

Henkilöstökertomus 2024

Kunnanhallitus 31.03.2025 § 52

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa päättäjille, esihenkilöille ja henkilöstölle kuntatason henkilöstötavoitteiden seurantaan ja tilastotietoihin perustuva kokonaiskuva kunnan henkilöstövoimavarojen tilasta ja kehityksestä vuonna 2024. Lisäksi em. historiatiedot lisättyinä analyysillä tulevista toimintaympäristön ja henkilöstörakenteen sekä osaamistarpeiden muutoksista, antavat mahdollisuuden päättäjille ja koko henkilöstölle suunnata oikein tulevia henkilöstötoimenpiteitä.

Henkilöstökertomuksen rakenne vastaa pääosin Kunta ja hyvinvointialueyönantajien (KT) suositusta. Haasteena vuoden 2024 raporttien osalta on tietojen saanti järjestelmävaihdosten takia. Raporttien tiedot ovat osaksi ennen henkilöstöohjelman muutosta saatu populus-ohjelmistosta ja 1.6.2024 jälkeen ESS- järjestelmästä. Ohjelmien laskentatavan poikkeavat toisistaan ja osin aikaisemmista vuosista, joten suora vertailu ei kaikilta osin ole mahdollista.

Kertomuksessa on henkilöstömäärää ja suoritteita koskevien tunnuslukujen lisäksi arvioitu kaudelle asetettujen henkilöstötavoitteiden toteutumista. Tulevaa rekrytointitarvetta on pyritty ennustamaan mm. eläköitymis- ja vaihtuvuustietojen sekä henkilöstösuunnittelun hallintaa ohjaaville ohjeistuksilla.

Vuoden 2024 aikana jatkettiin tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän kehittämistä ja käyttöönottoa. Palkkajärjestelmä ja palkkataulukot saatiin keväällä 2024 sovittua. Erityisesti työn vaativuuden arvioinnin huolellinen toteutus tukee vuonna 2025 tasopalkkamalliin siirtymisen onnistumista. Vuoden aikana tuotiin uutena osana MyJopi- järjestelmässä kehityskeskustelujen sekä työsuorituksen arvioinnin osuudet.

Työhyvinvointia ja työkykyä tukevaa lakisääteistä toimintaa ohjattiin viemään vahvemmin työpaikkojen rakenteisiin. Ensisijaisesti vahvistettiin työturvallisuusriskien arviointia ja työturvallisuusilmoitusten käsittelyä työpaikoilla vuosikellomaisesti. Myös erilaisia kunnan toimintamalleja ohjattiin käymään läpi työpaikkakokouksissa säännöllisesti.

Esihenkilöitä valmennettiin aktiivisen tuen mallin mukaisesti erityisesti ennakoivaan ja varhaiseen tukeen liittyvissä toiminnoissa.

Yhteistyömalleja työnantajan ja työterveyshuollon kanssa kehitettiin ja yhteistyötä vahvistettiin entisestään erityisesti työssä jatkamiseen tukemiseen liittyvissä käytännöissä. Tehdyistä työnantajan ja työterveysyhteistyön toimenpiteillä oli joitakin vaikutuksia siihen, että terveysperusteisten poissaolojen määrä laski 0,6 kalenteripäivää/henkilö. Työntekijöiden hyvinvointia tuettiin liikunta-, kulttuuri- sekä hyvinvointietuudella, jota nostettiin vuoden aikana n. 200 €/n / työntekijä ja joka lasketaan työsuhteen keston mukaan. Elokuussa järjestettiin liikunta- ja virkistysiltapäivä ja pikkujoulut pidettiin kunnantalolla marraskuun lopussa.

Henkilöstökertomusta vuodelta 2024 esittelee vs.henkilöstöjohtaja Monica Sulopuisto.

Valmistelija	Vs. henkilöstöjohtaja Monica Sulopuisto, monica.sulopuisto@mantsala.fi
Esittelijä	Kunnanjohtaja Laurila Hannu
Päätösehdotus	Kunnanhallitus merkitsee tiedoksi vuoden 2024 henkilöstökertomuksen ja lähettää sen edelleen valtuustolle tiedoksi.
Käsittely	Vs. henkilöstöjohtaja Monica Sulopuistoa kuultiin asiantuntijana pykälän yhteydessä.
Päätös	Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Liite 1. Henkilöstökertomus 2024

Kunnanvaltuusto 26.05.2025 § 31
202/01.00.02/2025

Päätösehdotus	Kunnanvaltuusto merkitsee tiedoksi vuoden 2024 henkilöstökertomuksen.
Päätös	Kunnanvaltuusto merkitsi tiedoksi vuoden 2024 henkilöstökertomuksen.

Liite 1. Henkilöstökertomus 2024