

litin kunta

Henkilöstökertomus

2024



Ihastu littiin!

Työsuojelu ja yhteistoiminta 26.03.2025

Kunnanhallitus 07.04.2025 § 69

Kunnanvaltuusto 27.5.2025 § 18

Sisällys

Vuosi 2024	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	13
Työsuojaus ja työtapaturmat	13
Terveysperusteiset poissaolot	14
Henkilöstön vaihtuvuus	15
Eläke-ennuste toimialoittain.....	15
Rekrytointi	15
Henkilöstön pysyvyys.....	16
Henkilöstö lukuina	17

Vuosi 2024

Henkilöstökertomuksessa esitetään litin kunnan henkilöstöä vuodelta 2024 kuvaavat keskeiset tunnusluvut ja tiedot. Edellinen henkilöstökertomus on laadittu vuodelta 2023. Tätä henkilöstökertomusta on kehitetty edelleen viimevuotisesta, jotta havainnollisestaan paremmin kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilanteesta ja kehityksestä.

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

Vuosi 2024 oli kokonaisuudessaan ehjä toiminnan vuosi. Vuoden aikana päästiin kehittämään ja uudistamaan monia toimintoja. Toimintavuoden tilinpäätös oli edellisvuosien tapaan hyvä. Vuoden 2024 aikana ei lomautettu kunnan henkilöstöä millään toimialoilla.

Tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmän kehittäminen jatkui aiemmin valmistuneiden KVTES ja TS sopimusten jälkeen OVTES-sopimuksen osalta. Työ saatiin valmiiksi loppukeväästä 2024. Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin malli rakennettiin vuoden 2023 aikana yhdessä henkilöstöedustajien ja esihenkilöiden kanssa. Vuosi 2024 oli ensimmäinen järjestelmän soveltamisvuosi.

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

Tuomas Rimpiläinen

hallinto- ja talousjohtaja, henkilöstövastaava

Henkilöstöä koskevat tavoitteet

Vuoden 2024 talousarviossa henkilöstöön koskeviksi tavoitteiksi asetettiin seuraavat:

- Oppisopimuskoulutuksen ja erityisammattitutkintojen hyödyntäminen jatkuu kaikilla toimialoilla. Koulutuksia kohdennetaan erityisesti esihenkilöille, asiantuntijatyötä tekeville sekä palvelutuotannon tehtävissä toimiville (mm. palvelumuotoilu).
- OVTES:n palkkausjärjestelmä on uudistettu yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa ja malli on käytössä.
- Työhyvinvointia tukevia asioita kehitetään yhteistyössä henkilöstön kanssa.
- Johtoryhmä ja esihenkilötyöskentelyä kehitetään kunnan strategia, osaamistarpeet sekä vaikuttavuus huomioiden. Tavoitteena on käynnistää esihenkilöille kehittämishanke työsuojelurahaston tuella.

Osa asetetuista tavoitteista saavutettiin vuoden 2024 aikana. OVTES:n osalta palkkausjärjestelmän kehittäminen saatiin päätökseen keväällä 2024 ja uudistetut TVA-lisät otettiin käyttöön 1.8.2024 alkaen. Johtoryhmä ja esihenkilö -työskentelyn kehittämishanke tulee toteutumaan poikkeavasti vasta vuoden 2025 aikana, johtuen rahoituksen aikataulusta.

