnteossa sekä kaikkia työntekijöitä koskevat työyhteisötaidot. Työyhteisötaidot koulutus on ollut työntekijöille pakollinen koulutus Eduhousen koulutusjärjestelmässä vuodesta 2022 lähtien, perustuen työhyvinvointikyselyn (Kevan järjestelmä) tuloksiin ja kehittämistoimenpiteisiin koko organisaation tasolla.

Jokainen työntekijä on vastuussa oman sekä työyhteisön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisestä. Työntekijöitä voidaan kannustaa omasta hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimiseen työkykyä edistävillä toimenpiteillä (esim. liikuntaryhmät, e-passi, henkilöstöruokailu ja työyhteisölliset ohjelmat). Työnantaja on myös omalla työyhteisöllisellä toiminnallaan pyrkinyt edistämään työhyvinvointia ja työkykyä sekä yhteisöllisyyttä.

3.1 Työkykyä tukeva toiminta ja virkistystoiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta on osa työterveyshuoltoa. Henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi on käytössä Epassi (sportti-, kulttuuri- ja hyvinvointipassi) arvoltaan 150 €/työntekijä/vuosi. Epassi antaa runsaasti mahdollisuuksia erilaisiin kulttuuri-, liikunta-, kuntoilu- sekä hierontapalveluihin. Epassia on käyttänyt 2024 vuoden aikana 308 eri työntekijää yhteensä 852 kpl. Liikuntaetua käytetty 15068,12 € (v.2023/17063,43 €). Liikunta- ja kulttuurietua käytetty 8623,06 € (v.2023/8783,70 €) ja hyvinvointietua käytetty 15350,64 € (v.2023/20182,41 €). Yhteensä etua on käytetty 39041,82 €. (v.2023/ 94189,99 € sis. Epassi lounasedun). Eniten palvelua on käytetty Puikkarissa, Hoitola Natural, Tiketti verkkokaupassa, Jalkahoitola Stressipiste ja Kipinöivät käjet.

Vuonna 2024 henkilöstötoimikunta päätti jatkaa työyhteisön mielen hyvinvointiohjelman. Työterveyden toimintasuunnitelmaan, 1.1.2024-31.12.2025, on työpsykologin maksuttomia käyntejä 7 kertaa/vuosi/työntekijä. Käytössä on myös matalan kynnyksen mielen hyvinvointipalvelut sähköisen järjestelmän, Auntie-palvelun kautta. Palvelu on mielenterveyden ennaltaehkäisevä työtä, jossa yhtenä olennaisena elementtinä on ratkaisukeskeinen terapia, joka auttaa työntekijöitä ennaltaehkäisemään ongelmia ennen kuin ne kasvavat liian suuriksi.

Pulssikysely otettiin käyttöön vuonna 2024 Pudasjärven kaupungilla muutostilanteeseen, talouden sopeuttaminen ja rakenteelliset muutokset palvelutuotannossa. Pulssikyselyn tarkoitus muutostilanteessa on tarjota nopeaa ja säännöllistä palautetta työntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä muutoksen aikana. Muutostilanteet voivat aiheuttaa epävarmuutta, stressiä ja monenlaisia tuntemuksia, ja pulssikyselyt auttavat organisaatiota ymmärtämään, miten työntekijät kokevat muutokset ja miten ne vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa sekä sitoutumiseensa. Pulssikysely vaihdetaan Guidinista (sähköinen työhyvinvointitarjotin Jaxa) Kevan maksuttomaan järjestelmään vuoden 2025 aikana. Sähköisestä työhyvinvointitarjottimesta luovuttiin 31.12.2024 sen vähäisen käytön vuoksi.

Työyhteisön virkistyspäiviä vietetään joka toinen vuosi koko henkilökunnan kesken ja joka toinen vuosi toiminta-alueittain. Vuonna 2024 virkistyspäivää vietettiin toiminta-alueittain. Virkistyspäivään osallistui 152 työntekijää.

Henkilöstöjuhlaa ei järjestetty vuoden 2024 aikana. Henkilöstön jouluruokailu (joulupuuro) järjestettiin kouluilla, varhaiskasvatuksessa ja Ravintola Meritassa.

Vuonna 2024 palvelusvuosivapaan oli ansainnut 9 työntekijää (16 päivää) ja kokonaispalkkakustannus palvelusvuosivapaasta oli n. 2 470 euroa sijaiskuluineen ja huomioiden sivukulut n. 4380 euroa. Palkallista isovanhempainvapaata ja koulunaloitusvapaata on koko henkilöstöstä käytetty yhteensä 3 päivää, kokonaiskustannus sijais- ja sivukuluineen on noin 1000 euroa.

3.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea henkilöstön inhimillisten voimavarojen ylläpitoa työhyvinvoinnin osalta. Pudasjärven kaupungin työterveyshuollon palvelut tuotettiin vuonna 2023 Oulunkaaren työterveys Oy:n toimesta.

Kustannukset €:na	%	2024	%	2023
Korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	53,0	132672,34	44,1	69403,77
Korvausluokka II (sairaanhoito)	47,0	117664,92	55,9	88076,56
Yhteensä		250 337,26		157 480,33

Taulukko 13. Työterveyshuollon kustannukset ja jakautuminen 2024 ja 2023.

Kela- korvattavien työterveyshuollon kustannukset ovat vuonna 2024 nousseet 92 856,93 euroa verrattuna vuoteen 2023 eli 58,9 %. Sairaanhoidolliset kustannukset ovat nousseet 29 588,36 euroa (33,5 %) ja ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet 63 268,57 euroa (91,1 %). Toki on erittäin positiivista, että ennaltaehkäisevää työterveyshuolto käytetään enemmän kuin sairaudenhoitoa prosentuaalisesti. Ennaltaehkäisevän ja

ennakoivan toiminnan vaikutus näkyy kuitenkin positiivisena kehityksenä sairauspoissaolojen määrässä sekä sairauspäivien kestossa. Usein ollaan jo liian myöhässä työntekijän työkyvyn kannalta, kun työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi toimenpiteet ovat sairaanhoidollisissa toiminnoissa.

Työterveyshuollon kustannukset, joista ei työnantaja voi hakea Kela-korvausta olivat 7823,68 € euroa vuonna 2024. Yhteensä työterveyshuollon kustannukset olivat 258 160,94 euroa vuonna 2024.

Työnantajalla on oikeus saada Kelasta korvausta sekä lakisääteisen että vapaaehtoisen terveydenhuollon kustannuksista. Korvausluokkia on kaksi. Lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset kuuluvat korvausluokkaan I (ennaltaehkäisevä) ja vapaaehtoisen korvausluokkaan II (sairaanhoito). Erikoislääkäripalvelujen aiheuttamista kustannuksista maksetaan korvausta vain, jos työterveyslääkäri arvioi erikoislääkäripalvelut tarpeelliseksi hoidon ja työkyvyn selvittämisen kannalta. Työnantajan on myös pitänyt hyväksyä ne korvausten piiriin ostopalvelusopimuksensa. Työnantajan on haettava korvausta Kelalta kuuden kuukauden kuluessa yrityksen tilikauden päättymisestä.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluihin kuuluvat muun muassa:

- Työpaikkaselvitys
- Työpaikan toiminnan suunnittelu
- Työterveyshoitajan ja -lääkärin palvelut, mm. työntekijöiden terveystarkastukset ja/tai terveyden seuranta
- Työfysioterapeutin ja työterveyspsykologin ohjaus ja neuvonta tarvittaessa terveyden ja työkyvyn edistämässä, arvioinnissa ja seurannassa sekä työpaikkaselvityksessä
- Työhön liittyvien onnettomuuksien tai läheltä piti -tilanteiden henkinen jälkihoito
- Työkykyneuvottelut työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon välillä, esim. pitkien sairauslomien jälkeen, työkykyasioissa ja tarvittaessa
- Perusrokotukset sekä työhön liittyvät rokotukset

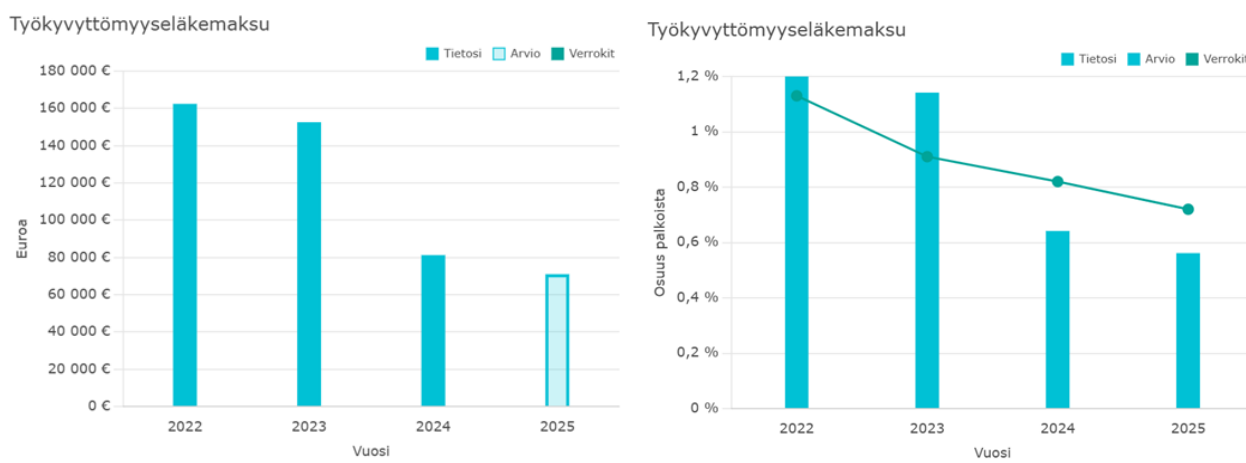
Pudasjärven kaupungilla on käytössä työntekijöilleen ns. laaja työterveyshuolto (I ja II), mikä lakisääteisten palveluiden ohella kattaa työntekijöille myös vapaaehtoisesti järjestettävät sairaanhoitopalvelut (II).

