



Savitaipale
Sydämellä Sovussa Sisulla

SAVITAIPALEEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024

Yhteistyötoimikunta 21.3.2025

Kunnanhallitus 24.3.2025

Sisällys

1	JOHDANTO	2
2	HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	2
2.1	Kuntaorganisaation henkilöstömäärä	2
2.2	Henkilöstömäärän kehitys suhteessa kuntalaisten määrän kehitykseen.....	4
2.3	Savitaipaleen kunnan organisaatio ja henkilöstömäärä toimialoittain	4
2.4	Henkilöstön sukupuolijakautuma.....	6
2.5	Henkilöstön ikärakenne.....	7
2.6	Päätoimisuus	9
2.7	Sopimusala	9
2.8	Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi	10
2.9	Työaikamuodot	10
2.10	Eläköityminen	10
3	PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	12
3.1	Palkka- ja henkilöstökustannukset	12
3.2	Keskiansio	13
4	POISSAOLOT	15
4.1	Henkilöstön poissaolot	15
4.2	Henkilöstön sairauspoissaolot.....	16
4.3	Vuosilomat	17
4.4	Lomautus	17
5	PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN (Henkilöstövoimavarojen kehittäminen)	17
5.1	Työhyvinvoinnin johtaminen	17
5.2	Työhyvinvointi ja terveys	18
5.3	Osaaminen ja uudistuminen.....	19
5.4	Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin.....	19

Liite 1. Savitaipaleen kunnan organisaatiokaavio 1.1.2024

Liite 2. Savitaipaleen kunnan henkilöstön ammattinimikkeet 31.12.2024

Liite 3. Savitaipaleen kunnan henkilötyövuodet 2024

1 JOHDANTO

Savitaipaleen kunnan vuoden 2024 henkilöstöraportti kartoittaa monipuolisesti kunnan henkilöstö-tietoja. Henkilöstöraportin tietoja on koottu vuonna 2016 käyttöön otetusta Personec F -tietojärjestelmästä. Eläketietojen osalta raportissa käytetään kunnallisen eläkelaitoksen tilastoja ja Kuntien eläkevaikutuksen vuosiraporttia. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2024.

Savitaipaleen kunnan henkilöstömäärä tilastointipäivänä oli 134. Henkilöstömäärä vähentyi kahdeksalla edellisvuodesta. Raportin historiatietojen osalta on huomioitava, että Savitaipaleen kunnan lomituspalveluyksikkö yhdistyi Kaakkois-Suomen (Mikkeli) lomituspalveluyksikköön 1.1.2021 alkaen. Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen (MELA) kanssa tehdyn toimeksiantosopimuksen mukaisesti Savitaipaleen kunta järjesti lomituspalvelut paikallisyksikkönä Lappeenrannan kaupungin ja Lemm, Luumäen, Savitaipaleen ja Taipalsaaren kuntien alueella 31.12.2020 saakka. Lomituspalveluhenkilöstö siirtyi liikkeenluovutusperiaatteella Mikkelin kaupungin palvelukseen vanhoina työntekijöinä. Hallintopalveluihin kuuluva lomituspalvelut esitetään raportissa omana tietonaan vuoteen 2020 asti.

Hyvinvointialueiden muodostumisen yhteydessä kunnan keskuskeittiöltä siirtyi neljä työntekijää liikkeenluovutuksena lainsäädäntöön perustuen Etelä-Karjalan hyvinvointialueen palvelukseen.

Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Henkilöstöraportti on laadittu Kuntatyönantajien (KT) ja pääsopijajärjestöjen henkilöstöraportti-suosituksen mukaisesti sekä KT:n uusien suositusten mukaisesti siltä osin, kuin tietoja on ollut saatavissa kunnan käytössä olevista raportointijärjestelmistä.

Savitaipaleen kunnan toimintakuluista vuonna 2024 oli henkilöstökuluja 55,0 % (54,6 % v. 2023). Henkilöstökulujen osuus on laskettu kunnan ulkoisista toimintamenoista. Henkilöstöstä aiheutuneet kustannukset ovat merkittävä osa kunnallisten yhteisöjen käyttömenojen ja henkilöstökulujen muodostumisella sekä seurannalla tulee olla merkittävä rooli kunnallisessa päätöksenteossa.

2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

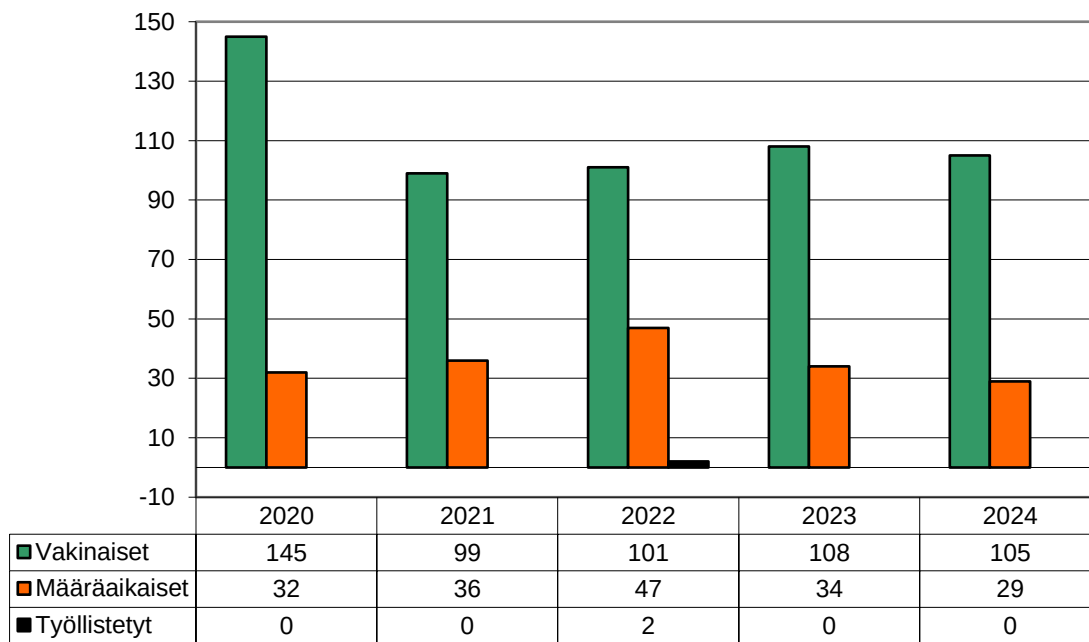
2.1 Kuntaorganisaation henkilöstömäärä

Kunnan henkilöstön määrä vuoden 2024 viimeisenä päivänä oli 134 (142 v. 2023). Henkilöstön määrään ei ole laskettu mukaan kansalaisopiston tuntiopettajia 28 henkilöä (v. 2023 35 henkilöä).

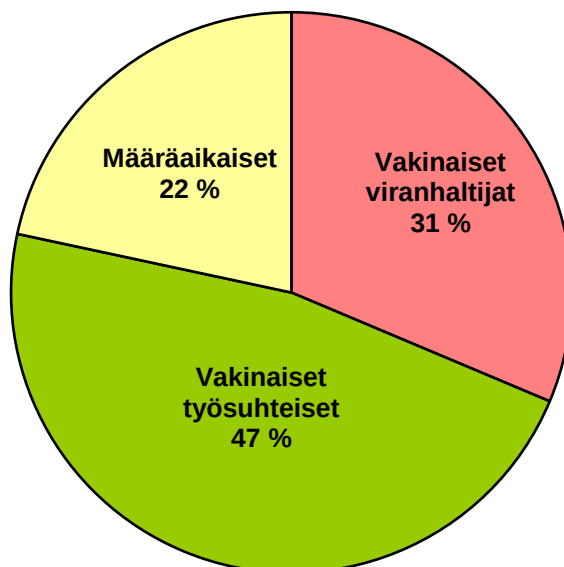
Vuoteen 2023 verrattuna henkilöstön määrä on vähentynyt kahdeksalla henkilöllä. Koko henkilöstön määrästä vakinaisen henkilöstön osuus vuoden 2024 lopussa oli 105 henkilöä (v. 2023 108) eli 78,4 prosenttia (76,1 %). Määräaikaisessa työsuhteessa kunnassa oli 29 henkilöä (v. 2023 34) eli 21,6 prosenttia (23,9 %). Kunta työllisti vuoden 2024 aikana yhteensä kahdeksan henkilöä tekniselle toimialalle puistotöihin palkkatukea hyödyntäen. Kunnassa työskenteli myös kesätoissa yhteensä 18 nuorta kesä- ja heinäkuun aikana eri toimialoilla.

Kunnan henkilöstö 31.12.2024 ammattinimikkeittäin on liitteenä 2.

Kuvio 1. Henkilöstön määrä yhteensä, v. 2020–2024



Kuvio 2: palvelussuhdejakautuma, v. 2024



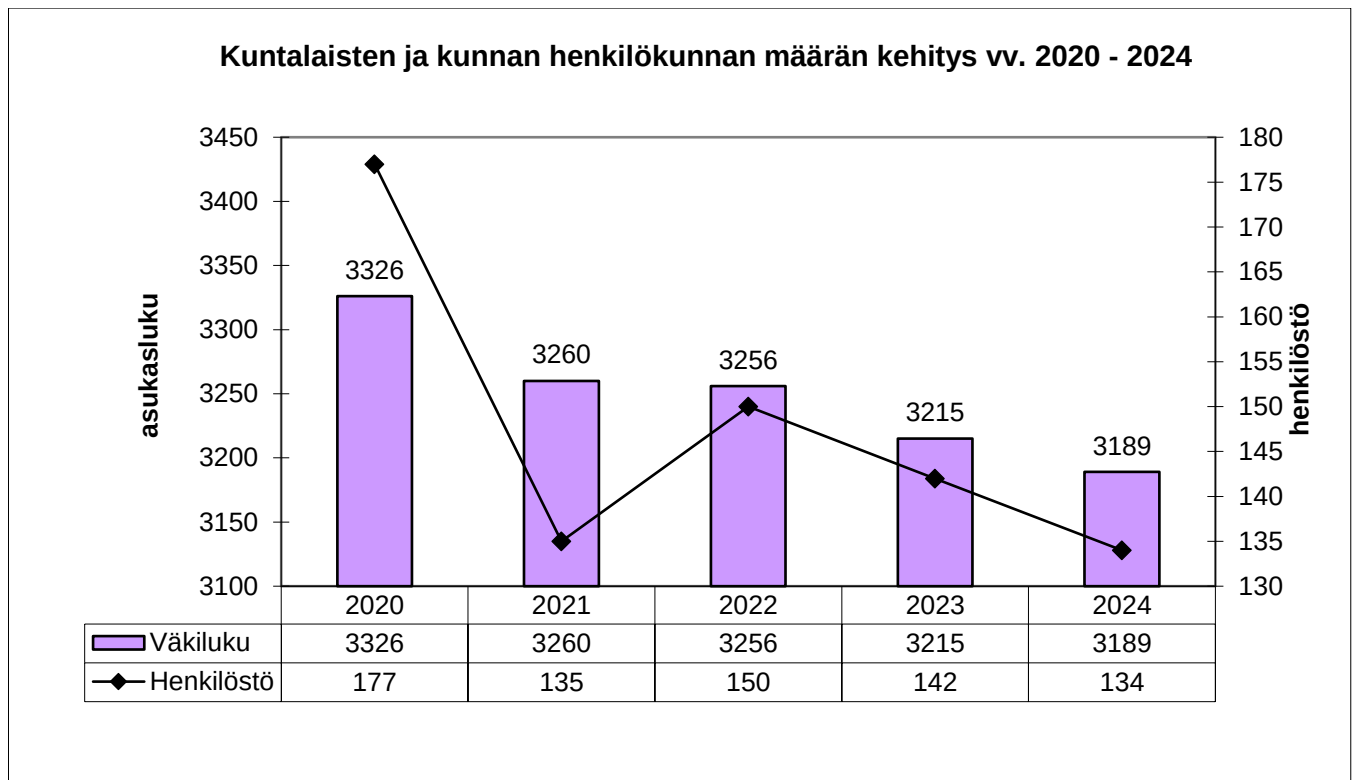
2.2 Henkilöstömäärän kehitys suhteessa kuntalaisten määrän kehitykseen

