

Pellon kunnan

Henkilöstökertomus

2024

Yhteistyöryhmä 20.5.2025 § 12

Kunnanhallitus 27.5.2025 § 98

Kunnanvaltuusto 2.6.2025 § 50

Sisällysluettelo

1 Johdanto	3
2 Henkilöstövoimavarat	4
2.1 Henkilöstömäärä	4
2.2 Henkilöstötyövuodet	6
2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	7
2.4 Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus	7
2.5 Henkilöstö sopimusaloittain	8
3 Työaika	9
3.1 Työajan jakautuminen	9
3.2 Työaikamuodot	9
3.3 Poissaolot ja osaamisen kehittäminen	10
4 Henkilöstökustannukset	13
5 Henkilöstön työhyvinvointi	15

1 Johdanto

Henkilöstökertomus on osa tilinpäätöksen toimintakertomusta. Kirjanpitolautakunnan kuntajaoston yleisohjeen mukaisesti toimintakertomukseen kirjattavat henkilöstötiedot ovat suppeita. Tämän vuoksi Pellon kunnassa laaditaan KT:n suosituksen mukaisesti erillinen henkilöstökertomus, joka antaa tietoa henkilöstövoimavaroista, työajasta, henkilöstökustannuksista ja työhyvinvoinnista sekä näissä tapahtuneista muutoksista.

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on seurata henkilöstön määrän, rakenteen ja kustannusten kehittymistä. Henkilöstöstrategian seurannan välineenä se tuottaa päättäjille tärkeää tietoa päätöksentekoon ja suunnitelmalliseen työyhteisön kehittämiseen. Henkilöstökertomuksessa lukuja tarkastellaan koko Pellon kunnan henkilöstön kautta, että organisaatorakenteen mukaisesti hallinnon ja elinvoimalautakunnan ja ydinprosessien kautta. Henkilöstökertomuksen laadinnassa on huomioitu KT:n suositus henkilöstökertomuksien sisällöstä.

Henkilöstökertomus käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön ja työnantajien edustajien kesken. Yhteistyöryhmä esittää sen hyväksymistä kunnanhallitukselle, joka esittää edelleen sen hyväksymistä kunnanvaltuustolle. Tarkastuslautakunnalle henkilöstökertomus toimitetaan käsittelykierroksen yhteydessä.

Kertomuksessa on huomioitava mahdolliset tilaston vääristymät, jotka aiheutuvat inhimillisistä tai teknisistä virheistä esimerkiksi tietojen kirjaamisessa. Henkilöstökertomuksen on laatinut henkilöstö- ja hyvinvointivastaava yhteistyössä palkkasihteerin kanssa, ja sen valmistelussa on hyödynnetty johdon työpöytä-ohjelmaa.

2 Henkilöstövoimavarat

2.1 Henkilöstömäärä

Pellon kunnassa oli henkilöstöä 31.12.2024 yhteensä 96, joista vakituksessa palvelussuhteessa työskenteli 66 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 30 henkilöä.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2024 vuosina 2020–2024.

	2020	2021	2022	2023	2024
Vakituiset	217	235	229	64	66
Määräaikaiset	81*	69*	97*	31	29*
Työllistetyt	11	16	12	4	1
Yhteensä	311	320	338	99	96

(*2021:3 oppisopimusta; *2022:13 oppisopimusta, 2024 2 oppisopimusta)

Pellon kunnan henkilöstön palvelussuhteista oli vakituksia 68,8 prosenttia, määräaikaisia 30,2 prosenttia ja työllistettyjä 1,0 prosenttia 31.12.2024 (taulukko 2). Vakituisten palvelussuhteiden osuus nousi edellisvuoteen nähden. Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita olivat muun muassa seuraavat:

- sairausloman sijaisuus (29%)
- työn kausiluonteisuus (16%),
- muu sovittu määräaikainen tehtävä (9%)
- avoimen tehtävän hoito / töiden uudelleen järjestely / vakiintumattomuus (6,5 %),
- koulutuksen aikainen sijainen / oppisopimus (6 %),
- vuosiloman sijaisuus (6%),
- tilapäisen hoitovapaan sijainen (4%).

