

# PUKKILAN KUNTA



## HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025

## Sisällys

Johdanto .....	3
Tiivistelmä.....	3
Pukkilan kunnan henkilöstöstrategia .....	4
Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö jaksaa työssään paremmin.....	4
Henkilöstön palkitseminen ja työhyvinvoinnin tukeminen .....	5
Talous ja tilastot .....	6
Kunnan henkilöstön määrä ja rakenne.....	6
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	6
Henkilöstömuutoksia tehtäväalueilla vuonna 2025 .....	6
Henkilöstön ikärakenne ja muutos edellisiin vuosiin .....	8
Eläköityminen .....	9
Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2025.....	10
Työtapaturmat.....	11
Muut vapaat .....	11
Työterveyshuolto.....	11
Varhaisen tuen -malli Pukkilan kunnassa .....	11
Työsuojelu .....	12
Etätyö.....	12

## Johdanto

Toimimme kunnassamme arvojemme: rohkeus, rakkaus ja yksinkertaisuus mukaisesti, niitä aktiivisesti edistäen. Pienin voi olla suurin.

### Edelläkävijyyttä vaatii rohkeutta

Rohkea Pukkila merkitsee meille ennen kaikkea halua uudistua kuntana. Onnistuaksemme meidän tulee olla rohkeasti kekseliäitä ja innovatiivisia. Kunnioitamme perinteitä ja toivotamme yhtä aikaa uudet asiat tervetulleiksi. Viestintämme on vireää ja rohkeaa. Pukkilan kunnan henkilöstönä ja kuntalaisina teemme rohkeasti ehdotuksia oman toimintamme kehittämiseksi. Rohkeus on myös vapautta, jossa jokainen meistä saa elää rauhassa oman näköistään elämää. Rohkeudella voimme tehdä myös edelläkävijänä asioita.

### Me uskallamme puhua rakkaudesta

Me uskallamme puhua rakkaudesta. Rakkaus merkitsee meille läheisyyttä, yhteisöllisyyttä, yhteistyötä, hyvinvointia, lähimmäisenrakkautta ja välittämistä. Pukkilassa arvostamme jokaista ja jokainen saa olla juuri sellainen, kun on. Läheisyys näkyy jokaisessa kohtaamisessamme. Rakkaus on itsestään ja toisista huolenpitoa.

### Kaikki hyvä on yksinkertaista

Kuntaelämän ei tarvitse olla mutkikasta. Arjen yksinkertaisuutta voidaan parantaa sujuvoittamalla prosesseja, toimintaa ja palveluja selkeyttämällä niin kuntalaiselle kuin yrittäjällekin. Yksinkertaisuus on meille ketteryyttä, helppoutta ja ratkaisukykyä.

## Tiivistelmä

### 1. Iso käänne:

- Sairauspoissaolot **-43 %** (1129 → 638 päivää)
- Sairauspäivät/htv **18,5 → 11,25** - selkeä signaali työkyvyn paranemisesta

### 2. Talous hallussa:

- Henkilöstökulut laskivat **-71 152 € (-2,4 %)** - samaan aikaan palvelut pyörivät

### 3. Kevyempi organisaatio:

- Henkilöstö yhteensä **61 (-6 edellisvuodesta)**
- HTV laskenut trendinomaisesti - tehokkuus kasvaa

### 4. Vakaa työnantaja:

- Vakainaisten osuus **70,5 %** - erittäin matala vaihtuvuus

### 5. Työhyvinvointi toimii:

- Pulssi-kyselyiden keskiarvo **4,2 / 5**
- Epassin käyttöaste **87,5 %**

### 6. Ikärakenne – hiljainen riski:

- Keski-ikä **50,6 vuotta** - eläköityminen kiihtyy lähivuosina

## Pukkilan kunnan henkilöstöstrategia

Kuntastrategiassa huomioidaan kuntalain mukaan henkilöstöpolitiikka. Motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö on määritelty kunnan voimavaraksi kuntastrategiassa. Työntekijät tuottavat kunnan palvelut ja huolehtivat siten myös kuntalaisten hyvinvoinnista, toimien asiakaskokemuksen rajapinnassa tärkeinä käyntikortteina kunnan palvelualltiudelle. Pukkilan kunta on hyvä ja vastuullinen työnantaja, joka pitää huolen työntekijöistään järjestämällä lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi sairaudenhoidon, tyhy-toimintaa ja tarjoamalla **E-passin** työntekijöiden käyttöön. Kunta toteuttaa säännöllisesti työntekijöille laajan työhyvinvointi-, työsuojelu-, ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn. Hyvinvoiva henkilöstö tuottaa säästöjä kunnalle.

Pukkilan kunnan henkilöstöpolitiikkaa on määritelty tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja työsuojelusuunnitelmassa, johon on kirjattu tavoitteita ja niihin liittyviä toimenpiteitä huomioiden mm. henkilöstörakenne, koulutuksen ja urakehityksen mahdollisuudet työssä sekä työolosuhteet johtamisen, esihenkilötyön, työyhteisön ja viestinnän näkökulmista että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Henkilöstöä koskevia asioita käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvassa yhteistyötoimikunnassa, joka huolehtii lakisääteisesti työpaikan yhteistoiminnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta.

### Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö jaksaa työssään paremmin

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointia tukeva johtaminen on tavoitteena työterveysyhteistyössä sekä tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja työsuojelusuunnitelmassa.

Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Lähde: Sosiaali- ja terveysministeriö <https://stm.fi/tyohyvinvointi>)

## TYÖHYVINVOINTI TEHDÄÄN YHDESSÄ.

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Itse kukin meistä voi vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. (Lähde: Sosiaali- ja terveysministeriö <https://stm.fi/tyohyvinvointi>)

Kuva: Hämäläinen, Pekka 2005

Työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa siihen, että

- sairauspoissaolokustannukset, tapaturmakustannukset ja työkyvyttömyyskustannukset pienenevät
- työtyytyväisyys, motivaatio ja työyhteisön ilmapiiri paranevat
- yhteinen osaaminen ja organisaation oppiminen kehittyvät
- innostus työhön ja sitoutuminen organisaatioon lisääntyvät.

Kaikki tämä parantaa kilpailukykyä, kannattavuutta ja tuottavuutta, vaikuttaa myönteisesti asiakastytyväisyyteen, organisaation imagoon ja haluttavuuteen sekä lisää luovuutta ja uusien tuotteiden kehitystä (Dunderfelt, Tony 2012).

## Henkilöstön palkitseminen ja työhyvinvoinnin tukeminen

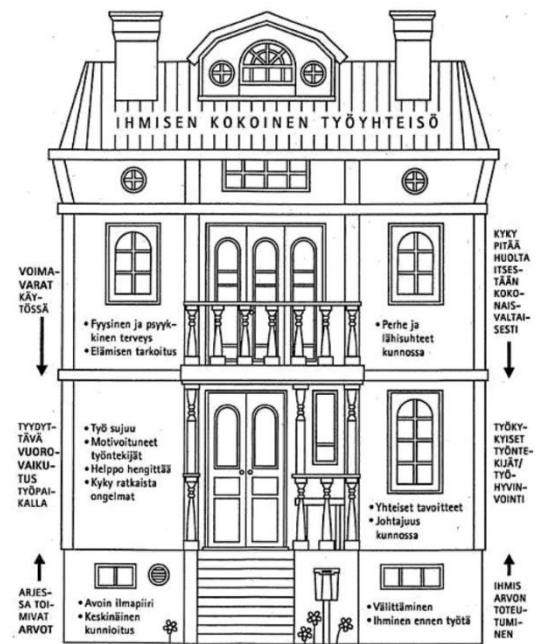
Kunnan henkilöstöllä on käytössään Epassi-järjestelmä, joka mahdollistaa liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluiden käytön (200 €/hlö/v). E-Passia käytettiin yhteensä 8 516 eurolla. Käyttöaste oli 87,5 prosenttia.

Henkilökunnalla on ilmaiset TYHY-liikuntavuorot sekä uinnit Onnissa. Lisäksi käytössä on Onnin ja paloaseman kuntosalit. TYHY-toimikunta järjestää myös risteilyjä, retkiä, pikkujouluja ym. yhteistä tyhy-ohjelmaa.

Pitkään palvelleiden palkitsemisjärjestelmä on ollut käytössä nykyisessä muodossaan vuodesta 2004.

**Henkilöstö sai viisi vapaapäivää 15 palvelusvuodesta alkaen viiden vuoden välein, kertaluonteisesti seuraavalle vuodelle.** Vapaapäivät voi pitää palvelusajan täyttymisen jälkeisenä kalenterivuotena.

Pitkään palvelleiden palkitseminen hlöä/v							
	15 v	20 v	25 v	30 v	35 v	40 v	Yht
31.12.2017	2	1		2			5
31.12.2018		1	1		1		3
31.12.2019		3		1			4
31.12.2020	1	4					5
31.12.2021	1	1	1	1	1	1	6
31.12.2022		3	1				4
31.12.2023	1		1	1	1		4
31.12.2024			3				3
31.12.2025		2	2				4



Pitkään palvellut -etus päättyi 31.12.2025 siten, että vuoden 2025 aikana ansaitut vapaapäivät on pidettävä 31.12.2026 loppuun mennessä.

## Talous ja tilastot

Vuoden 2025 henkilöstömenoihin on budjetoitu 2 843 772 euroa ja toteuma vuodelta 2025 oli 2 897 087 euroa. **Henkilöstökulut pienenevät 71 152 euroa, eli 2,4 % vuodesta 2024 vuoteen 2025.**

<b>Henkilöstökulut 2024–2025</b>			
v. 2025 hierarkia	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Erotus</b>
Konsernipalvelut, tarkastustoimi	924 506	795 492	-129 014
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	394 806	460 630	65 824
Kasvatus- ja opetuspalvelut	1 648 927	1 640 965	-7 962
<b>Yhteensä</b>	<b>2 968 239</b>	<b>2 897 087</b>	<b>-71 152</b>

(luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia johtuen muuttuneesta rakenteesta)

## Kunnan henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan henkilöstön määrä per **31.12.2025**.

<b>Tehtäväalue</b>	<b>Vakituiset</b> Kaikki (joista osa-aikaisia)	<b>Sijaiset</b> Kaikki (joista osa-aikaisia)	<b>Määräaikaiset</b> Kaikki (joista osa-aikaisia)	<b>Työllistetyt</b> Kaikki (joista osa-aikaisia)	<b>Yhteensä</b> Kaikki (joista osa-aikaisia)
Hallinto, tukipalvelut	5 (2)				5 (2)
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	8 (1)		3 (2)		11 (3)
Ateria- ja puhtaanapitopalvelut	7 (1)	1	1		9 (1)
Varhaiskasvatuspalvelut	9 (1)	2	4		15 (1)
Opetuspalvelut	13 (3)	1	5 (3)		19 (6)
Yhdyskuntatekniset palvelut	1 (1)		1		2 (1)
<b>Yhteensä</b>	<b>43 (9)</b>	<b>4</b>	<b>14 (5)</b>		<b>61 (14)</b>

## Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisia palkansajia oli 70,5 % henkilöstöstä. Kaiken kaikkiaan vuonna 2025 aloitti 2 vakinaista henkilöä ja lopetti 3 henkilöä.

## Henkilöstömuutoksia tehtäväalueilla vuonna 2025

### Konsernipalvelut

Viestinnänasiantuntija lopetti tehtävässään 7.8.2025 sekä yksi pitkäaikainen työntekijä jäi vanhuuseläkkeelle loppuvuodesta.

Yhteistyö Myrskylän kunnan kanssa teknisten palveluiden osalta päättyi 31.12.2025. Oman toiminnan käynnistämiseen palkattiin elinympäristöjohtaja 1.11.-31.12.2025 määräaikaisena ja 1.1.2026 alkaen vakituksena. Vakituinen kiinteistötyöntekijä aloitti 8.12.2025 ja lisää henkilöstöä palkattiin 1.1.2026

## Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut

Työllisyys- ja kotoutumiskoordinaattori aloitti 7.1.2025.