Savitaipaleen kunnan väkiluku oli 31.12.2024 yhteensä 3189 (v. 2023 3215) henkilöä. Kunnallisten palvelujen suhteen vaatimuksia asettavat sekä lisääntyneet lakisääteiset tehtävät että kunnan väestön ikääntyminen. Kuntalaisista 39,8 prosenttia on yli 64-vuotiaita (v. 2023 tilasto). Alle 15-vuotiaiden ja 65 vuotta täyttäneiden osuus sataa työkäistä kohti on Savitaipaleella 103,3 vuoden 2023 tilaston mukaan (Väestöllinen huoltosuhde kunnittain, koko maan ka. 61,9). Kuntien lakisääteisten tehtävien ja palvelurakenteen ylläpito nykyisellä tasolla edellyttää tietyn henkilöstömäärän työpanosta riippumatta kuntalaisten määrän vähentymisestä. Valtionhallinnon ohjaus edellyttää kunnalta jatkuvaa ja ajantasaista raportointia kunnan eri toiminnoista työllistäen toimialoja erilaisten raportointijärjestelmien osalta.

Lisäksi Savitaipaleen kunta kehittää aktiivisesti kuntalaisten ja vapaa-ajan asukkaiden toiveiden pohjalta viihtyvyyteen ja hyvinvointiin liittyviä toimintoja.

Kuviossa 3 on verrattu kunnan asukasluvun kehitystä kunnan palveluksessa olevien määrän kehitykseen vuosina 2020–2024. Vuoden 2024 lopussa Savitaipaleen kunnan palveluksessa olevaa kohti oli asukkaita 23,8 (v. 2023 22,6).

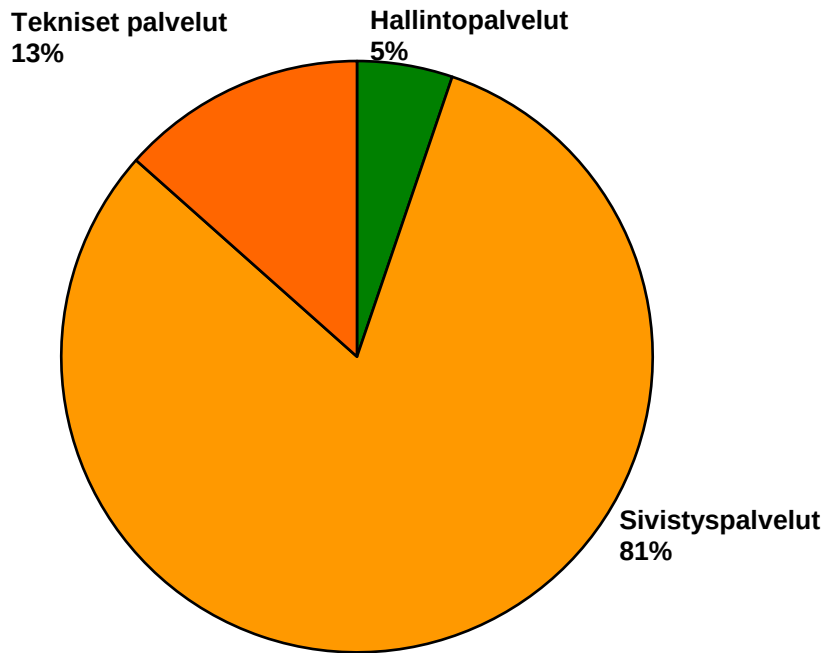
Kuvio 3: Kuntalaisten ja kunnan henkilökunnan määrän kehitys vuosina 2020–2024



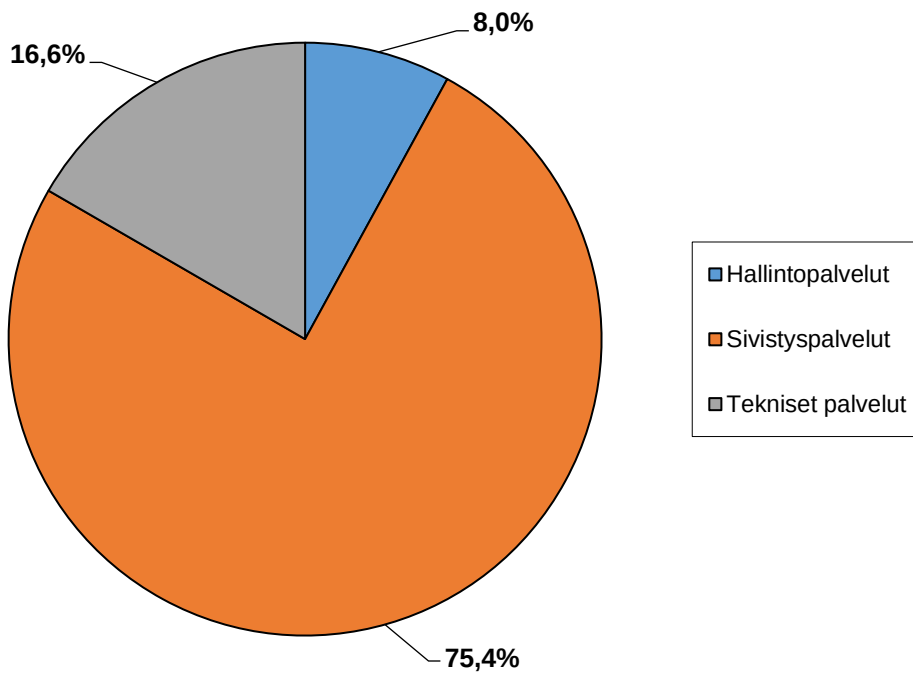
2.3 Savitaipaleen kunnan organisaatio ja henkilöstömäärä toimialoittain

Henkilöstön määrä jaettuna hallintopalveluiden-, sivistyspalveluiden- ja teknisten palveluiden toimialoihin on kuvattu kuviossa 4. ja henkilöstökulujen jakaantuminen em. toimialajaolla v. 2024 ilmenee kuviossa 5.

Kuvio 4: Savitaipaleen kunnan henkilöstö toimialoittain 2024

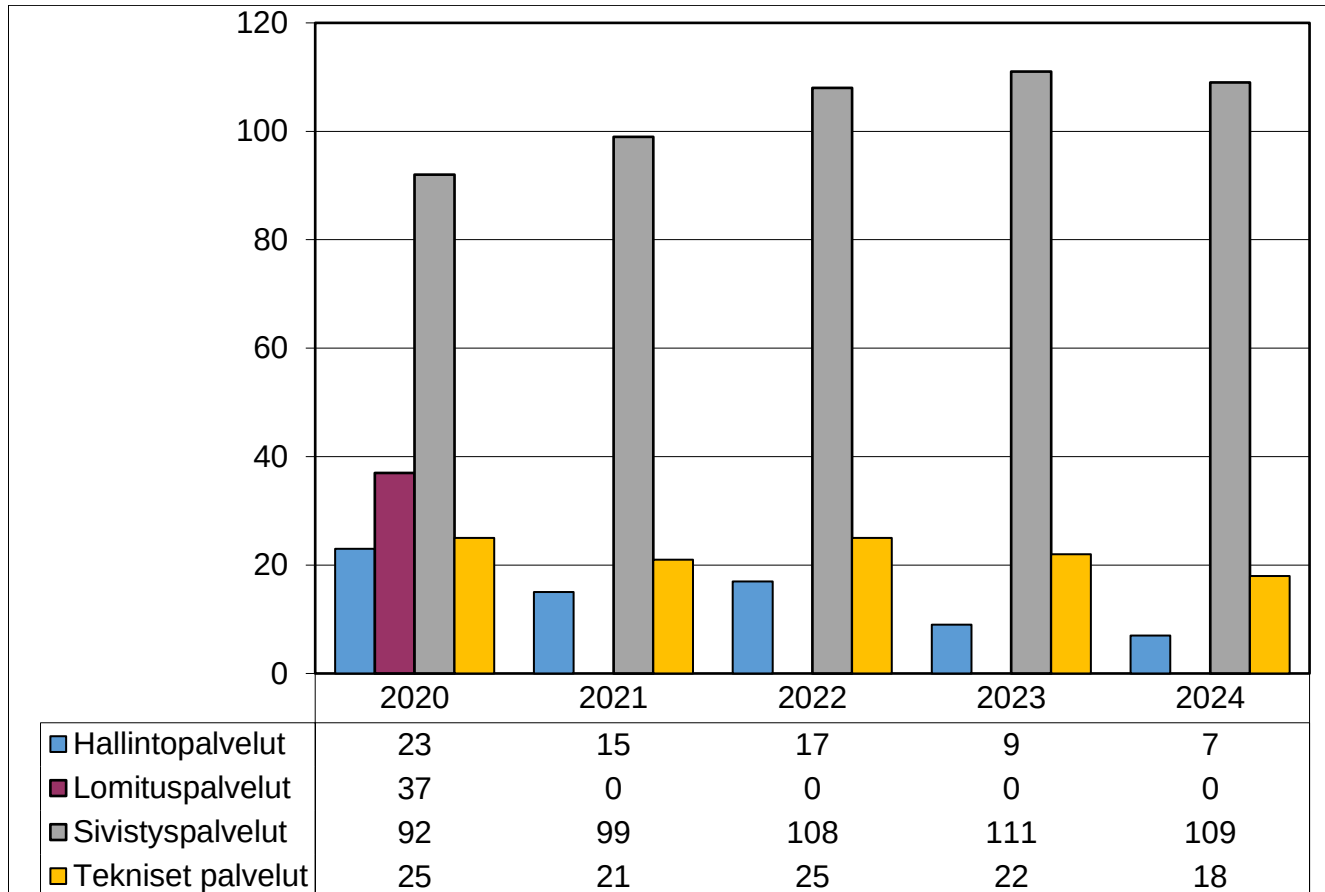


Kuvio 5: Henkilöstökulut toimialoittain 2024



Määrällisesti eniten henkilöstöä 31.12.2024 oli sivistyspalveluissa eli 81 prosenttia (v. 2023 sivistys 78 %) koko kunnan henkilöstömäärästä, henkilöstökuluista suurimman osan muodosti sivistyspalvelut 75,4 % (v. 2023 sivistys 74,3 %). Sivistyspalveluiden henkilöstömäärä oli 109, hallintopalveluiden 7 ja teknisten palveluiden 18 henkilöä.