Vaikuttavuutta eli työkykyisiä päiviä saadaan aikaan silloin, kun sairaanhoito on työterveyspainotteista. Työkyvyn näkökulma on tärkeä muistaa osana kaikkea hoitoa ja kuntoutusta. Sairastuneen työntekijän tukeminen ja rohkaiseminen työhön paluuseen edistää toipumista ja työkyvyn palautumista. Työterveyshuolto koordinoi työkyvyn tukemiseksi tarvittavien toimenpiteiden toteutumista työpaikalla niin perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon kuin kuntoutuksen kanssa. Toteutuakseen se vaatii hyvää yhteistyötä ja tiedonsiirtoa eri tahojen välillä.

Tavoitteena tulisi löytää vaihtoehtoja sairauslomalle sekä välttää sairauslomien pitkittyminen. Peilaten työterveyshuollon toimintatilastoa ja sairauspoissaolojen kehitystä on henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon yhteistyössä edelleen kehitettävää, vaikka toiminnan kehittämisen suunta on kääntynyt tuloksienkin valossa oikeaan.

Sairauslomat eivät ole aina paras ratkaisu työntekijän hyvinvoinnin ja työyhteisön toiminnan kannalta, vaan tilanne voi tarvita laajempaa toimintamallin tarkastelua työyhteisössä. Hyvin harvoin esimerkiksi työyhteisön tai työilma-piiriin liittyvät ongelmat ratkeavat sairauslomilla. Toimenpiteinä on käytetty edellä mainituissa tapauksissa työn ohjausta tai/ja työyhteisön sovittelua, jota on myös ostettu työterveyshuollon ulkopuolisilta palveluntuottajilta.

Kevan mukaan 12,5 prosenttia kuntien eläkemenoista johtuu työkyvyttömyyseläkkeistä. Työkyvyttömyys näkyy työnantajalle kohonneina eläkemaksuina. Jo yksikin vältetty työkyvyttömyyseläke tuottaa kuntaorganisaatiolle keskimäärin 60 000 euron säästön, kun työnantajan ei tarvitse maksaa varhaiseläkemenoperusteista maksua työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneestä. Maksua aiheutuu työnantajalle työntekijästä, joka jää työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle tai alkaa saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea.



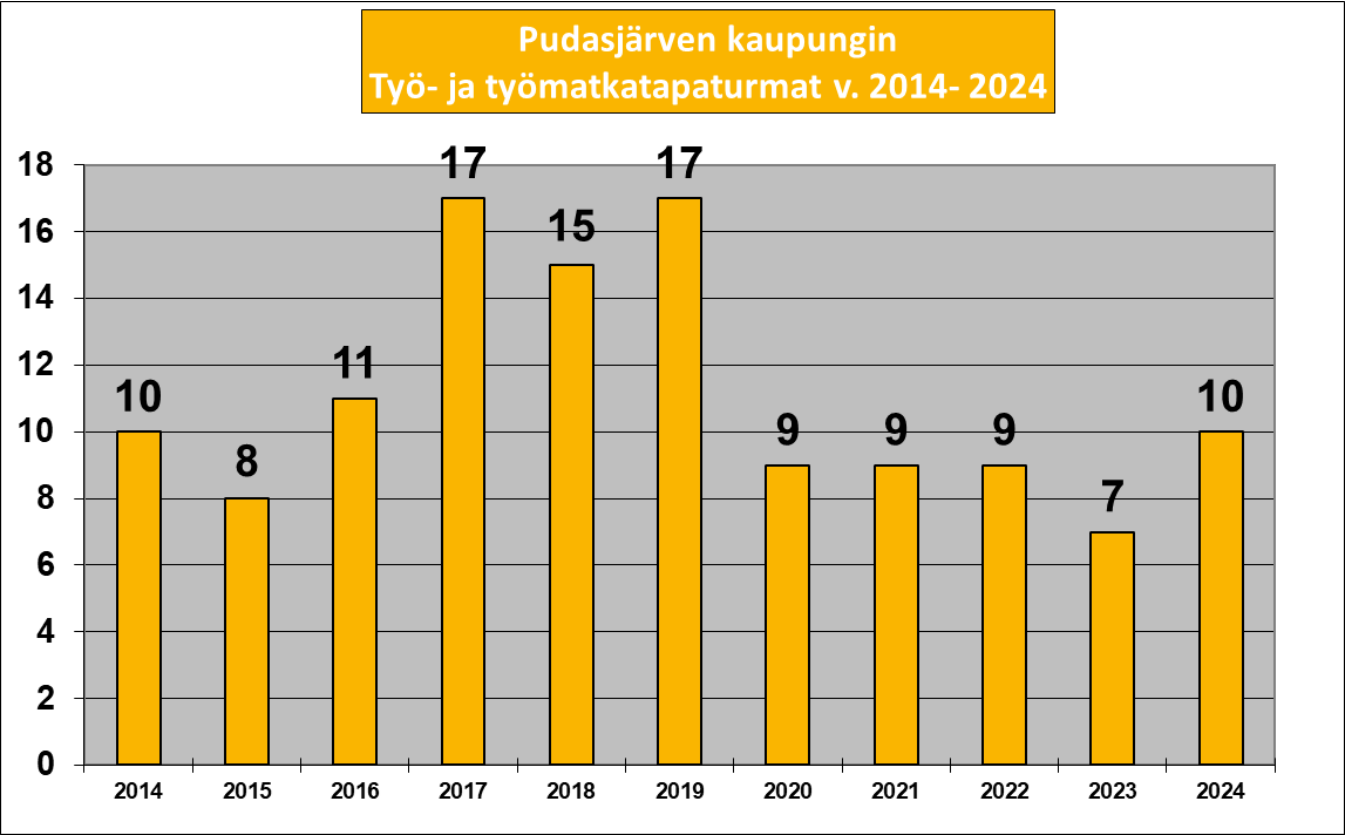
Kuva 5. Kevan tilastot, työkyvyttömyyseläkemaksu euroissa ja prosentuaalinen osuus palkkasummasta. Arvio vuodelle 2025 on 70 749,11 €.

Työkyvyttömyys- eläkemaksut	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
€	81 020	152 450	162 247	139 320	134 887	161 678	156 963	144 035
muutos € edellinen vuosi	-71 430	-9 797	22 927	4 433	-26 791	4 715	12 928	

Taulukko 14. Kevan tilastosta kootut työkyvyttömyyseläkemaksut vuosina 2024-2017

Työnantaja voi vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuviin eläkekustannuksiin tukemalla työntekijöiden työssä jaksamista. Kevan vaihtoehtoisia ratkaisuja ovat esimerkiksi ammatillinen kuntoutus ja osatyökyvyttömyyseläke, joiden ajalta työnantajalle ei aiheudu maksuja.

3.4 Työtapaturmat



Kuva 6. Tilasto työ- ja työmatkatapaturmista ajalta 2014–2024

Vuonna 2024 sattui 10 tapaturmaa, joista 6 sattui työpaikalla ja 4 työmatkalla. Korvattuja vahinkoja oli 9 kappaletta. Vuoden 2024 vahinkojen korvaussumma oli 5 762 euroa. Korvattuja vahinkoja oli 125 % enemmän kuin vuonna 2023.

Vahinkojen korvaukset jakautuvat maksuvuosittain. Useammalle vuodelle jakaantuneista korvauksista maksettiin vuonna yhteensä 2024 korvauksia 4 733 euroa, jotka sisältävät mm. maksetut ansionmenetyskorvaukset ja sairaanhoitokustannukset sekä tehdyt vahinkokohtaiset varaukset.

3.5 Työsuojelutarkastukset

Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset on tehty vuoden 2024 aikana kansalaisopistolle, Pikku-Paavaliin, Puistolaan, Sarakylän ja Syötteen päiväkoteihin, Pudasjärven, Iin ja Vaalan eläinlääkintätiloihin.

Lakisääteisiä terveystarkastuksia on tehty kansalaisopiston, eläinlääkinnän ja uimahallin henkilöstölle sekä vapaaehtoisia terveystarkastuksia hallinnon henkilöstölle.

3.6 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

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

Henkilöstön ja työnantajan välisenä yhteistyöelimenä Pudasjärven kaupungissa toimii henkilöstötoimikunta. Henkilöstötoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, työsuojelupäällikkö, kaupunginhallituksen edustaja sekä toiminta-aluejohtajista hallintojohtaja ja opetus- ja sivistysjohtaja. Työntekijäjärjestöjä edustavat Jyryn, Jukon, JHL:n ja SuPerin edustajat sekä varsinaiset työsuojeluvaltuutetut. Lisäksi toimikuntaan kuuluu asiantuntijajäsenenä työterveyshuollon edustaja(t). Puheenjohtajana toimii vuoron perään työnantajan ja työntekijöiden edustaja kahden vuoden jaksoissa. Toimikunnan sihteerinä toimi Mariitta Timonen.

Henkilöstötoimikunta kokoontui vuonna 2024 yhteensä 6 kertaa (keväällä 2 kertaa ja syksyllä 4 kertaa), työryhmän kokouksia oli 4 kertaa. Yhteistoiminnan tarkoituksena Pudasjärven kaupungissa on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden, tehokkuuden ja toimintakykyisyyden edistäminen ja samalla vastavuoroisesti parantaa työelämän laatua antamalla henkilöstölle vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia työyhteisöään, työympäristöään sekä omaa työtään koskevista asioista. Henkilöstötoimikunnan työryhmä on asioita valmisteleva elin. Työryhmään kuuluu henkilöstötoimikunnan puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja, työsuojelupäällikkö, työterveyshuollon edustaja, henkilöstötoimikunnan sihteeri sekä kaksi muuta henkilöstötoimikunnan jäsentä.

Työsuojeluasioista vastaa työsuojelupäällikkö. Kaupungin henkilöstöpäällikkö toimii myös työsuojelupäällikkönä. Kaupungissa on lisäksi kaksi varsinaista työsuojeluvaltuutettua sekä molemmilla varavaltuutetut.

Yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaation toimikausi on v. 2022–2025. Henkilöstötoimikunnan jäsenissä oli hie-
man muutosta vuodelle 2024, koska jäseniä on eläköitynyt tai vaihtanut työnantajaa sekä työnantajan edustajia on vaihdettu. Toimintakaudelle v. 2026–2029 on syytä tarkastella henkilöstötoimikunnan kokoonpanoa, toimintamallia ja työnantajaedustajien määrää.

3.7 Henkilöstön työhyvinvointikysely

Henkilöstön työhyvinvointikysely tehdään joka toinen vuosi. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 23.10.-11.11.2024 välisenä aikana. Kysely lähetettiin 259 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi 104 työntekijää. Kyselyyn vastasi 40,2 % työntekijöistä (vuonna 2022 vastausprosentti oli 44,4 %, vastaajina 159 työntekijää).

Vuonna 2024 käytettiin Kevan sähköistä työnantajapalvelun kyselyä ja järjestelmää (Kevan verkkotyökalu), jossa saatiin myös vertailuaineisto, joka koostuu 85 organisaatiosta. Vertailuaineistossa on yhteensä 17 924 vastaajaa. Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä. Kyselyyn vastattiin anonyymisti, vaikkakin Keva keräsi omaan käyttöön taustatietoja kuten ikä, sukupuoli, asema organisaatiossa, kuitenkaan taustatietoja ei toimiteta kyselyn tekijöille.

Kyselyn tuloksissa ei ollut merkittävää poikkeamaa vuoden 2022 tuloksissa työn sujumisesta työyhteisössä. Sujuva työ on hyväksi sekä mielelle että työn tavoitteiden saavuttamiselle. Työyksiköissä tiedetään erittäin hyvin työyksikön tavoitteet (84,6 % vastaajista), tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat (81,7 % vastaajista). 67,3 % vastaajista koki, että työyhteisössä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Kuitenkin vain 70,6 % vastaajista koki,

että työyksikössä toimitaan yhteisten sovittujen toimintatapojen mukaan. Tämä tulos laski 11 % vuoden 2022 tuloslaskelmasta.

Työyksiköissä toimintatavat kyllä tiedetään, mutta koetaan ettei niiden mukaisesti toimita. Työyhteisöt muodostuvat yksittäisistä ihmisistä eli yksilöistä, joista jokainen on omanlaisensa. Työyhteisöt ovat nimenomaan yhteisöjä, sillä niihin kuuluvilla ihmisillä on keskenään jotakin yhteistä. Näitä ihmisiä yhdistävä tekijä on vähintäänkin sama työpaikka, mutta työyhteisön jäseniä voivat yhdistää monet muutkin asiat. Työn sujumista auttaa huomattavasti se, että työntekijöillä on samansuuntainen käsitys työpaikalla tehtävistä asioista, toimintatavoista ja siitä, mihin niiden tekemisellä pyritään. Kun työyhteisössä ymmärretään, mitä siellä tehdään, miten toimitaan ja minkä takia, se tutkitusti innostaa, sitouttaa sekä auttaa työntekijöitä jaksamaan ja kokemaan työn iloa. Nämä ovat kaikki asioita, joista henkisen työhyvinvoinnin ulottuvuus koostuu. Vaikka johto on vastuussa toimintakulttuurin luomisesta ja jalkauttamisesta arvojen ja strategian kautta, ei se ole mikään alati muuttumattomana pysyvä asia. Päinvastoin jokainen työntekijä ylläpitää työkulttuuria arjen teoillaan ja uudistaa sitä omalla tekemisellään. Oma vastuu työyhteisön rakentajana on läsnä arjen teoissa. Kyse ei ole vain siitä, että itse viihtyy töissä. Päinvastoin jokainen meistä voi vaikuttaa siihen, millaista työkalu on töissä. Siksi vastuu on kaikilla toimia yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti.

Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin kohdassa, tulos oli heikompi kuin vuonna 2022. Noin puolet vastaajista eli 56,7 % kokee, että yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin (v.2022/ 64,7 %). Edelleen meillä on parannettavaa ja on erityisesti kiinnitettävä huomiota yhdessä kehittämiseen.

Työmäärä, tehtävien hallinta ja ajan käyttö tehtäviin nähden työntekijät kokevat edelleen haasteelliseksi. Kuitenkin tulos on parantunut vuodesta 2022. 52,5 % vastaajista koki, että heillä on tarpeeksi aikaa saada työtä tehtyä (v. 2022/50 %). Vaikka 28,9 % kokee, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa saada työtänsä tehtyä (v. 2022/35,5 %). Tulos parani vuoteen 2022 verrattuna, mutta verrokkiryhmään nähden olemme tuloksissa alle keskitason.

Työntekijöiden kokemus kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään tulokset heikkenivät edelleen. Vastaajista 69,3 % koki, että heillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään (v. 2022/75,4 %). 23,1 % vastaajista koki, ettei heillä ole voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteita (v. 2022/ 11,5 %). Tulos huomattavasti vuoden 2022 tulokseen verrattuna. Kokemus muutoksesta on suhteellinen, sillä työntekijän sekä työyhteisön tapa suhtautua muutokseen on yksilöllinen. Onkin luonnollista, että esimerkiksi henkilöstön vähennyksiin johtavat tehostamispyrkimykset johtavat negatiivisempiin kokemuksiin kuin jotkin muut muutokset. Henkilöstön vähennyksiä Pudasjärven kaupungilla on ollut tämän vuoden aikana ja osittain myös rakenteellisia muutoksia esim. koulutuspalveluissa. Muutosprosessin aikana työhyvinvointia parantaa kannustaminen eli myönteinen palaute, vuorovaikutukseen kannustaminen, ideoimisen rohkaiseminen sekä ristiriitaisuuksien ratkaiseminen keskustelemalla koetaan merkittäviksi.

Työssä jaksamiseen vaikuttaa erittäin paljon myös henkilökohtaiset tunteet ja asenteet. 74,4 % vastaajista koki itsensä tarmokkaaksi ja vahvaksi työssään päivittäin tai muutaman kerran viikossa. 72,8 % vastaajista ovat innostuneita omasta työstään päivittäin tai muutaman kerran viikossa ja 74,8 % tuntee tyydytystä, kun on syventynyt omaan työhönsä.

Työntekijöiden kokemus työn tarjoamasta ammatillisesta kehittymisestä laski huomattavasti. Vuonna 2024 vain 65,4 % koki työn tarjoavan mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen, kun tulos vuonna 2022 oli 79,7 % (-13,4 %).

Työntekijät kokivat myös, että mahdollisuus vaikuttaa työtä koskeviin asioihin on heikentynyt. Vuonna 2024 vastaajista 67,7 % koki, että voi vaikuttaa työtä koskeviin asioihin. Tulos heikkeni 13,2 % (v. 2022 / 80,9 %). 52,9 % vastaajista koki, että esihenkilöni keskustele riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista. Tulos heikkeni 13,6 % vuoteen 2022 verrattuna (66,5 %). Työntekijät kuitenkin kokivat, että he voivat käyttää työssään tietoaan ja taitojaan monipuolisesti, 90 % vastaajista.

68 % vastaajista koki, että koko työyhteisössä vallitsee luottamuksen ilmapiiri. Vastaajista 77,7 % koki myös, että luottamuksen ilmapiiri on hyvä lähiesimiehen sekä työntekijöiden välillä (v. 2022/84,1 %) ja 64,4 % vastaajista koki lähiesimiehen olevan oikeudenmukainen sekä puolueeton (v.2022 /75,9 %). Lähes 56,8 % vastaajista koki, ettei saa lähiesimiehiltä palautetta, miten työssä on onnistunut. Palautteella on varmasti vaikutusta myös siihen, kuinka esihenkilö koetaan myös innostavaksi ja kannustavaksi.

Työntekijäkokemus on noussut yhdeksi tärkeimmistä tekijöistä nykyaikaisen organisaation menestyksessä. Lisäämällä työntekijöiden motivaatiota ja innostusta luodaan työkuultuuria, joka toimii vahvana kivijalkana muuttuvassa ympäristössä. Työntekijäkokemus on kaikessa yksinkertaisuudessaan ja monimutkaisuudessaan tunne. Tunne, joka syntyy työntekijän omista odotuksista, tarpeista ja toiveista liittyen työtehtävään, työkuultuuriin, johtamiseen, työyhteisöön ja muuhun työhön liittyvään. Kun organisaation pyrkii vastaamaan työntekijän odotuksiin, tarpeisiin ja toiveisiin syntyy yhtymäkohdasta työntekijäkokemus. Yleisesti ottaen työntekijäkokemus voidaan jakaa viiteen päätekijään: työympäristöön, työn tekemiseen, vuorovaikutukseen ja luottamukseen, tasapainoon ja hyvinvointiin sekä tulevaisuuteen ja kehittymiseen. Ymmärtämällä näiden tekijöiden vaikutusta yksilöön voimme parantaa työntekijöiden tyytyväisyyttä, motivaatiota ja sitoutumista organisaatioon. Työn tekeminen vaikuttaa suoraan työntekijäkokemukseen. Päivittäiset työtehtävät, sisältö ja suorittamistapa sekä organisaation hallinnollisuus ja prosessit vaikuttavat kaikki arjen sujuvuuteen. Työtehtävien haasteellisuus, merkityksellisyys, autonomia ja työntekijän tuntema kyvykkyys ovat tekijöitä motivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Työntekijäkokemuksen kehittäminen edellyttää yhteistä sitoutumista ja toimintaa niin johdolta kuin työntekijöiltäkin. Pelkästään henkilöstöhallinto ei voi luoda hyvää työntekijäkokemusta, vaan se vaatii aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta kaikilta kaupungin työntekijöiltä ja johdolta.

Asiakas-/asukaspalautteen keräämisessä ja toiminnan kehittämisen lähtökohtana meillä on edelleen vielä parannettavaa. Vastaajista 58,6 % vastaajista koki, että hyödynnämme asiakkailta/asukkailta saamia palautteita työmme kehittämisessä, mutta vastaajista lähes puolet olivat sitä mieltä, ettemme kerää säännöllisesti asiakas-/asukaspalautetta. Pudasjärven kaupungilla on otettu käyttöön keväällä 2022 palautekanava, joka löytyy kaupungin nettisivulta. Palautteiden käsittelyyn on myös luotu yhtenäinen prosessi. Pudasjärven kaupungilla on myös käytössä Osallisuusohjelma. Siinä kerrotaan erilaisista kuntalaisia osallistavista toimintatavoista toiminnan kehittämiseen (yhteiskehittäminen asiakkaan/asukkaan kanssa). Osallisuusohjelman mukaisesti kuntalaisia tulisi osallistaa jo valmisteluvaiheessa. Näin onkin tehty esim. erilaisten valmistelussa olevien ohjelmien suhteen, mutta kaikki toimintalueet tai työyksiköt eivät ole olleet yhtä aktiivisia kuin toiset. Osallisuuden ei tarvitse olla monimutkaista, mutta sen täytyy olla suunnitelmallista, eri osapuolet huomioivaa kehittämistä sekä päätöksentekoa läpileikkaavaa toimintaa. Se ei ole irrallista muusta toiminnasta, vaan ennen kaikkea tapa ajatella ja toimia. Osallisuusohjelman tarkoitus on tuoda näkyväksi niitä osallistumisen mahdollisuuksia, joita on. Molempipuolinen vuorovaikutus on myös kaupungin etu - asiakkaalla ja asukkaalla on palveluista kokemus, joka on arvokas eri palveluiden kehittämisen kannalta.

Työnantajan toiminnassa on parannettavaa vastaajien kokemuksen perusteella myös koko organisaation johtamistavassa ja avoimuuden kulttuurissa. Vastaajista 37,5 % (39 vastaajaa) koki, että johtamisen avoimuudessa olisi parannettavaa ja 48,1 % (50 työntekijää) vastaajista koki, että koko organisaation johtotavassa olisi parannettavaa. Kunta-alan työnantajan toiminta ja johtaminen vaativat erityistä kykyä yhdistää hallinnon, talouden ja sosiaalisten tarpeiden tasapaino. Kunta-alalla johtajien on osattava hallita muutoksia, sillä julkiset palvelut kehittyvät ja muuttuvat yhteiskunnallisten tarpeiden mukaan. Esimerkiksi taloudellisten paineiden vuoksi kaupungin organisaation on sopeuduttava ja kehitettävä toimintatapojaan jatkuvasti. Vastauksissa näkyy varmasti useat 2020-luvun talouden sopeuttamisohjelmat, joita on jouduttu tekemään heikentyneen taloustilanteen vuoksi. Kunta-alan johtaminen on sidoksissa poliittiseen päätöksentekoon. Kunnanvaltuusto ja poliittiset päättäjät asettavat strategiset tavoitteet ja päättävät resursseista, mutta kaupungin johtavat viranhaltijat (esim. kaupungin johtoryhmä), toteuttavat näitä tavoitteita ja huolehtivat päivittäisestä toiminnasta. Tämä vaatii johtamiselta, sekä poliittinen johto että virkahenkilöjohto, taitoa sovittaa yhteen poliittiset linjaukset ja käytännön toiminta. Työnantajalla on vastuu varmistaa, että julkiset palvelut toteutetaan joka ammattialalla laadukkaasti ja että henkilöstö on motivoitunut, osaavaa ja hyvinvointia. Kunta-alan johtaminen vaatii erityistä osaamista henkilöstön johtamisessa, koska työntekijät voivat

edustaa monenlaista ammatillista osaamista sekä ammattialaa ja heillä on erilaisia tarpeita ja odotuksia. Työnantajan vastuulla on huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista, työssä jaksamisesta ja kehittymismahdollisuuksista.

Vastaajista 61,5 %, suosittelisi Pudasjärven kaupunkia työpaikkana tuttavalleen, joten tulos heikkeni huomattavasti vuodesta 2022 (- 24,6%). Vuoden 2024 vastauksissa hajontaa oli huomattavasti enemmän kuin kahtena edellisenä kerta (v. 2020 ja 2022) ja tulokset heikkenivät lähes jokaisella osa-alueella kyselyssä; Työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta ja käsitys työnantajasta. Tuloksissa näkyy varmasti se, että kyselyn ajankohtana oli yhteistoimintamenettely lisälomautuksista joulukuulle käynnissä. Lomautukset tai lomautuksen uhka voivat vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin monin tavoin, ja vaikutukset vaihtelevat yksilöittäin riippuen muun muassa henkilön työtilanteesta, taloudellisesta asemasta ja mielialasta. Uhka yllättävistä lisälomautuksista, kohdistettuna vain tiettyihin sopimusaloihin aikatauluisista syistä, koettiin työntekijöiden keskuudessa epäoikeudenmukaiseksi ja epäreiluksi. Tämä voi heikentää työntekijän motivaatiota ja sitoutumista työpaikkaan. Lomautukset voivat saada työntekijän tuntemaan, ettei työnantaja arvosta häntä.

Työn kehittäminen on usein osa laajempia muutoksia organisaatiossa. Työn kehittämiseen kuuluu myös organisaation rakenteiden ja johtamisen kehittäminen. Tätä tulemme ensi kevään aikana kehittämään organisaation rakenteiden muutoksella. Muutosjohtaminen on keskeinen osa työn kehittämistä, sillä se auttaa organisaatiota sopeutumaan ulkoisiin ja sisäisiin muutoksiin. Muutoksen hallinta edellyttää kykyä tukea henkilöstöä ja varmistaa, että uudet toimintatavat juurtuvat osaksi päivittäistä työtä. Lähtökohta työn kehittämisessä on, että työhyvinvointia voidaan parhaiten edistää lisäämällä työntekijöiden ja työyhteisöjen aktiivista toimijuutta ja vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä hallinnassa ja kehittämisessä suhteessa muuttuvaan työympäristöön.

Työntekijöiden osaaminen, organisaation resurssit ja tavat toimia sekä erilaiset sidosryhmäsuhteet ovat kaikkien organisaatioiden kannalta tärkeää pääomaa, ja niistä muodostuu organisaation kyky tuottaa arvoa asukkailleen sekä sidosryhmilleen. Toimintojen siiloutumisesta johtuen organisaatiot eivät kuitenkaan kykene hyödyntämään tätä pääomaa parhaalla mahdollisella tavalla vaan alisuorittavat. Siiloutumisen vastakohtana on organisaation integraatio: yhteispelin tukeminen ja edistäminen organisaatiossa. Integraatio voidaan määritellä toimintatavoiksi, joilla organisaatio saa irti enemmän tehoja jo olemassa olevasta osaamisesta. Integraatiota tarvitaan tiedon välitykseen, innovaatioon ja uuden tiedon sekä osaamisen luomiseen. Sitä tarvitaan yhtenäisten päämäärien saavuttamiseen ja toiminnan koordinointiin ja mahdollisten päällekkäisten toimintojen vähentämiseen. Integraatio, yhteispelin kehittäminen, on keino saada tämä organisaatiossa oleva osaaminen kokonaisvaltaisesti käyttöön. Kannattaa siis miettiä miten tuetaan ja varmistetaan oman organisaation yksiköiden yhteistoimintaa sekä tavoitteiden ja päämäärien saavuttaminen. Vaikka organisaatorakenne jo itsessään, ja esimerkiksi eri yksiköille asetetut yhteiset päämäärät, sinällään tukevat yhteispeliä, jokainen voi pohtia asiaa myös oman roolinsa kautta. Jokainen voi omalla työllään ja toiminnallaan myös vaikuttaa siihen, että organisaation yhteiset tavoitteet saavutetaan ja jatkoa menestykselle luodaan myös tulevaisuudessa. Kriisien ja muutosten keskellä on myös hyvä muistuttaa itseään ja työyhteisöä, mitä varten me teemme tätä työtä ja mitä tänään(kin) teimme tuon tavoitteemme edistämiseksi.

Kaupungin esihenkilöt ovat käsittelevät koko organisaatiota koskevat tulokset kokouksessaan 15.1.2025. Kaupungin esihenkilöille on toimitettu omaa työyksikköään ja toiminta-aluetta koskevat tulokset 25.11.2024. Tulokset tiimi/työyksikkö tasolla on saatavissa vain, jos vastaajia on ollut enemmän kuin 5 työntekijää.

4 Johtaminen ja esihenkilötyö

Pudasjärven kaupunginvaltuusto määritteli kuntastrategiaan henkilöstöpoliittiset strategiset linjaukset v. 2021 (Kaupunginvaltuusto 17.6.2021 § 38). Strategiassa luodaan perusteet henkilöstöjohtamiselle. Strategiassa määriteltä johtajuuden laatu pitää näkyä esihenkilökoulutuksissa, johtoryhmävalmennuksissa sekä rekrytoinneissa. Esihenkilötyön tukeminen on keskeistä esihenkilötyössä onnistumisen kannalta.

Kuntaorganisaatiossa luottamustehtäviin valituilla on keskeinen rooli strategisessa johtamisessa. Luottamuselinten toiminta ja työskentelykulttuuri heijastuvat operatiiviseen johtamiseen. Se, mitä arvotetaan ja mihin luottamuselimissä sitoudutaan, heijastuu vääjäämättä operatiiviseen toimintaan. Johtamisella voidaan tukea työn merkityksellisyyttä ja henkilöstön (työntekijät, esihenkilöt ja operatiivinen johto) tarpeellisuuden kokemusta. Johtamisen tulee olla johdonmukaista, vastuullista ja pohjautuu strategiaan, arvoihin ja vastuullisen työnantajan periaatteisiin. Sen tulokset näkyvät siinä, miten strategiset tavoitteet onnistutaan saavuttamaan.

3. KETTERÄ KUNTAKONSERNI

Henkilöstöpoliittiset strategiset linjaukset

2/2

- Uskomme kaupungin tulevaisuuteen ja emme pelkää uudistamista. Tulevaisuuden kaupungin teemme yhdessä päättäjien, kuntalaisten ja kaupungin työntekijöiden kanssa. Yhteistyö perustuu rakentavaan vuorovaikutukseen, vahvaan osaamiseen, osallistamiseen sekä yhteisöllisyyteen.
- Palveluja tuotamme osaavalla, sitoutuneella ja motivoituneella henkilöstöllä. Henkilöstömme arvioi palvelujen onnistumista säännöllisesti ja kehitämme palveluja asukaspaautteeseen perustuen. Kehittäminen on keskeinen osa perustehtäväämme.
- Parannamme tuottavuutta ihmisilähtöisellä, valmentavalla ja selkeällä johtamisella. Tuemme innostavalla ja kannustavalla johtamisella henkilöstön mahdollisuuksia kehittää itseään, omaa työtään, työyhteisöä ja työprosesseja.
- Mahdollistamme uudella teknologialla sähköiset palvelut, töiden uudelleen organisoinnin ja uusien tuottavampien toimintatapojen käyttöönoton.
- Työyhteisöhaasteisiin puututaan heti. Työhyvinvointi nähdään oikeudenmukaisen, tasa-arvoisen ja johdonmukaisen henkilöstöjohtamisen tuloksena, mikä tarkoittaa aktiivisen välittämisen toimintamallin toimenpiteiden kattavaa ja oikea-aikaista käyttöönottoa.
- Huolehdimme, että kaupungin palkkaus on jatkossakin kilpailukykyinen. Palkkaus ja palkitseminen tukevat johtamistamme ja toimintamme tuloksellisuutta.
- Työntekijöidemme osaamisen kehittäminen perustuu työyksikön osaamistarpeisiin ja tavoitekeskusteluissa sovittuihin kehittämiskohteisiin. Osaamisen kehittämismme on suunnitelmallista ja hyvin johdettua sekä perustuu tunnistettuihin nykyisiin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

Kuva 7. Pudasjärven kaupungin henkilöstöpoliittiset strategiset linjaukset

Kaupungin tehtävänä on edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävällä tavalla. Niiden takaamiseksi tarvitaan oikeudenmukaista henkilöstöpolitiikkaa ja -johtamista. Ytimessä tulee olla hyvän yhteistyön ja luottamuksen rakentaminen. Onnistuminen näkyy arjen toiminnassa ja työhyvinvoinnin kokonaisarviossa. Henkilöstöpoliittiset strategiset linjaukset ohjaavat operatiivista toimintaa.

5 Tuloksellisuus ja tuottavuus

Tuloksellisuus on yläkäsite tuottavuudelle, vaikuttavuudelle, laadulle, kustannusvaikuttavuudelle, tehokkuudelle sekä työelämän laadulle.

Kunnan toiminnan voidaan sanoa olevan tuloksellista silloin, kun asiakkaiden tarpeisiin vastataan kustannustehokkaasti ja laadukkaasti, toimintaprosessit ovat sujuvia ja henkilöstö voi hyvin ja menestyy työssään. Vaikuttavuudella tarkoitetaan tavoiteltuja muutoksia, joita tuotetuilla palveluilla on asiakkaiden tilanteissa saatu aikaan. Tuloksellisuus tehdään yhdessä. Siksi on tärkeää, että kehittäminen ei jää vain esihenkilöiden ja asiantuntijoiden tehtäväksi. Tuloksellisuustyössä onnistumiseen tarvitaan johdon, henkilöstön ja palvelujen käyttäjien osallistumista.

Pudasjärven kaupungilla on otettu käyttöön keväällä 2022 palautekanava, joka löytyy kaupungin nettisivulta. Palauteiden käsittelyyn on myös luotu yhtenäinen prosessi. Pudasjärven kaupungilla on myös käytössä Osallisuusohjelma. Siinä kerrotaan erilaisista kuntalaisia osallistavista toimintatavoista toiminnan kehittämiseen (yhteiskehittäminen asiakkaan/asukkaan kanssa). Osallisuusohjelman tarkoitus on tuoda näkyväksi niitä osallistumisen mahdollisuuksia, joita on. Molemminpuolinen vuorovaikutus on myös kunnan etu - asiakkaalla ja asukkaalla on palveluista kokemus, joka on arvokas eri palveluiden kehittämisen kannalta.

5.1 Ennakoiva henkilöstövoimavarojen suunnittelu ja toteumat 2024

Ennakoivan henkilöstövoimavarojen suunnittelun merkitys on keskeistä tuloksellisen ja vaikuttavan kuntatyön kannalta. Ennakkoon vuonna 2024 arvioitiin henkilöstövoimavarojen kehittyvän kaupungin eri toimialoilla seuraavasti:

Pudasjärven kaupunki	TP 2022	TP2023	TA2024	TS2025	TS2026
Henkilötyövuodet	htv	htv	htv	htv	htv
Hallintotoiminta *		26,50	26,00	26,67	22,94
- Oulunkaaren ympäristöpalvelut		20,45	20,92	20,97	20,97
- Työllistetyt **		11,05	20,00	20,00	20,00
Hallintotoiminta yhteensä	65	58,00	66,92	67,64	63,91
Hyvinvointi- ja sivistystoiminta	220,5	226,60	221,40	217,90	217,90
Tekninen- ja ympäristötoiminta	40,2	18,20	18,10	17,00	16,00
Yhteensä	325,70	302,80	306,42	302,54	297,81
* vuonna 2022 tekniselle toiminta-alueelle kuului ruokapalvelun henkilöstö					

Taulukko 15. Henkilöstösuunnitelma TA2024 toiminta-alueittain, ilman sivutoimisia, henkilötyövuosina (htv)

Toteutuneet henkilötyövuodet toiminta-alueittain ovat kuvattuna taulukossa 1. talousarviossa 2024 esitettyyn henkilöstösuunnitelmaan verrattuna henkilötyövuodet vähenivät 47,32 htv.

Ilman sivutoimisia	TA2024, HTV	HTV 2024	Erotus
Hallintotoiminta	66,9	49,6	-17,3
Sivistys- ja hyvinvointitoiminta	221,4	193,5	-27,9
Tekninen- ja ympäristötoiminta	18,1	16,0	-2,1
YHTEENSÄ	306,4	259,1	-47,32

Taulukko 16. toteutuneet henkilötyövuodet toiminta-alueittain, ilman sivutoimisia

Pudasjärven kaupungin henkilöstömäärää toiminta-alueittain (ilman sivutoimisia) tilinpäätöspäivänä 31.12.2024 on kuvattu taulukossa 19.

Ilman sivutoimisia	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
Hallintotoiminta	8	21	29	
1. Vakinainen	5	16	21	72,4
2. Määräaikainen	3	5	8	27,6
Kunnan yhteistoiminta (Oulunkaaren ympäristöpalvelut)	3	19	22	
1. Vakinainen	3	14	17	77,3
2. Määräaikainen		5	5	22,7
Sivistys- ja hyvinvointitoiminta	42	170	204	
1. Vakinainen	26	137	163	79,9
2. Määräaikainen	8	33	41	20,1
Tekninen- ja ympäristötoiminta	12	4	16	
1. Vakinainen	12	4	16	100,0
2. Määräaikainen				0,0
YHTEENSÄ	65	214	271	

Taulukko 17. Henkilöstön määrä 31.12.2024 toiminta-alueittain ilman sivutoimisia

Henkilöstömäärä oli vuoden 2024 lopussa 271 (2023/307) henkilöä ilman sivutoimisia, henkilötyövuosina 259,1 htv (2023/302,8). Henkilöstöstä 80,1 % (2023/ 76,2) työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa. Vuonna 2024 määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 19,9 % (2022/23,8 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteena on pääsääntöisesti sijaisuus tai kausiluontoinen työ sekä projektit.

Pudasjärven kaupungin kokonaishenkilöstömäärää tilinpäätöspäivänä 31.12.2024 on kuvattu taulukossa 18. Määräaikaiseen henkilökuntaan on kirjattu sijaiset ja muut määräaikaiset, esimerkiksi avoimen tehtävät hoitajat sekä sivutoimiset. Vuonna 2024 henkilöstön määrä oli 311 henkilöä (2023/ 353).

Jos otetaan mukaan sivutoimiset kansalaisopiston tuntiopettajat ja nuorisotoimen sekä hankkeen kerhonohjaajat, määräaikaisten osuus on 30,2 % (2023/33,7 %) koko henkilöstöstä, 311 työntekijää.

Vakinaisen henkilökunnan määrä vähentyi edellisvuodesta 17 työntekijällä. Pääasiassa määrä on vähentynyt eläköitymisen kautta tai työntekijöiden oman irtisanoutumisten kautta koulutuspalveluissa, jolloin avoinna olevia tehtäviä ei ole täytetty vaan on tehty työntekijöiden sisäisiä siirtoja ja opetusryhmien siirtoja koulujen toimipisteiden välillä sekä hyvinvointi- ja sivistystoiminnan sihteereissä.

Vuodet	31.12.2023		31.12.2024		Muutos henk.
	lkm	%	lkm	%	
Henkilöstömäärä					
vakinaiset	234	66,3	217	69,8	-17
määräaikaiset	115	32,6	90	28,9	-25
työllistetyt	4	1,1	4	1,3	0
Yhteensä	353	100,0	311	100,0	-42

Taulukko 18. Henkilöstömäärä 31.12.2023 ja 31.12.2024

Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 31.12.2024 yhteensä 94 henkilöä (2023 / 119), joista oli 4 työllistettyä ja 2 oppisopimussuhteista henkilöä. Työllistettyjen henkilöiden määrän vähäisyys vuoden lopussa johtui 2024 suunnitelluista lisälomautuksista, jotka rajaavat mahdollisuutta työllistämiseen. Sivutoimisia työntekijöitä työskenteli kansalaisopiston tuntiopettajina, koulujen kerhonohjaajina ja apuohjaajina sekä opetuksen avustajina. 1.6.2023 lähtien tuli koko kaupungin tasolla voimaan sijaisohjeistus ja täyttölupamenettely, koskien myös lyhytaikaisia sijaisuuksia. Sijaisten palkkaamista rajoitettiin hoitamalla sijaisuudet lähtökohtaisesti sijaisin järjestelyin. Lakisääteisen palvelutuotannon ja työnantajavelvoitteiden täyttymisen vaatiessa poikkeamiseen on haettava täyttölupa toimialajohtajalta ja toimialajohtajan suorien alaisten osalta kaupunginjohtajalta.

Sivutoimisia oli vuoden lopussa 40 henkilöä (2023 / 46), jolloin vuoden 2024 henkilöstön kokonaismäärä oli 311 henkilöä (2023 / 353).

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMINTA-ALUEITTAIN 31.12.2024				
	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
Hallintotoiminta	8	21	29	
1. Vakainainen	5	16	21	72,4
2. Määräaikainen	3	5	8	27,6
Kunnan yhteistoiminta (Oulunkaaren ympäristöpalvelut)	3	19	22	
1. Vakainainen	3	14	17	77,3
2. Määräaikainen		5	5	22,7
Hyvinvointi- ja sivistystoiminta	50	194	244	
1. Vakainainen	26	137	163	66,8
2. Määräaikainen	24	57	81	33,2
Tekninen- ja ympäristötoiminta	12	4	16	
1. Vakainainen	12	4	16	100,0
2. Määräaikainen			0	0,0
YHTEENSÄ	73	238	311	

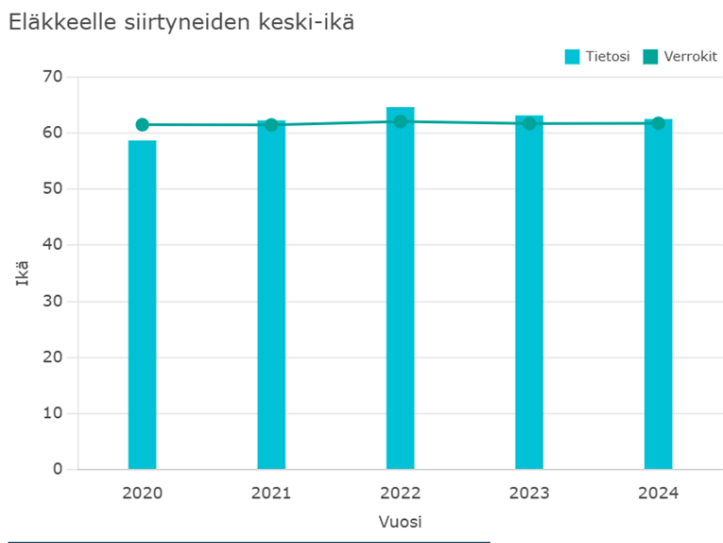
Taulukko 19. Henkilöstömäärä toiminta-alueittain 31.12.2024

5.2 Eläköitymisennusteet

Henkilöstösuunnittelun kannalta olisi tärkeää pystyä ennakoimaan työvoiman poistumaa. Pudasjärven kaupungin vakinaisesta palveluksesta on siirtynyt vanhuuseläkkeelle vuonna 2024 yhteensä 3 henkilöä. Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65 vuotta. Kaupungin keskimääristä eläkkeelle siirtymisikää laskee opetuspuolella vielä voimassa olevat alhaisemmat ammatilliset eläkeiät.

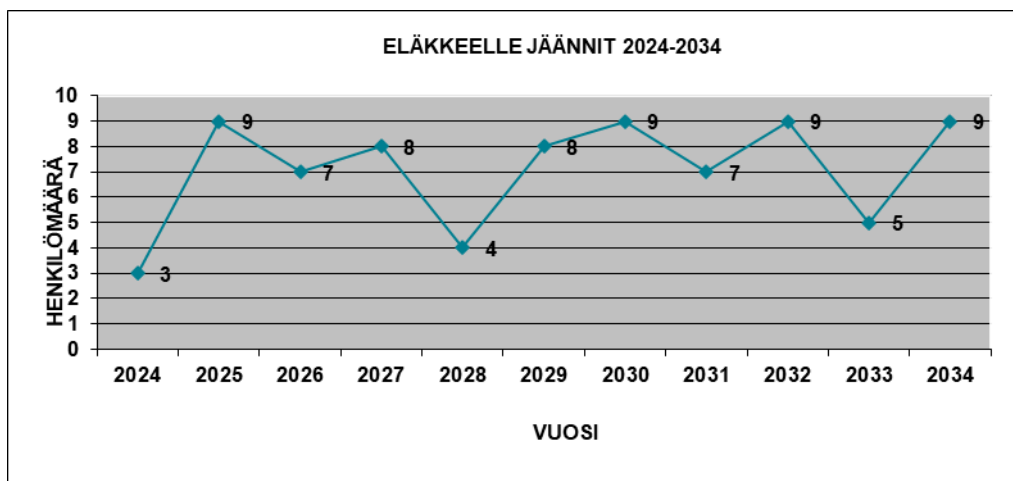
Eläkkeelle siirtyneet	2024	2023
Vanhuuseläkkeelle	3	9
Työuraeläkkeelle	1	
Työkyvyttömyyseläkkeelle	1	2
Osa-aikaeläkkeelle		
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle		1
Yhteensä	5	12

Taulukko 20. Vakinaisesta palveluksesta eläkkeelle siirtyneet vuosina 2024 ja 2023



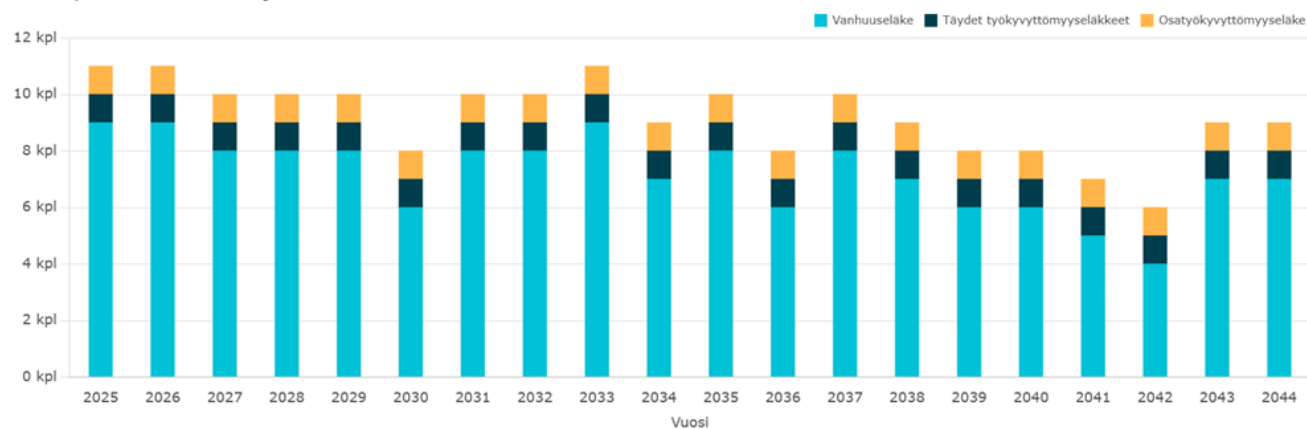
Taulukko 21. Kevan tilasto vuosina 2020-2024 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä (v. 2024, 62,4 vuotta)

Kaupungin palveluksesta on arvion mukaan jäämässä eläkkeelle vuosien 2024–2034 aikana yhteensä 80 henkilöä (vakainainen). Hallintotoimesta 7, sivistys- ja hyvinvointitoimesta 64 ja tekninen- ja ympäristötoimesta 9 henkilöä. Vakinaisesta henkilökunnasta eläköityy ennusteen mukaan 10 vuoden aikana 36,9 % henkilöstöstä. Teknisestä toimesta peräti 56,25 % henkilöstöstä.



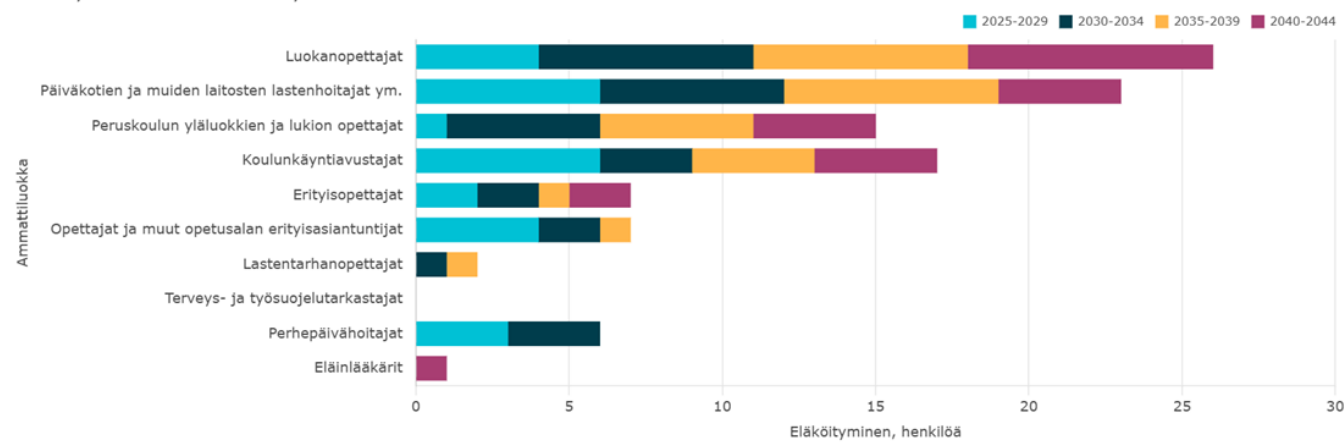
Kuva 8. Henkilöstön arvioitu eläkkeelle jäänti vuosina 2024–2034.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Taulukko 22. Kevan tilasto eläköitymisennuste (henkilöä) Pudasjärven kaupungin osalta v. 2025-2044. Eläköitymisennuste eläkelajeittain, viisi ensimmäistä vuotta, on 54 henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle 44 henkilöä.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Kuva 9. Kevan tilasto, eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja vuosille 2025–2044 Pudasjärven kaupunki

Suurimpia ammattiryhmiä eläköitymisessä on opettajat, erityisopettajat ja muu opetusalan henkilöstö sekä varhaiskasvatuksessa lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat. Kaikilla näillä aloilla on ollut osaajapulaa ja pätevän työvoiman saatavuudessa on ollut Pudasjärven kaupungillakin haasteita. Erityisiä vaikeuksia on ollut erityisopettajien ja varhaiskasvatuksen opettajien saatavuudessa. Työssä olevista opettajista iso osa jää lähivuosina eläkkeelle. Uusia opettajia tarvitaan, vaikka lasten ikäluokat pienenevätkin.

5.3 Palkat ja henkilöstökustannukset

Henkilöstökuluihin varauduttiin alkuperäisessä v. 2024 talousarviossa 14,354 milj. eurolla. Valtuusto hyväksyi talousarviomuutoksen, jossa henkilöstökulujen määrärahaa lisättiin Hyvinvointi- ja sivistystoimintaan 0,390 milj. euroa ja vähennettiin Hallintotoiminnasta 98 tuhatta euroa. Muutoksen kokonaisvaikutus oli siten 0,292 milj. euron määrärahan lisäys. (VALT 18.11.2024 § 46)

Vuoden 2024 henkilöstökulujen toteuma oli 15,0 milj. euroa, 102,4 %. Toteuma ylitti muutetun talousarvion 0,358 milj. eurolla. Ulkoisista toimintakuluista henkilöstökulujen osuus oli 41,7 % (2023 / 42,3 %). Vuoteen 2023 verrattuna henkilöstökulut laskivat 1,24 milj. euroa (7,64 %).

Hallintotoimen henkilöstökulujen toteuma alitti talousarvion määrärahat 0,274 milj. eurolla ja Kunnan yhteistyötoiminnan (Oulunkaaren ympäristöpalvelut) 34 tuhannella eurolla. Teknisen ja ympäristötoiminnan toiminta-alueella toteuma oli lähes talousarvion mukainen (ylitys 1,8 t €).

Hyvinvointi- ja sivistystoimessa henkilöstökulut ylittivät muutetun talousarvion 0,664 milj. eurolla.

Henkilöstökulut €:na	TP 2023	TP 2024	Erotus €	Erotus %
	16244560,00	15003974,00	1240586,00	7,64

Taulukko 23. Henkilöstökulut vuonna 2023 ja 2024

Kunta-alalle sovittiin vuonna 2022 Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n sekä JAU:n ja Jukon väliset kolmivuotiset työ- ja virkaehtosopimukset ajalle 1.5.2022–30.4.2025. Vuodelle 2024 määriteltiin seuraavat korotukset:

KVTES

- 1.2.2024 lukien keskitetty erä käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin. Erän suuruus: 0,4 % KVTESin palkkasummasta. Keskitetty erä 0,4 % yhdistetään kehittämisohjelman 1.6.2024 paikalliseen erään.
- Perälautatarkastelussa 1.6.2024 tuleviin yleiskorotuksiin lisätään vuonna 2024 0,77 prosenttia. Allekirjoituspöytäkirjassa sovittuihin paikallisiin järjestelyeriin lisätään vuonna 2024 0,33 prosenttia. 1.6.2024 Paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,73 (0,4 + 0,33) prosenttia.
- 1.6.2024 yleiskorotus (2,27 %), järjestelyerä (0,73 % = 0,4 % + 0,33 %) ja kehittämisohjelmaerä (1,0 % = 0,6 % + 0,4 %).

OVTES

- 1.2.2024 lukien keskitetty erä käytetään palkkaus- ja työaikajärjestelmien sekä muiden sopimusmääräysten kehittämiseen (3.3 OVTES) sekä osiossa G tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin (3.2 VAKA-OVTES). Erien suuruudet ovat 0,4 % palkkasummasta. OVTES:n (3.3. OVTES) osalta on erästä käytetty 0,08 %-yksikköä 1.8.2023 voimaan tulleisiin muutoksiin.
- Kehittämisohjelman 1.2.2024 keskitetyn erän oleva osa (0,32 % palkkasummasta) käytetään työaika- ja palkkausjärjestelmien kehittämiseen. Osa muuttuneista määräyksistä tulee voimaan 1.6.2024 ja osa 1.8.2024. Muuttuneilla OVTES:n työaika- ja palkkausmääräyksillä on yksinkertaistettu ja yhdenmukaistettu opetushenkilöstön palvelussuhteen ehtoja.
- Sopijaosapuolet ovat sopineet, että OVTES osion G keskitetty erä (1.2.2024) 0,4 % yhdistetään kehittämisohjelman 1.6.2024 paikalliseen erään. Tämä merkitsee, että kehittämisohjelman paikallisen järjestelyerän suuruus 1.6.2024 lukien muuttui. Se on muutoksen jälkeen 1,0 % (0,6 % + 0,4 %) OVTES osion G palkkasummasta. Kehittämisohjelman OVTES osion G paikallista järjestelyerästä 1.6.2025 lukien (0,8 %) siirretään osittain keskitetyksi eräksi 1.2.2025 lukien. Erä on varattu käytettäväksi mm. mahdolliseen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon. Keskitetty erä on 1.2.2025 lukien 0,4 %.
- Perälauta tarkastelussa sovittuihin 1.6.2024 tuleviin yleiskorotuksiin lisätään vuonna 2024 0,77 prosenttia ja sovittuihin paikallisiin järjestelyeriin lisätään vuonna 2024 0,33 prosenttia.
- Yleiskorotukset olivat 1.5.2024 0,77 % ja 1.6.2024 1,5 % ja 1.6.2024 paikallinen järjestelyerä oli yhteensä 0,73 (0,4 + 0,33)

LS (eläinlääkärit)

- 1.2.2024 lukien keskitetty erä 0,4 prosenttia käytetään Lääkärisopimuksen liite 5 hinnoittelutunnukseen L5EL3000 (kokopäivätoiminen hygieenikko ja valvontaa suorittava eläinlääkäri) kuuluvien tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin. Tämä tarkoittaa, että L5EL3000 (kokopäivätoiminen hygieenikko ja valvontaa suorittava eläinlääkäri) kuuluvien viranhaltijoiden osalta tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.2.2024 1,7 prosentin suuruuisella yleiskorotuksella. Liitteen 5 hinnoittelutunnuksen L5EL3000 (kokopäivätoiminen hygieenikko ja valvontaa suorittava eläinlääkäri) peruspalkkaa korotetaan samalla prosenttiluvulla.

TTES

- Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimukseen (TTES) kohdistuvasta keskitetystä erästä 1.2.2024. Erä on suuruudeltaan 0,4 % TTES:n palkkasummasta. Sopijaosapuolet ovat yhdessä todenneet, että TTES:n palkkauksen kehittäminen on siinä vaiheessa, että keskitettyä erää ei ole syytä käyttää vielä 1.2.2024 lukien. Sen vuoksi sopijaosapuolet ovat sopineet seuraavia muutoksia kehittämisohjelmaan. Kehittämisohjelman mukainen

keskitetty erä 0,4 % siirretään kehittämisohjelman kohdassa 3.5. sovitun 1.6.2024 paikallisen järjestelyerän yhteyteen ja muutetaan paikalliseksi eräksi. Yhteensä 1.6.2024 jaettavan kehittämisohjelman kohdan 3.5. mukaisen paikallisen erän suuruus on siten 1,0 % (0,6 % + 0,4 %).

- 1.6.2024 yleiskorotus (yht. 2,27 %) ja paikallinen järjestelyerä (0,73 %), kehittämisohjelmaerä 1,0 % (0,6 % + 0,4 %).

TS

- 1.2.2024 keskitetystä erästä on sovittu toisin KT:n ja TS-sopijajärjestöjen kesken. Osa keskitetystä erästä käytetään TS:n sopimusmuutoksiin ja osa siirretään jaettavaksi kehittämisohjelman paikallisen erän yhteydessä 1.6.2024 lukien. Kehittämisohjelman mukaisesta keskitetystä erästä jäljelle jäänyt osuus siirretään 1.6.2024 sovitun kehittämisohjelman paikallisen järjestelyerän yhteyteen ja muutetaan paikalliseksi eräksi. Kesäkuussa 1.6.2024 jaettavan kehittämisohjelman paikallisen erän suuruus on näin ollen yhteensä 0,881 %. Kehittämisohjelman erästä 0,5 % on paikallista erää ja 0,3 % keskitettyä erää.
- Perälauta tarkastelussa 1.6.2024 tulevaan yleiskorotukseen lisätään 0,77 prosenttia. Allekirjoituspöytäkirjassa sovittuun 1.6.2024 paikalliseen järjestelyerään lisätään 0,33 prosenttia. Paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,73 (0,4 + 0,33) prosenttia Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta.
- TS:n keskitetystä erästä (1.2.2024 lukien) 0,281 % siirretään jaettavaksi kehittämisohjelman paikallisen erän yhteydessä 1.6.2024 lukien. Tämä tarkoittaa, että paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 lukien on yhteensä 0,881 % (0,6 % + 0,281 %) TS:n palkkasummasta.
- 1.6.2024 yleiskorotus (2,27 %), järjestelyerä (0,73 % = 0,4 % + 0,33 %) ja kehittämisohjelmaerä (0,881 % = 0,6 % + 0,281 %)

Vuosikeskiarvovertailussa vuonna 2024 työvoimakustannukset nousivat keskimäärin 3,11 prosenttia.

Työnantajan arvio yhteistoimintaneuvotteluissa syksyllä 2023 koskien talousarviovuotta 2024 oli, että mahdollinen henkilöstön vähennystarve on 25 työntekijää, jolloin vuositasona kustannussäästö henkilöstökuluista sivukuluineen olisi noin 1,4 miljoonaa euroa viimeistään vuodesta 2025 alkaen. Henkilöstövähennykset vuonna 2024 on pääsääntöisesti hoidettu eläköitymisien ja määräaikaistuuksien kautta. Tehtäviä on yhdistetty, jaettu muiden työntekijöiden kesken tai tehtäviä ei täytetä tehtävien vapautumisen myötä. Henkilötyövuosien vähennys toteutui vuoden 2024 aikana, aikavälillä 1.1.-1.8.2024, osa vaikutuksista konkretisoituu vuoden 2025 puolella täysimääräisinä vähennyksinä. Henkilöstökulujen vähennys toteutui lähes odotetusti tavoitteeseen nähden, – 1,24 miljoonaa euroa verrattuna vuoteen 2023.