

litin kunta

Henkilöstökertomus

2023



Ihastu littiin!

Työsuojelu ja yhteistoiminta 21.03.2024

Kunnanhallitus 25.3.2024 § 58

Kunnanvaltuusto 18.6.2024 § 25

Sisällys

Vuosi 2023	3
Henkilöstöä koskevat tavoitteet	4
Henkilöstöresurssit	5
Henkilöstön määrä ja henkilötyövuosi	5
Henkilöstön ikärakenne ja osa-aikaisuus	7
Henkilöstön kustannukset	8
Osaamisen kehittäminen	8
Työhyvinvointi.....	9
Henkilöstöedut	9
Henkilöstön muistaminen.....	10
Työhyvinvointikyselyt.....	10
Työterveyshuolto	11
Työsuojelu ja työtapaturmat	11
Terveysperusteiset poissaolot	12
Henkilöstön vaihtuvuus	12
Eläke-ennuste toimialoittain.....	13
Rekrytointi	13
Henkilöstön pysyvyys.....	14
Henkilöstö lukuina	15

Vuosi 2023

Tässä henkilöstökertomuksessa esitetään Iitin kunnan henkilöstöä vuodelta 2023 kuvaavat keskeiset tunnusluvut ja tiedot. Edellinen henkilöstökertomus on laadittu vuodelta 2022. Tätä henkilöstökertomusta on kehitetty edelleen viimevuotisesta, jotta havainnollisestaan paremmin kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilanteesta ja kehityksestä.

Henkilöstökertomuksella on tavoitteena tarjota tietoa strategisen henkilöstöjohtamisen sekä henkilöstöpolitiikan kehittämiseksi. Henkilöstökertomus onkin tarkoitettu kunnan johdon, poliittisten päätöstentekijöiden sekä koko työyhteisön käyttöön.

Vuosi 2023 oli kokonaisuudessaan ehjä toiminnan vuosi. Vuoden aikana päästiin kehittämään ja uudistamaan monia toimintoja. Toimintavuoden tilinpäätös oli edellisvuosien tapaan hyvä. Vuoden 2023 aikana ei lomautettu kunnan henkilöstöä millään toimialoilla.

Kesällä 2019 käynnistynyt tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmän päivittäminen eteni vuoden aikana valmiiksi KVTES- ja TS-sopimusten osalta. Seuraavaksi tehtävien vaativuudenarviointityö jatkuu OVTES:in vuoden 2024 aikana. Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin malli rakennettiin vuoden 2023 aikana yhdessä henkilöstöedustajien ja esihenkilöiden kanssa. Malli otetaan käyttöön vuonna 2024.

Henkilöstö on keskeinen ja tärkein voimavara Iitin kuntapalveluiden järjestämisessä ja tuottamisessa. Parhaimmat kiitokset koko henkilökunnalle kuluneesta vuodesta.

Tuomas Rimpiläinen

hallinto- ja talousjohtaja, henkilöstövastaava

Henkilöstöä koskevat tavoitteet

Vuoden 2023 talousarviossa henkilöstöön koskeviksi tavoitteiksi asetettiin seuraavat:

- Esihenkilötaitojen kehittämisen mahdollistaminen kaikille esihenkilö- ja asiantuntija-asemassa oleville työntekijöille.
- Tehtäväkuvaukset ja TVA ovat ajan tasalla KVTES ja TS osalta. OVTES:n osalta työ on käynnistetty.
- Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin (henkilökohtainen lisä) toimintamalli on uudistettu kannustavaksi ja malli on käytössä.
- Työhyvinvointia tukevia asioita kehitetään yhteistyössä henkilöstön kanssa.
- Iitin kunnassa otetaan käyttöön yhteiskäyttöpalkupyöriä sekä otetaan käyttöön toimintamalli työsuhdepalkupyörien osalta.