Kuvio 6: Henkilöstömäärä toimialoittain v. 2020–2024

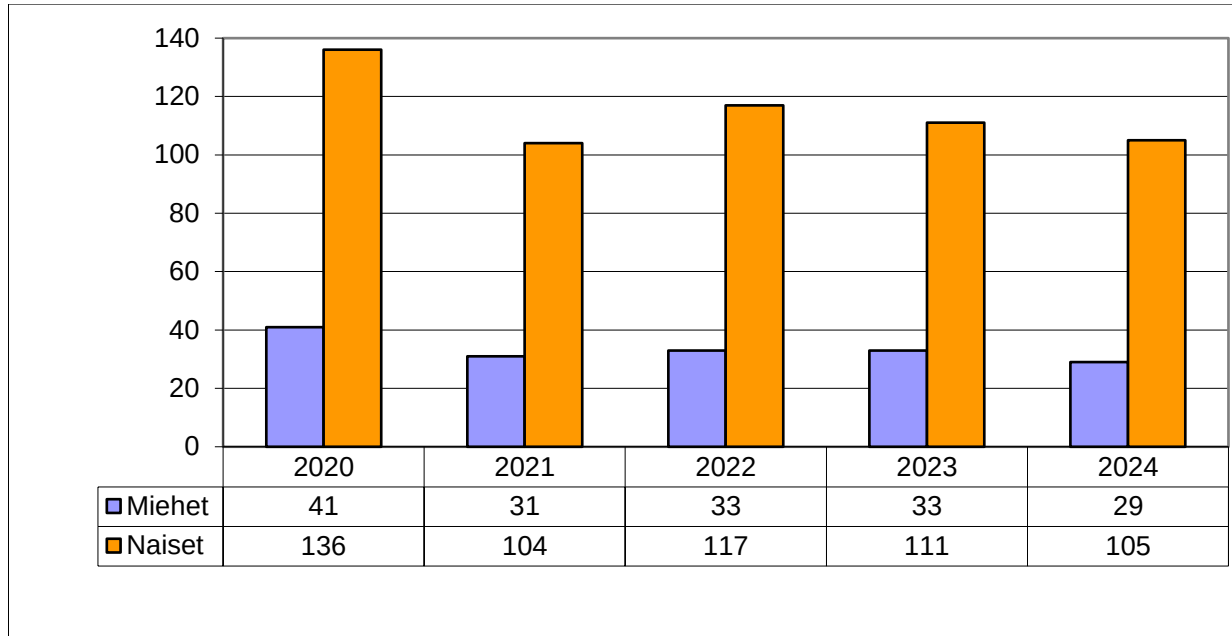


Sivistyspalveluiden henkilöstömäärää on lisännyt mm. nuorisotyöhön ja uimahallille palkatut henkilöt.

2.4 Henkilöstön sukupuolijakautuma

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 77,1 prosenttia (75,9 %). Vuoden 2024 lopussa kuntaorganisaatiossa työskenteli 105 naista (111) ja 29 miestä (31). Sukupuolijakautumat toimialoittain ovat seuraavat: hallinto yksi mies ja kuusi naista, sivistys 15 miestä ja 94 naista sekä tekninen 13 miestä ja viisi naista.

Kuvio 7: Henkilöstön sukupuolijakautuma, v. 2020–2024



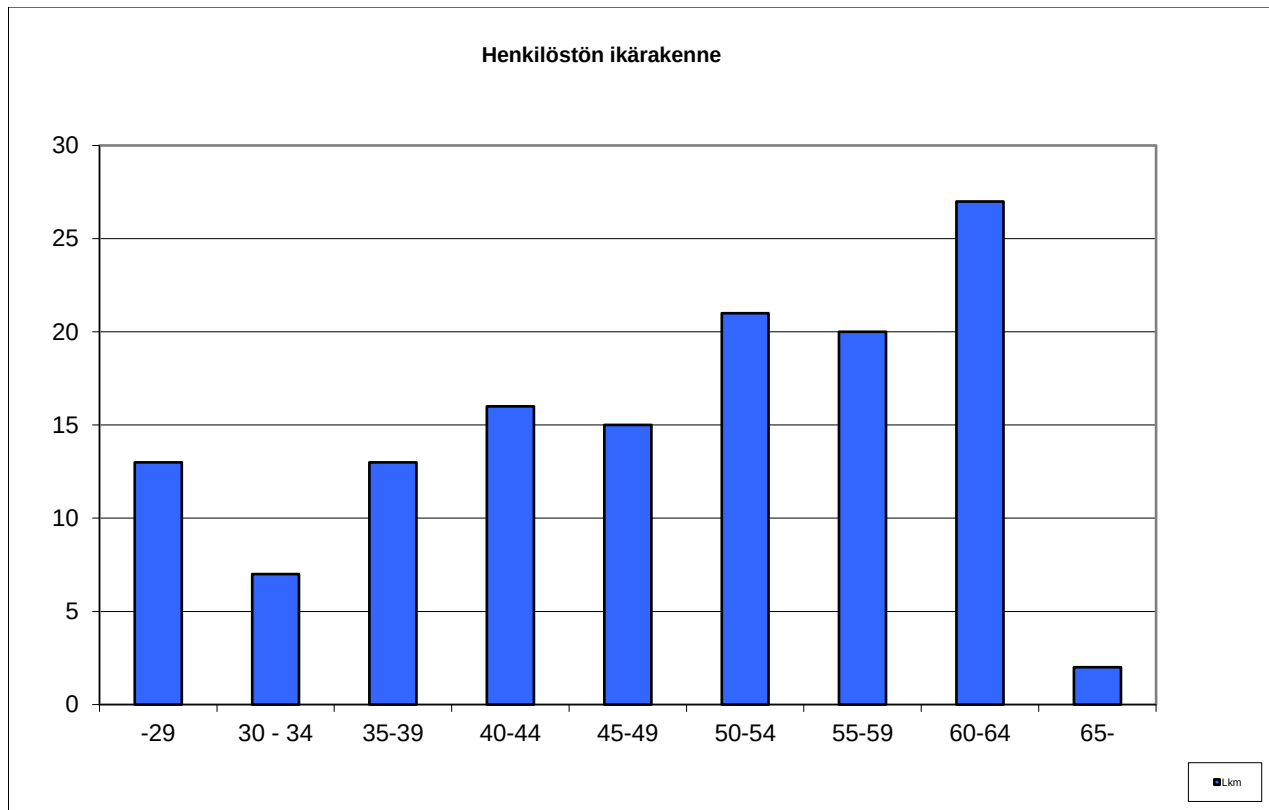
2.5 Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopulla 48,3 v (v. 2023 48,1 v). Naisten keski-ikä oli 48,0 v ja miesten 49,4 v. Koko henkilöstöllä tarkoitetaan sekä vakinaista että määräaikaista henkilöstöä.

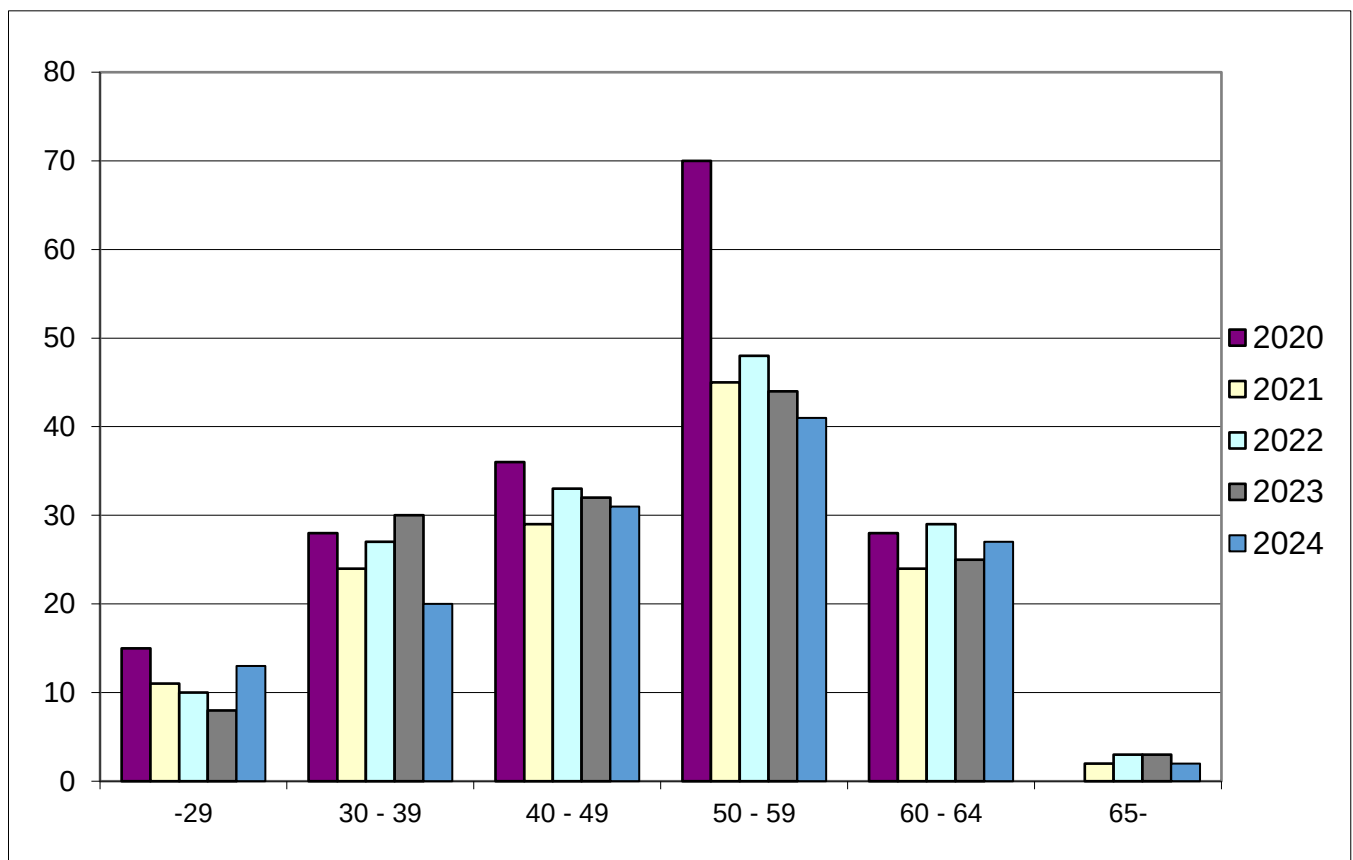
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli: naiset 49,3 v ja miehet 53,1 v. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli: naiset 43,5 v ja miehet 31,6 v.

Kuntatyöntantajien laatiman tilaston mukaan kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on vuonna 2024 noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisen ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa.

