

PETÄJÄVESI

Henkilöstökertomus 2024

Kunnanhallitus 24.3.2025 § 55

Kunnanvaltuusto 9.6.2025 § 50

Sisällys

Henkilöstökertomus 2024	1
Johdanto	3
Valmistelu ja käsittely	3
2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	3
Henkilöstön määrä 31.12.	3
Vakinaiset ja määräaikaiset 31.12.	4
Osa- ja kokoaikaiset	5
Henkilöstön ikärakenne	5
3 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	6
4 HENKILÖSTÖN TILA	7
Hyvinvointi	7
Terveysperustaiset poissaolot	7
Terveysperustaiset poissaolot toimialoittain	10
Tapaturmat	12
Eläkkeelle siirtyminen	13
5 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	15
Palkitseminen	16
Palkkaus ja työaika	16
Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen	17
6 TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO	17
7 HENKILÖSTÖÄ KOSKEVIEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN	18

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

Johdanto

Henkilöstötunnusluvut ovat osa organisaation riskienhallintaa ja johtamisen väline. Huolehtimalla lakisääteisistä ja työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvista velvoitteistaan työnantaja välttää oikeudellisia riskejä. Tärkeitä seurannan välineitä ovat mm. työaikakirjanpito, jolla seurataan työn kuormittavuutta ja siitä mahdollisesti aiheutuvia sairauskuluja.

Työhyvinvoinnista huolehtimalla pienennetään esimerkiksi seuraavia henkilöriskejä: väsyminen, uupuminen, työtapaturmat, päihteiden käyttö, hiljaisen tiedon katoaminen, henkilö- ja työsuhderiidat, inhimilliset virheet ja tietoturvaongelmat. Toimintaan liittyviä riskejä ovat aikatauluihin, turvallisuuteen ja laiminlyönteihin liittyvät riskit.

Valmistelu ja käsittely

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan. Raportin tiedot ja tulokset käsitellään kunnan yhteistoiminta- ja työsuojeluryhmissä. Lisäksi ne käsitellään kunnan ylintä työnantajavaltaa käyttävissä elimissä.

Johtajat ja esihenkilöt käyvät raportin tulokset läpi omassa työyhteisössä, ja keskustelevat ja sopivat mahdollisista kehittämistoimenpiteistä. Koko henkilöstö ja myös henkilöstön edustajat osallistuvat tulosten käsittelyyn ja kehittämissuositusten laadintaan.

Tämän henkilöstökertomuksen laadinnassa on noudatettu henkilöstöraporttisuosituksia. Vuoden 2022 henkilöstökertomuksesta lähtien henkilöstötunnusluvut on esitetty uuden suosituksen mukaisesti, ja siksi aineisto ei ole täysin vertailukelpoinen aikaisempien vuosien tietoihin.

2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Henkilöstön määrä 31.12.

Petäjäveden kunnan henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 173, joista miehiä oli 40. Kunnan henkilöstömäärä on tippunut vuodesta 2022 merkittävästi hyvinvointialueuudistuksen vuoksi, jolloin perusturvan palvelualueen työntekijät siirtyivät Keski-Suomen hyvinvointialueelle. Lisäksi henkilöstöä on siirtynyt 1.3.2023 alkaen Petäjäveden, Keuruun ja Multian kuntien sekä Keski-Suomen hyvinvointialueen omistamaan yhteisen ruokapalveluyhtiön palvelukseen.

Henkilötyövuosi tarkoittaa työpanosta, jonka yksi henkilö saa aikaan vuodessa. Henkilötyövuosi kuvaa siis kokoaikaiseksi muutetun henkilön palkallista työpanosta.

Palvelualue	lukumäärä			henkilötyövuodet			
	2024	miehet	naiset	yhteensä	miehet	naiset	yhteensä
Konsernijohtamisen palvelualue		2	8	10	3,26	7,89	11,15
Kuntatekninen palvelualue		8	12	20	9,30	12,90	22,20
Sivistyksen palvelualue		30	113	143	28,00	100,76	128,76
YHTEENSÄ		40	133	173	40,56	121,55	162,11

Palvelualue	lukumäärä			henkilötyövuodet			
	2023	miehet	naiset	yhteensä	miehet	naiset	yhteensä
Konsernijohtamisen palvelualue		3	8	11	4,68	9,29	13,97
Kuntatekninen palvelualue		11	12	23	11,29	16,13	27,42
Sivistyksen palvelualue		31	123	154	30,34	117,39	147,73
YHTEENSÄ		45	143	188	46,31	142,81	189,12

Vakinaiset ja määräaikaiset 31.12.