Henkilöstöresurssit

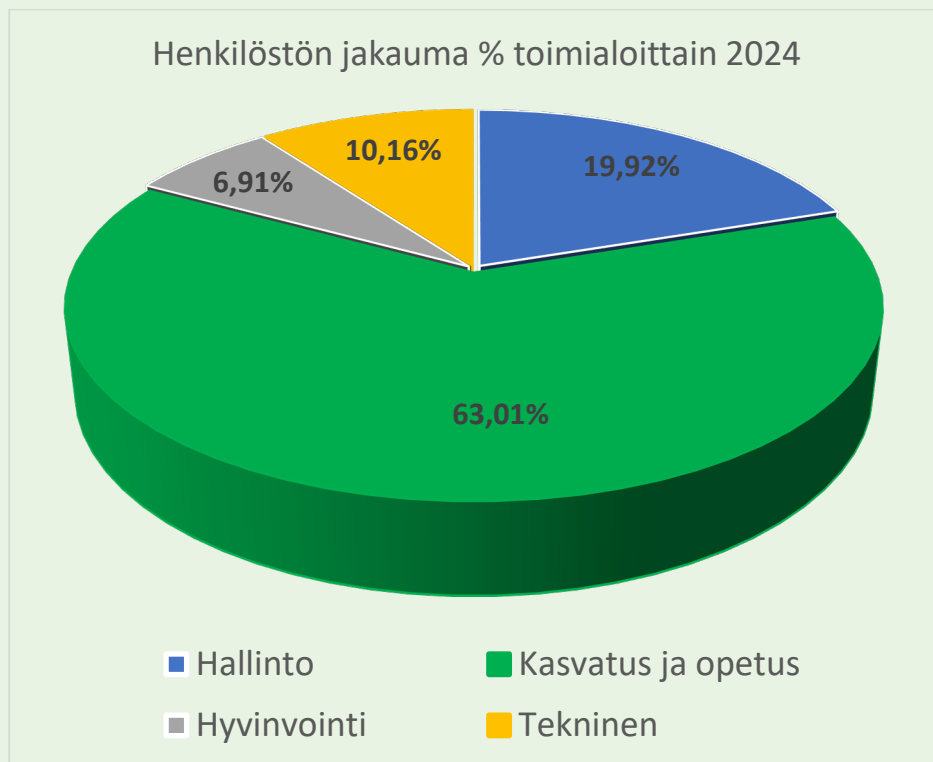
Henkilöstön määrä ja henkilötyövuosi

Iitin kunnan henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 246 henkilöä, joista vakinaisia 187 henkilöä ja määräaikaista 59 henkilöä. Vakinaisten osuus on 76,02 % koko henkilöstöstä. Vastaavasti vuonna 2023 vakinaisia oli 178, joiden osuus koko henkilöstöstä oli 73,55 %. Luvuissa ei ole huomioitu sijaisia eikä kansalaisopiston opetushenkilöstä, jotka työskentelevät osa-aikaisesti tai sivutoimisesti.

Vakituisen määrä on kasvanut kaikilla toimialoilla ja määräaikaisten määrä vastaavasti vähentynyt. Henkilöstösuunnittelua on toteutettu vakinaistamalla määräaikaista palvelussuhteita, jotta pystytään vastaamaan paremmin tulevaisuuden tarpeisiin. Määräaikaisten vähentymiseen on vaikuttanut osaltaan muutokset palkkatuen myöntämisperusteisiin, jonka vuoksi työllistettyjä ei ole voitu palkata.

Naisten osuus koko henkilöstöstä on 78,46 % (v. 2023 77,69 %) ja miesten osuus 21,54 % (v. 2023 22,31 %).

Palvelusuhteet 31.12.	2024	2023
HALLINTOPALVELUT	49	49
Vakituiset	43	42
Määräaikaiset	6	7
joista työllistettyjä	1	3
KASVATUS JA OPETUSPALVELUT	155	153
Vakituiset	110	105
Määräaikaiset	45	48
joista työllistettyjä	0	4
HYVINVOINTIPALVELUT	17	18
Vakituiset	14	12
Määräaikaiset	3	6
joista työllistettyjä	0	2
TEKNISET PALVELUT	25	22
Vakituiset	20	19
Määräaikaiset	5	3
joista työllistettyjä	0	2
YHTEENSÄ	246	242



Vuonna 2024 ei ole ollut suuria muutoksia toimialojen välillä. Kasvatus- ja opetusjohtajan lähtö pystyttiin hoitamaan onnistuneesti sisäisin järjestelyin ennen uuden viranhaltijan valintaa. Vakituksista hankintasihteerin tehtävä jätettiin säästösyistä täyttämättä. Uusia määräaikaista toimia ovat kuntien yhteinen kaavoittaja, yhdistysaktivaattori (hankerahoituksella) ja rakennuttajainsinööri.