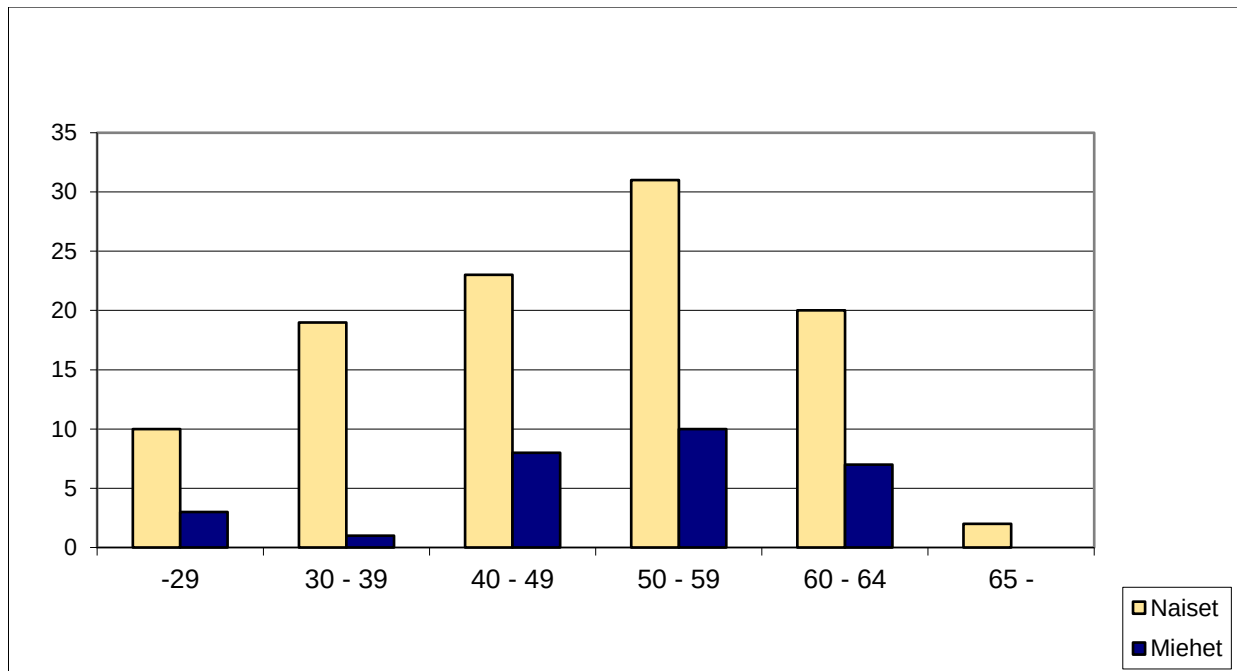
Kuvio 8: Koko henkilöstön ikärakenne 31.12.2024



Kuvio 9: Koko henkilöstön ikäprofiili, v. 2020–2024



Kuvio 10: Koko henkilöstön ikäprofiili, miehet ja naiset erikseen 31.12.2024



2.6 Päätoimisuus

Savitaipaleen kunnan työntekijöistä kokoaikaisessa työsuhteessa 31.12.2024 oli 107 työntekijää ja osa-aikaisessa työsuhteessa 27.

2.7 Sopimusala

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat:

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)

Lääkärien virkaehtosopimus (LS)

Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)

Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)

Muusikoiden virka- ja työehtosopimus

Näyttelijöiden työehtosopimus

Savitaipaleen kunnan työntekijöistä 31.12.2024 KVTES:n piirissä oli 72 työntekijää, OVTES:n 52 työntekijää ja TTES/TS:n 10 työntekijää.

2.8 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Vuonna 2024 Savitaipaleen kunnan vakinaiseen palvelussuhteeseen palkattiin kuusi henkilöä.

Hallintopalvelut

työllisyyskoordinaattorin tehtävä, uusi	1
---	---

Tekniset palvelut

talonmiehen tehtävä	1
ulkotyönohjaajan tehtävä, uusi	1

Sivistyspalvelut

laaja-alaisen erityisopettajan virka	1
varhaiskasvatuksen resurssiopettajan tehtävä, uusi	1
varhaiskasvatuksen opettajan tehtävä	2

2.9 Työaikamuodot

Kunta-alalla työaikoihin liittyvistä kysymyksistä on sovittu suurelta osin kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa. Joiltain osin niissä viitataan työaikalain määräyksiin.

Työajaksi luetaan se aika, joka käytetään työntekoon ja jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työpäikällä työnantajan käytettävissä.

Suurin osa henkilöstöstä on seuraavien yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisen työaikamuotojen piirissä:

- yleistyöaika
- toimistotyöaika
- jaksotyöaika
- säännöllinen työaika 37 tuntia viikossa

Muun muassa opettajilla, lääkäreillä, perhepäivähoitajilla sekä osalla palo- ja pelastuslaitoksen henkilöstöä on erityismääräyksiä työajoista. Lisäksi sopimuksissa on määräyksiä kaksi- ja kolmivuorotyöstä.

Savitaipaleen kunnan työntekijöiden työaikamuodot 31.12.2024 tilanteen mukaan olivat:

toimistotyöaika 24 työntekijää, yleistyöaika 57, jaksotyö 10, perhepäivähoitajat kolme sekä opetustyö 40.

2.10 Eläköityminen

Nykyisen kunta-alan eli kuntien, kuntayhtymien ja kuntaosakeyhtiöiden henkilöstön kymmenen seuraavan vuoden arvioitu eläkepoistuma on noin 32 prosenttia.

Opetus ja varhaiskasvatus ovat kuntien suurimmat ammattialat, ja niiltä eläkkeille poistuu lukumääräisesti eniten työntekijöitä lähivuosina. Luokanopettajista, varhaiskasvatuksen opettajista ja lastenhoitajista eläkkeelle siirtyy arviolta noin joka neljäs kymmenen vuoden aikana.

Suhteellisesti voimakkainta eläköityminen suurimpien ammattiryhmien joukossa on mm. perhepäivähoidattajien, kirjastotyöntekijöiden, opetusalan johtajien, raskaiden ajoneuvojen kuljettajien ja rakennusalan ammattiryhmissä; noin puolet nykyhenkilöstöstä on siirtymässä eläkkeelle näistä ammateista vuosikymmenen aikana (lähde www.keva.fi).

Näin kunta-ala eläköityy

Arvio eläkkeelle jäävistä kuntatyöntekijöistä 2024–2033*

Kunta-alan eläköitymisennuste maakunnittain 2024–2033

Maakunta	Eläköityviä	%
A Ahvenanmaa	1 123	27,7 %
B Etelä-Karjala	2 416	37,7 %
C Etelä-Pohjanmaa	4 044	34,4 %
D Etelä-Savo	2 752	37,7 %
E Kainuu	1 594	36,5 %
F Kanta-Häme	3 210	34,0 %
G Keski-Pohjanmaa	1 674	32,2 %
H Keski-Suomi	4 953	33,6 %
I Kymenlaakso	3 292	37,4 %
J Lappi	3 961	36,6 %
K Pirkanmaa	9 764	32,2 %
L Pohjanmaa	3 913	31,6 %
M Pohjois-Karjala	3 363	37,3 %
N Pohjois-Pohjanmaa	7 681	32,7 %
O Pohjois-Savo	5 812	35,8 %
P Päijät-Häme	3 612	36,0 %
Q Satakunta	3 935	35,5 %
R Uusimaa	31 661	28,6 %
S Varsinais-Suomi	8 449	32,7 %
Koko maa	107 207	32,3 %



*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 31.3.2023 kuntien, kuntayhtymien ja kuntaosakeyhtiöiden palveluksessa

Kunta-alan 25 suurinta ammattiryhmää, eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana

	Työkyvyttömyyseläkkeet, %			Kaikki eläkkeet, %	Työkyvyttömyyseläkkeet			Kaikki eläkkeet
	Vanhus-eläkkeet, %	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, %			Vanhus-eläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet		
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	23,0 %	2,9 %	3,1 %	29,0 %	11 380	1 549	1 411	14 340
Päiväkotien yms. lastenhoitajat	17,5 %	4,2 %	4,5 %	26,2 %	6 256	1 617	1 489	9 362
Varhaiskasvatuksen opettajat	17,4 %	3,8 %	4,3 %	25,5 %	3 768	923	832	5 522
Koulunkäyntiavustajat	16,3 %	4,5 %	6,1 %	27,0 %	3 214	1 201	888	5 302
Luokanopettajat	21,2 %	1,7 %	2,3 %	25,2 %	4 151	451	328	4 930
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	19,0 %	3,7 %	4,0 %	26,7 %	2 110	448	409	2 968
Opetusalan johtajat	23,8 %	3,5 %	5,0 %	32,4 %	2 466	520	366	3 352
Sairaala- ja laitospäivähoitajat	31,3 %	5,5 %	7,5 %	44,3 %	2 611	627	457	3 696
Kiinteistöhuollon työntekijät	32,6 %	4,9 %	8,1 %	45,6 %	2 177	539	325	3 041
Lähihoitajat	15,0 %	4,0 %	5,2 %	24,2 %	997	345	263	1 604
Avustavat keittiötyöntekijät	27,9 %	6,3 %	7,4 %	41,6 %	1 817	483	413	2 712
Yleissihteerit	37,8 %	4,6 %	4,3 %	46,7 %	2 244	254	275	2 773
Sosiaalialan ohjaajat	17,1 %	5,0 %	6,2 %	28,3 %	676	245	199	1 119
Perhepäivähoitajat	36,9 %	4,8 %	6,6 %	48,2 %	1 117	199	144	1 460
Opetusalan johtajat	40,2 %	3,8 %	4,1 %	48,2 %	1 184	122	113	1 419
Siivoojat	33,4 %	6,1 %	7,0 %	46,5 %	944	198	172	1 313
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	31,2 %	4,8 %	4,9 %	40,8 %	861	135	132	1 128
Nuorisotyön ohjaajat	7,2 %	4,9 %	7,4 %	19,5 %	198	203	135	536
Henkilökohtaiset avustajat	20,5 %	5,7 %	10,1 %	36,3 %	560	276	156	992
Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	32,8 %	4,9 %	4,6 %	42,3 %	896	126	134	1 157
Kirjastotyöntekijät	34,6 %	6,0 %	7,0 %	47,6 %	941	189	162	1 292
Sairaanhoidajat	13,9 %	3,9 %	3,4 %	21,2 %	354	87	100	541
Johdon sihteerit ja osastosihteerit	31,8 %	6,5 %	5,0 %	43,3 %	745	116	153	1 015
Maatalouslomittajat	29,0 %	6,5 %	9,3 %	44,9 %	661	212	148	1 020
Lastenhoidon johtajat	33,5 %	3,5 %	3,8 %	40,8 %	682	77	71	830

Alkavien eläkkeiden jakauma ja osuus kaikista vakuutetuista 2024–2033

32 %



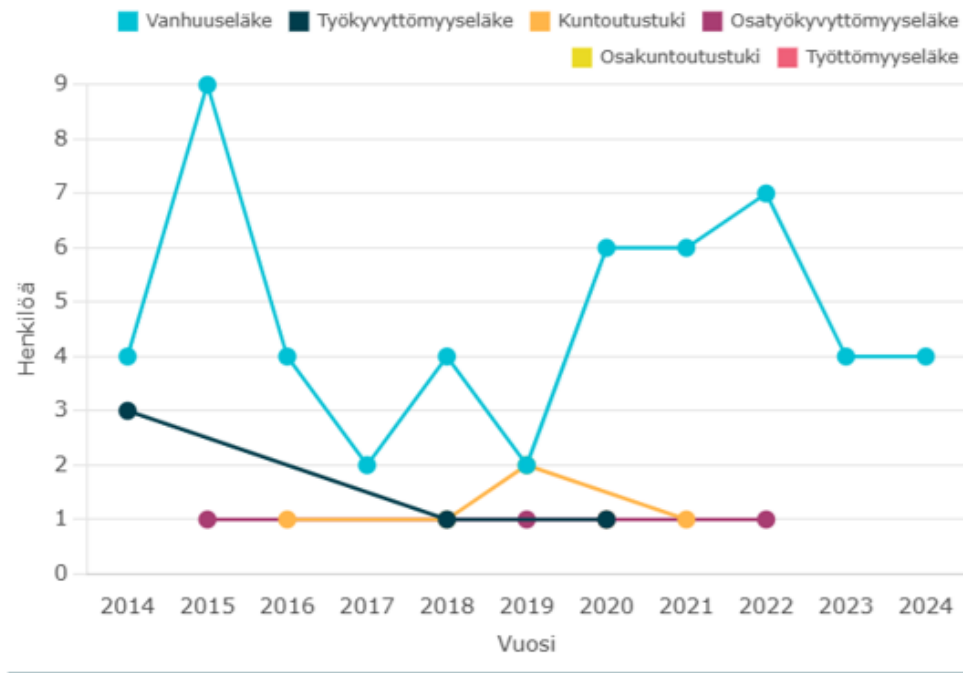
vanhuuseläkkeet	23 %	76 483 hlöä
työkyvyttömyyseläkkeet	5 %	16 986 hlöä
osatyökyvyttömyyseläkkeet	4 %	13 738 hlöä
Eläkkeelle yht.		107 207 hlöä
Vakuutettuja yht.		332 018 hlöä

Savitaipaleen kunnassa eläköityi vuosina 2020–2024 30 henkilöä. Heidän keski-ikänsä oli 64,3 vuotta palvelussuhteen päättyessä. Kuviossa 1 on kuvattu eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain ja vuosittain vuosina 2013–2023.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain

Kuvio 1

Eläkkeelle siirtyneiden määrä

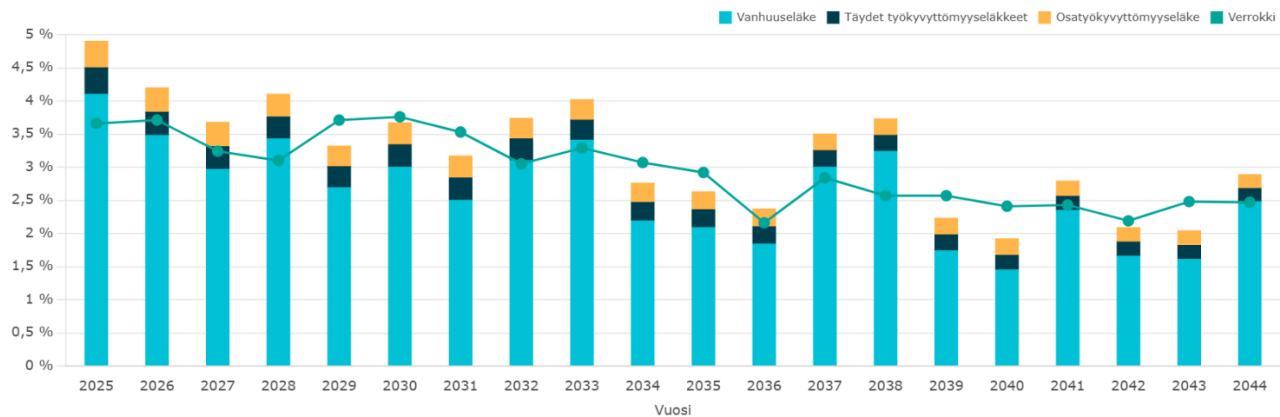


Arvioitu eläköityminen vuosina 2025–2044 eläkelajeittain on esitetty kuviossa 2.

Eläköitymisennuste 2025–2044

Kuvio 2

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



3 PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Palkka- ja henkilöstökustannukset

Palkkakustannuksilla tarkoitetaan työnantajan palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle maksamaa korvausta tehdystä työstä. Niihin sisältyvät säännöllinen ansio, lisä- ja ylityökorvaukset, lomaraha, lomapalkat, palkalliset poissaoloajan palkkakustannukset sekä muut tehtyyn työhön liittyvät palkkakustannukset. Vuonna 2024 palkkakustannukset olivat noin 5,9 miljoonaa euroa (5,8). Palkkakustannuksiin sisältyvät luottamushenkilöiden kokouspalkkiot 52 804 euroa (48 179). Henkilöstökustannukset yhteensä olivat noin 7,2 miljoonaa euroa, josta henkilösivukulujen osuus on noin 1,4 miljoonaa euroa.

Henkilöstökustannukset laskettuna kunnan asukasta kohden olivat vuonna 2024 2 272 euroa (v. 2023 2 222 euroa). Eri kuntien asukaskohtaisten palkkakustannusten vertailtavuutta vaikeuttavat erot kuntien palvelutarjonnassa ja palvelujen rakenteessa.

Savitaipaleen kunnan henkilöstökustannuksia nostavat palvelut, joita tarjoamme myös naapurikuntien asukkailla sivistyspalveluissa (lukio, perusopetus ja kansalaisopisto). Asukaskohtaisia tunnuslukuja laskettaessa jakajana on käytetty vain Savitaipaleen kunnan asukaspohjaa, mikä nostaa asukaskohtaisia kuluja.

Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen (MELA) kanssa tehty toimeksiantosopimus irtisanottiin päättymään 31.12.2020.

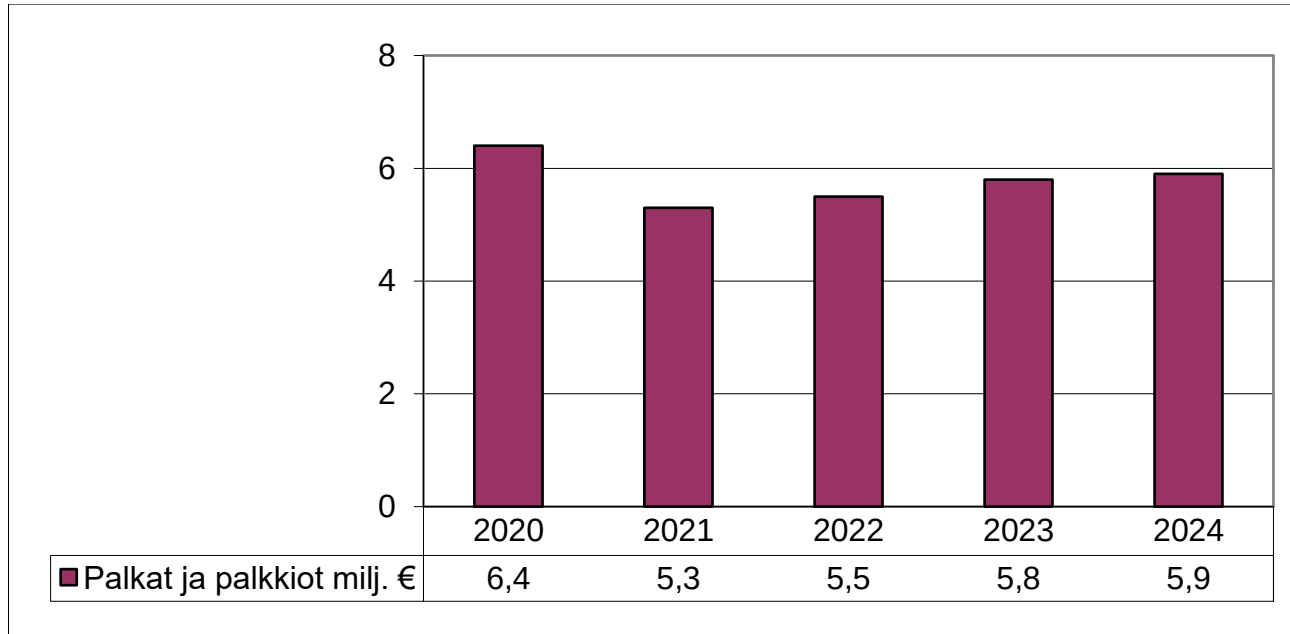
Palkkauskustannukset lomituspalvelujen osalta vuonna 2020 olivat n. 1,64 miljoonaa euroa Henkilösivukulujen osuus kokonaissummasta oli n. 0,45 miljoonaa euroa.

3.2 Keskiansio

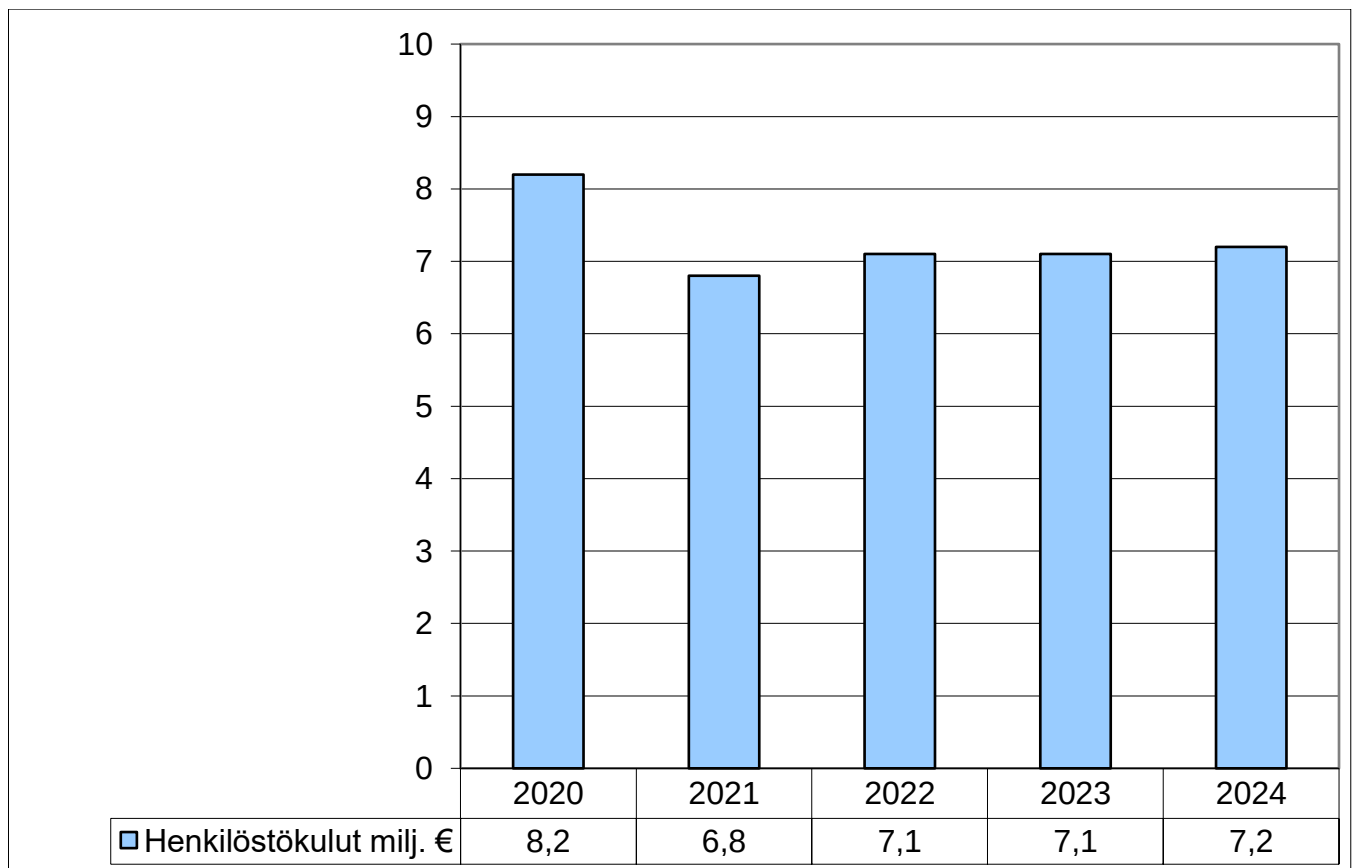
Savitaipaleen kunnan kokoaikaisen työntekijän tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo vähintään kuuden työntekijän ammattinimikeryhmissä 31.12.2024. Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen mukaiset lisät (mm. työkokemuslisät, henkilökohtaiset lisät, vuorotyölisät).

ammattinimike	keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka €/kk	
Koulunkäynninohjaaja	2 325	(v. 2023 2 117)
Lehtori	3 236	(v. 2023 3 047)
Luokanopettaja	3 041	(v. 2023 2 766)
Vanhempi lehtori	3 458	(v. 2023 3 330)
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2 407	(v. 2023 2 353)
Varhaiskasvatuksenopettaja	2 918	(v. 2023 2 780)

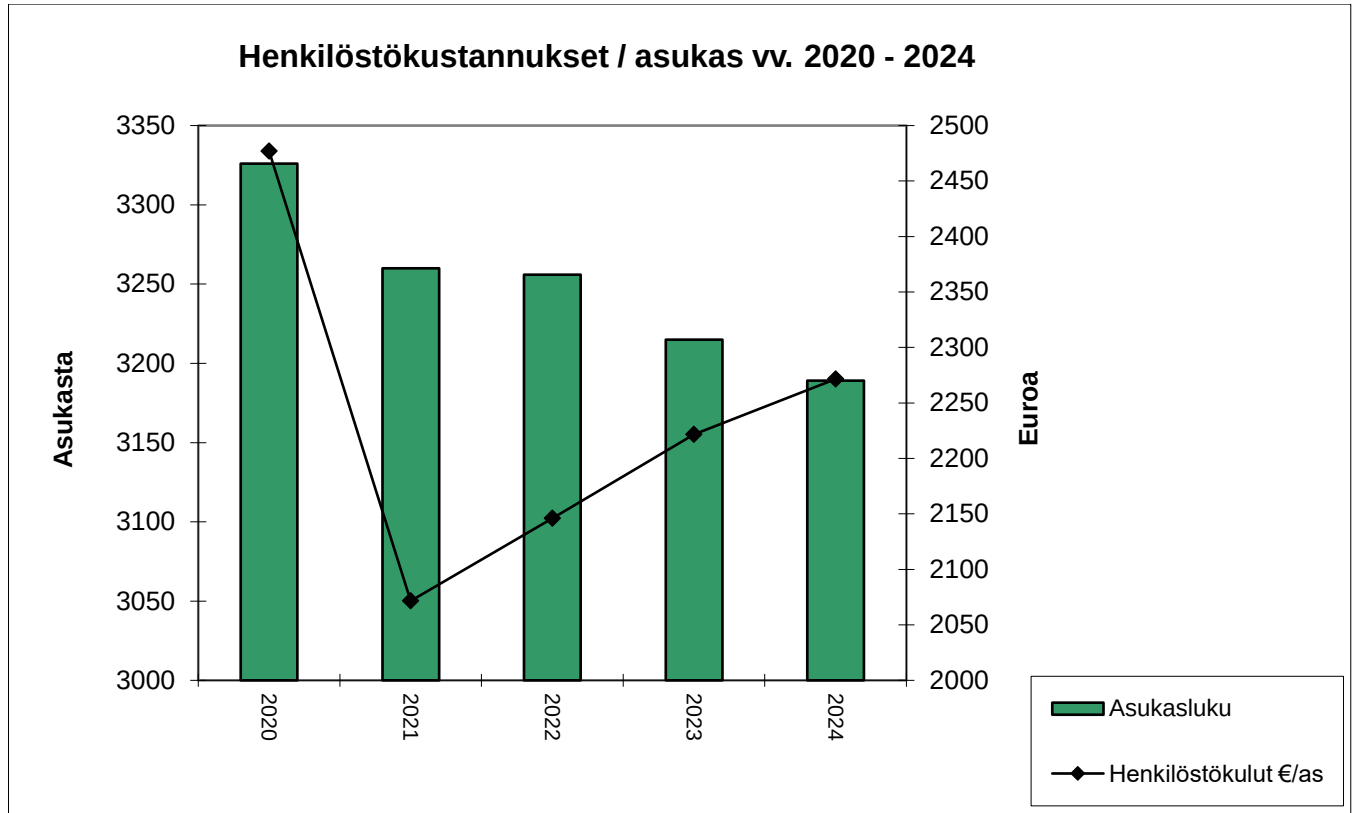
Kuvio 15: Palkat ja palkkiot, v. 2020–2024



Kuvio 16: Henkilöstökulut v. 2020–2024



Kuvio 17: Henkilöstökustannukset asukasta kohden, vv. 2020–2024



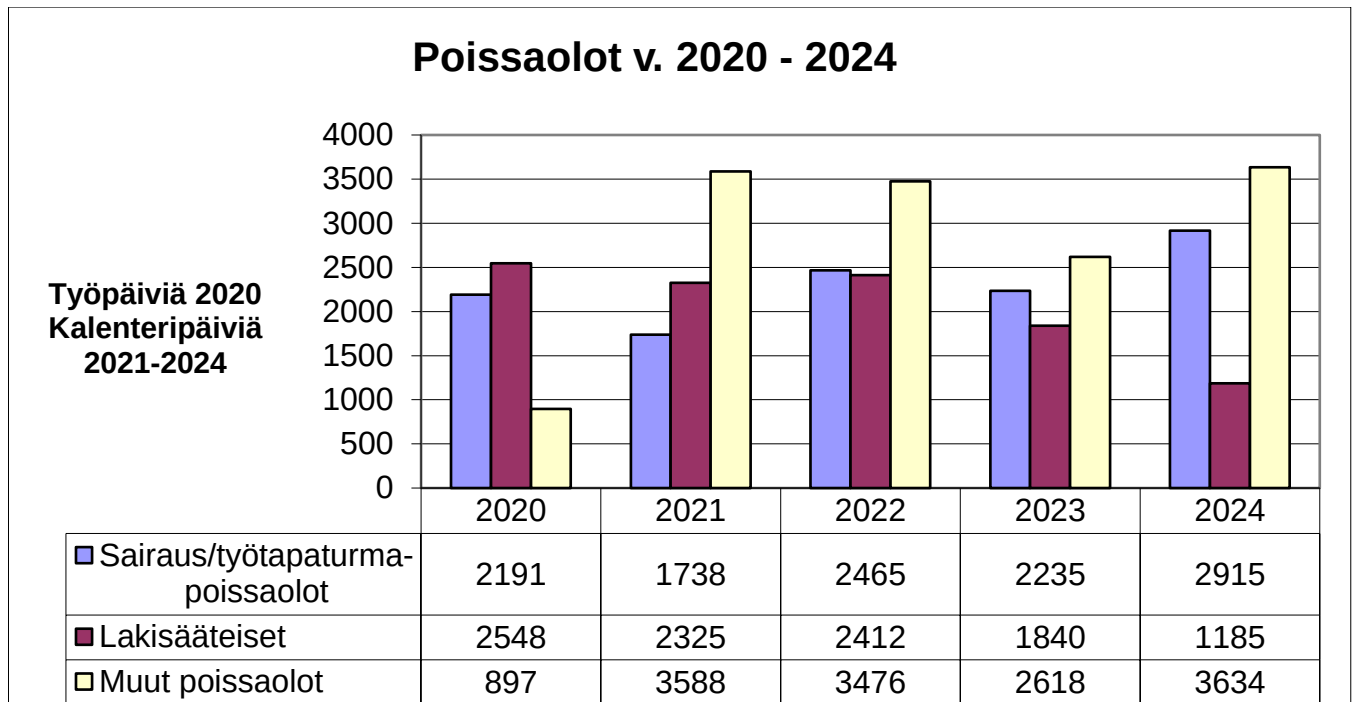
4 POISSAOLOT

4.1 Henkilöstön poissaolot

Oheiseen taulukkoon on kuvattu poissaolopäivien lukumäärä poissaolosyittäin työpäivinä vuoden 2020 osalta sekä kalenteripäivinä vuosien 2021–2024 osalta uuden raportointiohjeistuksen mukaisesti. Taulukossa on mukana vakinaisten, määräaikaisten ja työllistettyjen poissaolot. Sairauspoissaolopäiviin sisältyvät myös työtapaturmista johtuvat poissaolot. Lakisääteisiin poissaoloihin on laskettu perhevapaat, lomautukset, hoitovapaat ja tilapäiset hoitovapaat, opintovapaat, kuntoutuspoissaolot sekä ay-koulutuspäivät. Muissa poissaoloissa ovat bonusvapaista, yksityisistä asioista ja työvapaista (mm. toisen viiran/toimen hoito) aiheutuneet poissaolot.

Savitaipaleen kunnassa on vuodesta 2000 lähtien yhtenä talouden sopeutustoimena myönnetty henkilöstölle bonusvapaata. Henkilö voi hakea vähintään neljä (4) palkatonta työloma- tai virkavapauspäivää ja saa sen lisäksi yhden (1) palkallisen vapaapäivän (bonuspäivän). Vuosien 2020 ja 2021 aikana koronatilanteen takia työntekijällä oli mahdollisuus hakea kaksi kertaa edellä mainitun kaltaista bonusvapaata. Vuonna 2024 bonusvapaata piti 20 henkilöä. Näistä saatu säästö oli yhteensä n. 8 000 euroa.

Kuvio 18: Poissaolot v. 2020–2024

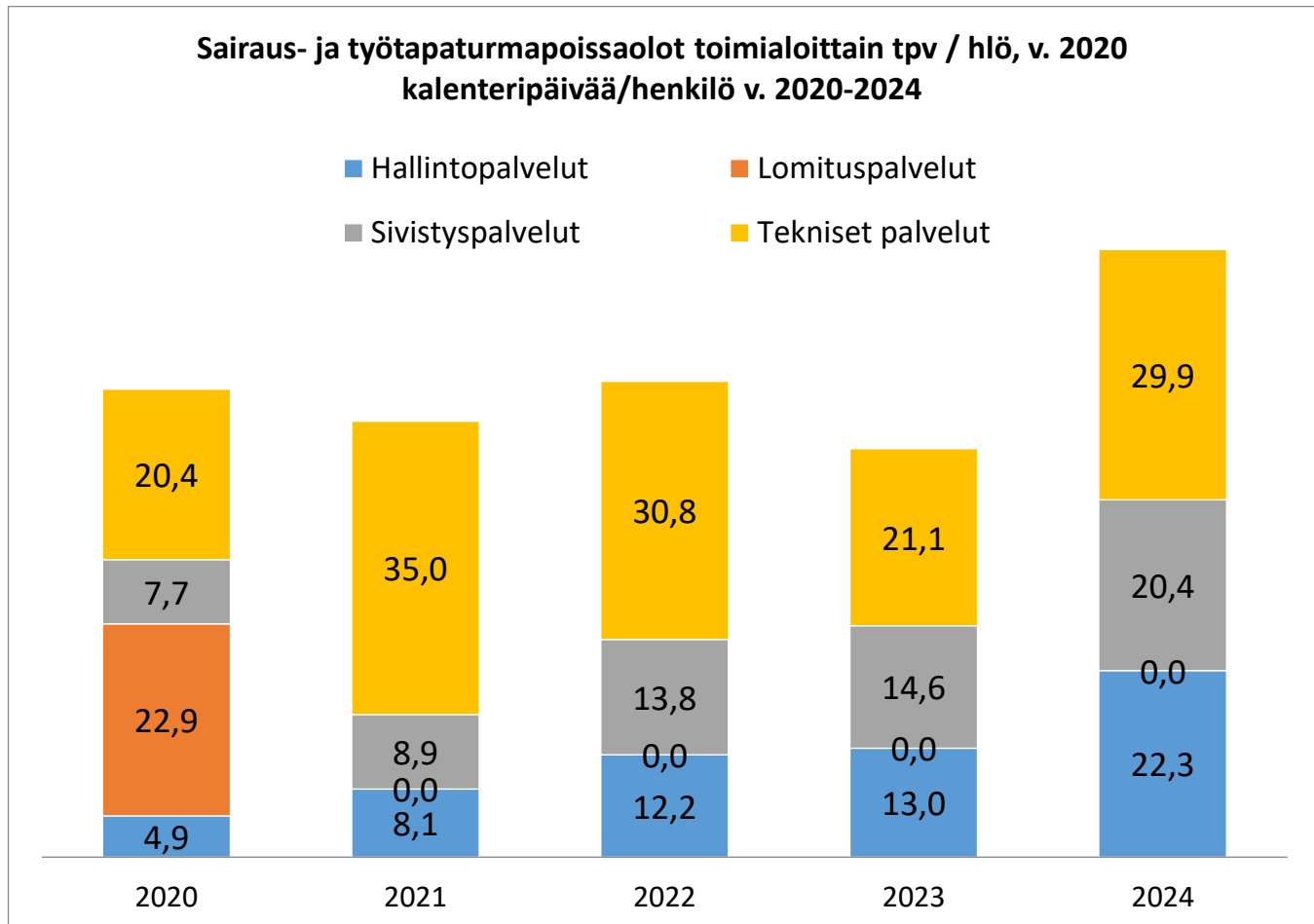


4.2 Henkilöstön sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja oli 2 915 kalenteripäivää vuonna 2024 (v. 2023 2 235) ja keskimäärin 21,8 kalenteripäivää henkilöä kohti (v. 2023 15,7 kpv. /hlö). Sairauspoissaolot ovat kasvaneet vuodesta 2023 vuoteen 2024 noin 38,9 %. Keskimääräiset poissaolot on laskettu kaikkien Savitaipaleen kunnassa vuonna 2024 työskennelleiden poissaoloista ja verrattu tätä vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärään. Tämän vuoksi todellinen keskimääräisten poissaolopäivien määrä henkilöä kohden on hieman tässä esitettyä pienempi.

Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 henkilöä kohti eniten teknisellä toimialalla keskimäärin 29,9 päivää/henkilö. Vähiten sairauspoissaoloja oli sivistyspalveluissa, keskimäärin 20,4 päivää/henkilö. Kuvioista 19 näkyvät keskimääräisten henkilöä kohti laskettujen sairauspoissaolopäivien määrä toimialoittain.

Kuvio 19: Sairauspoissaolot toimialoittain v. 2020–2024



4.3 Vuosilomat

Savitaipaleen kunnan työntekijöiden yhteenlaskettu vuosilomapäivien määrä vuonna 2024 oli 4 307 kalenteripäivää (v. 2023 3 891).

4.4 Lomautus

Savitaipaleen kunnassa ei vuonna 2024 ollut lomautettuna yhtään työntekijää.

5 PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN (Henkilöstövoimavarojen kehittäminen)

5.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtaminen perustuu kuntastrategiaan. Savitaipaleen kuntastrategiaa ohjaa sen sloganiksi muodostuneet osa-alueet – Sydämellä, Sovussa ja Sisulla. Nämä muodostavat toimintaa ohjaavan arvoperustan, jotka ilmenevät kunnan päätöksenteossa, johtamisessa ja kehittämisessä ohjaavina periaatteina.

Valtuusto uudisti kuntastrategian 2021–2025 ja se hyväksyttiin talousarvion käsittelyn yhteydessä Kvalt 13.12.2021 § 71. Strategian valmistelutyötä tehtiin yhteistyössä luottamushenkilöiden, toimialojen sekä kuntalaisille ja kesäasukkaille suunnattujen kyselyiden tulosten perusteella.

Savitaipaleen kunnassa tehtiin henkilöstölle työhyvinvointikysely vuonna 2024. Edellinen kysely (v. 2021) oli alhainen vastausprosenttiltaan, ainoastaan 33 % henkilöstöstä vastasi kyselyyn. Vuonna 2024 kysely toteutettiin sähköisessä muodossa ja kyselyyn vastanneiden osuus oli 64 % henkilöstöstä.

Vastauksista nousi myönteisinä asioina esiin työn kokeminen merkityksellisenä ja innostuneisuus omaa työtä kohtaan. Yksiköissä saatiin apua ja tukea sekä ilmapiiri esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä koettiin luottamuksellisenä.

Kyselyssä nousi esille kehitettävänä asioina perehdytys, tiedottaminen sekä esihenkilöiltä saatava palaute ja näiden tärkeys. Työhyvinvointikyselyn tulokset on esitelty kunnanhallitukselle, esihenkilöille ja henkilöstölle.

Savitaipaleen kunnan eri työyksiköissä pidetään säännöllisesti työyhteisökohtaisia työpalavereita.

Työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka vastaa myös työsuojelusta. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään kaikki tärkeimmät organisaatioiden ja toimintojen kehittämistä sekä taloutta koskevat asiat, joilla on merkitystä kunnan palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin.

5.2 Työhyvinvointi ja terveys

Kunta panostaa henkilöstön työkykyä ylläpitävään toimintaan erityisesti fyysistä hyvinvointia ja terveyttä tukemalla. Kunta tarjoaa ilmaisen liikuntatalon kuntosalin käytön yleisövuoroilla sekä osallistuu uimalippujen kustannuksiin. Kuntosalivuoroja on tarjolla joka päivä ja mahdollisuutta on hyödynnetty hyvin. Ilmaisia tennishallivuoroja on voinut varata kerran viikossa syys-toukokuussa. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus ostaa kunnan avantosaunavuorolle alennushintaisia lippuja. Koulukeskukseen on sijoitettu kuntosalilaitteita, jotta kuntoiluun olisi mahdollisuus myös työpäivän yhteydessä. Ryhmäliikuntatunti järjestettiin kerran viikossa liikuntatalolla koulujen työpäivinä. Tunti koostui alkulämmittelystä, lihasvoimaosuudesta sekä loppuvenyttelystä. Taukojumppatoiminta on mahdollistettu kunnan työyksiköissä toiveiden mukaan. Välineitä taukojumpan toteutukseen on hankittu työyksiköihin.

Liikkuva työelämä -hankkeen (2020–2022) myötä kuntaan hankittiin sähköpyörä, jota työntekijät voivat lainata viikon kerrallaan. Työntekijöiden lainattavissa on kesäkuukausina myös SUP-lautoja sekä talviaikaan liukulumikenkiä. Työntekijöiden käyttöön on hankittu kolme aktiivisuusranneketta. Aktiivisuusranneketta voi lainata kuukaudeksi kerrallaan. Savitaipaleen kunnassa on käytössä työsuohdepyöräetu. Koulukeskuksen maastopyörien lainaaminen on mahdollista koulujen loma-aikoina.

Savitaipaleen kunnassa on käytössä ePassi, jolla henkilöstö voi hankkia liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluja.

Työterveyshuoltopalvelut hankitaan Suomen Terveystalo Oy:ltä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ennen kunnanhallituksen käsittelyä. Työterveyshuollon painopiste on suosituksen mukainen painottuen ennaltaehkäisevään lakisääteiseen työterveyshuoltoon. Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto on kattanut mm. ennalta suunnitellut työpaikkakäynnit, terveystarkastukset ja työkykyneuvottelut sekä työfysioterapeutin tekemät työpisteen ergonomiakartoitukset. Työterveyshuollon sairaanhoito on kattanut työterveyshoitajan ja lääkärin vastaanottotoiminnan ja rokotus- ja hoitotehosteet. Työterveyslääkärin saavutettavuus on parantunut mm. etälääkärivastaanoton myötä. Työterveyshuoltoon liittyvät näönhuoltopalvelut hankitaan Specsaversilta Savis Optiikan lopetettua em. palvelun tuottamisen.

Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskitetysti työterveyshuoltoon, joka seuraa sairauspoissaolojen määrää 30 päivän kertymän jälkeen ja tarvittaessa kartoittaa tarvittavia toimenpiteitä. Kokonaisvastuu sairauspoissaoloseurannasta ja sen vaikutuksista työkykyyn on esimiehellä. Oma ilmoitus -käytännön mukaan työntekijä voi olla viisi päivää sairauslomalla ilmoittamalla siitä esimiehelle. Käytännön tarkoituksena on helpottaa sairastamista kotona ja toisaalta vähentää työterveyshuollon kuormitusta lyhyiden sairauslomatoistusten kirjoittamisen osalta.

Henkilöstön työpaikkaruokailu on järjestetty kouluilla ja päiväkodeissa. Henkilöstöllä on edelleen ollut mahdollisuus ostaa keskuskeittiöltä ruoka-annoksia erikseen tilaamalla.

Henkilökunnan pikkujoulut järjestettiin Heituinlahden Nuorisoseuratalolla. Järjestelyistä vastasivat sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstö.

Merkkipäiväohjeen mukaisesti muistettiin kuntaa yli 20, 30 ja 40 vuotta palvelleita, joita oli yhteensä viisi henkilöä. Tämän lisäksi muistettiin 50- ja 60-vuotta täyttäneitä kunnan työntekijöitä.

5.3 Osaaminen ja uudistuminen

Henkilöstön osaamista kehitetään perehdyttämisellä, koulutuksella ja kehityskeskusteluilla.

Kehityskeskustelut ovat osa johtamista, työn kehittämistä ja työhyvinvointia. Kehityskeskustelut käydään vuosittain. Kunnanhallitus/puheenjohtajisto käy kehityskeskustelun kunnanjohtajan kanssa. Esi- miehet käyvät alaistensa kanssa kehityskeskusteluja, joiden tuloksia ja toteutumista seurataan.