Palvelualue	2024			määrä-			htv	määrä-		
	vakinaiset	aikaiset	yhteensä	vakinaiset	aikaiset	yhteensä		vakinaiset	aikaiset	yhteensä
Konsernijohtamisen palvelualue	9	1	10	7,48	3,50	10,98				
Kuntatekninen palvelualue	18	2	20	18,52	3,84	22,36				
Sivistyksen palvelualue	104	39	143	88,46	40,31	128,77				
YHTEENSÄ	131	42	173	114,46	47,65	162,11				
	<i>Joista työllistettyjä</i>		1							

Palvelualue	2023			määrä-			htv	määrä-		
	vakinaiset	aikaiset	yhteensä	vakinaiset	aikaiset	yhteensä		vakinaiset	aikaiset	yhteensä
Konsernijohtamisen palvelualue	9	2	11	8,46	5,50	13,96				
Kuntatekninen palvelualue	21	2	23	22,11	5,31	27,42				
Perusturvan palvelualue	0	0	0	0,00	0,00	0,00				
Sivistyksen palvelualue	106	48	154	102,06	45,67	147,73				
YHTEENSÄ	136	52	188	132,63	56,48	189,11				
	<i>Joista työllistettyjä</i>		1							

Palvelualue	2022			määrä-			htv	määrä-		
	vakinaiset	aikaiset	yhteensä	vakinaiset	aikaiset	yhteensä		vakinaiset	aikaiset	yhteensä
Konsernijohtamisen palvelualue	11	7	18	8,89	6,34	15,23				
Kuntatekninen palvelualue	35	8	43	32,32	11,07	43,39				
Perusturvan palvelualue	70	22	92	60,04	19,34	79,38				
Sivistyksen palvelualue	110	38	148	96,26	38,74	135,00				
YHTEENSÄ	226	75	301	197,51	75,49	273,00				
	<i>Joista työllistettyjä</i>		6							

Kunnan työntekijöiden määrä vuoden 2024 poikkileikkaustilanteessa oli vakituisten ja määräaikaisten osalta yhteensä 173 työntekijää, joka on 14 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2023 (128 työntekijää vähemmän, kuin vuonna 2022). Vähennyksessä voi huomata niin Keski-Suomen hyvinvointialueen kuin Petäjäveden, Keuruun, Multian kuntien

ja Keski-Suomen hyvinvointialueen yhteisen ruokapalveluyhtiön toiminnan aloittamiset.

Vakinaisten ja määräaikaisten lukumäärä raportoidaan 31.12. poikkileikkaustilanteesta, jolloin siinä on vuosittaista vaihtelua riippuen mm. henkilöstön pidemmistä poissaoloista ja niiden sijaistamisesta määräaikaisin työntekijöihin.

Työntekijöiden kokonaismäärässä on sisällä kuntien yhteiset tehtävät, mikäli Petäjävesi toimii vastuukunta. Täten esimerkiksi rakennustarkastajan virka on mukana työntekijämäärässä yhtenä kokonaisena virkana. Vastaavasti esimerkiksi aluearkkitehti, jonka vastuukuntana toimii Saarijärvi, ei ole mukana henkilöstömäärässä. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat projektityöntekijät, sijaiset, kesätyöntekijät ja palkkatuella työllistetyt.

Osa- ja kokoaikaiset

Kokoaikaisessa työssä oli 81,5 % työntekijöistä (v. 2023 81,9 % työntekijöistä). Osa-aikaisten osuus työntekijöistä on pieni. Vuonna 2024 lähes kaikki osa-aikaiset työskentelivät sivistyksen palvelualueella.

Palvelualue	2024			2023		
	Kokoaikainen	Osa-aikainen	Yhteensä	Kokoaikainen	Osa-aikainen	Yhteensä
Konsernijohtamisen palvelualue	9	1	10	11	0	11
Kuntatekninen palvelualue	19	1	20	22	1	23
Sivistyksen palvelualue	113	30	143	121	33	154
YHTEENSÄ	141	32	173	154	34	188

Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2024 henkilöstön keski-ikä oli 45,4 vuotta. Naisten keski-ikä oli 46 ja miesten 44 vuotta. Suurin henkilöstöryhmä iän perusteella ovat 45-49-vuotiaat ja vähiten henkilöstöä on yli 65-vuotiaiden ikäryhmässä.

Työssä ollaan entistä useammin henkilökohtaiseen eläkeikään asti tai sen yli. 31.12.2024 poikkileikkaustilanteessa yli 65-vuotiaita työssä oli 3 henkilöä.

Kunnan henkilöstön ikärakenne on seuraava:

	v. 2024	v. 2023
alle 30-vuotiaita	8,7 %	11,9 %
30–34-vuotiaita	9,2 %	10,3 %
35–39-vuotiaita	12,7 %	17,4 %
40–44-vuotiaita	12,7 %	11,9 %
45–49-vuotiaita	16,2 %	18,0 %
50–54-vuotiaita	14,5 %	10,3 %
55–59-vuotiaita	13,9 %	14,4 %
60–64-vuotiaita	10,4 %	9,8 %

yli 65-vuotiaita

1,7 %

1,0 %

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneita palvelussuhteita oli vuonna 2024 yhteensä 9 ja päätyneitä 11.