	HTV2
2024	225,5
2023	221,9
2022	213,2
2021	204,4
2020	204,5

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

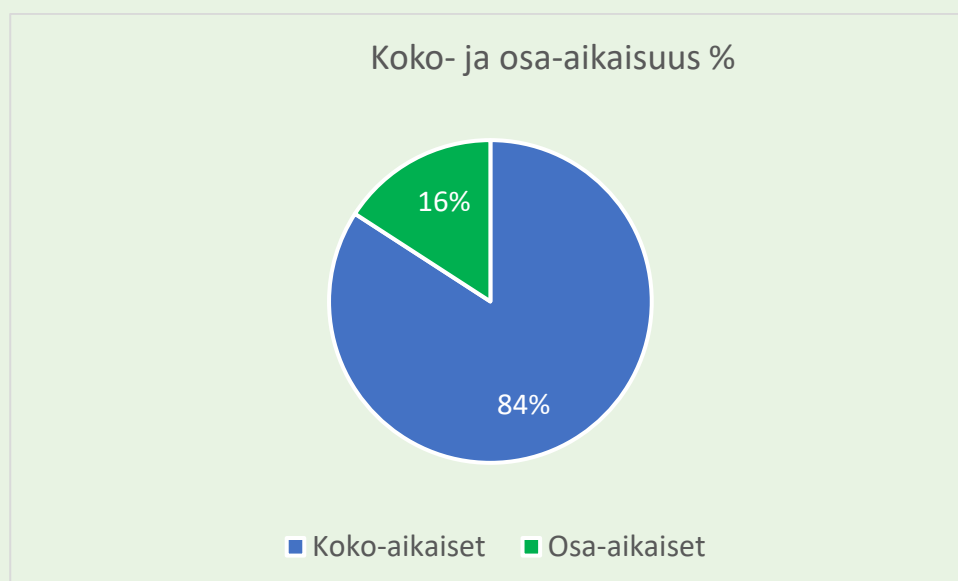
Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilöstöresurssin määrä on lisääntynyt 3,6 henkilötyövuodella.

Henkilöstön ikärakenne ja osa-aikaisuus

Henkilöstön keski-ikä koko henkilöstön osalta on 47,2 vuotta, mikä on 0,1 vuotta edellisen vuoden keski-ikää (47,1) korkeampi. Etenkin yli 65-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on kasvanut verrattuna vuoteen 2023. Valtakunnallisesti kunta-alan keski-ikä on viimeisimmän tilaston (2023) mukaan 45,3 vuotta, mikä on litin vastaavaa lukua 1,9 vuotta matalampi. Yli 60-vuotiaiden osuus on 19,5 % koko henkilöstöstä, jonka vuoksi voidaan arvioida, että seuraavien 5–10 vuoden kuluessa henkilöstön vaihtuvuus tulee eläköitymisten myötä olemaan merkittävää. 30–39-vuotiaiden osuus on hieman kasvanut, joten olemme saaneet joukkoon myös nuorempaa henkilöstöä.

Ikä vuosina	%-osuus 2024	%-osuus 2023
alle 30	11,0	12,0
30–39	19,1	16,9
40–49	22,8	22,3
50–59	27,6	29,8
60–64	18,3	18,2
65 ja yli	1,2	0,8
Keskiarvo	47,2 vuotta	47,1 vuotta

Osa-aikatyötä tekevien osuus koko henkilöstä on 16 %. Syitä osa-aikaiseen työhön ovat työn luonne, osatyökyvyttömyyseläke, osittainen hoitovapaa tai työntekijän oma tahto, joka yleistä etenkin yli 60-vuotiaiden kohdalla. Mahdollistamalla osa-aikainen työ pystytään ylläpitämään työntekijöiden työkykyä mahdollisimman pitkään. Osa-aikaisuuksien järjestäminen harkitaan aina tapauskohtaisesti ja esihenkilötyön kohdalla ne ovat mahdollisia vain poikkeustapauksissa.



Henkilöstön kustannukset

Henkilöstömenot vuonna 2024 olivat 12 470 713 €. Kasvu edeltävään vuoteen oli 3,8 %, joka selittyy palkkojen sopimuskorotusten vaikutuksella, joita oli vuoden aikana useita, yleiskorotus 2,27 %, paikallinen järjestelyerä 0,73 % sekä kehittämisohjelmaerä 0,6 %-1 % riippuen työehtosopimuksesta. Paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä kohdennettiin uusiin OVTES:n TVA-lisiin sekä käyttöön otetun HSA-järjestelmän mukaisesti maksettaviin henkilökohtaisiin lisiin.

Henkilöstösivukuluista suurin osa muodostuu eläkekuluista, jotka puolestaan muodostuvat kahdesta eri osiosta: palkkaperusteisista eläkemaksuista sekä tasausmaksusta. Kokonaisuudessaan sivukulujen osuus henkilöstökustannuksista on pienentynyt tasaisesti viimeisten vuosien aikana.