Taulukko 2. Pellon kunnan palvelussuhteiden osuudet 31.12.2024 mukaisesti vuosina 2020–2024.

	2020	2021	2022	2023	2024
Vakituiset %	69,9	73,4	67,8	64,7	68,8
Määräaikaiset %	26,5	21,6	28,7	31,3	30,2
Työllistetyt %	3,6	5,0	3,5	4,0	1,0
Yhteensä %	100	100	100	100	100

Suurin osa sekä vakituisesta ja määräaikaisesta henkilöstöstä työskenteli vuoden viimeisenä päivänä elinvoimapalveluiden alaisuudessa (93,0 %), jossa työskenteli yhteensä 89 henkilöä. Kunnanviraston hallintopalveluissa sekä tukitehtävissä työskenteli yhteensä 7 työntekijää, kunnanjohtajan suorassa alaisuudessa. Henkilöstömäärä vähentyi yhteensä kolmella työntekijällä edellisvuoden loppuun nähden.

Taulukko 3. Henkilöstön määrä ydinprosesseittain 31.12.2024.

	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä	muutos 2023
Hallintopalvelut	6	1	0	7	0
Elinvoimapalvelut	60	28	1	89	-3
Yhteensä	66	29	1	96	-3

Vuoden 2024 lopussa vakituisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtävänimikkeistä yleisimmät olivat:

- päätoiminen tuntiopettaja (10)
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (9)
- luokanopettaja (8)

Määräaikaisia sopimuksia tehtiin vuoden aikana eniten seuraavilla nimikkeillä:

- luokanopettaja (73)
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (67)
- kerho-ohjaaja (25)

Taulukko 4. Työllistettyjen kokonaismäärä koko vuoden aikana vuosina 2019 - 2024.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Työllistetyt yht.	29	27	27	29	10	8

Vuoden 2024 aikana työllistettiin yhteensä 8 henkilöä. Työttömien työnhakijoiden määrä oli Pellossa 134 (2023: 140) ja työttömyysaste 11,0 (2023:11,3%) vuoden 2024 lopussa.

2.2 Henkilötyövuodet

Pellon kunnan henkilötyövuodet olivat yhteensä 96,7 vuonna 2024. Laskua edellisvuoteen oli jonkin verran. Henkilötyövuodella (1 HTV) tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavaksi ja osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Laskenta sisältää palkalliset poissalot, mutta palkattomat on vähennetty. Henkilötyövuodet eivät huomioi ylitoita. Todelliset henkilötyövuodet olivat 89. Tästä luvusta on vähennetty kaikki poissaolot.

Taulukko 5. Pellon kunnan henkilöstön henkilötyövuodet vuosina 2021-2024.

Henkilötyövuodet	2021	2022	2023	2024
	313	310	91,2 / 98	89 / 96,7

Laskettu KT:n suosituksen mukaisella tavalla (HTV 2).

2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Pellon kunnan henkilöstön keski-ikä oli vuoden viimeisenä päivänä 45,8, mikä tarkoittaa, että henkilöstön keski-ikä nousi edellisvuoteen nähden (2023:42,1, 2022: 48,1). Naisten osuus koko henkilöstä on 74,5 prosenttia (2023: 73,7 prosenttia). Edellisvuoteen nähden miesten suhteellinen osuus väheni hieman ollen 25,5 prosenttia (2023:26,3).

Taulukko 6. Koko henkilöstön suhteellinen ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä vuosina 2023-2024.

	2023	2024
Alle 30 v.	11,0	17,4
30-34 v.	11,0	7,1
35-39 v.	8,3	8,2
40-44 v.	11,9	11,2
45-49 v.	8,3	8,2
50-54 v.	11,0	11,2
55-59 v.	13,8	13,3
60-64 v.	20,2	22,4
yli 65 v.	4,6	1
Yhteensä	100%	100%

2.4 Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vuonna 2024 Pellon kunnassa aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa yhteensä 6 uutta viranhaltijaa/työntekijää, mikä vastaa 6 prosenttia vuoden viimeisenä päivänä töissä olleesta henkilöstön määrästä (2022: 34, 338). Edellisvuonna suhteellinen osuus oli 7 prosenttia.