3 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kunnan henkilöstöllä on tehtäviensä vaatima ammattipätevyys. Pätevyyden ja kelpoisuuden omaavien hakijoiden saannissa vakituisiin tehtäviin on ollut jossain määrin haasteita. Valtakunnallisen trendin mukaan erityisesti varhaiskasvatuksessa on ollut haasteita saada lakisääteisesti päteviä hakijoita määräaikaisiin sijaistuksiin.

Henkilöstön perehdyttämisen tukemiseksi käytössä on sähköinen "Meillä töissä" -perehdyttämisosio henkilöstön intrassa. Palvelualueilla ja eri yksiköissä on laadittu omia, työyksikön varsinaisiin tehtäviin tarkoitettuja perehdyttämiskansioita. Perehdytys ei ole vielä tavoitteen mukaisesti systemaattista kaikilla työpaikoilla ja myös yhteistä sähköistä materiaalia kehitetään edelleen.

Palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 198 päivää, kun vuonna 2023 niitä oli 267 päivää. Palkattomia koulutuspäiviä oli 921 päivää, vuonna 2023 palkattomia koulutuspäiviä oli 508 päivää. Palkattomiin koulutuksiin lasketaan muun muassa omaehtoinen tutkintoon johtava koulutus ja opintovapaat, jolloin palkattomien koulutuspäivien määrässä voi olla suuriakin vaihteluita eri vuosina. Koulutusten ilmoittamisessa on edelleen parannettavaa ja koulutusten toteutumisen seuranta on syytä kehittää edelleen.

2024	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	15,58	15,58	899	899
Muu koulutus	160,25	152,25	22	22

4 HENKILÖSTÖN TILA

Hyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa kaikkia niitä ominaisuuksia, joiden avulla työyhteisö ja organisaatio onnistuvat perustehtävässään eli työ on tuloksellista. Työkyky on työhyvinvoinnin keskeinen osa ja lähtökohta. Työhyvinvoinnin perusta on määritelty työturvallisuuslaissa.

Suuri osa työhyvinvointiin investoimisessa on kuitenkin näkyvässä vasta pidemmän ajan kuluttua. Näkökulmia tässä ovat tuloksellinen työajan käyttö (normaalilla työpanoksella saa aikaan enemmän kuin heikentyneellä työkyvyllä), työprosessien sujuvuus (mikäli esimerkiksi työprosesseissa on jostain syystä kitkaa, tuottavat ne useimmiten välittömästi lisää kustannuksia organisaatiolle), kyky hyödyntää erilaisia verkostoja, työn laatu, asiakastyytyväisyys, sosiaaliset innovaatiot, työnantajamaine ja organisaation työn tuloksellisuus, kunnan kilpailukyky ja kuntamaine.

Työhyvinvointikysely

Koko kunnan henkilöstön kattava työhyvinvointikysely on toteutettu Kevan tarjoaman verkkotyökalun avulla vuosina 2022 ja 2023. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 30.10.- 15.11.2023 välisenä aikana. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 89 työntekijää ja kyselyn vastausprosentti oli 51,7 % (v. 2022 59,5 %).

Vuonna 2024 ei työhyvinvointikyselyä toteutettu, mutta vuoden 2025 aikana kysely tullaan tekemään samalla työkalulla mahdollisimman vertailukelpoisten tulosten saamiseksi.

Terveysperustaiset poissaolot

Sairauspoissaolot ovat merkittävin työkyvyttömyyskustannusten aiheuttaja.

Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset muodostuvat

- poissaolojen hallinnoinnista (tilastointi, kuntoutus, työn uudelleenjärjestely, rekrytointikulut),
- poissaolojen korvaamisesta aiheutuvista kustannuksista (sijaiset, ylityöt, ylimääräinen henkilöstö)
- poissaolevan työntekijän palkoista, vastikkeettomista vuosilomista, niihin liittyvistä lomarahosta ja sivukuluista
- työterveyshuollon kustannuksista

Välillisiä kuluja muodostuu

- palveluille aiheutuvista kuluista, kuten työssä olevien tuottavuuden alenemisesta ja palveluiden tuottamisvaikeuksista
- tuotannon ja palvelujen laadun heikkenemisestä
- muista syistä, kuten työilmapiirin heikkenemisestä, maineen menetyksestä tms.

Petäjaveden kunnan henkilöstön suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat ovat vuonna 2024 olleet sairauden oireet (pääasiassa lyhytaikaiset poissaolot), toisena mielenterveyden haasteet ja kolmantena tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

Tules-vaivojen riskitekijöinä ovat raskas ruumiillinen työ, toistuva kuormitus, tapaturmat, liikapaino ja tupakointi. Sairaudet kehittyvät hitaasti, joten niiden ennaltaehkäisyyn tulisi kuntatyössä erityisesti paneutua. Ergonomialla on suuri merkitys vaivojen ennaltaehkäisyssä. Varhaisen tuen mallilla on saatu osittain jo hyvää tulosta sairauslomien keston lyhentämisessä ja korvaavan työn mallilla pyritään myös osaltaan lyhentämään sairaus- poissaolojen kestoja ja vähentämään sairauspoissaoloja. Korvaavan työn mallia käytetään aktiivisesti varhaiskasvatuksessa, muilla palvelualueilla käyttöönottoa pitää tehostaa.