	2024	2023	2022	2021
Palkat ja palkkiot	10 098 740	9 660 093	8 780 802	8 101 652
Eläkekulut	2 086 767	2 019 206	2 241 527	2 131 956
Muut henkilösivukulut	285 206	337 671	290 146	266 577
Henkilöstömenot yht.	12 470 713	12 016 971	11 312 475	10 500 185
Sivukulujen osuus %	19 %	20 %	22 %	23 %

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 organisoinnin 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.

Suurin osa työntekijöiden koulutuksista ovat ammatillisia koulutuksia. Tilastoidut muut koulutukset sisältävät ammattiyhdistyskoulutuksia sekä työsuojelukoulutuksia.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstö- koulutus	123	116	0	0
Muu koulutus	19	19	0	0

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 2024 oli voimassa koulutussuunnitelma, joka mahdollisti koulutuskorvauksen hakemisen. Saadun korvauksen määrä vuodesta 2024 oli 1551,39 €.

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 hyvinvointietuutta, joka on tarjottu Epassi palvelun kautta. Palveluun ladattu saldo on mahdollista käyttää liikuntaa, kulttuuriin tai hyvinvointiin. Työntekijä voi edulla tukea omaa työhyvinvointiaan parhaaksi katsomallaan tavalla. Vuoden 2024 etuuden arvo oli 100 euroa ja 239 eri työntekijää käytti etuutta yhteensä 21 155,84 euron verran eli keskimäärin 88,52 euroa/työntekijä. Kokonaisuutena 84,26 % aktivoituneista euromäärästä tuli käytettyä. Lisäksi työntekijöille tarjotaan valinnainen kuntosalin tai avantoiminnan vuosikortti työsuhteen voimassaoloajaksi. Edun arvo on 180 €/vuosi ja etu on käytössä 95 työntekijällä.

Polkupyöräetu otettiin vuonna 2023 käyttöön yhteistyössä GoByBike Oy:n kanssa, jota kautta työntekijät voivat hankkia itselleen haluamansa polkupyörän. Vuoden 2024 loppuun mennessä edun piirissä oli 29 työntekijää.

Vuoden 2024 aikana 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 2024 oli yhteensä 3 ansiomerkin saajaa ja 7 työntekijää muistettiin pitkäkestoisesta palvelussuhteesta.

Vuoden 2024 aikana laadittiin henkilöstöohje, jossa uudistettiin samalla kunnan muistamiskäytännöt. Uusia käytäntöjä sovelletaan 1.1.2025 alkaen.

Työhyvinvointikyselyt

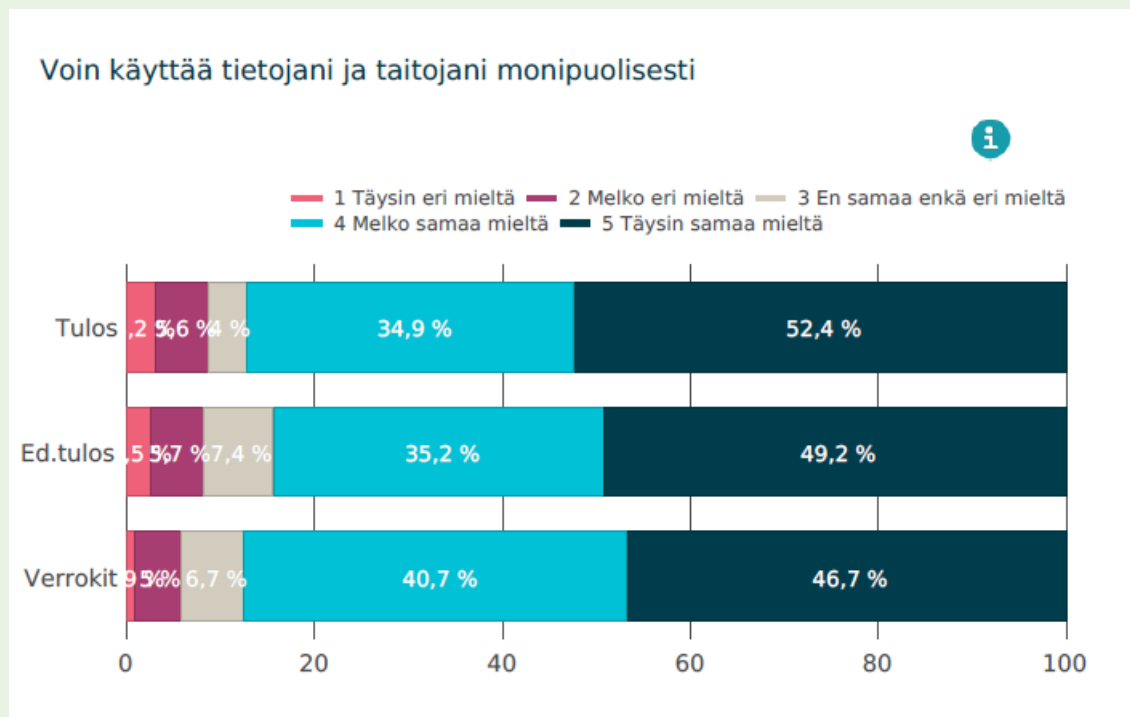
Työhyvinvointia seurataan vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä. Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2023 marraskuussa KEVA:n tarjoamalla sähköisellä työkalulla, joka antaa myös vertailutietoa muihin vastaavaan kokoluokkaan kuuluvien kuntien kyselyistä.