Pellon kunnan vakinaisesta henkilöstöstä kahdeksalla työntekijällä/ viranhaltijalla päättyi palvelussuhde vuoden 2024 aikana, mikä vastaa kahdeksaa prosenttia vuoden viimeisenä päivänä töissä olleesta henkilöstöstä (2023 8%). Näistä kolmannes siirtyi eläkkeelle. Muut vakituiset palvelussuhteet päättyivät henkilöstön omaan irtisanoutumiseen ja omaan pyyntöön. Vakinaisen henkilöstön nettovaihtuvuus oli vuonna 2023 14,4 prosenttia pienentyen edellisestä vuodesta. Luku ei huomioi eläköitymisiä (Taulukko 7.). Vanhuuseläkkeelle ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli vuonna 2024 63 v 5 kk (2023 64 v 7 kk 27 päivää, 2022/2021: 63,75 v).

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön nettovaihtuvuus.

Nettovaihtuvuus	2021	2022	2023	2024
	-	25,4	17	11,3

2.5 Henkilöstö sopimusaloittain

Suurin osa vakinaisesta henkilöstöstä kuului joko kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen tai kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Lisäksi pieni osa vakituisesta henkilöstö kuului kunnallisen teknisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. 59,1 prosenttia kunnan vakinaisesta henkilöstöstä oli vuoden lopussa virkasuhteessa, ja loput työsuhteessa. KVTES: n alaisesti henkilöstöstä harvempi kuin joka viides oli virkasuhteessa (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Vakinaisen henkilöstön määrä sopimuksittain ja palvelusuhdelajeittain vuonna 2024 (2023) 31.12.2024.

	Virkasuhteiset	Työsuhteiset	Yhteensä
KVTES	5 (6)	25 (25)	30 (29)
OVTES	31 (30)	0 (0)	31 (27)
TS	3 (3)	2 (0)	5 (3)
Yhteensä	39 (39)	27 (25)	66 (64)

3 Työaika

3.1. Työajan jakautuminen

Aktiivista työaikaa tehtiin vuoden 2024 aikana Pellon kunnan henkilökunnan osalta yhteensä 18 999,24 päivää, kun edellisvuonna vastaava luku oli 19 969 työpäivää. Aktiivisen työajan määrä väheni hieman edellisvuodesta. Kaksi kolmasosaa työstä hoidettiin vakituisen henkilöstön toimesta (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Työajan jakautuminen työpäivinä vuosille 2022 - 2024.

Työpäivät Yhteensä	Vakinainen	Määräaikaiset	Muut
2022	35 007 (62 %)	21229 (38 %)	56 236 (100 %)
2023	13 021 (65 %)	6 948 (35 %)	19 969 (100 %)
2024	13 058 (67 %)	6 436 (33 %)	19 494 (100 %)

3.2 Työaikamuodot

Pellon kunnan vakituisen henkilöstön yleisin työaikamuoto oli vuonna 2024 oli yleistyöaika (38 h 15 min / vk), jonka piiriin kuului lähes 41 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. Seuraavaksi yleisin työaikamuoto oli opetusvelvollisuustyöaika, jonka piiriin kuului 39 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. 15 prosenttia henkilöstöstä kuului toimistotyöajan piiriin (36 h 15 min / vk).

Taulukko 10. Pellon kunnan vakituisen henkilöstön työaikamuodot 2021- 2024 vuoden viimeisen päivän mukaan.

	2021	2022	2023	2024
Jaksotyö	124	121	-	-
Yleistyöaika	34	33	23	27
Opetusvelvollisuustyöaika	26	26	26	26
Toimistotyöaika[1]	15	13	10	10
Päivätyössä keskim.	33	24	3	2
KVTES liite 18 muk. työaika		8	-	-
Lääkärit	3	3	-	-
Vuosityöaika		1	1	1
Yhteensä	236	229	64	66

3.3. Poissaolot ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön poissaolopäivät on laskettu koko henkilöstön osalta suhteutettuna henkilötövuosiin. Kunnan henkilöstö oli **vuosilomilla** yhteensä 27,2 päivää henkilötövuotta kohden eli huomattavasti enemmän kuin edellisvuonna. Mikäli opettajat vähennetään henkilötövuosista, niin keskimäärin henkilöstö oli lomilla yli 40 päivää henkilötövuotta kohden. Tämä kertoo siitä, että myös säästövapaita pidettiin aktiivisesti. **Vapaana annettuja** työaikakorvauksia eli ylityövapaita ja kellokorttivapaita pidettiin vuonna 2024 333 päivää, ja henkilötövuosiin suhteutettuna edellisvuotta enemmän.