Mielenterveyteen liittyvät haasteet aiheuttavat toiseksi eniten sairauspoissaoloja. Henkilöstöjohtamista, työtä ja työyhteisöjä tulee jatkuvasti kehittää ennaltaehkäisemään haitallista työstressiä ja työssä uupumista. Työkyvyn tukeen on käytössä sovitut toimintamallit työterveyden kanssa.

Pahalaatuiset kasvaimet, sydän- ja verisuonitaudit ja työtapaturmat aiheuttavat harvoin, mutta yleensä pitkiä poissaoloja. Pienessä työpaikassa satunnaisvaihtelu pitkien sairauslomien kohdalla saattaa aiheuttaa sairauspäivien lukumäärässä suurta vaihtelua.

Sairauspoissaolot 2024

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	953	7
8-29 pv	805	0
30-59 pv	324	0
60-89 pv	0	0
90-179 pv	368	0
yli 180 pv	0	0
Yhteensä	2450	7
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	15,16	
Sairauspoissaoloprosentti	24,76%	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	28,04 %	

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä (palkalliset ja palkattomat poissaolot) vuonna 2024 oli 2450 päivää. Keskimäärin sairauspoissaoloja oli 13 päivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloprosentti oli 24,76 ja 0 päivää sairastaneiden osuus henkilöstöstä oli 28,04 %.

Sairauspoissaolo-ohjeistuksen mukaisesti esihenkilön luvalla voidaan myöntää lyhyitä 1–5 päivän sairauspoissaoloja.

Henkilöstökorvaukset

Työsopimuslain mukaan työnantaja maksaa sairausajan palkan kymmeneltä päivältä (*sairastumispäivä + yhdeksän arkipäivää*). Tämän jälkeen palkkaan saa Kelan sairauspäivärahaa. Henkilöstökorvauksia maksettiin kunnalle vuonna 2024 yhteensä 73 341,29 euroa.

Työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon sairausvakuutuslain perusteella viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan. Työ- hyvinvointipäällikkö seuraa säännöllisesti sairauspoissaoloja yhdessä työterveyden kanssa ja tukee esihenkilöitä työkykyprosesseissa.

Petäjaveden kunnan työterveyshuolto painottuu ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon ja varhaiseen tukeen. Sairaanhoidon osuus on työperäisissä terveydenhoidollisissa tutkimuksissa ja hoidoissa. Uuden työterveystoimijan kanssa tehtyyn sopimukseen sisältyy myös akuuttisairaanhoidon palvelut.

Terveysperustaiset poissaolot toimialoittain

Konsernijohtamisen palvelualue ja kuntatekninen palvelualue

Henkilöstö on konsernijohtamisen palvelualueella toimistotehtävissä sekä johto- ja asiantuntijatehtävissä ja kuntateknisellä palvelualueella fyysisesti raskaissa keittiö-, siivous- ja kunnallisteknisissä töissä. Kiire, aikataulupaineet sekä fyysiset työolosuhteet kuten kuumuus ja kylmyys ja seisoen tehtävä työ vaikuttavat henkilöstön jaksamiseen tehtävissään. Henkilöstö on myös erityisesti teknisessä toimessa muuta kunnan henkilöstöä ikääntyneempää. Henkilöstön määrä yhteensä on konsernipalvelujen palvelualueella ja kuntateknisellä palvelualueella pieni ja satunnaisvaihtelu näkyy erityisesti näiden palvelualueiden luvuissa. Poissaolojen määrät eivät ole täysin vertailtavia, sillä kuntateknisen palvelualueen osalta ruokapalveluiden henkilöstö on siirtynyt alkuvuonna 2023 Keurusseudun Ateria- ja tukipalvelut Oy:n palvelukseen.

Sairauspoissaolot 2024

Konsernipalvelujen palvelualue ja kuntatekniikan palvelualue		
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	164	6
8-29 pv	126	0
30-59 pv	93	0
60-89 pv	0	0
90-179 pv	118	0
yli 180 pv	0	0
Yhteensä	501	6
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi		15,20
Sairauspoissaoloprosentti		16,78 %

Sivistyksen palvelualue

Sivistyksen palvelualueella henkilöstö toimii opetus- ja kasvatustehtävissä sekä vapaa-aikatoimen tehtävissä. Työ on psyykkisesti, ja pienempien lasten kanssa toimivien osalta myös fyysisesti, kuormittavaa asiakastyötä, jossa taukojen järjestäminen työpäivän lomaan on vaikeaa. Opetus- ja kasvatustehtävissä on muita palvelualueita suurempi riski erilaisiin tartuntatauteihin ja niistä johtuviin sairauspoissaoloihin. Lisäksi työ sisältää turvallisuusuuhkia.