Kyselyyn vastasi yhteensä 127 työntekijää ja vastausprosentti oli 53,1 %. Edellisenä vuonna vastausprosentti oli ollut 52,3 % (2023). Tavoitteena vuodelle 2025 on kasvattaa kyselyn vastausprosenttia jokaisella toimialalla. Tiedotusta kyselyn tarkoituksesta pyritään parantamaan sekä ajankohta tullaan muuttamaan syyskuulle. Työhyvinvointikyselyssä tiedustellaan työntekijöiden mielipiteitä 5 eri osa-alueelta, jotka ovat työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö sekä työantajan toiminta.

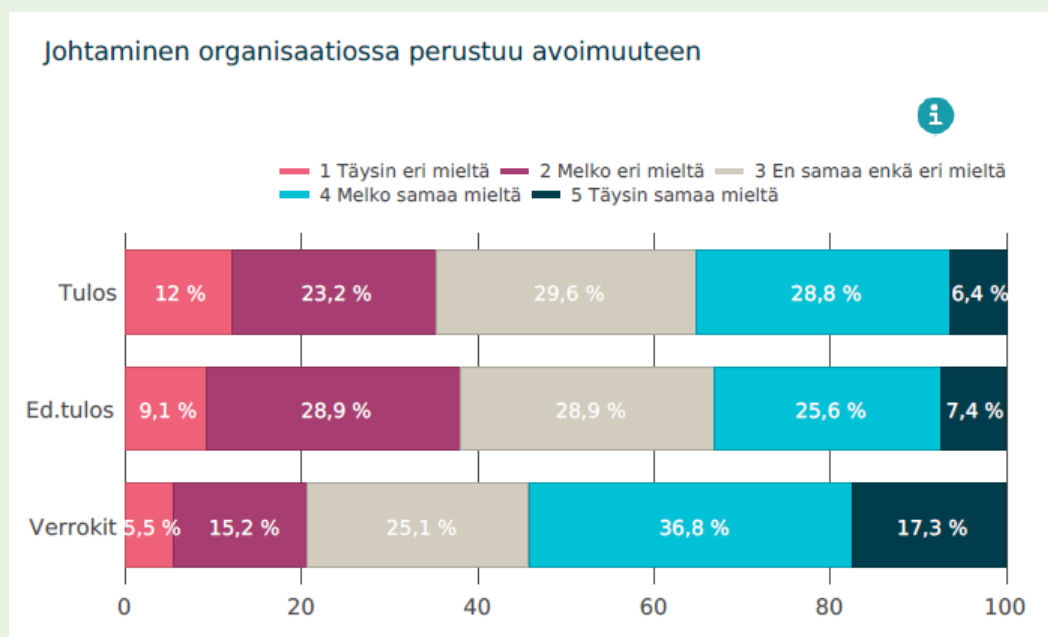
Työhyvinvointikyselyn tulokset (arviointiasteikko 1–5)