Terveysperusteisiin poissaoloihin lasketaan mukaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot, työpaikkatapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit. Terveysperusteisia poissaoloja kertyi vuoden 2024 aikana 878 päivää eli huomattavasti edellisvuotta vähemmän. Poissaolopäivien määrä lisääntyi kokonaisuudessaan edellisvuoteen nähden. Erityisesti poissaolojen määrä lisäsivät pidetyt vuosilomat, säästövapaat ja toisen vakanssin hoidot. Suorat sairauspoissaolokustannukset poissaoloista tekivät yhteensä noin 86 800, kun edellisvuonna vastaava kustannus oli 104 300. Näiden lisäksi kustannusta aiheuttivat kerrannaisvaikutukset, kuten sijaisten palkkaaminen.

Taulukko 11. Koko henkilöstön poissaolopäivät kalenteripäivittäin ja henkilöä (htv) kohti vuosina 2022-2024.

		2022	2022	2023	2023	2024	2024
		pv	pv/ htv	pv	pv/ htv	pv	pv/ htv
Työn tekeminen toisaalla	Lastentarhanopettajien VES 20:5 mukaiset vapaapäivät Oman viran / toimen hoito muualla esim. Etätyö						
	yhteensä					41	0,4
Osaamisen edistäminen	Lakisääteinen koulutus Luottamusmieskoulutus Omaehtoinen palkallinen koulutus Työsuojelukoulutus Työnantajan järjestämä työn edellyttämä koulutus						
	yhteensä	1148	3,7	504	1,1	155	1,6
Lomat	Vuosiroma, säästövapaa	11 227	36,2	1 543	15,1	2 633	27,2
	Lomarahavapaa					176	1,8
	yhteensä					2 809	29,0
Työajan ylitykset	Työtasausvapaa, kellokortti	233	0,75	151	1,5	256	2,6
	Ylityövapaa	131	0,4	111	1,1	78	0,8
	yhteensä					333	3,4
sairauslomat tmv	sairauslomat, sis työtaturmat	4 980 / 6 459	16,1 / 20,8	1 206	12,3	878	9,1
	tapaturmat (2022-2023)	316	1	8	1		
	Äkillisesti sairastuneen lapsen hoito					73	0,8
	yhteensä					951	9,8
Muu tes vapaa	Vanhempainvapaat, juhlapäivät	1 766	5,7	443	4,5	408	4,2
	Poliklinikka/Erikoislääk.vastaanottokäynti					20	0,2
	yhteensä					427	4,4
Muu paikallisesti sovittu vapaa	Merkkipv-Sääntö (Pello)					15	0,2
	yhteensä					15	0,2
Muut lakisääteiset palkattomat vapaat	opintovapaa, hoitovapaa					43	0,4
Muut harkinnanvaraiset palkattomat vapaat	Koulutus, palkaton					8	0,1
	Yksityisasiat	1 180	3,8	294	3	340	3,5
	Toisen vakanssin hoito toisen työnantajan pal.					768	7,9
	Toisen vakanssin hoito (oma työnantaja)	1 736	5,6	2 091	21,3	2 788	28,8
	Taloudellisiin syihin perustuva palkaton keskeyty					33	0,3
	yhteensä					3 937	40,7
Palkalliset yhteensä		21 249	62,9	3 314	33,8	4 731	48,9
Kaikki yhteensä		27 364	89,1	7 743	79	8 711	90,1

Taulukko 12. Henkilöstön sairauslomapäivät sairausloman keston mukaan (pv & pv/ htv) 2022 - 2024.
Vuoden 2022 osalta suurempi luku sisältää myös koronakaranteenit.