Sairauspoissaolot 2024

Sivistyksen palvelualue		
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	789	1
8-29 pv	679	0
30-59 pv	231	0
60-89 pv	0	0
90-179 pv	250	0
yli 180 pv	0	0
Yhteensä	1949	1
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi		15,14
Sairauspoissaoloprosentti		7,98 %

Tapaturmat

Tapaturmat Petäjaveden kunnassa ovat yleensä liukastumisia, nyrjähdyksiä tai muita lyhytaikaisen paranemisajan vaativia tapaturmia. Osa tapaturmista on vapaa-ajan tapaturmia, joihin työnantaja ei olisi voinut omilla toimenpiteillään vaikuttaa. Koneisiin ja laitteisiin liittyvät tapaturmat ovat harvinaisia, samoin liikenteessä tapahtuneet vammautumiset.

Työtapaturmien osalta tavoitteena on nollassa. Työtapaturmien vuoksi poissaolleita oli yhteensä 4 henkilöä. Työtapaturmiin liittyviä poissaoloja vuonna 2024 oli 26 ja vuonna 2023 yhteensä 25 kalenteripäivää.

Työpaikan vaarojen ja uhkien arvioimiseksi käytössä on sähköinen työturvallisuusjärjestelmä, jonka kautta ilmoitetaan myös esimerkiksi työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet. Järjestelmään tehtyjä ilmoituksia seurataan aktiivisesti.

Petäjaveden kunta yhteensä	Kalenteri päivät 1-7	Kalenteri päivät 8-29	Kalenteri päivät 30-59	Kalenteri päivät 60-89	Kalenteri päivät 90-179	Kalenteri päivät 180-	Kalenteri päivät yhteensä	Poissa-olleet
Työtapaturman aiheuttamat poissaolot	14	12	0	0	0	0	26	4
v. 2024 Yhteensä	14	12	0	0	0	0	26	4
<i>v. 2023 yhteensä</i>	<i>10</i>	<i>15</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>25</i>	<i>2</i>

Eläkkeelle siirtyminen

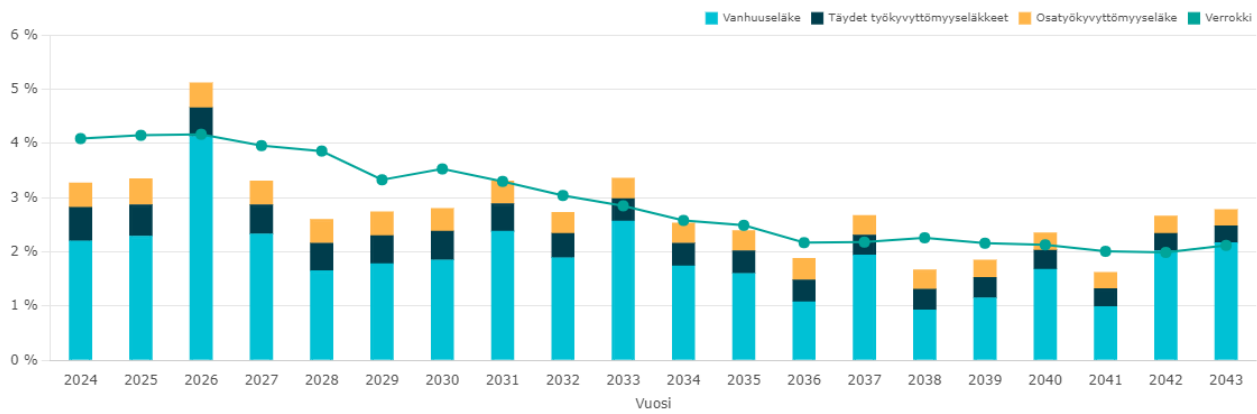
Kunta-alalla yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy on tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt. Samat syyt ovat usein taustalla myös pitkissä sairauslomissa. Näihin syihin voidaan vaikuttaa tarkistetulla varhaisen tuen mallilla, puuttamalla ongelmiin heti niiden ilmettyä, ehkäisemällä niiden syntyä ennakolta ja edistämällä työhyvinvointia mm. joustavilla työjärjestelyillä, osa-aikaisilla sairauslomilla, muulla työterveyshuollon antamalla tuella ja eläkevakuutuksen myöntämällä kuntoutustuella.

Vuonna 2024 eläkkeelle jäi 1 henkilö.

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2003	9	58,2
2004	8	54,4
2005	10	59,0
2006	7	58,3
2007	8	58,6
2008	18	58,4
2009	10	62,0
2010	7	55,7
2011	4	62,2
2012	4	60,9
2013	6	60,3
2014	7	62,0
2015	15	62,4
2016	4	57,0
2017	11	61,3
2018	9	59,7
2019	11	61,9
2020	7	61,3
2021	4	63,9
2022	5	61,3
2023	4	63,7
2024	1	64,5
Yhteensä	178	60,5

Ennuste eläkkeelle jäävistä vuosina 2024-2043 (KEVA)

Eläköitymisennuste



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Ennusteen mukaan vuonna 2025 eläkkeelle jäävien määrä on noin 5 henkilöä. Vuonna 2026 eläköityvien määrä olisi ennusteen mukaan selvästi korkeampi ja vanhuus-eläkkeelle jääviä olisi jopa 9 henkilöä. Tämän jälkeen eläköityvien määrä tasaantuisi taas hieman alemmalle tasolle.