Työntekijöiden hyvinvoinnista ja osaamispääoman turvaamisesta huolehditaan ylläpitämällä motivoivaa työilmapiiriä sekä kannustamalla kouluttautumiseen ja itsensä kehittämiseen. Vuonna 2023 kunnan koulutusmäärärahat käytettiin pääasiassa ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja ajankohtaiskoulutukseen.

Kunnassa käytettiin koulutusmäärärahoja yhteensä 33 926 euroa (v. 2023 29 584 €) mistä kertyy laskennallisesti 253 euroa työntekijää kohti (208). Työnantajan järjestämään koulutukseen käytettiin 183 kalenteripäivää. (v. 2023 159 kpv) ja koulutuspäiviä työntekijää kohden vuonna 2024 oli laskennallisesti 1,4 (v. 2023 1,1 kpv). Opintovapaalla tapahtuvaan koulutukseen osallistui vuonna 2024 neljä työntekijää.

Kunnassa on käytössä Eduhousen koulutuslisenssi koko henkilöstölle. Lisenssihintaa ei riipu käytetystä koulutuspalvelun määrästä. Koulutukset tapahtuvat verkkovälitteisesti joko reaaliaikaisesti tai tallenteina. Kaiken kaikkiaan koulutukset ovat muuttuneet yhä enemmän lähikoulutuksesta verkkokoulutuksiin, jolloin yhä useampi henkilö tai työyksikkö mm. varhaiskasvatuksessa on voinut osallistua koulutukseen.

Vuonna 2023 laadittiin KT Kuntatyönantajien suosituksen mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Koulutuskustannuksiin on mahdollista hakea koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastosta. Vuoden 2024 osalta korvausta saadaan n. 2 382 €

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on hyväksytty yhteistyötoimikunnassa.

5.4 Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

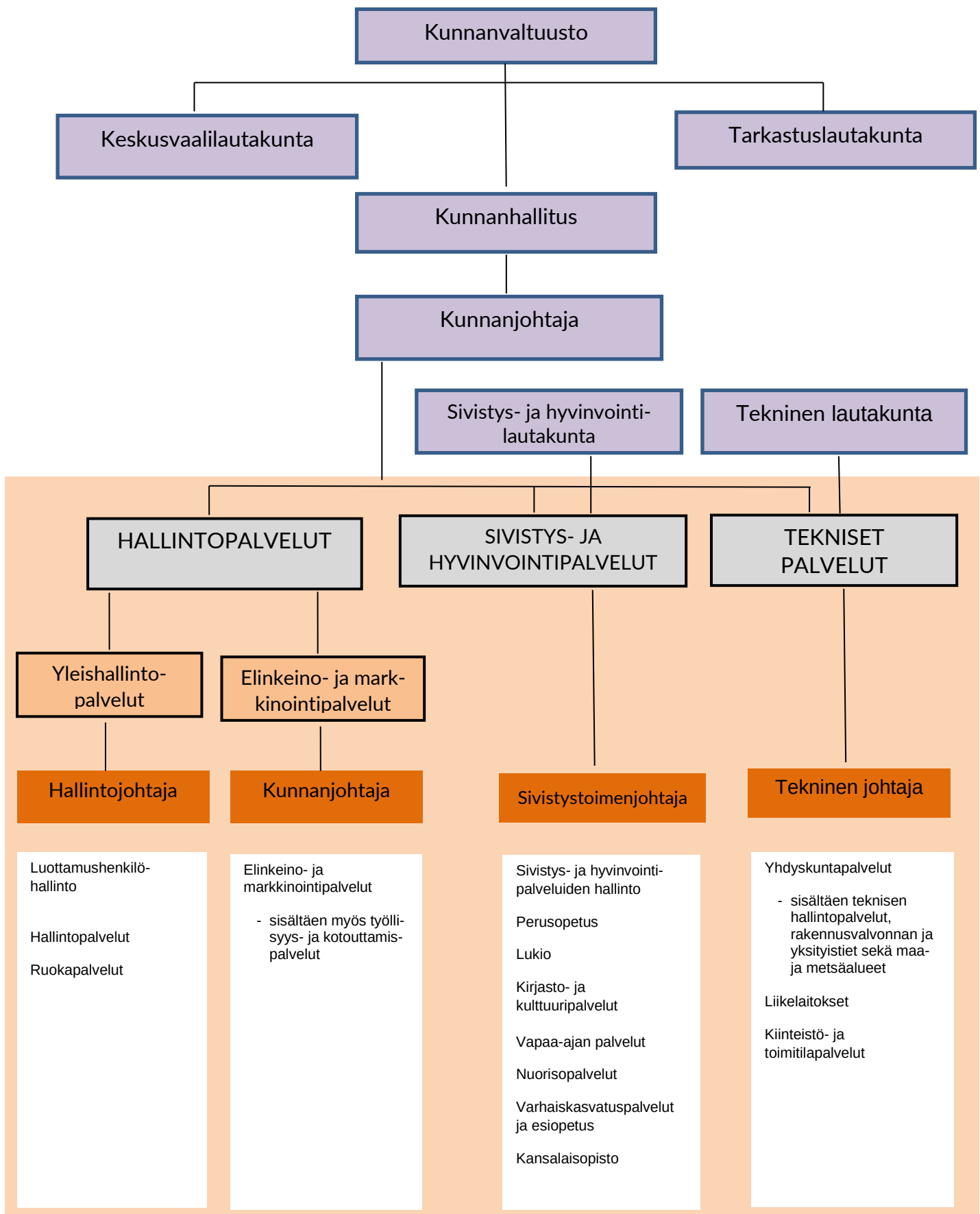
Vaikuttavuus ilmaisee onnistumista kunnan palveluihin ja henkilöstöön kohdistuvien tavoitteiden saavuttamisessa. Asiakastyytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen ja laatuun sekä kunnan talouteen

vaikuttaa ratkaisevasti henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi sekä toimintaprosessien ja asiakaskontaktien onnistuminen.

Taloudelliset vaikutukset näkyvät eläke-, sairaus-, tapaturma- ja vaihtuvuuskustannusten pienentymisenä.

Savitaipaleen kunnassa edellä mainitut kustannukset ovat olleet henkilöstön määrään nähden kohtuulliset. Sairauslomapäivien määrä henkilöä kohden on viime vuoteen verrattuna hieman noussut. Työterveyshuollon kustannukset nousivat vuonna 2024 noin 34.000 euroa verrattuna edellisvuoteen, toteuman ollessa noin 132 886 euroa. Syitä tähän on monia, joista merkittävimpana palvelutuottajan kohonneet taksat sekä sairauspoissaolojen merkittävä kasvu edellisvuoteen verrattuna. Osin myös lääkäripalveluiden riittämättömyys on heijastunut kohonneisiin kustannuksiin. Työterveyspalveluiden tasoa on pystyttävä palvelun kilpailuttamisen rinnalla pohtimaan, mikäli toimintakuluja ei muutoin saada hallintaan.

Kunnan asukasluku on laskenut keskimäärin noin 55 asukasta vuodessa vuosikymmenten ajan. Viime vuosina kasvu on hidastunut muuttovoiton takia. Tällä asukasluvun laskulla on heijastumat kunnan keräämiin verotuloihin ja valtionosuuksiin. Julkisen talouden yleinen tilanne Suomessa ei ole vahva ja uhkana on valtionosuuksien leikkaus entisestään. Kunnan toimintojen sopeuttamista on jo tehty. Oman haasteensa henkilöstöresurssin sopeuttamiselle asettavat esimerkiksi varhaiskasvatuksen lakisääteiset henkilöstömitoitukset ja opetuksen laadun takaamiseksi riittävän opetusresurssien säilyttäminen. Kunnassa on myös kuntastrategian mukaisesti panostettu uusiin toimintoihin ja siten henkilöstöä on rekrytoitu uusiin tehtäviin. Talouden sopeuttaminen tulisikin ensisijaisesti tehdä, kuten on suunniteltukin, esim. toimitiloja keskittämällä, eli säästettäisiin mieluummin seinistä ja esimerkiksi hajanaisesti järjestetyistä tukipalveluista (vrt. ateriapalveluiden kuljetuskustannukset) kuin henkilöstön määrästä.



Henkilöstö ammattinimikkeittäin 31.12.2024, henkilöstöraportti 2024

Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja	1
Atk-asiantuntija	1
Englannin ja ruotsin kielen lehtori	1
Erityisopettaja, peruskoulussa	1
Etsivä nuorisotyöntekijä	1
Hallintojohtaja	1
Hallintosihteeri	1
Henkilökohtainen avustaja	2
Hyvinvointiasiantuntija	1
Kansalaisopiston rehtori	1
Kansalaisopiston yhdysmies	1
Kirjastotoimenjohtaja	1
Kirjastovirkailija	1
Kirvesmies	2
Koulunkäynninohjaaja	9
Koulusihteeri	2
Kulttuurisihteeri	1
Kunnanjohtaja	1
Kuntatekniikan päällikkö	1
Käytönvalvoja	1
Laaja-alainen erityisopettaja	1
Laitoshuoltaja/päiväkot	5
Laitosmies	2
Lehtori	9
Liikunnanohjaaja	5
Lukion ja peruskoulun lehtori	2
Luokanopettaja	13
Markkinointiviestinnän asiantuntija	1
Nuorisotyöntekijä	2
Oppilaanohjauksen lehtori	2
Palkkasihteeri	1
Palvelusihteeri	4
Perhepäivähoitaja	3
Perusopetuksen rehtori	1
Päiväkodin johtaja	1
Päiväkotiapulainen	1
Rakennustarkastaja	1
Siivooja	3
Sivistystoimenjohtaja	1
Talonmies	2
Talonmies-kiinteistönhoitaja	1
Tekninen johtaja	1
Tuntiopettaja	3
Työllisyyskoordinaattori	1

Ulkotyönohjaaja	1
Vanhempi lehtori	6
Vapaa-aikatoimen koordinaattori	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	18
Varhaiskasvatuksen opettaja	8
Viher- ja liikunta-aluevastaava	1
Äidinkielen lehtori	1
yhteensä	134

Yhteenvedo Savitaipaleen kunnan henkilötövuosista vuonna 2024 perusyksiköittäin,

liite 3

perusyksikkö

tot. 2024

Heituinlahden ala-aste	3,7	
Heituinlahden ryhmäpäiväkot	5,0	
Kansalaisopisto	3,0	
Kaukolämpölaite	1,0	
Kirkonkylän ala-aste	19,8	
Kivikoulun esiopetus	12,6	
Kunnanvirasto	8,7	
Nuorisotila	1,7	
Perhepäivähoito	3,6	
Päiväkot Kissankello	9,4	
Pääkirjasto	2,1	
Rakennusten ja alueiden kunnossapito	16,4	
Ruokahuolto	0,8	
Ryhmäperhepäivähoitokoti Sinikello	3,0	
Savitaipaleen lukio	12,4	
Savitaipaleen yläaste	15,4	
Sivistyksen hallinto	5,9	
Tekninen lautakunta	6,4	
Uimahalli	1,3	
Vesilaitos	1,0	
Viemärlaitos	1,6	
yhteensä	134,8	(131,5 v. 2023)