	2022	2023	2024
1-7 pv*	1997 / 3162 6,4 / 10,2	361 / 3,7	263 / 2,7
Esihenkilön myöntämä osuus / 1-3 pv	704 / 2,3	174 / 1,8	(207 / 2,1)
8-29 pv	1790 / 2104 5,8 / 6,8	227 / 2,3	277 / 2,9
30-59 pv	935 / 3,0	151 / 1,5	74 / 0,8
60-89 pv	484 / 1,6	122 / 1,2	73 / 0,8
90- 179 pv	0 / 0	345 / 3,5	155 / 1,6
Yhteensä	5206 / 6685 16,8 / 21,6	1206 / 11,8	842 / 8,7

* Laskentatapa KT:n suosituksen mukainen.

4 Henkilöstökustannukset

Kaikki palkat ja palkkiot, joista tulee periä ennakonpidätys tai suorittaa eläkemaksu maksetaan palkanhallinnon kautta, ostoreskontran välityksellä maksuun menevät ainoastaan yrittäjien eläkemaksua maksavilta yrittäjiltä ostetut palvelut ja muut työkorvaukset. Maksettujen palkkojen ja palkkioiden tarkastelussa ovat mukana palkkahallinnon kautta maksuun menevät kulut (taulukko 13).

Suurin osa Pellon kunnan henkilöstökuluista muodostui vuoden 2024 aikana elinvoimapalveluiden henkilöstön palkoista. Strategisen johtamisen ja hallinnon palveluiden henkilöstön palkkakulut muodostivat muut palkkamenot. Lisäksi henkilöstön palkkakuluja muodostui investointeihin suunnatuista henkilöstömenoista. Henkilöstökulut olivat yhtä henkilötyövuotta/ kk kohden 4 447,87 euroa.

Eläkekulujen jaottelu on kuluissa eri tavalla kuin aiempina vuosina johtuen eläkemaksujen perusteisuuden muuttumisesta hyvinvointialueen muutoksen yhteydessä. Eläkeperusteiset kustannukset ovat kuitenkin säilyneet suhteellisesti edellisvuosien kaltaisina. Henkilöstökuluja vähensivät pienempi henkilöstön määrä, mutta korottavia tekijöitä olivat erityisesti työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset ja järjestelyerät.

Matkalaskuista maksettiin 7578,73 euroa vuonna 2024. (2023: 9 336,92 euroa). Kilometrikorvausten lisäksi matkakuluina maksettiin muun muassa päivärahoina.

Kunnan käytössä on tällä hetkellä kaksi yhteiskäyttöautoa, joiden vuosikustannukset olivat:

- kunnan oma auto:
 - 3 369,91 € / 2024
 - 1 837,50 € / 2023
- leasingauto:
 - 3 859,21 € / 2024
 - 5 938,75 € / 2023
- yhteensä:
 - 7 229,12 € / 2024
 - 7 776,25 € / 2023

Työterveyshuollon kustannukset olivat Pellon kunnassa vuonna 2024 yhteensä 40 469,65, kun edellisvuoden kustannukset olivat 31 129,94 euroa. Aikaisempien vuosien tavoin yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveyshuollon kustannukset olivat korkeammat kuin ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset. Ennaltaehkäisevää, lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa työterveyshuollon työpaikkakäynnit. Työterveyshuollon ensimmäisen korvausluokan kustannukset olivat 15 237,36 euroa (2023: 14 974,29) ja toisen korvausluokan kustannukset olivat 25 232,29 (2023: 16 155,65 euroa). Kunta haki osittaista Kela-korvausta syntyneistä kustannuksista yhteensä 21 758,57 (2023: 18 488,67 euroa), ja sai lopulta 18 828,40 euroa. Työterveyshuollon kustannukset nousivat edellisvuodesta.

Taulukko 13. Pellon kunnan henkilöstökulut ydinprosesseittain 2021-2024.