Eläkemaksut

Palkkaperusteinen eläkemaksu on työnantajakohmainen prosenttiosuus maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle maksetut ansiot tulorekisteriin. Keva laskuttaa palkkaperusteisen eläkemaksun euromääräisellä laskulla, joka perustuu työntekijälle rekisteröityihin ansioihin.

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen ja se lasketaan erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmässä ja valtion eläkejärjestelmässä.

Työkyvyttömyyseläkemaksu korreloi työnantajan työkyvyttömyysriskin laskennassa huomioitujen työkyvyttömyyseläketapausten kustannusten kanssa, vaikka eläkemaksua peritäänkin nyt työssä olevien henkilöiden ansioista.

Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan

työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Työkyvyttömyyseläkemaksuja ei myöskään aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta. Työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläke- maksua.

Työnantajan paras keino vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua on panostaa työkyvyn ylläpitoon ja etsiä ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

5 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Kunnan henkilöstökulut olivat v. 2024 8,154 milj. (v. 2023 8,726 milj.). Henkilöstökuluihin lasketaan säännöllisen työajan palkka, yli- ja vuorotyökorvaukset, vuosiloma- korvaukset ja muut työhön liittyvät palkkakustannukset.

Henkilöstöön liittyviä kustannuksia ovat myös seuraavat erät: koulutus, työterveyshuolto, työhyvinvointitoimenpiteet, työpaikkaruokailun tukeminen, sairauspoissaolot, työtapaturmat ja työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvat menot.

Henkilöstöinvestoinnit eivät ole vain menoerä, vaan osa kunnan aineettoman varallisuuden ja tuottavuuden kehittämistä.

Henkilöstön palkkauskulut 2024

	Ta 2024	Toteutuma 2024	Toteutuma %
Vakinaisten palkat	-5 995 140,00	-5 376 172,24	89,7
Määräaikaisten palkat	-322 680,00	-869 272,97	269,4
Sijaisten palkat	-125 100,00	-280 663,24	224,4
Lisä- ja erilliskorvaukset	-26 370,00	-55 693,48	211,2
Työllistämistukipalkat	-75 000,00	-42 309,87	56,4
Jaksotetut palkat ja palkkiot	0,00	-61 539,97	-100,0
Luottamushenkilöpalkkio	-81 130,00	-72 213,06	89,0
Henkilöstökorvaukset	100 000,00	73 341,29	73,3
PALKAT YHTEENSÄ	-6 525 420,00	-6 684 523,54	102,4
Eläkevakuutusmaksut	-1 292 440,00	-1 328 439,15	102,8
Muut henkilösivukulut	-157 600,00	-141 185,24	89,6
HENKILÖSTÖSIVUKULUT YHTEENSÄ	-1 450 040,00	-1 469 624,39	101,4
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	-7 975 460,00	-8 154 147,93	102,2

Henkilöstön palkkauskulut 2023

	Ta 2023	Toteutuma 2023	Toteutuma %
Vakinaisten palkat	-6 252 690,00	-5 591 672,65	89,4
Määräaikaisten palkat	-302 510,00	-1 036 367,58	342,6
Sijaisten palkat	-78 440,00	-281 362,28	358,7
Lisä- ja erilliskorvaukset	-37 030,00	-69 069,91	186,5
Työllistämistukipalkat	-100 000,00	-67 755,25	67,8
Jaksotetut palkat ja palkkiot	0,00	-17 826,99	-100,0
Luottamushenkilöpalkkio	-112 300,00	-96 982,84	86,4
Henkilöstökorvaukset	80 240,00	150 006,66	186,9
PALKAT YHTEENSÄ	-6 802 730,00	-7 011 030,84	103,1
Eläkevakuutusmaksut	-1 335 670,00	-1 458 805,51	109,2
Jakotetut eläkekulut	0,00	490,36	
Muut henkilösivukulut	-257 670,00	-257 053,89	99,8
HENKILÖSTÖSIVUKULUT YHTEENSÄ	-1 593 340,00	-1 715 369,04	107,7
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	-8 396 070,00	-8 726 399,88	103,9

Palkitseminen

Pitkäaikaisesta palveluksesta kunnan henkilöstöä palkitaan rahakorvauksella, joka vaihtelee 100–600 euron välillä riippuen palvelussuhteen pituudesta. Ensimmäisen kerran saa 100 euron ylimääräisen palkkion, kun on ollut kunnan palveluksessa 10 vuotta. Arvonimistä ja kunniamerkeistä päätetään erikseen.

Palvelualueella on mahdollisuus myöntää kertaluonteisia tunnustuspalkintoja hyvistä työsuorituksista, venymisestä, toiminnan kehittämisestä, projektin onnistumisesta tai muusta sen kaltaisesta toiminnasta.