Suurin osa asetetuista tavoitteista on vuoden aikana saavutettu. Esihenkilötaitoja on kehitetty yhteistyössä koulutuskeskus Salpauksen kanssa. KVTES ja TS osalta tehtäväkuvaukset ja TVA on saatu ajan tasalle kevään 2023 aikana ja toimintamalli on käytössä. OVTES: osalta tehtäväkuvaukset on laadittu ja TVA:n osalta päätettiin työtä jatkaa keväällä 2024. Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin kriteereiden määrittely ja arviointilomake tehtiin syksyllä yhteistyössä esihenkilöiden, pääluottamusmiesten ja arviointiryhmän kanssa. Toimintamalli otetaan käyttöön kevään 2024 aikana. Työsuhdepalkupyörät toteutettiin polkupyöräetuna, joka on ollut henkilöstön käytössä loppukeväästä alkaen. Yhteiskäyttöpalkupyörien käyttöönotolle ei löydetty toimivaa ratkaisua ja asiaan palataan toimitilaratkaisujen edetessä.

Henkilöstöresurssit

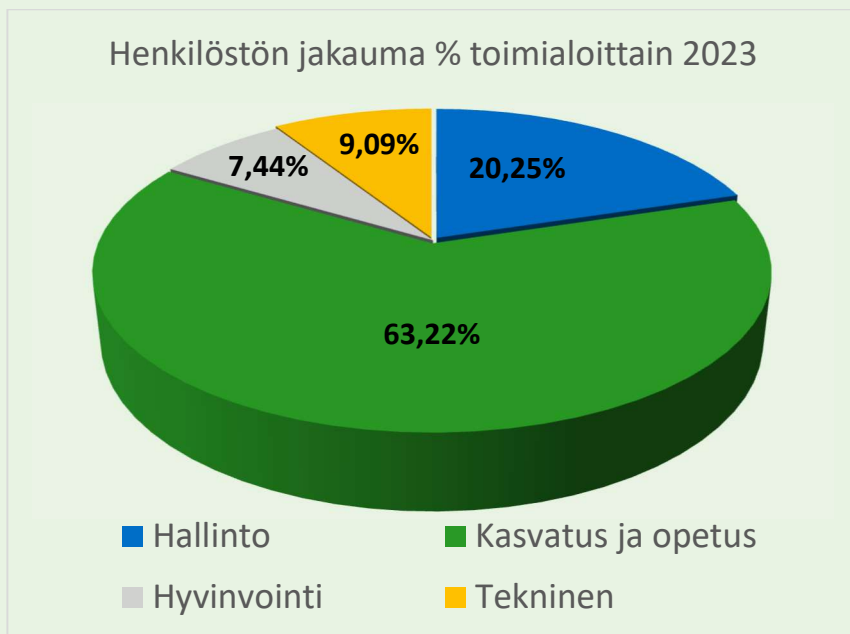
Henkilöstön määrä ja henkilötyövuosi

Iitin kunnan henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 242 henkilöä, joista vakinaisia 178 henkilöä ja määräaikaisia 64 henkilöä. Vakinaisten osuus on 73,55 % koko henkilöstöstä. Vuonna 2022 vakinaisia oli 169, joiden osuus koko henkilöstöstä oli 70,12 %. Luvuissa ei ole huomioitu sijaisia eikä kansalaisopiston opetushenkilöstä, jotka työskentelevät osa-aikaisesti tai sivutoimisesti.

Vakituisten määrä on kasvanut kaikilla toimialoilla ja määräaikaisten määrä vastaavasti vähentynyt. Yksi muutoksen syy on ollut määräaikaisten työntekijöiden siirtyminen avoimiin vakituisiin palvelussuhteisiin.

Naisten osuus koko henkilöstöstä on 77,69 % (v. 2022 79,39 %) ja miesten osuus 22,31 % (v. 2022 20,61 %).