		2021	2022	2023	2024
Hallinto, talous, strat. johto	Palkat ja palkkiot	491 505	522 524	421 293	358 675
	Eläkekulut	107 936	118 657	323 052	297 083
	Muut Hlösvukulut	14 586	17 385	13 357	7 346
	Yhteensä	614 026	658 566	757 702	663 104
Elinvoima	Palkat ja palkkiot	3 421 806	3 457 238	3 598 060	3 749 820
	Eläkekulut	896 413	896 066	614 332	642 586
	Muut Hlösvukulut	125 706	137 887	135 665	97 436
	Yhteensä	4 443 925	4 491 191	4 348 056	4 489 742
Hyvinvointi	Palkat ja palkkiot	7 881 628	8 649 140	0	0
	Eläkekulut	1 753 872	1 898 217	0	0
	Muut Hlösvukulut	290 320	342 849	0	0
	Yhteensä	9 925 820	10 890 206	0	0
Yhteensä	Palkat ja palkkiot	11 794 938	12 628 902	4 019 353	4 108 496
	Eläkekulut	2 758 221	2 912 940	937 383	939 670
	Muut Hlösvukulut	430 612	498 121	149 022	104 782
	Yhteensä	14 983 771	16 039 963	5 105 758	5 152 947
	Muut palkat ja palkkiot			59 688	8 361,24*
	Yhteensä			5 165 446	5 161 309

*henkilöstökuluja aktivoitu
käyttöomaisuuteen

5 Henkilöstön työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tila:

Henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa mitataan Pellon kuntakonsernissa työhyvinvoinjohtamisen tukena. Organisaation ja tiimien työhyvinvoinnin mittaamisen välineenä toimivat vuosittaiset työhyvinvointikyselyt, jonka merkittävin osuus on QWL-indeksin mittaaminen. Vuoden 2024 QWL-indeksi oli Pellon kuntakonsernissa 64,5, kun se edellisenä vuonna oli 66,1. Tavoitteeksi oli asetettu 69, mikä tarkoittaa, että tavoitteesta jäätin selkeästi. Kyselyyn vastasi 81 prosenttia koko henkilöstöstä, kun edellisessä mittauksessa vastausprosentti oli 74 prosenttia. Tältä osin onnistuttiin edellisvuotta paremmin.

Henkilöstön oman hyvinvoinnin seurannan ja kehittämisen välineenä toimii kehityskeskustelu, jonka oli vuoden 2024 aikana käynyt 84 prosenttia, kun vastaava osuus edellisenä vuonna oli vain 27 prosenttia henkilöstöstä. Tavoitteeksi oli asetettu 70 prosenttia eli tavoite saavutettiin selkeästi. 71 prosenttia keskustelun käyneistä koki käydyn keskustelun merkityksellisenä.

Kunnan sairauspoissaoloprosentti oli 9,7, kun edellisvuonna vastaava prosentti oli 11,61. Tavoitetila (13) alitettiin selkeästi, mikä on positiivinen tulos.

Kuntakonsernissa seurattiin myös esihenkilöiden ja johdon kokemusta omasta osaamisesta esihenkilöiden kyvykkyys- mittarilla. Tavoitteesta jäätin hieman, mutta kehitystä edellisvuoteen tapahtui. Vastinparina tälle mittarille voidaan pitää henkilöstön kokemusta johdosta ja esihenkilötoiminnasta. Johdon QWL oli vuonna 2024 64,5 ja esihenkilötoiminnan QWL 71,4. Henkilöstökokemus esihenkilötoiminnasta ja johdon toiminnasta on parempi kuin esihenkilöiden ja johdon kokemus omasta kyvykkydestä.

Taulukko 14. Työhyvinvoinnin taso vuoden 2024 tavoitteeseen.

Tavoite	Työntekijätasoisien työhyvinvoinnin kehittäminen			
Toimenpide	Esihenkilöiden työhyvinvointikyvykkyys kehittäminen			
Toimenpide	Henkilöstön työhyvinvointikyvykkyys kehittäminen			
Mittari	Kehityskeskusteluiden vaikuttavuuskokemus, %	Lähtötila	Tavoitetila	Toteuma
		80	85	71
Mittari	Pidetyt kehityskeskustelut, %	Lähtötila	Tavoitetila	Toteuma
		27	80	84
Tavoite	Organisaatiotasoisien työhyvinvoinnin kehittäminen (konserni)			
Toimenpide	Jatkuva kehittäminen: kehittämissuunnitelman laatiminen, toimenpiteet ja seurataan henkilöstöä osallistamalla.			
Toimenpide	Johdon ja esihenkilöiden työhyvinvointikyvykkyys kehittäminen kuntastrategian mukaisesti			
Toimenpide	Laajan joryn toimintasuunnitelma			
Mittari	Esihenkilöiden kyvykkyys	Lähtötila	Tavoitetila	Toteuma
		62	75	67
Mittari	Sairauspoissaoloprosentti (lähtötaso: kunta)	Lähtötila	Tavoitetila	Toteuma
		11,61	13	8,7
Mittari	Työelämän laatu (qwl)	Lähtötila	Tavoitetila	Toteuma
		66,1	69	64,5
Mittari	Suunnitelmallisen työhyvinvointijohtamisen tila	25	40	40
Tavoite	Työnantajamielikuva			
Toimenpide	Pellon kunnan veto- ja pitovoimaisuus työnantajana (konserni)			
Mittari	lähtökyselystä saatu työnantajamielikuva	Lähtötila	Tavoitetila	Toteuma
		80	82	77