Tulospalkkiojärjestelmää ei ole otettu käyttöön. Henkilökohtaisia lisiä myönnetään virka- ja työehtosopimusten ja henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin periaatteiden mukaisesti kaikilla sopimusaloilla.

Palkkaus ja työaika

Kunnan henkilöstön palkkaus määräytyy kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, opetusalan virka- ja työehtosopimuksen ja teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen perusteella.

Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi maksetaan palveluajasta riippuvainen työkokemuslisä sekä mahdollisesti henkilökohtaista lisää työsuorituksen perusteella. Tulospalkkio ei ole käytössä ja kertapalkkioita käytetään vähäisessä määrin. Rekrytointilisää on käytetty yksittäisten rekrytointien yhteydessä, joissa henkilöstön saatavuus on todettu haastavaksi. Rekrytointilisää ei ole otettu kunnassa kuitenkaan laajamittaisesti käyttöön. Palvelualueiden johtajien ja kunnanjohtajan palkka on kokonaispalkka.

Kunta-alalla yleiset työajat ovat yleistyöaika, toimistotyöaika ja jaksotyöaika. Opettajilla on oma vuosityöaikaan sidottu työaikajärjestelmä. Kunnalla ei ole tuntipalkkaisten työehtosopimuksen alaisia työntekijöitä.

Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Henkilöstön työhyvinvointia tuettiin vuodelle 2024 koko henkilöstölle jaetuin Petäjäveden kunnan hyvinvointi- ja kulttuuripalvelusetelien. Seteleillä kannustetaan henkilöstöä osallistumaan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työkykyä ylläpitävään toimintaan. Setelien piirissä on ollut kuntosali, Keuruun ja Jyväskylän uimahallit, petäjävetisiä urheilujärjestöjä ja hyvinvointipalveluja sekä kulttuuripalveluja. Henkilöstöetuuden euromääräinen arvo on vuonna 2024 ollut 50 euroa/henkilö ja summa on sisältänyt myös kunnan joululahjan.

Työsuhdepolkupyöräetu otettiin käyttöön keväällä 2024. Vuoden 2024 aikana työsuhdepolkupyöriä hankittiin 19 kappaletta.

TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO

Työsuojeluorganisaatioon v. 2024 kuuluivat seuraavat edustajat:

Työsuojeluvaltuutettu	Antti Survo
Työsuojeluvaltuutettu	Anna-Maria Huuskonen
Työsuojelupäällikkö	Sanna Ruuth
Työterveyshoitaja	Marianna Torvi

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijän fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia sekä saada työympäristö työntekijälle turvallisiksi ja terveelliseksi. Samalla huolehditaan mahdollisimman hyvin työn kehittämisen ja työn tuloksellisuuden varmistamisesta. Nykyisten työsuojeluvaltuutettujen toimikausi alkoi vuoden 2022 alusta ja päättyi vuonna 2025.

Vuoden 2024 aikana toteutettiin työterveyshuollon työpaikkakäynti tekniselle varikolle ja vesilaitokselle. Työterveyden toimintasuunnitelman mukaiset määräaikaiset työterveystarkastukset tehtiin teknisen varikon ja vesilaitoksen henkilöstölle.

Työturvallisuus

Kunnassa on käytössä työturvallisuusohjelma, jossa ilmoitetaan kaikki turvallisuuteen liittyvät tapahtumat ja läheltä piti tilanteet. Työturvallisuuteen tai toimintaympäristöön liittyviä ilmoituksia tehtiin vuoden 2024 aikana yhteensä 198 kappaletta (2023 ilmoituksia tehtiin 191 kappaletta). Ilmoitukset liittyivät työturvallisuuteen koskeviin työtapaturma- tai väkivaltatilanteisiin, läheltä piti- tai uhkatilanteisiin ja toimintaympäristöön liittyviin muihin vaaratapahtumiin tai turvallisuuspoikkeamiin. Työturvallisuuteen ja toimintaympäristöön

liittyvät ilmoitukset ja vaaratilanteet kohdistuvat varhaiskasvatukseen ja alakouluihin.

Sisäilmatyöryhmä

Sisäilmatyöryhmä ei kokoontunut vuoden 2024 aikana. Työryhmä pyrkii kokoontumaan säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa sekä tarvittaessa.

Kokoukset, koulutukset ja tyky-toiminta

Yt-toimikunta kokoontui v. 2024 aikana yhteensä 4 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia työn ohjeistukseen, työterveyteen ja työsuojeluun liittyviä asioita:

- Työterveysyhteistyön toimintasuunnitelman tarkistaminen vuodelle 2024
- Työsuhdepolkupyöräedun käyttöön ottaminen
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025
- Talousarvion 2025 henkilöstösuunnitelma sekä henkilöstöhallinnon budjetti
- Petäjäveden kunnan henkilöstöetuudet 2025
- Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen
- Yt-toimikunnan kokouskäytännöt vuonna 2025

Työterveyshoitajan ja työsuojelupäällikön kokouksia pidettiin säännöllisesti.