Palvelusuhteet 31.12.	2023	2022
HALLINTOPALVELUT	49	48
Vakituiset	42	38
Määräaikaiset	7	10
joista työllistettyjä	3	3
KASVATUS JA OPETUSPALVELUT	153	152
Vakituiset	105	104
Määräaikaiset	48	48
joista työllistettyjä	4	3
HYVINVOINTIPALVELUT	18	17
Vakituiset	12	9
Määräaikaiset	6	8
joista työllistettyjä	2	0
TEKNISET PALVELUT	22	24
Vakituiset	19	18
Määräaikaiset	3	6
joista työllistettyjä	2	2
YHTEENSÄ	242	241



Vuoden 2023 aikana sivistyspalvelut jakautuivat kasvatus- ja opetuspalveluihin sekä hyvinvointipalveluihin. Muutoksen myötä hyvinvointikoordinaattori siirrettiin hyvinvointijohtaja virkaan ja sivistystoimenjohtajan tehtävänimike muutettiin kasvatus- ja opetusjohtaja. Muita muutettuja tai perustettuja uusia toimia ovat senioriohjaaja, hankintasihteeri ja taloussihteeri.

	HTV2
2023	221,9
2022	213,2
2021	204,4
2020	204,5
2019	217,5

Henkilötyövuodella (HTV2) raportoidaan palkallista työpanosta kalenterivuodelta. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta huomioon. Raportoinnissa ei myöskään huomioida palkallisia poissaoloja esim. palkallista sairauslomapoissaoloa tai vuosilomia.

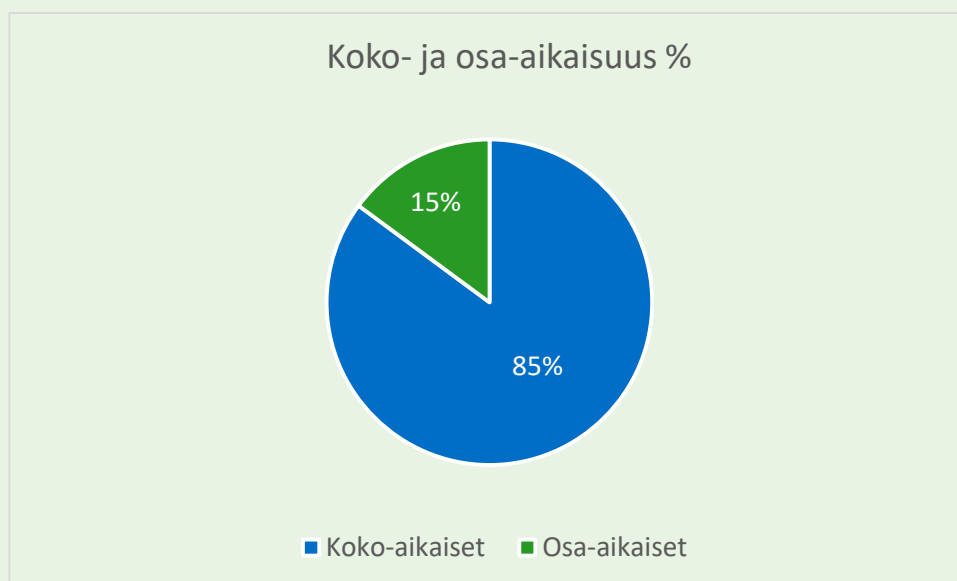
Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilöstöresurssin määrä on lisääntynyt 8,7 henkilötyövuodella.

Henkilöstön ikärakenne ja osa-aikaisuus

Henkilöstön keski-ikä koko henkilöstön osalta on 47,1 vuotta, mikä on 0,1 vuotta edellisen vuoden keski-ikää (47,2) matalampi. Valtakunnallisesti kunta-alan keski-ikä on viimeisimmän tilaston (2022) mukaan 45,5 vuotta, mikä on litin vastaavaa lukua 1,6 vuotta matalampi. Yli 60-vuotiaiden osuus on 20 % koko henkilöstöstä, jonka vuoksi voidaan arvioida, että seuraavien 5–10 vuoden kuluessa henkilöstön vaihtuvuus tulee eläköitymisen myötä olemaan merkittävää. Alle 30-vuotiaiden osuus on hieman kasvanut, joten olemme saaneet joukkoon myös nuorempaa henkilöstöä.