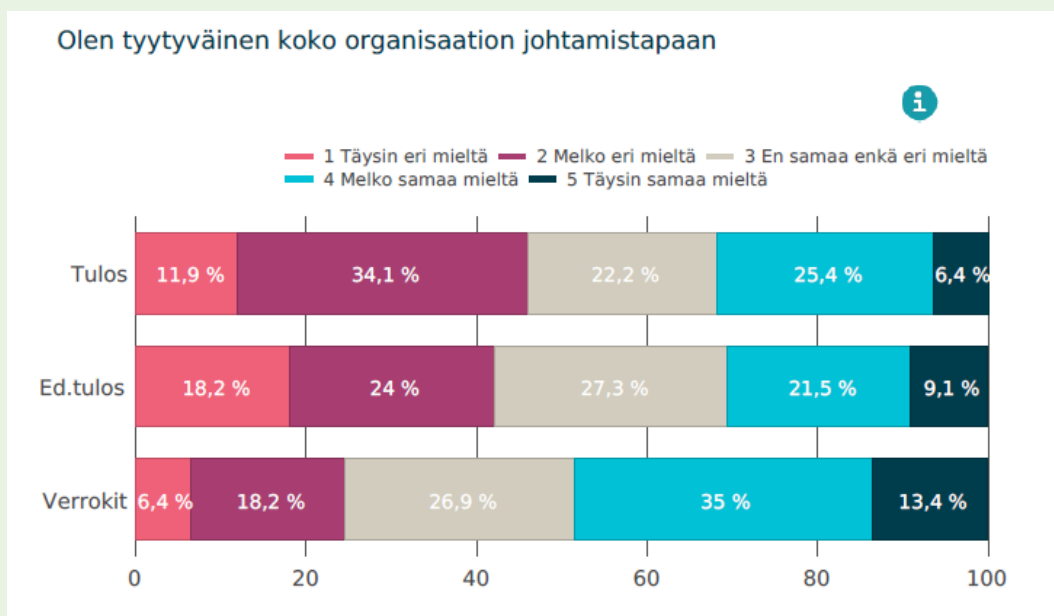
	2024	2023
Työn sujuminen työyhteisössä	3,5	3,6
Työtehtävät ja omat voimavarat	3,8	3,7
Lähiesihenkilötyöskentely	3,6	3,6
Työnantajan toiminta	3,2	3,15
Kokee, että työpanosta arvostetaan	3,7	3,7
Saan esihenkilöltä tukea hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa	3,8	3,8
Saan työkavereilta tukea hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa	4,4	4,4

Kokonaisuutena työhyvinvointikyselyn tulokset olivat samalla tasolla vuoteen 2023 verrattuna. Koko kunnan osalta työntekijät kokevat erityisesti positiivisen asiana voivansa käyttää tietojään tai taitojaan monipuolisesti (87,3 % vastaajista).



Heikoimmat tulokset kohdistuivat edellisen vuoden tapaan organisaation johtamisen avoimuuteen sekä johtamistapaan. Erityisesti tyytyväisyys johtamistapaan on heikentynyt, sillä ei tyytyväisten osuus on kasvanut 46 % (vuonna 2023 42,2 %).





Toimialoittain tarkasteltuna tyytyväisimmät työntekijät ovat hyvinvointipalveluilla. Kasvatus- ja opetuspalvelut ja tekniset palvelut ovat tuloksissa samalla tasolla. Hallintopalvelut sijoittuu vertailussa alimmalle tasolle. Ero hyvinvointipalveluiden ja hallintopalveluiden pisteissä on 0,82. Vastausprosentit eri toimialoittain olivat hallintopalvelut 59 %, kasvatus- ja opetuspalvelut 50 %, hyvinvointipalvelut 47 % ja tekniset palvelut 73 %.



Työterveyshuolto

litin kunnan henkilöstölle työterveyshuollon palvelut on hankittu 1.4.2024 alkaen Pihlajalinna Oy:ltä. Tätä ennen työterveyshuoltopalvelut oli hankittu Työterveys Wellamo Oy:ltä, joka lopetti toimintansa 31.3.2024. Työterveyshuolto sisältää korvausluokka I mukaisen lakisääteisen ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon, jonka perustana on työn ja työolojen tuntemus sekä yhteistyö työntekijöiden, työnantajan ja työsuojeluorganisaation kanssa. Lisäksi työterveyshuolto sisältää yleislääkäritasoisien työterveyshuollollisesti painotetun sairaanhoitopalvelun sekä siihen liittyvät laboratorio ja kuvantamispalvelut.

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2024 olivat 122 997,03 euroa (vuonna 2023 71 754,42 euroa) ja ne jakautuvat korvausluokittain seuraavasti KL1 57 856,67 euroa (47 %), KL2 48 323,28 euroa (39 %) ja ei korvausluokkaa 16 817,08 euroa (14 %).

Kustannusten nousu on ollut merkittävää, mutta niin on ollut myös työterveyshuollon hyödyntäminen. Työterveys Wellamon aikana sairaustodistusten perusteella noin 50 % käytti työterveyshuoltoa ja 50 % julkista sairaanhoitoa. Pihlajalinnaan siirtymisen myötä vastaavat prosentit ovat 75 % työterveys ja 25 % julkinen sairaanhoito.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin useita loppuvuodesta, sillä osa oli palveluiden muutosten myötä jäänyt toteutumatta. Työpaikkaselvityksiä tehdään 5 vuoden välein kunnan eri työyksiköihin ja tällä kertaa vuorossa olivat tekninen varikko, Haapakimolan koulu, kiinteistönhoito, Ravilinna ja keskuskeittiö. Selvitysten yhteydessä tehdään yksikkökohtaiset terveystarkastukset henkilöstölle.

Työsuojelu ja työtapaturmat

Työsuojeluvaltuutettuna on vuoden 2024 aikana toiminut Ulla Villa (Yläkoulu). Varavaltuutettuja ei tällä hetkellä ole. Työsuojeluvaltuutetun tehtävään ei ole ollut innokkaita hakijoita, jonka vuoksi työsuojeluvaaleja uusien valtuutettujen valitsemiseksi ei ole voitu järjestää. Työsuojelupäällikkönä on 12.3.2024 alkaen toiminut kehittämisasiantuntija Emma Lehto.

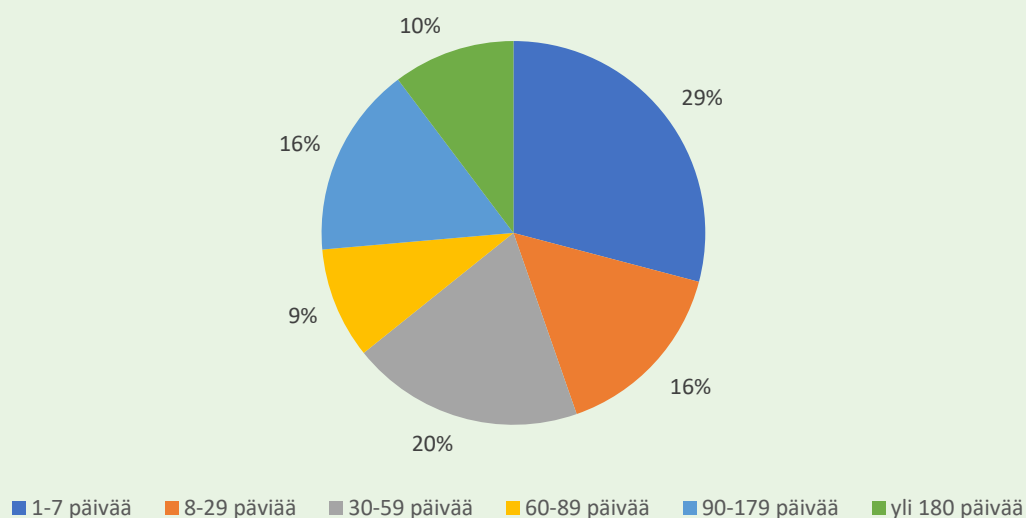
Lakisääteinen tapaturmavakuutus on hankittu 1.1.2017 lukien Pohjola Vakuutus Oy:ltä. Tapaturmatilaston mukaan vahinkoja sattui vuoden 2024 aikana 13 kappaletta, joista korvattuja vahinkoja oli 7 kappaletta. Korvattuja työkyvyttömyyspäiviä oli yhteensä 24 päivää ja maksetut korvaukset olivat yhteensä 2488 euroa. Yhteensä vuonna 2024 maksettiin korvauksia 8048 euroa. Tässä korvausmäärässä on mukana vuoden 2023 puolella sattuneita tapaturmia. Tapaturmasta johtuvia sairauspoissaoloja oli yhteensä 62 kalenteripäivää.

	2024	2023
HALLINTOPALVELUT	4	4
HYVINVOINTIPALVELUT	3	0
KASVATUS- JA OPETUS-PALVELUT	5	4
TEKNISET PALVELUT	1	4
YHTEENSÄ	13	12

Terveysperusteiset poissaolot

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolomäärä oli vuonna 2024 yhteensä 3563 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen määrä on merkittävästi lisääntynyt edeltävästä vuodesta, joita oli 2484 kalenteripäivää. Erityisesti pidemmät yli 30 päivää kestävät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet huomattavasti, sillä vuonna 2023 näitä oli 1039 kalenteripäivää ja vuonna 2024 1972 kalenteripäivää. Suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat vuonna 2024 olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyden ongelmat ja käyttäytymishäiriöt sekä hengitystieinfektiot.