Varhaiskasvatusjohtaja/ työhyvinvointipäällikkö vastasi työterveysyhteistyöstä vuoden 2024 ajan.

Henkilöstön työhyvinvointia tuettiin koko henkilöstölle jaetuin hyvinvointi- ja kulttuuripalveluseleillä. Näiden lisäksi työyksiköt ovat järjestäneet omia virkistysiltapäiviään. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin yhteiset pikkujoulut marraskuussa.

Työterveyshuollon palvelut on ostettu Mehiläiseltä. Työterveyshuollon kustannukset olivat 109 728,20 euroa, johon KELA:ta on saatu 54 307,00 euron korvaus. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus influenssarokotukseen työterveyshuollon kautta.

6 HENKILÖSTÖÄ KOSKEVIEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Tavoite	Tavoitearvo (mittari ja vertailuarvo)	Toimenpiteet	Seuranta
Yhteisöllisyys ja työnilo	Positiivinen työnantajakuva: rekrytoinneissa päteviä ja hyviä haki- joita; henkilöstökyselyssä suosit- telisitko työnantajaa tuttavillesi kyllä-vastaukset >75 % Koko kunnan henkilöstön yhteiset tapahtumat/ tilaisuudet, vähintään 1/vuosi	Työyksiköiden ja koko kunnan toiminnan näkyväksi tekeminen (some, henkilöstökirje, lehdet jne.) Tilaisuuksien järjestäminen ja palautekyselyt tilaisuuksista	Henkilöstökysel yä ei tehty vuonna 2024. Koko henkilöstön yhteiset pikkujoulut järjestetty marras- kuussa.

<p>Työssä kehittyminen ja kehittäminen, osaamisen vahvistaminen sekä uusien toimintatapojen käyttöönotto</p>	<p>Työntekijöiden koulutus on suunniteltua ja tavoitteellista</p> <p>Toteutuneiden koulutusten määrä 3 pvä/henkilö</p> <p>Kehityskeskustelujen toteutuminen 100 %</p> <p>Tehtäväkuvat ovat ajantasaisia ja joustavia, varautuminen muutokseen myös tehtäväkuvien kautta</p>	<p>Ajantasainen koulutussuunnitelma ja suunnitelman seuranta, tasapuolisuuden varmistaminen</p> <p>Kehityskeskustelut vuosittain jokaiselle, tavoitteiden seuranta ja arviointi osana kehityskeskusteluja, tehtäväkuvien läpikäynti osana keskusteluja</p>	<p>Koulutussuunnitelma päivitetty. Koulutuspäivien seuranta tehostettava.</p> <p>Kehityskeskustelujen toteumaa ei raportoitu vuonna 2024.</p>
<p>Työhyvinvoinnin vahvistaminen</p>	<p>Sairauspoissaolojen vähentyminen</p> <p>Vastausprosentti > 50 %</p> <p>Tyhy-toiminta on jalkautunut yksiköihin</p> <p>Hyvinvointi- ja kulttuuripalveluseteleiden käyttöaste > 70 %</p>	<p>Varhaisen tuen mallin ja korvaavan työn mallin aktiivinen käyttö, esimiehen oikeutta myöntää lyhyet sairauslomat käytetään, etätyö</p> <p>Henkilöstökysely työhyvinvoinnin kehittämiseksi</p> <p>Koko kunnan tyhy-toiminnan kehittäminen, tyhy-toiminnan mahdollistaminen työyksiköissä</p> <p>Hyvinvointi- ja kulttuuripalveluseteleiden käyttö jatkuu aktiivisena</p>	<p>Vähentymää erityisesti pitkissä sairauslomissa. Henkilöstökysely toteutetaan vasta v. 2025.</p> <p>Työyksiköiden oma tyhy-toiminta käynnissä. Koko kunnan tyhy-toiminnan kehittäminen ei täysin toteutunut.</p>
			<p>Hyvinvointi- ja kulttuuripalvelusetelit käytössä. Käytettyjä seteleitä v. 2024 4 5 7 kpl (v. 2023 840 Kpl)</p>
<p>Turvallisten työolojen varmistaminen</p>	<p>Jokaisella työntekijällä on hyvät ja turvalliset työtilat</p>	<p>Säännöllinen vaarojen ja riskien arviointi</p>	<p>Riskien ja vaarojen arviointiin</p>

	<p>Wpro - työtaturmailmoitukset aktiivisesti käytössä ja käsiteltynä, ilmoitusten määrä</p>	<p>Sisäilmatyöryhmä seuraa sisäilma-asioiden tilaa.</p> <p>Säännölliset työsuojelutoimi- kunnan tapaamiset</p>	<p>sähköinen työkalu käytössä, arviointit toteutettu.</p> <p>Sisäilmatyö- ryhmällä ei kokoontumi- sia</p> <p>Työsuojelutoi- mikunnan tapaamiset olleet yt- toimi- kuntien yhteydessä.</p>
--	---	--	---