Ikä vuosina	%-osuus 2023	%-osuus 2022
alle 30	12,0	11,6
30–39	16,9	17,6
40–49	22,3	22,3
50–59	29,8	34,8
60–64	18,2	13,3
65 ja yli	0,8	0,4
Keskiarvo	47,1 vuotta	47,2 vuotta

Osa-aikatyötä tekevien osuus koko henkilöstä on 15 %. Syitä osa-aikaiseen työhön ovat työn luonne, osatyökyvyttömyyseläke, osittainen hoitovapaa tai työntekijän oma tahto, joka on etenkin yli 60-vuotiaiden kohdalla yleistymässä. Mahdollistamalla osa-aikainen työ pystytään ylläpitämään työntekijöiden työkykyä mahdollisimman pitkään. Osa-aikaisuusjärjestäminen harkitaan aina tapauskohtaisesti ja esihenkilötyön kohdalla ne ovat mahdollisia vain poikkeustapauksissa.



Henkilöstön kustannukset

Henkilöstömenot vuonna 2023 olivat 12 016 671 €. Kasvu edeltävään vuoteen oli 6,2 %, joka selittyy palkkojen sopimuskorotusten vaikutuksella, joita oli vuoden aikana useita, yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä, kehittämiserä sekä kertapalkkio. Palkkausjärjestelmän kehittämisestä syntyi hieman lisäkustannuksia, mutta näiden muutoksien avulla pystyttiin oikaisemaan työntekijöiden palkkarakennetta ja mahdollistamaan HSA-toimintamallin käyttöönottoa.

Henkilöstösivukuluista suurin osa muodostuu eläkekuluista, jotka puolestaan muodostuvat kahdesta eri osiosta: palkkaperusteisista eläkemaksuista sekä tasausmaksusta. Eläkekulut ovat pienentyneet vuoteen 2022 verrattuna. Muutos johtuu uudesta tasausmaksusta, joka korvasi vuoden 2023 alusta eläkemenoperusteisen maksun.

	2023	2022	2021	2020
Palkat ja palkkiot	9 660 093	8 780 802	8 101 652	7 925 985
Eläkekulut	2 019 206	2 241 527	2 131 956	2 108 773
Muut henkilösivukulut	337 671	290 146	266 577	90 746
Henkilöstömenot yht.	12 016 971	11 312 475	10 500 185	10 125 504
Sivukulujen osuus %	20 %	22 %	23 %	22 %

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on avainasemassa, kun halutaan varmistaa kuntastrategian mukaisten tavoitteiden toteutuminen. Henkilöstön kehittämisellä voidaan katsoa tarkoitettavan kaikkia niitä toimintoja, joilla sovitetaan yhteen henkilöstön osaamista ja tehtävän vaatimuksia. Koulutusten lisäksi myös erilaiset työssä oppimisen tavat, kehityskeskustelut ja perehdyttäminen kuuluvat tähän tehtäväkenttään.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoimien muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Vuodelle 2023 asetettiin talousarviossa tavoitteeksi mahdollistaa esihenkilötaitojen kehittäminen kaikille esihenkilö- ja asiantuntija-asemassa oleville henkilöille. Helmikuussa aloitettiin vuoden kestävä oppisopimuskoulutus yhteistyössä Koulutuskeskus Salpauksen kanssa. Suoritettavat tutkinnot olivat Johdon erikoisammattitutkinto, Lähiesimiehen ammattitutkinto ja Liiketoiminnan erikoisammattitutkinto. Opiskeluihin lähti mukaan 16 työntekijää.

Suurin osa työntekijöiden koulutuksista ovat ammatillisia koulutuksia. Tilastoidut muut koulutukset sisältävät ammattiyhdistyskoulutuksia sekä oppisopimuskoulutuksia, jota ovat olleet palkattomia.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstö- koulutus	186	168	0	0
Muu koulutus	10	10	22	1

Työllisyysrahastolta haetaan vuosittain koulutuskorvausta. Korvauksen maksamista varten koulutuksia on seurattava työntekijäkohtaisesti, koska koulutuskorvausta maksetaan enintään kolmelta päivältä työntekijää kohden. Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää organisaation koulutussuunnitelman laatimista. Vuodelle 2023 oli voimassa koulutussuunnitelma, joka mahdollisti koulutuskorvauksen hakemisen. Saadun korvauksen määrä vuodesta 2023 oli 1999,64 €.

Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tärkeitä tekijöitä ovat työkyvyn edistäminen, työskentelyolosuhteiden turvallisuus, työyhteisön toimivuus, osaamisen vahvistaminen, hyvä esihenkilötyö ja oikeudenmukainen johtaminen sekä työn mielekkyys ja tuloksellisuus. Aikaisemmin työhyvinvointi on usein mielletty kapea-alaisena TYKY/TYHY-toimintana, jossa korostuvat työstä erilliset toiminnot ja tapahtumat. Moderni käsitys korostaa työhyvinvoinnin syntyvän ennen kaikkea työssä ja työtä tekemällä. Työsuojelu on osa työhyvinvointitoimintaa.

Työhyvinvointitoiminnan tulee olla läpäisevänä periaatteena organisaation kaikilla tasoilla. Työhyvinvointi on poliittisten päättäjien, johdon, lähiesihenkilöiden ja kaikkien organisaatiossa työskentelevien yhteinen haaste, jossa jokaisella on tärkeä rooli oman, työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvoinnin ylläpidossa ja kehittämisessä.

Henkilöstöedut

Iitin kunta tarjoaa työntekijöilleen työssäoloaikaan suhteutettuna Tyhy-etuutta, joka on tarjottu Epassi palvelun kautta. Vuoden 2023 etuuden arvo oli 100 euroa ja 243 eri työntekijää käytti etuutta yhteensä 20 983,45 euron verran eli keskimäärin 86,35 euroa/työntekijä. Kokonaisuutena 81,21 % aktivoituneista euromäärästä tuli käytettyä. Lisäksi työntekijöille tarjotaan valinnainen kuntosalin tai avantouinnin vuosikortti työsuhteen voimassaoloajaksi. Edun arvo on 180 €/vuosi ja etu on käytössä 95 työntekijällä.

Uutena etuutena tälle vuodelle on otettu käyttöön polkupyöräetu. Etu toteutetaan yhteistyössä GoByBike Oy:n kanssa, jota kautta työntekijät voivat hankkia itselleen haluamansa polkupyörän. Puolen vuoden aikana edun on ottanut itselleen 22 työntekijää.

Vuoden 2023 aikana työntekijöillä oli mahdollisuus hyödyntää Cuckoo-hyvinvointisovellusta, joka sisälsi erilaisia taukoliikuntavideoita. Lisäksi työntekijöille on järjestetty säännöllisiä tyhy-jumppia ja kerran viikossa uudella kunnantalolla käy urheiluhieroja, jonka palveluita työntekijät voivat käyttää.

Henkilöstön muistaminen

Kunta muistaa työntekijöitä ja viranhaltijoita pitkästä palveluksesta. Yhdenjaksoisesta 10, 20, 30 ja 40 vuoden palvelussuhteesta annetaan 250 €, 300 €, 350 € tai 400 € suuruinen lahjakortti. Lisäksi henkilöstöä muistetaan merkkipäivinä (50 ja 60 vuotta) 150 € suuruisella lahjakortilla ja eläkkeelle siirtyviä ja palveluksesta eroavia (joiden palvelusuhde on kestänyt vähintään 4 vuotta), muistetaan 100 € suuruisella lahjakortilla. Lahjakorttien käyttö on rajattu iittiläisiin liikkeisiin tai vaihtoehtoisesti lahjakortin arvon voi saada rahalahjana palkanmaksun yhteydessä.

Kuntaliiton ansiomerkkejä haetaan 30 ja 40 vuotta kunta-alalla palvelleille työntekijöille. Vuonna 2023 oli yhteensä 4 ansiomerkin saajaa ja 9 työntekijää muistettiin pitkäkestoisesta palvelussuhteesta.

Muistamiskäytäntö on havaittu osittain ongelmalliseksi henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta, jonka vuoksi koko käytäntö on tarkoitus uudistaa vuoden 2024 aikana.

Työhyvinvointikyselyt

Työhyvinvointia seurataan vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä. Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2023 marraskuussa KEVA:n tarjoamalla sähköisellä työkalulla, joka antaa myös vertailutietoa muihin vastaavaan kokoluokkaan kuuluvien kuntien kyselyistä.

Kyselyyn vastasi yhteensä 123 ja vastausprosentti oli 52,3 %. Edellisenä vuonna vastausprosentti oli ollut 42,2 % (2022). Työhyvinvointikyselyssä tiedustellaan työntekijöiden mielipiteitä 5 eri osa-alueelta, jotka ovat työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö sekä työntantajan toiminta.

Työntekijät kokevat erityisesti perehdyttämisen, mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen ja lähiesihenkilön työskentelyn parantuneen edelliseen vuoteen verrattuna. Vastaajista 78,5 % suosittelisi työpaikkaa tuttavalleen, kun vuonna 2022 vastaava osuus oli 66,3 %. Työkaverit koetaan merkittäväksi voimavaraksi ja 92,6 % kokeekin, että saa työkavereiltaan tukea hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa.

Tyytyväisyys organisaation johtamistapaan jakaa mielipiteitä. Vastaajista 42,2 % ei ole tyytyväisiä, 30,6 % ovat tyytyväisiä ja 27,3 % ei kumpaakaan. Lisäksi merkittävälle osalle työntekijöistä (55,7 %) ei ole tiedossa organisaation toimintatapa, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna.

Työterveyshuolto

litin kunnan henkilöstölle työterveyshuollon palvelut on hankittu Työterveys Wellamo Oy:ltä. Työterveyshuolto sisältää korvausluokka I mukaisen lakisääteisen ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon, jonka perustana on työn ja työolojen tuntemus ja yhteistyö työntekijöiden, työnantajan ja työsuojeluorganisaation kanssa. Lisäksi Työterveyshuolto sisältää yleislääkäritasoisien työterveyshuollollisesti painotetun sairaanhoitopalvelun sekä siihen liittyvät laboratorio ja kuvantamispalvelut.

Työterveyshuolto Wellamo Oy ilmoitti lopettavansa toimintansa 31.3.2024, joten uuden toimijan kilpailuttaminen tehdään vuoden 2024 alkupuolella. Vuoden 2023 aikana työterveyshuolto on henkilöstöpulan vuoksi joutunut keskittämään toimintaansa entisestään ja supistamaan litin toimipisteen palveluja.

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2023 olivat 71 754,42 euroa (vuonna 2022 58 496,00 euroa) ja ne jakautuvat korvausluokittain seuraavasti KL1 38 021,77 euroa (53 %), KL2 31 210,55 euroa (43 %) ja ei korvausluokkaa 2522,10 euroa (4 %). Lisäksi

Työsuojelu ja työtapaturmat

Työsuojeluvaltuutettuina ovat vuoden 2023 aikana toimineet Ulla Villa (Yläkoulu) ja Marko Hoikkala (kiinteistöhoitopalvelut) 31.1.2023 asti. Varavaltuutettuja ei tällä hetkellä ole. Työsuojeluvaltuutetun tehtävään ei ole ollut innokkaita hakijoita, jonka vuoksi työsuojeluvaleja uusien valtuutettujen valitsemiseksi ei ole voitu järjestää.

Työsuojelupäällikön tehtävää hoiti 31.10.2023 asti kehittämisasiantuntija Risto Tamminen. Hänen jäädessä eläkkeelle työsuojelupäällikön tehtäviä ovat hoitaneet kunnanjohtaja Jarkko Salonen sekä hallinto- ja talousjohtaja Tuomas Rimpiläinen. 12.3.2024 alkaen työsuojelupäällikkönä on toiminut kehittämisasiantuntija Emma Lehto.

Lakisääteinen tapaturmavakuutus on hankittu 1.1.2017 lukien Pohjola Vakuutus Oy:ltä. Tapaturmatilaston mukaan vahinkoja sattui vuoden 2023 aikana 12 kappaletta. Korvattuja työkyvyttömyyspäiviä oli yhteensä 139 päivää ja maksetut korvaukset olivat yhteensä 8326 euroa.

	2023	2022
HALLINTOPALVELUT	4	7
HYVINVOINTIPALVELUT	0	0
KASVATUS- JA OPETUS- PALVELUT	4	2
TEKNISET PALVELUT	4	1
YHTEENSÄ	12	10

Terveysperusteiset poissaolot

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolomäärä oli vuonna 2023 yhteensä 2484 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt edeltävästä vuodesta, joita oli 2617 kalenteripäivää. Pidempien, yli 90 päivää kestävätkä sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, sillä vuonna 2022 näitä oli 321 kalenteripäivää ja vuonna 2023 681 päivää. Suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat vuonna 2023 olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyden ongelmat sekä hengitystieinfektiot.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1-7 pv	928	1	929
8-29 pv	519	0	519
30-59 pv	233	0	233
60-89 pv	125	0	125
90-179 pv	408	93	501
yli 180 pv	180	0	180
Yhteensä	2390	94	2484
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	14,86	0,58	15,44

	%
Sairauspoissaoloprosentti	5,52
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	26,97

Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli vuonna 2023 6,74 %. Pois lähteneiden vakituisten osuus on tasaantunut edeltävästä vuodesta, jolloin vaihtuvuus oli poikkeuksellisen suurta. Eläköitymisten johdosta poislähteneiden määrä on pysynyt tasaisena.

	2023	2022
Vakinainen henkilöstö 31.12.	178	169
Lähtövaihtuvuus		
- Pois lähteneet vakinaiset	6	16
- Eläkkeelle jääneet vakinaiset	6	8
- Sisäinen siirto	2	1
Vaihtuvuusprosentti	6,74 %	14,20 %

Eläke-ennuste toimialoittain

Eläke-ennuste on laskettu vakinaisista virka- ja työsuhteisista, jotka ovat olleet KuEL tai VaEL-vakuutettuina. Ennusteessa arvioidaan ainoastaan vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrää toimialoittain ja se perustuu Kevan tietoihin henkilöistä, jotka saavuttavat alimman vanhuuseläkeiän vuosina 2024–2028. Tällä hetkellä vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti 64–68 vuoden iässä. Tämän vuoksi todellista eläköitymisajankohtaa ei välttämättä kyetä ennakoimaan kuin muutama kuukausi etukäteen.

Ennusteen mukaan seuraavan 5 vuoden aikana 35 työntekijää eläköityisi, joka on noin 20 % vakituisten työntekijöiden määrästä. Määrä on merkittävä ja eläköityvien suhteen tulisikin varmistua osaamisen jatkuvuudesta ja samalla kartoittaa minkälaista osaamista tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan.

Toimiala	2024	2025	2026	2027	2028
Hallintopalvelut	1	0	1	1	1
Hyvinvointipalvelut	1	0	0	1	2
Kasvatus- ja opetuspalv.	4	1	5	4	7
Tekniset palvelut	1	2	0	1	2
Yhteensä	7	3	6	7	12