Työhyvinvoinnin kehittäminen:

Henkilöstön osaamista edistettiin muun muassa koulutuksiin osallistumalla, opintovapailla ja vertaistuellä. Vuonna 2022 perustettu viestintätiimi vakiinnutti paikkansa vuoden 2023 aikana, ja jatkoi edelleen aktiivista toimintaa vuonna 2024. Vuoden 2024 otettiin vihdoinkin käyttöön uusi intra.

Tiimien työhyvinvoinnin kehittämisessä menttiin hieman eteenpäin edellisvuodesta, ja päästiin tavoitteeseen. Yli puolet tiimeistä ei kuitenkaan toteuttanut vuosittaista työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaa.

Henkilökohtaisen hyvinvoinnin tukeminen / ulkoiset motivaatiotekijät:

Henkilöstön henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin tukena olivat jo kuudetta vuotta kunnan oma hyvinvointiseteli, jonka arvo oli työntekijää kohden 100 euroa. Hyvinvointisetelillä henkilöstö sai ostaa oman hyvinvoinnin tueksi palveluita sopimusyrittäjiltä. Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus työsuohdepolkupyöräetuun. Lisäksi vuoden aikana otettiin käyttöön henkilöstön säännöllisesti keilausvuorot. Ystävänpäivänä henkilöstöä palkittiin pitkien työurien ansiosta.

Työsuojelu:

Työsuojelun tehtävänä on edistää työturvallisuutta ja terveellisyttä työpaikalla. Kunnassa oli vuonna 2024 kolme työsuojeluvaltuutettua ja yksi työsuojelupäällikkö. Työsuojelutöitä tehtiin muiden töiden ohella. Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö yhdessä kahden luottamushenkilön kanssa muodostivat työsuojelutoimikunnan, joka kokoontui vuoden aikana yhteensä neljä kertaa. Lisäksi työsuojelutoimikuntaan oli kutsuttu Pellon Serviisin työsuojeluvaltuutettu.

Henkilöstöllä oli mahdollisuus ottaa keneen tahansa työsuojeluvaltuutetuista tai työsuojelupäällikköön yhteyttä työsuojeluasioissa. Riskinarviointeja ei suoritettu laisinkaan vuonna 2024. Asioihin puututtiin matalalla kynnyksellä työolojen parantamiseksi ja vaarojen minimoimiseksi.

Työterveyshuolto:

Pellon kunnan työterveyshuollon palvelut tuotti vuoden 2024 aikana Pihlajalinna Oy. Kesäkuun alusta alkaen Pihlajalinna ei kuitenkaan enää pystynyt tuottamaan henkilöstölle lähipalveluita, minkä vuoksi Pellon kunta käynnisti valmistelut työterveyshuollon palveluiden muuttamiseksi. Muutosta ei kuitenkaan saavutettu vuoden 2024 aikana, vaan toimintaa jatkettiin pelkästään etäpalveluina vuoden loppuun asti.

Vuoden 2024 aikana Pellon kunnan henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää työterveyshuoltolain mukaista ehkäisevää terveydenhuoltopalvelua sekä sairaanhoidollista palvelua työterveyshuollon kautta. Työterveyshuollon kanssa toteutettavaa yhteistyötä ja seurantaa jatkettiin puolivuositain toteutettavilla seurantapalavereilla.

Pellon kunnan henkilöstön tunnusluvut:

