

# Henkilöstöraportti 2024

---

VESILAHDEN KUNTA

**vesilahti**

# SISÄLLYS

JOHDANTO.....	2
1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	3
1.1 Vakinaiset ja tilapäiset henkilöt .....	3
1.2 Henkilöstön määrä toimialoittain .....	4
1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain .....	5
1.4 Henkilötyövuodet .....	6
2 HENKILÖSTÖN RAKENNE .....	8
2.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	8
2.2 Keski-ikä sopimusaloittain .....	9
2.3 Eläkkeelle siirtyneet.....	10
2.4 Vaihtuvuus.....	12
3 HENKILÖSTÖKULUT .....	13
3.1 Henkilöstökulut ja henkilöstöpalveluiden ostot .....	13
3.2 Työterveyshuollon kustannukset .....	14
3.3 Terveysperusteiset poissaolot .....	15
3.4 Työtapaturmat .....	16
4 YHTEENVETO .....	18
5 TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄ JA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA .....	19
6 MUITA TOIMENPITEITÄ .....	20
6.1 Työterveyshuollon suunnatut tarkastukset .....	20
6.2 Varhaisen välittämisen malli .....	20
6.3 Yhteistyötoimikunta .....	21
6.4 Osaamisen kehittäminen .....	21

# JOHDANTO

Henkilöstöraportti antaa kokonaiskuvan kunnan henkilöstövoimavaroista. Se sisältää tietoja esimerkiksi henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstökustannuksista, henkilöstön ikääntymisestä, poissaoloista ja työhyvinvoinnista. Henkilöstöraportin tavoitteena on olla tukena kunnan strategisessa suunnittelussa sekä henkilöstösuunnittelussa ja -ennakoinnissa. Henkilöstöraportti kertoo myös henkilöstövoimavaroissa vuoden aikana tapahtuneista muutoksista sekä pidemmän aikavälin trendeistä henkilöstön osalta.

Tietolähteinä ovat kunnan oman HR-järjestelmän sekä työterveyshuollon lisäksi Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT, Tilastokeskus ja Keva.

Vesilahden kunnassa on laadittu henkilöstöraportti vuodesta 2008 lähtien. Henkilöstöraportti laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstöraportin tunnusluvut ovat vuoden viimeiseltä päivältä siltä osin kun tiedot tulevat kunnan HR-järjestelmästä.

# 1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

## 1.1 Vakinaiset ja tilapäiset henkilöt

Vesilahden kunnan henkilöstön määrä 31.12.2024 oli 210 henkilöä. Henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 169 henkilöä ja tilapäisiä 41 henkilöä. Vakinaisten määrä, 80 prosenttia, on hieman isompi kuin Suomen keskiarvo, jonka viimeisin tieto on vuodelta 2023. Suomen keskiarvo oli silloin 72%.

Naisia henkilöstöstä oli 180 ja miehiä 30. Kokoaikatyössä oli 169 henkilöä (80%) ja osa-aikaisia 41 henkilöä (20%). Osa-aikaisten vakanssien lisäksi syitä osa-aikaisuuteen olivat osittainen hoitovapaa, osittainen sairausloma ja osa-aikatyöntekijän oma pyyntö.

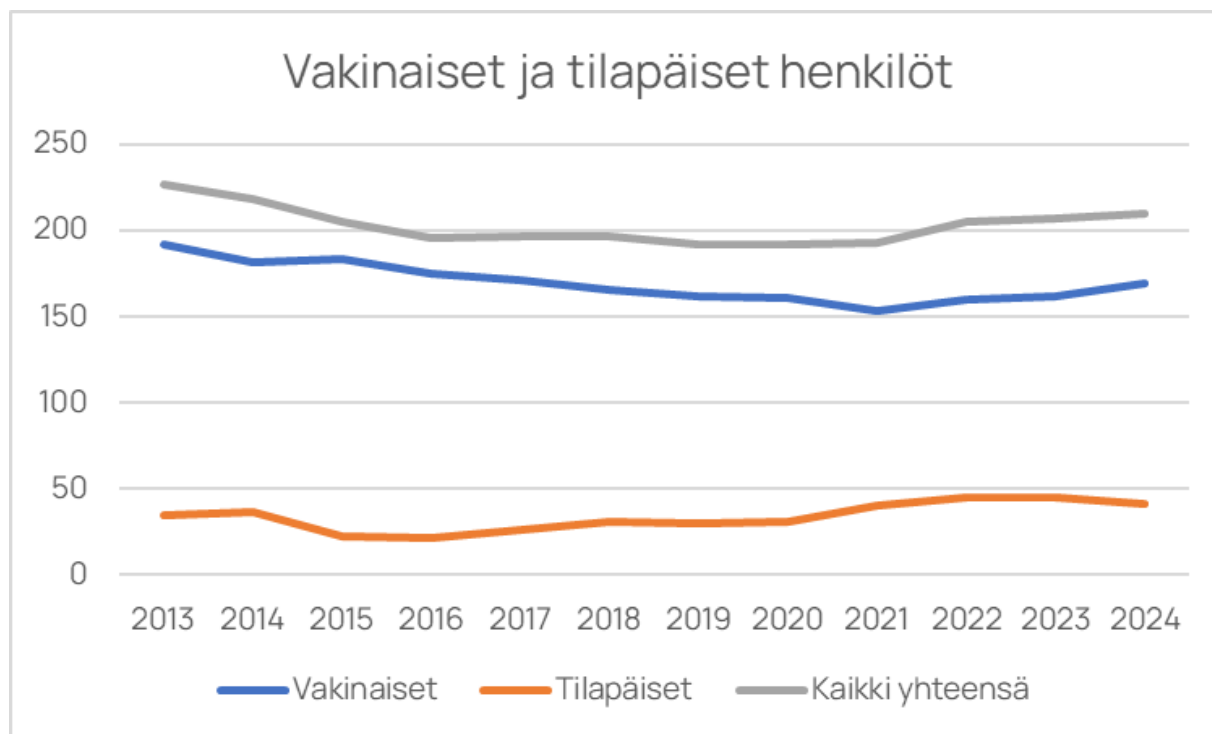
Kesätyöntekijöitä palkattiin 30 vuonna 2024.

Vuoden 2023 lopussa vastaavat määrät olivat kokonaishenkilöstö 207 henkilöä, joista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 162 henkilöä ja tilapäisiä 45 henkilöä. Naisia henkilöstöstä oli 174 ja miehiä 33.

Kokoaikatyössä 2023 oli 163 henkilöä (79%) ja osa-aikatyössä 44 henkilöä (21%). Osa-aikaisten vakanssien lisäksi syitä osa-aikaisuuteen olivat osittainen hoitovapaa, osatyökyvyttömyyseläke ja osa-aikatyöntekijän omasta pyynnöstä.

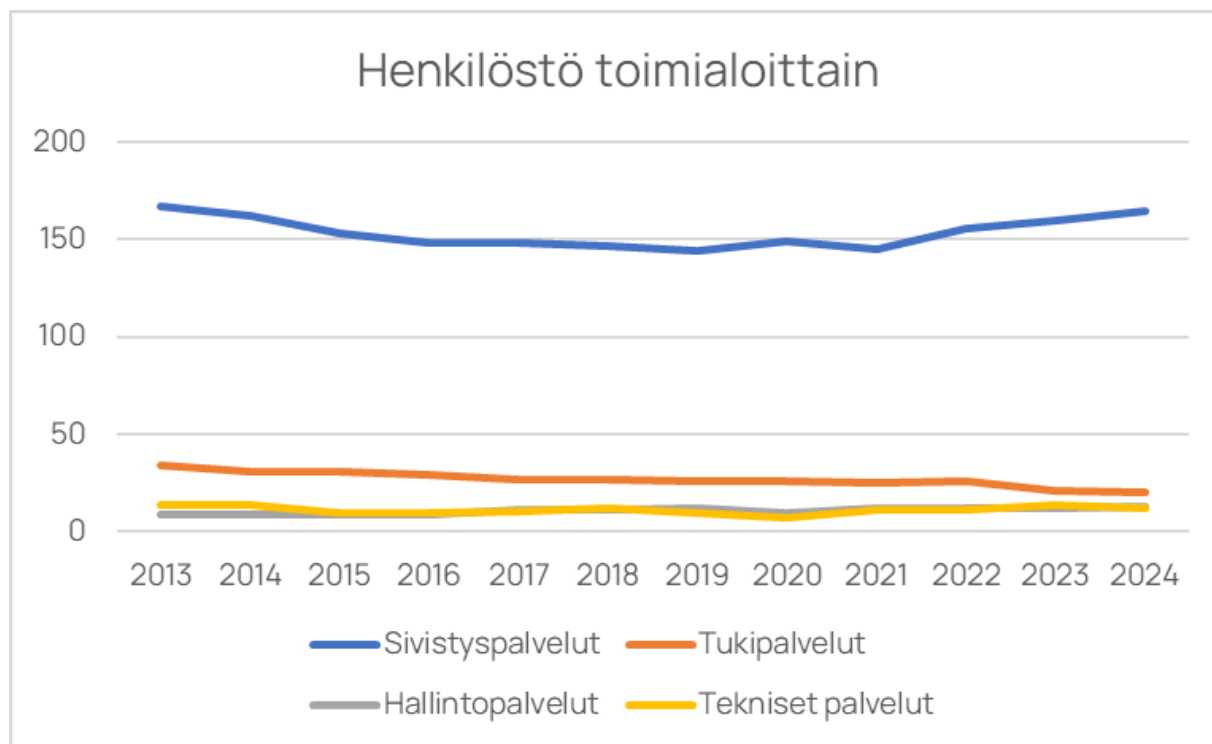
Kesätyöntekijöitä palkattiin 20 vuonna 2023.

Kaiken kaikkiaan henkilöstömäärät ovat viime vuosina olleet lievässä nousussa. Tähän ovat vaikuttaneet esimerkiksi onnistuneet rekrytoinnit, joilla on saatu täytettyä avoinna olleita virkoja. Myös tilapäisen työvoiman käyttö on kasvanut, joskin kasvu on taittunut ja painunut hienoiseen laskuun vuonna 2024.



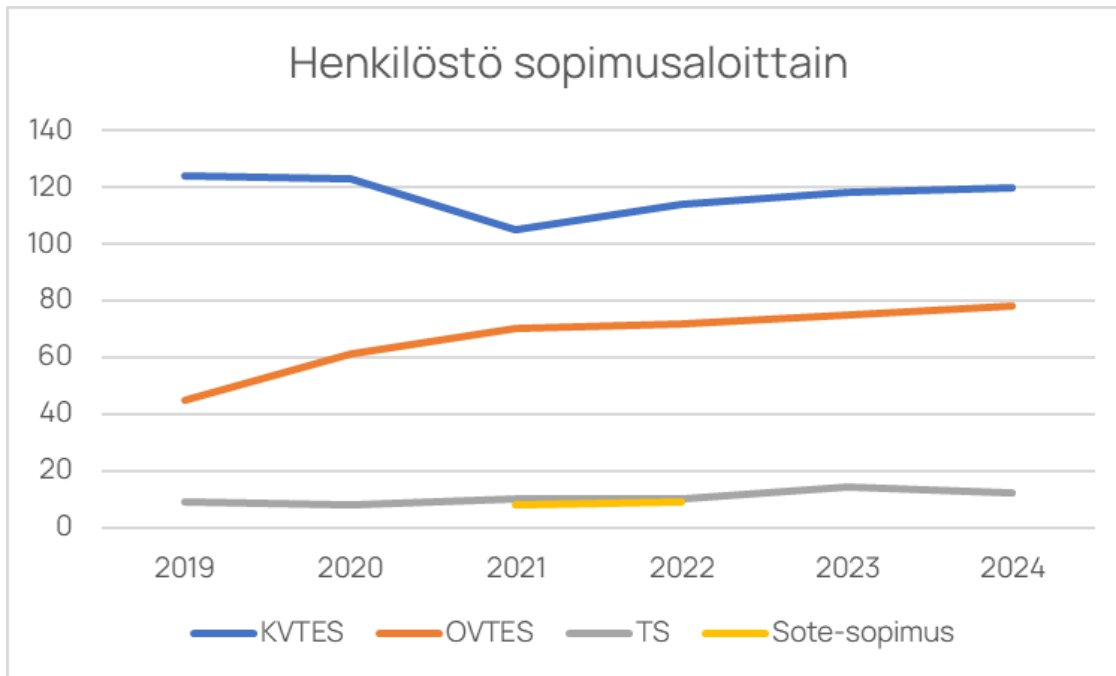
## 1.2 Henkilöstön määrä toimialoittain

Vuoden 2024 lopussa sivistyspalveluissa oli töissä 165 henkilöä, teknisten palvelujen toimialaan kuuluvissa tukipalveluissa 20 henkilöä, teknisissä palveluissa 12 henkilöä ja hallintopalveluissa 13 henkilöä.



### 1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Henkilöstömäärä sopimusaloittain on raportoitu vuodesta 2019 alkaen. Vuoden 2021 aikana varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät KVTES:stä OVTES:in piiriin ja lisäksi koulukuraatori, koulupsykologi ja yhteistoiminta-alueen laitoshuoltajat siirtyivät Sote-sopimuksen piiriin. Sote-sopimuksen piiriin kuuluvat siirtyivät hyvinvointialueille hyvinvointialueiden aloittaessa toimintansa 1.1.2023.



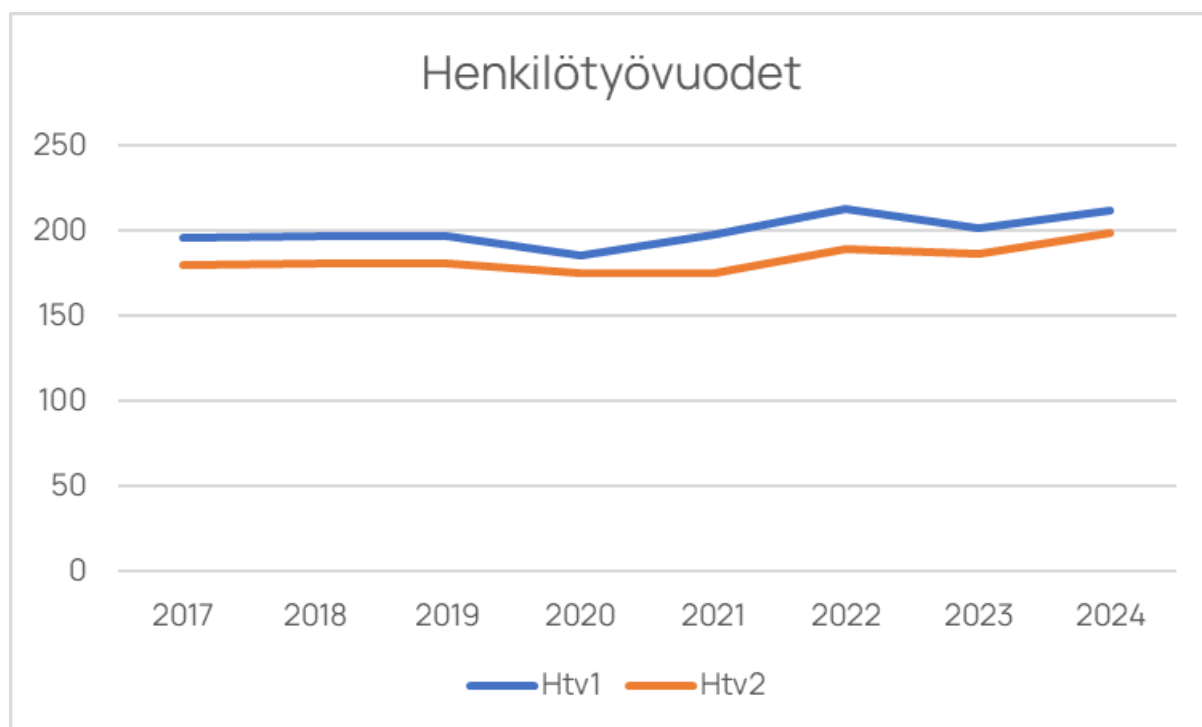
### 1.4 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Näin varsinkin silloin, jos henkilöstön koko vaihtelee voimakkaasti.

Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijäksi eli henkilötyövuosiksi. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta huomioon.

Henkilötyövuosi HTV1 ilmoittaa palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä ja HTV2 palveluksessaolopäivistä on vähennetty kaikki poissaolot, myös vuosilomat ja koulutukset. Henkilötyövuodet on raportoitu vuodesta 2019 alkaen, jolloin raportti sisälsi myös vuosien 2018 ja 2017 henkilötyövuodet.

Vuonna 2024 sekä henkilöstön määrä että henkilötyövuodet ovat kasvaneet. Henkilötyövuosien määrää peilaten kunnassa on viime vuonna ollut käytettävää työvoimaa enemmän kuin aiempina vuosina pois lukien vuosi 2022.



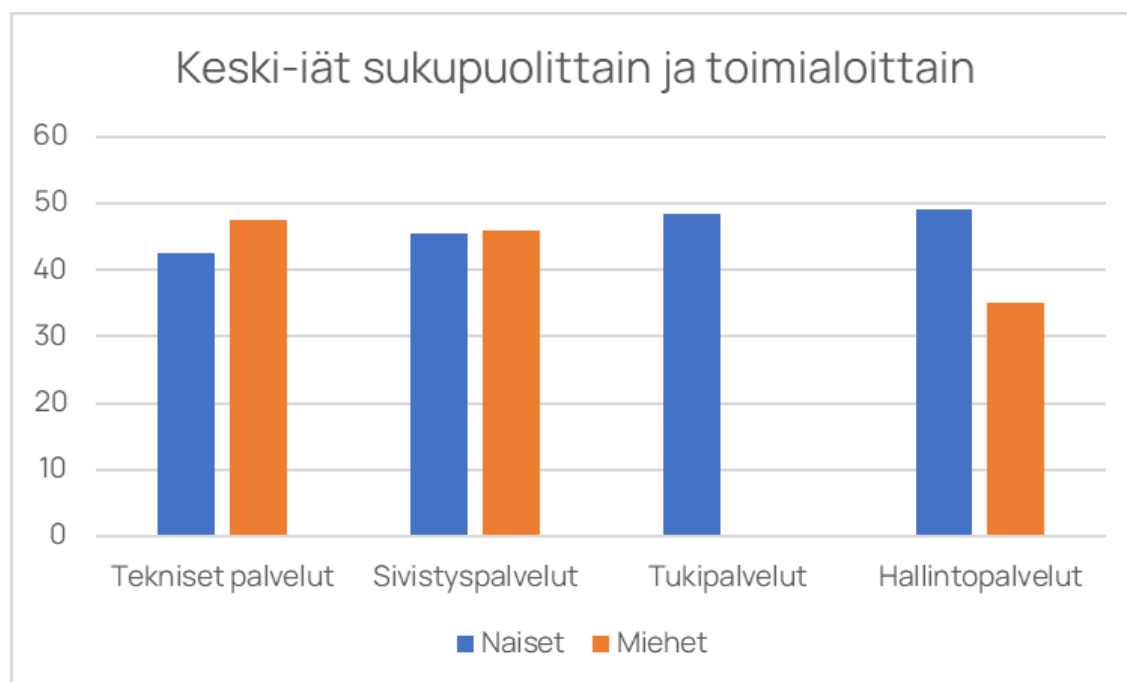


## 2 HENKILÖSTÖN RAKENNE

### 2.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Henkilöstön keski-ikä Vesilahden kunnassa 31.12.2024 oli 45,8 vuotta. Vastaava luku koko kunta-alalla oli vuonna 2023 45,3 vuotta.

Alla olevassa kaaviossa on esitelty Vesilahden kunnan henkilöstön keski-iat sukupuolittain ja toimialoittain. Tukipalveluissa työskenteli yksinomaan naisia.



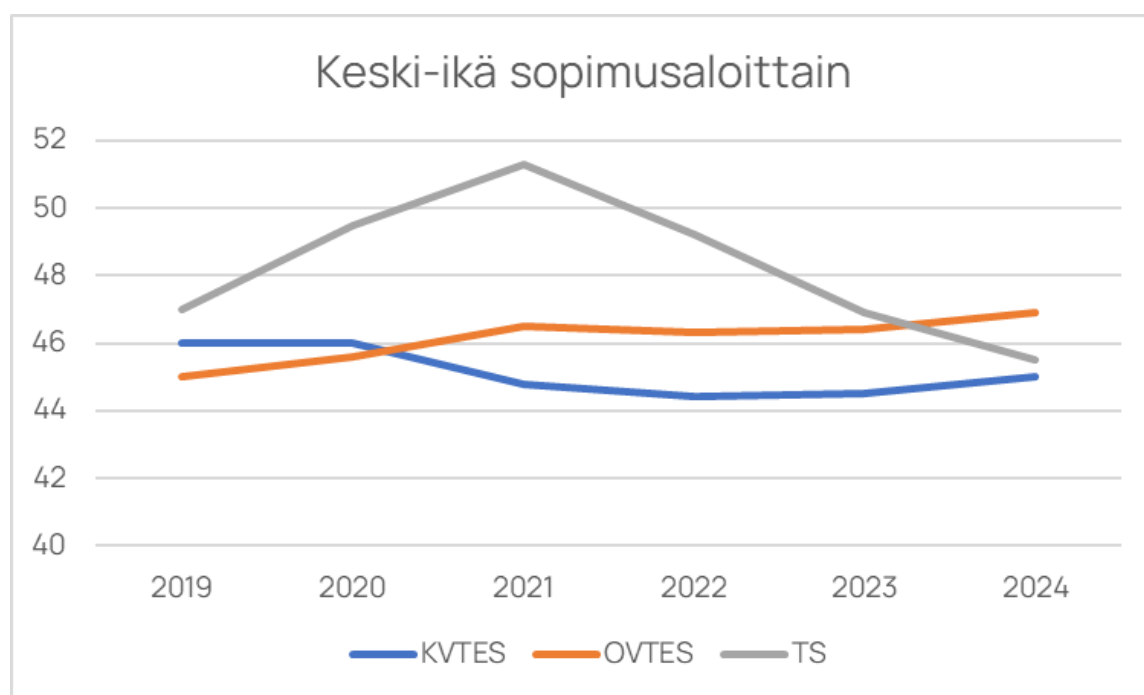
31.12.2024 naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 86 %. Koko kunta-alaa tarkasteltaessa naisten osuus koko henkilömäärästä vuonna 2023 oli 76 %. Vesilahden kunnassa, tarkasteltaessa koko kuntaa, kaikissa ikäryhmissä on naisia

huomattavasti enemmän kuin miehiä. Suurimmat ikäryhmät ovat 50-54 vuotiaat sekä 55-59 vuotiaat.

Vuonna 2023 henkilöstön iän keskiarvo oli 45,4 vuotta ja naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä 84 %.

## 2.2 Keski-ikä sopimusaloittain

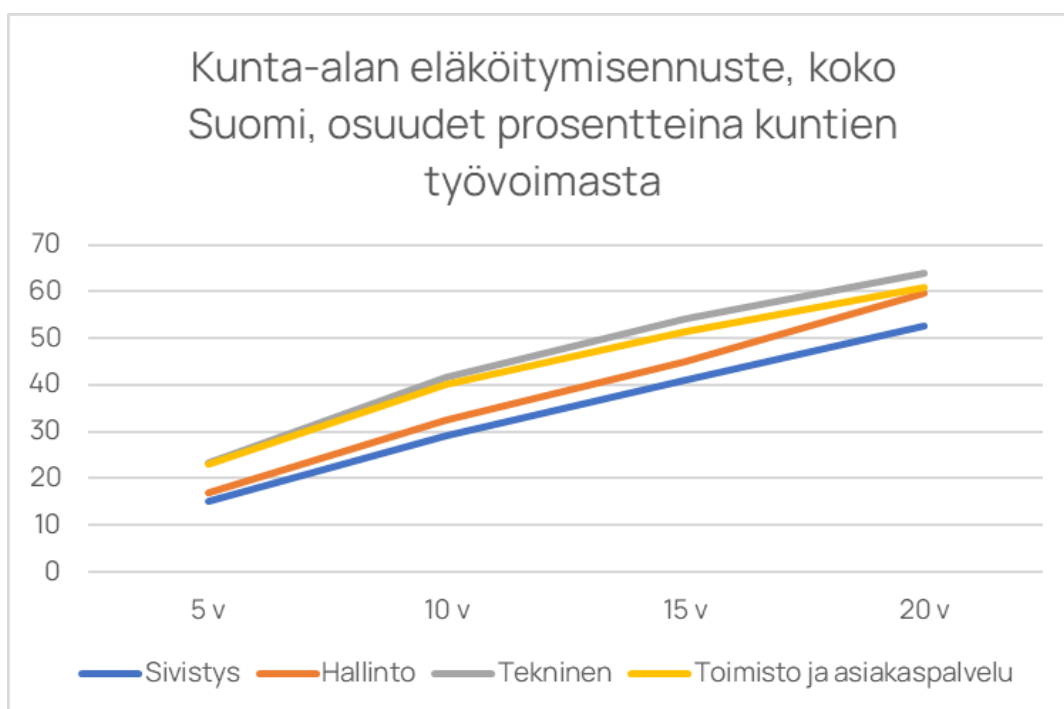
Tietoja henkilöstön keski-ikästä sopimusaloittain on kerätty Vesilahden kunnassa vuodesta 2019 alkaen. Teknisten sopimukseen kuuluvien keski-ikä on voimakkaasti laskenut samalla kun KVTES- sopimuksen piiriin kuuluvien keski-ikä, samoin kuin OVTES-sopimukseen kuuluvien keski-ikä, on puolestaan noussut. Koko Suomessa sopimusalojen keski-ikäet olivat vuonna 2023 KVTES 45,6 vuotta, OVTES 46,3 vuotta ja TS 48,5 vuotta.



## 2.3 Eläkkeelle siirtyneet

Kevan ennusteen mukaan kunnista jää vanhuuseläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana 12,1% ja seuraavan kymmenen vuoden aikana 22,3% työvoimasta. Kun kaikki eläkelajit otetaan huomioon, jää kunnista seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle 17,3% ja seuraavan kymmenen vuoden aikana 32% työvoimasta. Pirkanmaalla kaikkien kunnista eläkkeelle jäävien osuudeksi on arvioitu 31,2% seuraavan kymmenen vuoden aikana. Samana aikana vanhuuseläkkeelle jäävien osuus on Pirkanmaalla 21,5%.

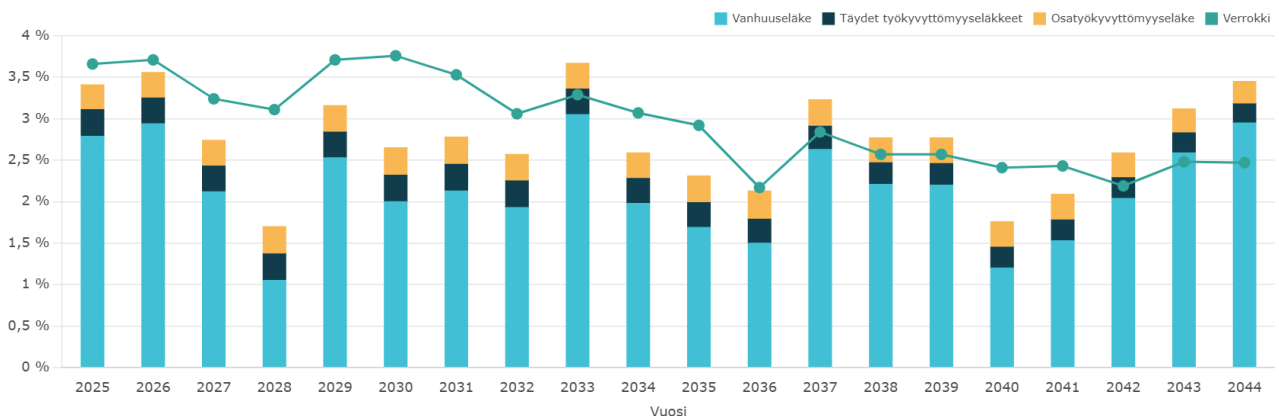
Suomen kuntien ammattiryhmistä suhteellisesti eniten eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana jää perhepäivähoitajia, opetusalan johtajia, kirjasto-työntekijöitä, yleissihteereitä, siivoojia ja kiinteistöhuollon työntekijöitä. Kaikkien näiden eläköitymisprosentti on lähellä viittäkymmentä. Suhteellisesti vähiten eläkkeelle jääviä on sivistyksen työntekijöissä: esimerkiksi nuorisotyön ohjaajat, opettajat ja varhaiskasvatuksen työntekijät jäävät kaikki noin 25 % tuntumaan tai alle.



Kevan koko Suomen kunta-alaa koskevan tilaston mukaan kunta-alan eläkkeellesiirtymisiin odote on noussut viimeiset kolmekymmentä vuotta, ja on nyt 50-vuotiaalla 64,8 vuotta. Myös vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on lievässä kasvussa. Se on noussut tasaisesti vuodesta 2017 ja oli vuonna 2023 64,8 vuotta, saman kuin edellisvuonna. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on hieman laskenut; vuonna 2023 se oli 54,8 vuotta. Laskelmassa ovat mukana kaikki työkyvyttömyyseläkkeet.

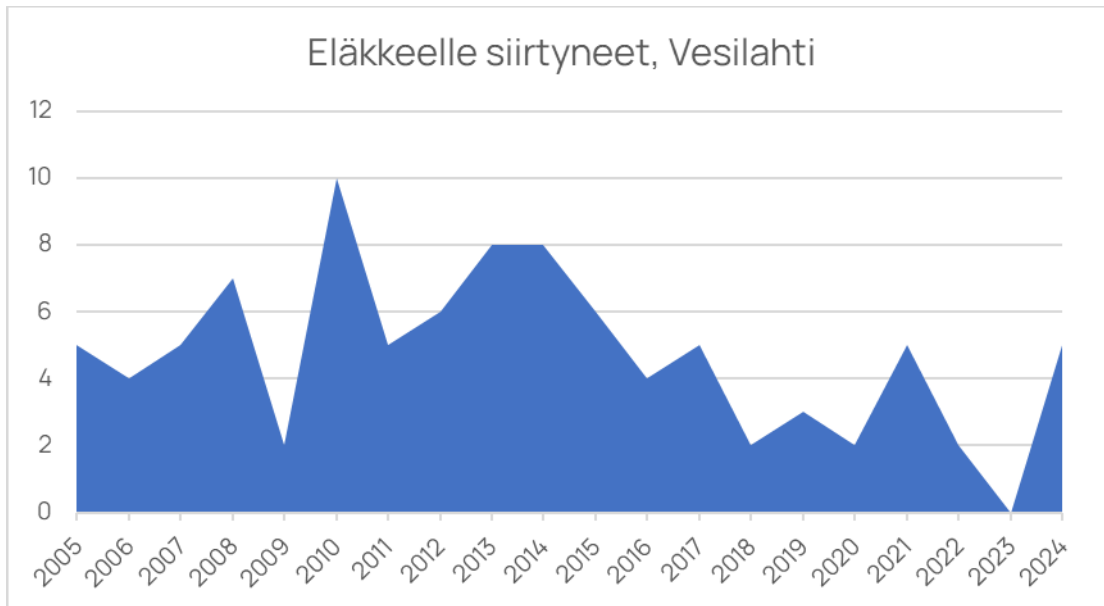
Kevan Vesilahden kunnalle laatiman eläköitymisennusteen (vuosille 2025- 2044) mukaan Vesilahden kunnasta siirtyy ensimmäisten vähän yli kymmenen vuoden aikana keskimääräistä vähemmän työvoimaa eläkkeelle. Tämän jälkeen eläkkeelle siirtyvien määrät nousevat hieman verrokkeja korkeammiksi, mutta tasoittuvat sen jälkeen seuraamaan keskimääräisiä eläköitymismääriä.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Vesilahden kunnasta ei siirtynyt vanhuuseläkkeelle yhtään työntekijää vuonna 2023. Sen sijaan vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyi 5 henkilöä. Vesilahden kunnasta on jääty vanhuuseläkkeelle vuosina 2017-2022 keskimäärin 63,5 vuotiaana. Aiemmin, vuosina 2004-2016, keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä on Vesilahden kunnassa ollut 63 vuotta.

Vesilahden kunnasta eläkkeelle siirtyneiden lukumäärät ovat vaihdelleet voimakkaastikin vuosien mittaan. Viimeisen kymmenen vuoden aikana määrissä on kuitenkin ollut laskeva suunta.

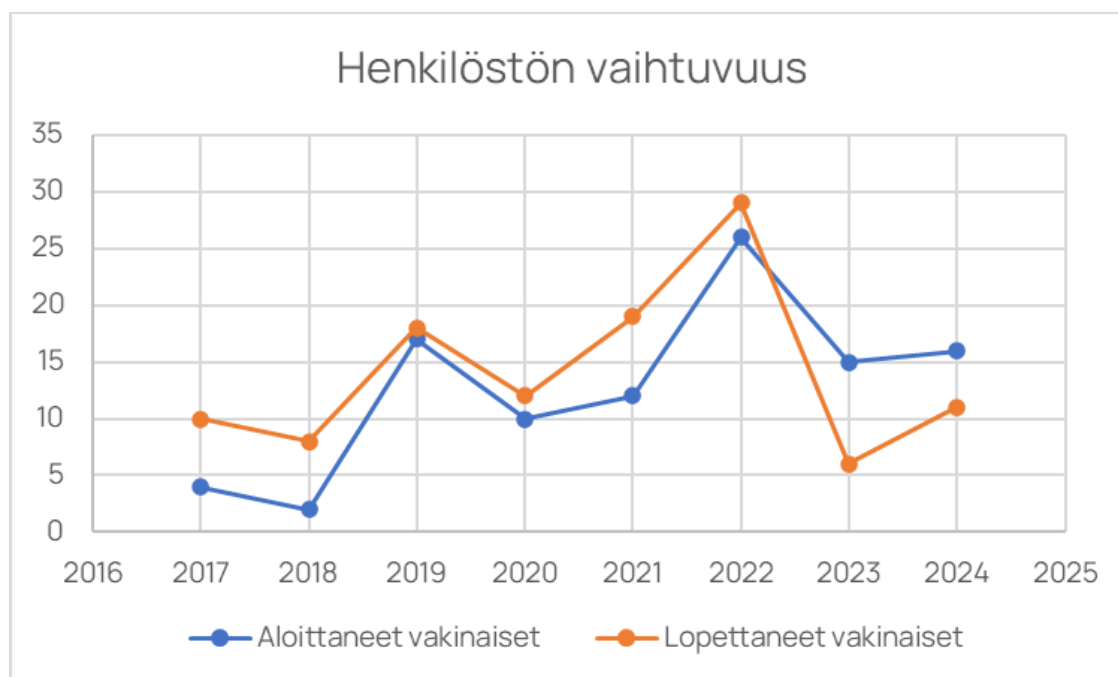


## 2.4 Vaihtuvuus

Vakinaisia työ- ja virkasuhteita päättyi vuonna 2024 11 kappaletta, ja vuonna 2023 kuusi kappaletta. Vaihtuvuutta on tarkasteltu henkilöstöraporteissa vuodesta 2018 lähtien. Vaihtuvuus on ollut kaiken kaikkiaan noususuuntainen tarkasteluaikana.

Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan kuvata myös kunnan vakinaisen henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuusprosentteilla. Lähtövaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja henkilöstömäärän välistä suhdetta, mukana ovat myös eläkkeelle siirtyneet. Tulovaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja henkilöstömäärän välistä suhdetta.

Lähtövaihtuvuusprosentti koko kunnan tasolla vuonna 2024 oli 6,65 % ja tulovaihtuvuus 9,66 %. Vuonna 2023 lähtövaihtuvuusprosentti oli 3,72% ja tulovaihtuvuus 9,29%.

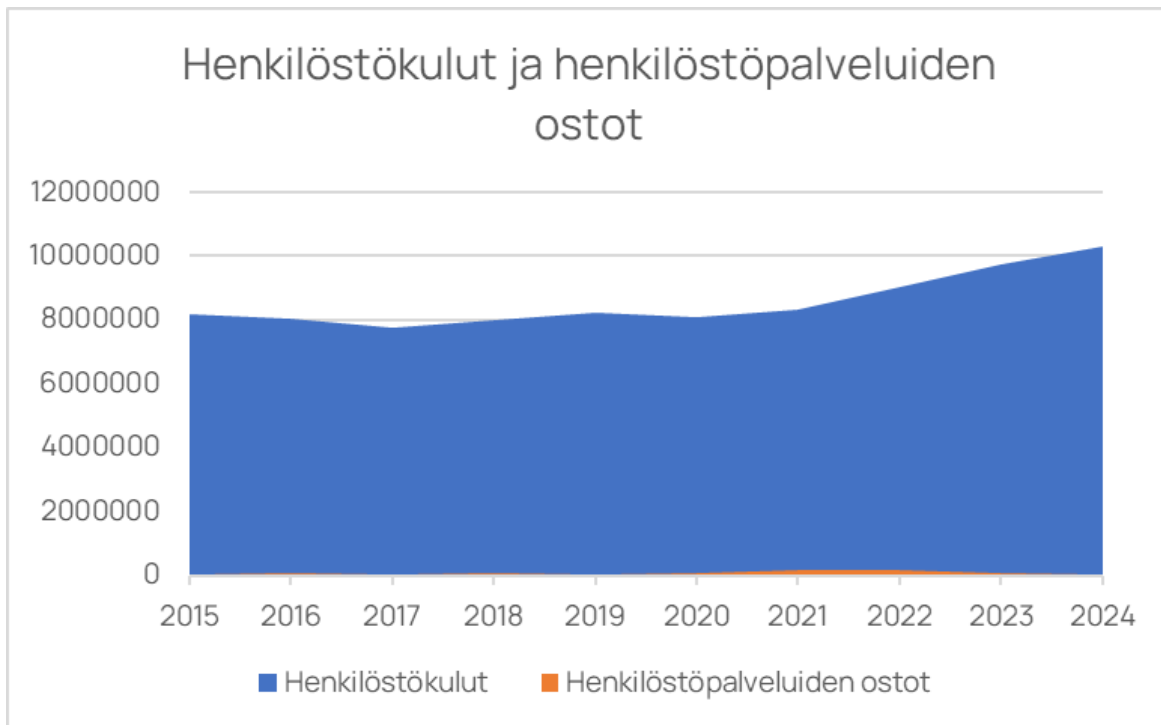


## 3 HENKILÖSTÖKULUT

### 3.1 Henkilöstökulut ja henkilöstöpalveluiden ostot

Vuoden 2024 henkilöstökulut, sisältäen sivukulut, olivat 10 283 397 €. Henkilöstöpalvelun ostot eli vuokratyövoimapalvelu, olivat 12 783 €.

Vuoden 2023 henkilöstökulut sisältäen sivukulut olivat 9 747 235 €. Henkilöstöpalvelun ostot, eli vuokratyövoimapalvelu, olivat 61 222 €.



### 3.2 Työterveyshuollon kustannukset

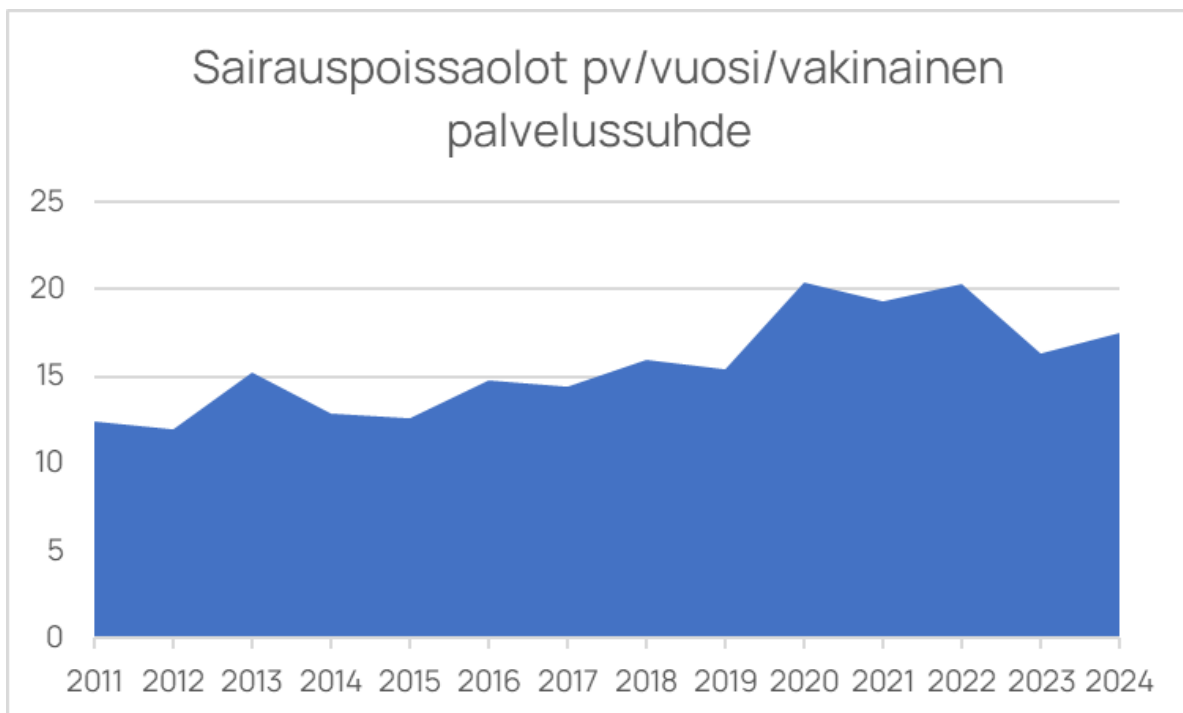
Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat 191 240 euroa. Vuonna 2023 työterveyshuollon kustannukset olivat 150 043 euroa. Kokonaiskustannusten nousua selittää edellisvuosien osalta osittain yleinen inflaatiokehitys. Työterveyshuollon kattavuutta on myös laajennettu. Kustannuksia tietyille vuodelle nostaa lisäksi se, jos vuoteen osuu ison toimialan työpaikkaselvitys. Yleisestikin hinnat ovat vertailukelpoisia vasta vuodesta 2017, sillä sitä ennen työterveyshuollon toteutti kunnallinen toimija.

Kansaneläkelaitokselta saatiin vuonna 2024 korvausta edellisen vuoden kustannuksista noin 53 061 euroa.

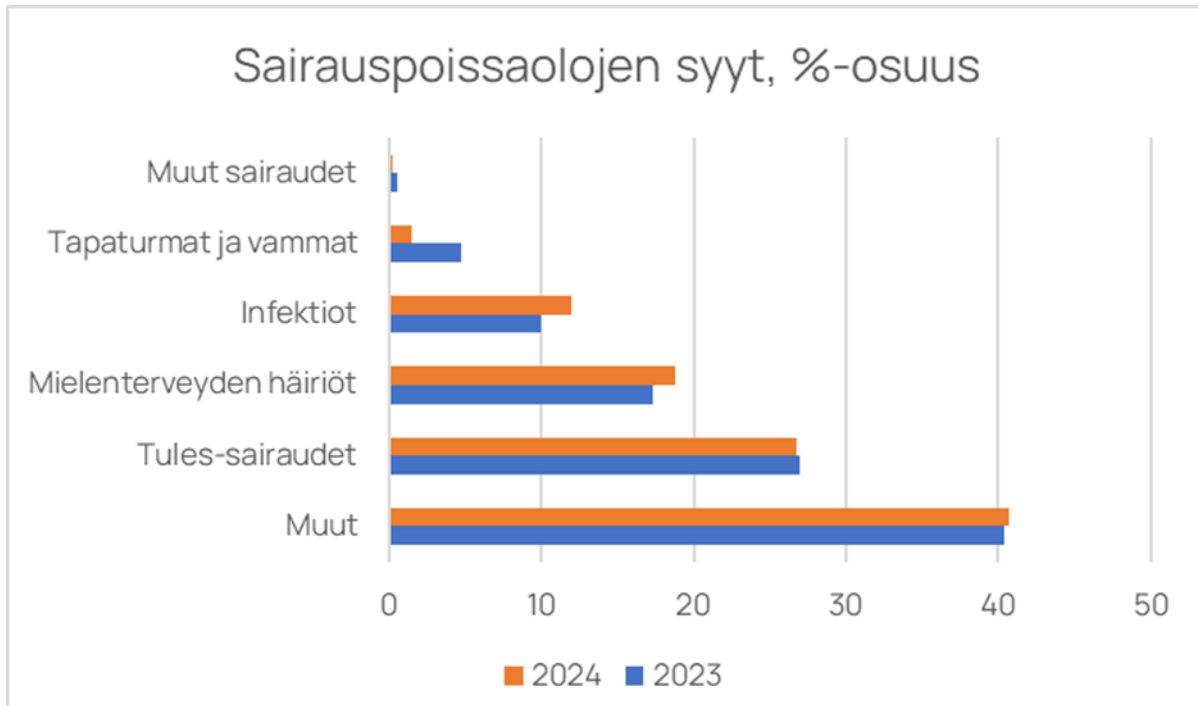
### 3.3 Terveysperusteiset poissaolot

Vakinaisen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2024 2966 päivää. Sairauspäiviä vuonna 2024 kertyi keskimäärin 17,55 työpäivää yhtä vakinaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää kohden. Laskennallisesti 5,1% henkilöstöstä pysyi terveenä vuonna 2024 (Terveystalon tilastoinnin mukaan laskettuna), luvussa on mukana myös tilapäinen henkilöstö.

Vakinaisen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2023 2597 päivää. Sairauspäiviä vuonna 2023 kertyi keskimäärin 16,03 työpäivää yhtä vakinaisessa työsuhteessa oleva työntekijää kohden. Laskennallisesti 0 % henkilöstöstä pysyi terveenä vuonna 2023 (Terveystalon tilastoinnin mukaan laskettuna), luvussa on mukana myös tilapäinen henkilöstö.



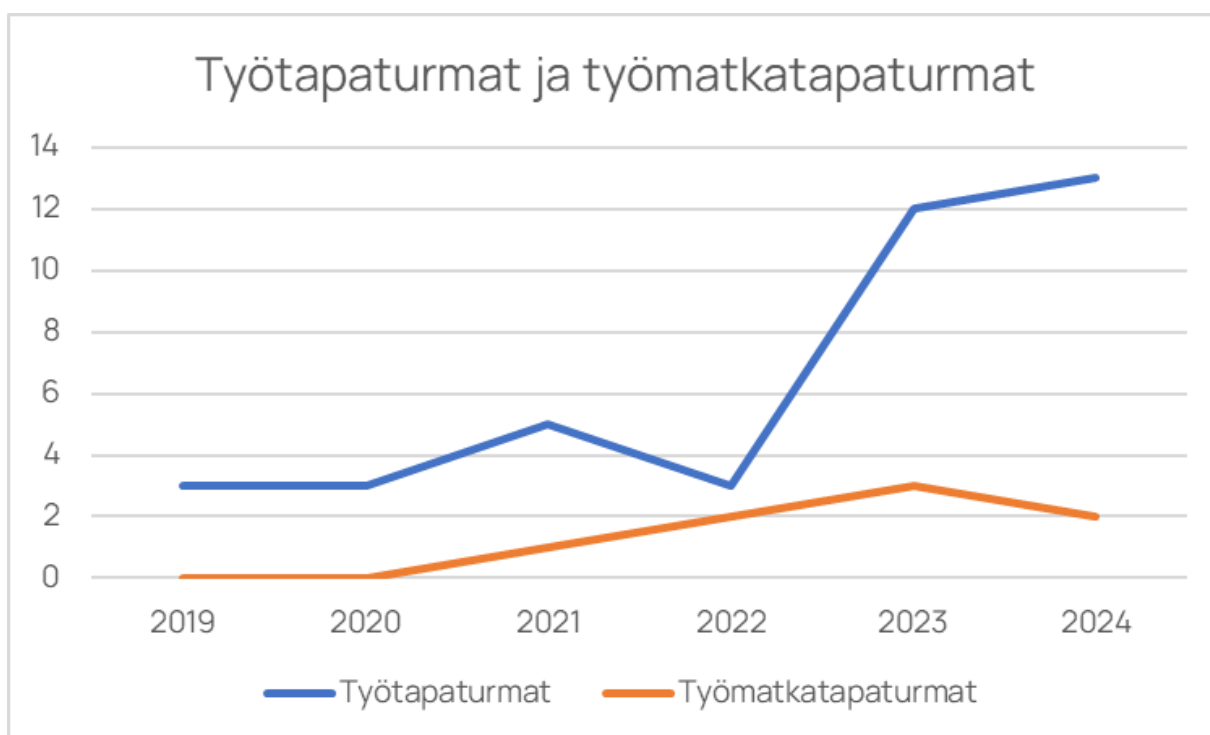
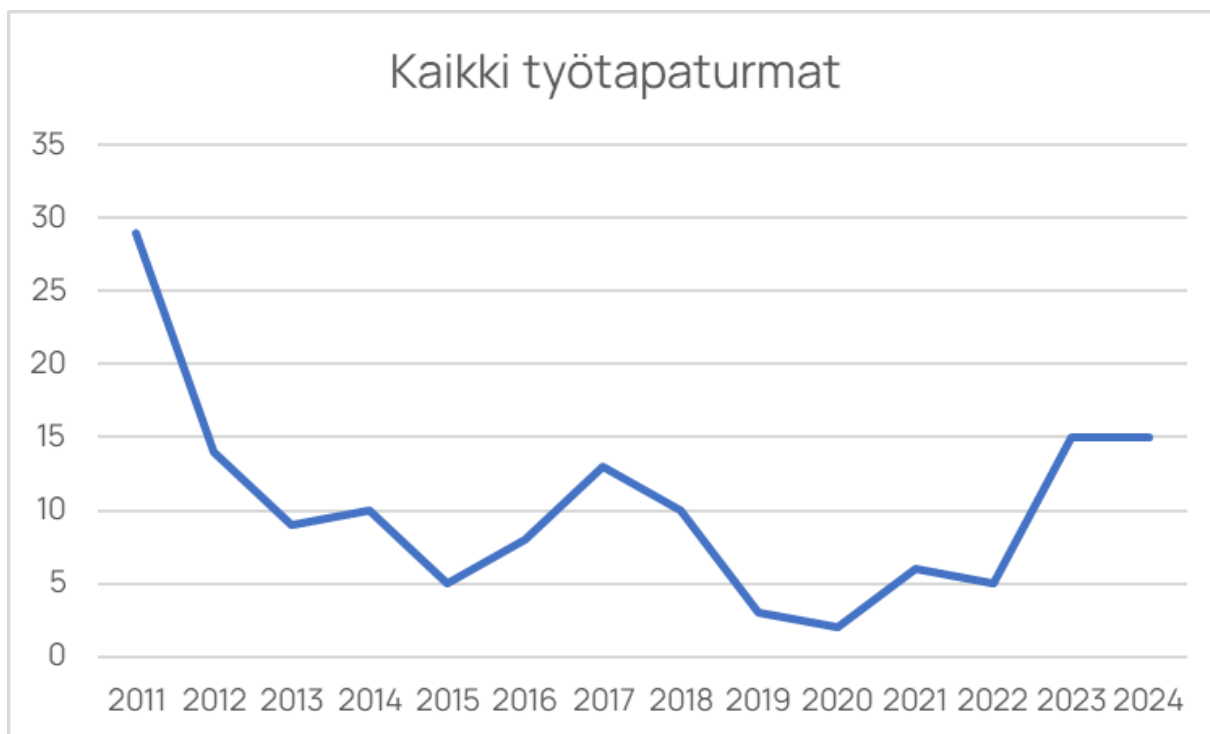




### 3.4 Työtapaturmat

Vuonna 2024 sattui 15 työtapaturmaa. Työtapaturmien lukumäärä sisältää työmatkatapaturmat. Työtapaturmien kokonaismäärän nousu on taittunut.

Vuodesta 2019 eteenpäin työtapaturmat ja työmatkalla sattuneet tapaturmat on raportoitu myös erikseen. Henkilöstöraporttien tapaturmatilastoissa on nähtävissä pieniä eroja suhteessa toisiinsa; erot johtunevat tilastojien käyttämien laskentatapojen eroavaisuuksista. Isoa käytännön merkitystä näin pienillä eroilla ei ole.



## 4 YHTEENVETO

Kaiken kaikkiaan Vesilahden kunnassa vakinaisen henkilöstön määrä on ollut viime vuodet kasvusuunnassa. Kasvu selittyy sivistyksen toimialan vakinaisen henkilömäärän kasvulla. Sen sijaan tukipalveluiden henkilöstömäärä on edelleen laskussa, ja hallinnon sekä teknisen toimialan henkilöstömäärä on puolestaan pysynyt pitkään vakaana.

Koko kunnan tilapäisen henkilöstön käytön kasvu on taittunut. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on ollut kasvussa useana vuonna, mutta kasvu on taittunut ja asettumassa maltilliselle tasolle. Henkilötyövuodet ovat lievässä noususuunnassa.

Eläköityneiden määrät ovat pitkään olleet laskussa Vesilahden kunnassa, mutta ennusteen mukaan ne nousevat kymmenen vuoden aikajänteellä lähes kansalliseen keskiarvoon.

Henkilöstön sairastavuus on ollut viime vuosina kasvussa. Erityisesti mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot ovat kasvaneet samalla kun tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin liittyvät sairauspoissaolot ovat vähentyneet.

Sekä henkilöstökulut että työterveyshuollon kulut ovat kasvussa, mutta osa kasvusta selittyy parina viime vuonna rivakasti nousseella inflaatiolla sekä työterveyskulut sairauskäyntien määrän kasvulla.

## 5 TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄ JA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on turvallinen työ ja työympäristö, työkykyisyyttä ja terveyttä tukeva työyhteisö sekä tuottava, työ- ja toimintakykyinen työntekijä. Toiminnalla pyritään edistämään ja tukemaan jokaisen työtä tekevän työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, mm. johtaminen, esihenkilö- ja alais- taidot, työn hallinta, riittävä työtehtävien vaatima osaaminen, työn organisointi, työilmapiiri ja omat vaikutusmahdollisuudet. Työ- ja toimintakyvyn edistäminen on moniulotteista toimintaa: se yhdistää yksilön, työyhteisön, työympäristön ja osaamisen toiminta-alueet kokonaisuudeksi.

Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan suunnittelusta, ohjauksesta, toteutumisen, tuloksellisuuden sekä laadun seurannasta ja arvioinnista vastaa Yhteistyötoimikunta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Yhteistyötoimikunnassa ovat edustettuina laajasti kunnan eri toimialoilla toimivat ammattiryh- mät. Edustajien tehtävänä on toimia viestinviejinä toimikunnan ja oman ammat- tiryhmänsä välillä mm. tarpeiden, toiveiden ja vireillä olevien suunnitelmien suh- teen. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii hallintojohtaja.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutumisessa keskeistä on työntekijöiden oma-aloitteisuus tarjolla olevien mahdollisuuksien puitteissa. Vuoden 2024 ai- kana on esimerkiksi aloitettu henkilöstön yhteinen sulkapallovuoro.

## 6 MUITA TOIMENPITEITÄ

### 6.1 Työterveyshuollon suunnatut tarkastukset

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa toimintaa on fokusoitu entistä enemmän työkykyasioihin ja sairaanhoitopalvelun rajaukset on kirjattu suunnitelmaan aiempaa tarkemmin. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisia suunnattuja tarkastuksia ja työpaikkaselvityksiä tehdään lähes vuosittain jollekin kunnan ammattiryhmälle. Vuonna 2024 aikajännettä kuitenkin kasvatettiin kolmesta viiteen vuoteen osassa yksiköitä.

Vuonna 2024 suunnattu tarkastus (työpaikkaselvitys) tehtiin tukipalveluiden monipalvelutyöntekijöille ja laitoshuoltajille. Suunnattujen tarkastusten menetelmiä ovat työpaikkakäynnit, haastattelut, havainnot, kyselyt ja terveystarkastukset (kliiniset tutkimukset, toiminnalliset mittaukset, suoritustestistö).

### 6.2 Varhaisen välittämisen malli

Kunnanhallitus hyväksyi 19.9.2011 varhaisen välittämisen mallin eli toimintamallin työkyvyn heikentyessä. Varhaisen välittämisen toimintamallin avulla tavoitellaan työntekijän hyvää työkykyä ja työssään selviytymistä, joka lisää myös työyhteisön tyytyväisyyttä. Onnistuessaan varhainen välittäminen vähentää sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Pitkällä tähtäimellä vaikutetaan myös ennenaikaisesta eläköitymisestä aiheutuviin kustannuksiin.

### 6.3 Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2024 viisi kertaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin muun muassa seuraavia asioita: Tykyn toimintasuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työsuojelun ajankohtaiset asiat, tilinpäätös ja henkilöstöraportti vuodelta 2023, palkitsemisohje, työterveyshuollon kilpailutus, kunnan työllisyystilanne, henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja koulutus- ja henkilöstösuunnitelma. Lisäksi jokaisessa kokouksessa henkilöstön ja työterveyden edustajat kertoivat ajankohtaiset kuulumiset edustamaltaan alalta.

### 6.4 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämiseen on viime vuosina panostettu yhä enenevässä määrin. Käyttöön on esimerkiksi otettu Eduhouse-koulutuspalvelu koko henkilöstölle. Osaamisen kehittäminen on tärkeää, jotta kunta voi vastata asiakkaidensa ja palveluidensa laatuvaatimuksiin ja täyttää lainsäädännölliset velvoitteensa.