Kesto: osuus kaikista terveysperusteisista poissaolosta (%)



Sairauspoissaolot vakituiset (sis. tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1-7 pv	1026	11	1037
8-29 pv	554	0	554
30-59 pv	698	0	698
60-89 pv	255	79	334
90-179 pv	354	220	574
yli 180 pv	0	366	366
Yhteensä	2887	676	3563
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	17,35	4,01	21,41

	%
Sairauspoissaoloprosentti	6,32
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	30,65

Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli vuonna 2024 5,35 %. Pois lähteneiden ja eläkkeelle siirtyneiden vakituisten osuus on pysynyt melko tasaisena nyt viimeiset kaksi vuotta. Irtisanoutumisien ja eläkkeelle siirtymisien yhteydessä tarkastellaan kyseisen viran/toimen tarpeellisuutta. Kymmenestä avoimeksi tulleesta virasta/toimesta kaksi on jätetty täyttämättä.

	2024	2023
Vakinainen henkilöstö 31.12.	187	178
Lähtövaihtuvuus		
- Pois lähteneet vakinaiset	6	6
- Eläkkeelle jääneet vakinaiset	4	6
- Sisäinen siirto	0	2
Vaihtuvuusprosentti	5,35 %	6,74 %

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 KEVA:n tietoihin henkilöistä, jotka saavuttavat alimman vanhuuseläkeiän vuosina 2025–2029. 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 18 % vakituisten työntekijöiden määrästä. Määrä on merkittävä ja eläköityvien suhteen tulisikin varmistua osaamisen jatkuvuudesta ja samalla kartoittaa minkälaista osaamista tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan.

Toimiala	2025	2026	2027	2028	2029
Hallintopalvelut	1	0	1	1	0
Hyvinvointipalvelut	1	1	1	2	1
Kasvatus- ja opetuspalv.	2	4	4	6	3
Tekniset palvelut	3	0	1	2	1
Yhteensä	7	5	7	11	5

Rekrytointi

Avoimia vakituisia työpaikkojen oli vuonna 2024 14 kappaletta. Kun mukaan lasketaan määräaikaisten työsuhteiden 13 kappaletta, on Kuntarekry-järjestelmässä ollut vuoden 2024 aikana avoinna yhteensä 27 tehtävää haettavana (2023 vastaava luku 41). Merkittävin osa näistä on ollut opetus- ja varhaiskasvatustoimen vakituisia ja määräaikaista tehtäviä, joita on ollut 19.

Toimiala	Avoimet vakituiset työpaikat 2024	Avoimet vakituiset työpaikat 2023
Hallintopalvelut	3	9
Hyvinvointipalvelut	0	2
Kasvatus- ja opetuspalvelut	11	6
Tekniset palvelut	0	1
Yhteensä	14	18

Kaikkiaan avoimiin tehtäviin hakijoita oli yhteensä 228, joka on keskimäärin 8 hakijaa/tehtävä. Haastavinta rekrytointi on ollut ruoka- ja siivouspalveluiden tehtävissä, joissa hakijamäärät ovat olleet todella vähäisiä.

Henkilöstön pysyvyys



Kaaviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kestoa litin kunnan palveluksessa 31.12.2024. Keskimääräisen palvelussuhteen kesto vuonna 2024 oli 12 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 49 % ja hyvinvointipalveluilla 50 %. Vastaavasti teknisillä palveluilla osuus on 33 % ja kasvatus- ja opetuspalveluilla 30 %. Tarkasteltaessa alle 10 vuotta työskennelleitä, niin hallintopalveluilla osuus on 72 %, hyvinvointipalveluilla 57 %, kasvatus- ja opetuspalveluilla 48 % ja teknisillä palveluilla 60 %. Kuntaa pidetään edelleen vakaana ja turvallisena työntajana ja palveluksessa on useita työntekijöitä, jotka ovat olleet koko työuransa kunnalla.

Henkilöstö lukuina



246

Henkilöstömäärä

76 % Vakituisia

84 % Koko-aikaisia

Keski-ikä **47,2** vuotta

225,5 Henkilötyövuotta



5,35 %

Lähtövaihtuvuus

Henkilöstökulut



12, 47 milj. euroa



6,32 % Sairauspoissaoloprosentti (vakituiset)

21,41 Terveysperusteiset poissaolot / henkilötyövuosi (vakit.)