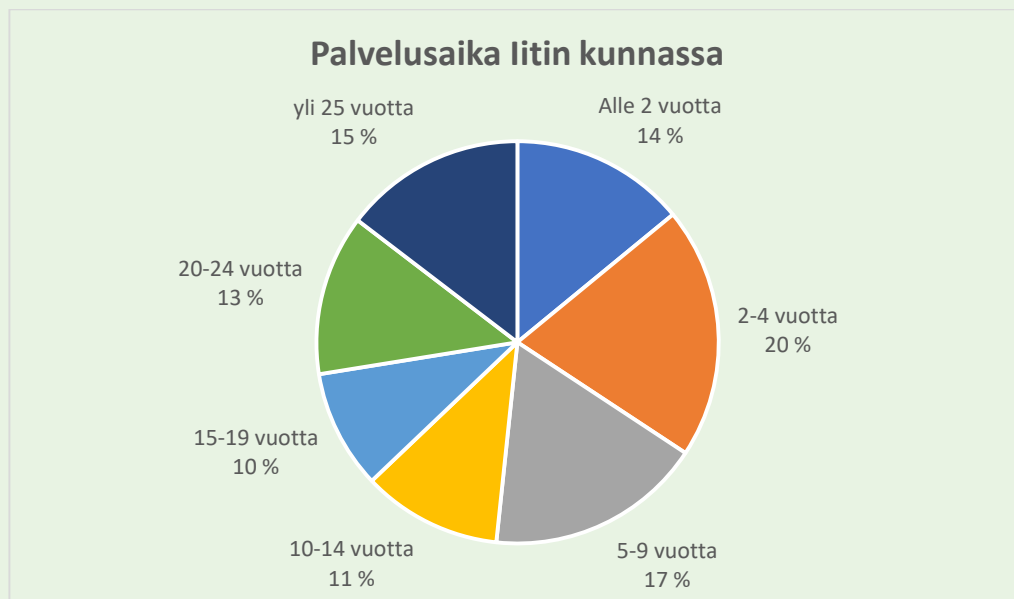
Rekrytointi

Avoimia vakituisia työpaikkojen oli vuonna 2023 18 kappaletta. Kun mukaan lasketaan määräaikaiset työsuhteet, on Kuntarekry-järjestelmässä ollut vuoden 2023 aikana avoinna yhteensä 41 tehtävää haettavana (2022 vastaava luku 51). Merkittävin osa näistä on ollut opetus- ja varhaiskasvatustoimen määräaikaisia tehtäviä, joita on ollut 20.

Toimiala	Avoimet vakituiset työpaikat 2023	Avoimet vakituiset työpaikat 2022
Hallintopalvelut	9	8
Hyvinvointipalvelut	2	3
Kasvatus- ja opetuspalvelut	6	12
Tekniset palvelut	1	2
Yhteensä	18	25

Kaikkiaan avoimiin tehtäviin hakijoita oli yhteensä 284, joka on keskimäärin 7 hakijaa/tehtävä. Haastavinta rekrytointi on ollut ruoka- ja siivouspalveluissa sekä varhaiskasvatuksen opettajan että luokanopettajan tehtävissä, joissa hakijamäärät ovat olleet vähäisiä.

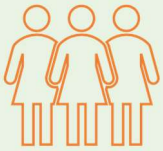
Henkilöstön pysyvyys



Kaaviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kestoa litin kunnan palveluksessa 31.12.2023. Viimeisten viiden vuoden aikana työntekijöiden vaihtuvuus on ollut suurta litin kunnassa. Alle neljä vuotta työskennelleiden osuus on kasvanut 15 %-yksikköä ja vastaavasti yli 25 vuotta palveluksessa olleiden osuus on vähentynyt 8 %-yksikköä. Keskimääräisen palvelussuhteen kesto vuonna 2023 oli 13 vuotta, kun vastaavasti vuonna 2018 tämä oli 16 vuotta.

Eri toimialoittain tarkasteltuna hallinto- ja hyvinvointipalveluilla työntekijöiden vaihtuvuus on ollut suurinta viime vuosien aikana. Alle 5 vuotta työskennelleiden osuus on hallintopalveluilla 47 % ja hyvinvointipalveluilla 41 %. Vastaavasti teknisillä palveluilla osuus on 37 % ja kasvatus- ja opetuspalveluilla 27 %. Kuntaa pidetään edelleen vakaana ja turvallisena työntekijänä ja palveluksessa on useita työntekijöitä, jotka ovat olleet koko työuransa kunnalla.

Henkilöstö lukuina



242

Henkilöstömäärä

74 % Vakituisia

85 % Koko-aikaisia

Keski-ikä **47,1** vuotta

221,9 Henkilötyövuotta



6,74 %

Lähtövaihtuvuus

Henkilöstökulut



12,02 milj. euroa



5,52 % Sairauspoissaoloprosentti

15,44 Terveysperusteiset poissaolot / henkilötyövuosi(päivää)