<b>Henkilötyövuodet</b>		
	Kaikki palvelussuhteet sis. palkattomat keskeytykset	Kaikki palvelussuhteet, palkalliset työsuhteet
31.12.2017	64,8	58,8
31.12.2018	67,4	62,1
31.12.2019	72,9	65,2
31.12.2020	67,7	60,3
31.12.2021	63,4	60,2
31.12.2022	64,0	60,4
31.12.2023	71,4	66,9
31.12.2024	64,6	61,0
31.12.2025	60,1	56,7

**Henkilötyövuodella (HTV) tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja muutettuna täyttä työaikaan tekevän henkilön työpanokseksi.** Siihen sisältyy vuosiloma, mutta ei palkattomia poissaoloja.

<b>Palvelussuhteiden määrän kehitys</b>					
Ajankohta	Vakituiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
31.12.2017	49	7	8		64
31.12.2018	50	7	13	1	71
31.12.2019	51	11	11	2	75
31.12.2020	48	5	12	3	68
31.12.2021	48	2	14	2	66
31.12.2022	46	6	18	3	73
31.12.2023	48	3	15	0	66
31.12.2024	46	3	16	2	67
31.12.2025	43	4	14		61

Vuoden 2025 lopussa palvelussuhteessa olevia **määräaikaisia ja sijaistyöntekijöitä oli 18 henkilöä** seuraavin perustein:

- perhevapaat 2
- täyttämättömät virat/toimet 5
- määräaikainen työvoiman tarve 11

<b>Palvelussuhteiden määrän kehitys tehtäväalueittain</b>								
	Hallinto, tuki- palvelut	Elinvoima- ja kehittämispalvelut	Ateria- ja puhtaanapito- palvelut	Hyvinvointi- ja vapaa-aika- palvelut	Varhaiskasvatus- palvelut	Opetus- palvelut	Yhdyskunta tekniset palvelut	Yht.
31.12.2019	5	2	14	8	21	25		75
31.12.2020	5	2	12	9	17	23		68
31.12.2021	5	2	12	9	14	24		66
31.12.2022	8	3	11	11	15	25		73
31.12.2023	7	2	11	10	15	21		66
31.12.2024	8	2	9	10	15	23		67
31.12.2025	5		9	11	15	19	2	61

**Huomio:** talousarviorakenne on muuttunut vuosien 2019–2025 välillä, luvut eivät ole (sekä kustannuspaikat) aivan vertailukelpoisia. Taulukossa on palvelusuhteessa olevan henkilöstön lukumäärä. Osalla saattaa olla vain 25 % osa-aikainen sopimus – **kyseessä ei siis ole henkilötövuodet.** Luvuissa on mukana työllistetyt ja sijaiset).

<b>Miehet ja naiset tehtäväalueittain</b>							
	Hallinto, tukipalvelut	Ateria- ja puhtaana-pitopalvelut	Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	Varhaiskasvatus-palvelut	Opetus-palvelut	Yhdyskunta-tekniset palvelut	<b>Yht.</b>
Naiset	5	9	10	14	17	1	<b>56</b>
Miehet				1	2	1	<b>5</b>
<b>Yht.</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>61</b>

## Henkilöstön ikärakenne ja muutos edellisiin vuosiin

<b>Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma</b>		
Ikä	Naiset	Miehet
-29		
30-39	7	1
40-49	9	
50-59	16	2
60-64	8	
65-		
<b>Yhteensä</b>	<b>40</b>	<b>3</b>
<b>Henkilöstön keski-ikä</b>		
	Vakinainen henkilöstö	Koko henkilöstö
31.12.2018	47 v 6 kk	46 v 3 kk
31.12.2019	47 v 10 kk	46 v 6 kk
31.12.2020	48 v 5 kk	46 v 10 kk
31.12.2021	48 v	47 v 2 kk
31.12.2022	49 v	47 v
31.12.2023	49 v 8 kk	48 v 2 kk
31.12.2024	50 v 4 kk	48 v 1 kk
31.12.2025	50 v 6 kk	47 v 3 kk

## Eläköityminen

<b>Eläkepää tökset</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
	1	2	2	3	1		1

<b>Arvio eläkkeelle jäävistä</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>	<b>2031</b>	<b>2032</b>
Hallinto, tukipalvelut		1		1			
Ateria- ja puhtaanapitopalvelut					1		3
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut							
Varhaiskasvatuspalvelut		1			1	1	
Opetuspalvelut		1		1	1	2	1

## Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2025

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
työntekijämäärä*	66	53	56	78	61	53	45
poissaolojaksot	182	141	172	285	174	156	136
sairauspäivät	1 060	977	1 036	1833	969	1129	638
sairauspäivät/jakso	5,8	6,9	6,0	6,4	5,6	7,2	4,7
<b>sairauspäivät/htv</b>	<b>14,5</b>	<b>16,4</b>	<b>16,3</b>	<b>30,3</b>	<b>14,5</b>	<b>18,5</b>	<b>11,25</b>
kustannukset €/v	112 893	106 788	117 211	227 061	75 273	43 367	50447

\* Työntekijämäärä tarkoittaa tässä kohtaa sairauspoissaoloja eri henkilöillä vuoden aikana (työntekijämäärä vaihtelee kalenterivuoden aikana, sijaiset huomioiden)

Sairauspoissaolot vähenivät lähes puolella verrattuna edellisvuoteen (2024). Kustannukset eivät kuitenkaan alentuneet, koska suurin osa sairaslomista oli lyhyitä poissaoloja, jotka eivät oikeuta Kelan sairauspäivärahaan. Kela maksaa sairauspäivärahaa työnantajalle yli 10 arkipäivän sairaslomista. Vuonna 2024 sairaslomat painottuivat pitkiin sairaslomiin, joista saatiin Kelan sairaspäivärahoja ja osaan sairaslomista maksettiin 2/3-palkkaa. Sairauspoissaolojen määrää on vähentänyt osaltaan myös korvaavan työnmallin käyttö.

Työtapaturmista johtuvat poissaolot eivät sisälly sairauspoissaoloihin. Vakuutusyhtiö korvaa työtapaturmista palkkakustannukset kunnalle.

### Sairauspoissaolopäivät jakautuivat vuosina 2024–2025 tehtäväalueittain seuraavasti:

	Sairauspäivät 2024	Sairauspäivät/htv 2024	Sairauspäivät 2025	Sairauspäivät/htv 2025
Hallinto ja tukipalvelut	18	2,86	225	45
Elinvoima- ja kehittämispalvelut	68	24,4		
Ateria- ja puhtaanapitopalvelut	189	23,62	119	13,2
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	50	5,54	43	4,3
Varhaiskasvatuspalvelut	376	24,84	100	9,3
Opetuspalvelut	428	21,6	151	6,7
Yhdyskuntatekniset palvelut				
<b>Yhteensä</b>	1129	18,5	638	11,25

	<b>Yli kk:n mittaisia yhtenäisiä sairaslomia</b>
2020	6
2021	6
2022	5
2023	4
2024	7
2025	2

## Työtapaturmat

Työtapaturma on äkillinen, odottamaton, ulkoisten tekijöiden aiheuttama ja työntekijän loukkaantumiseen johtava tapahtuma työssä. Työtapaturmana pidetään tapaturmaa, joka on sattunut omaan työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla kotoa työhön ja päinvastoin tai työnantajan määräämän työ- tai asiointimatkan aikana.

Tapaturmat, koko henkilöstö								
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Tapaturmia	3	7	1	4	3	3	4	7
Sairauspäiviä	57	57	1	0	74	6	17	17
Sairauspäiviä/tapaus	19	8	1	0	24,7	2	4,3	2,4

## Muut vapaat

**Perhevapaita** käytettiin vuoden 2025 aikana **796** päivää. Perhevapaisiin on laskettu mukaan raskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa. **Lapsen sairaudesta johtuvat vanhempien poissaolot olivat 26 päivää.** Yksityisasioiden takia **palkattomia vapaita oli yhteensä 113** kalenteripäivää.

## Työterveyshuolto

Mehiläinen Oy tuotti työterveyspalvelut Pukkilan kunnalle vuonna 2025. Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi kunta ostaa työntekijöilleen myös työterveyspainotteisen sairaanhoidon tietyin rajoituksin. Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on työkykyiset työntekijät sekä hyvinvoiva työyhteisö.

Korvaavan työn malli otettiin käyttöön vuonna 2023. Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee tekemään omaa työtään kevennettynä tai muuta kunnassa tehtävää työtä.

Vuoden 2025 aikana työterveyshuollon palveluihin on käytetty **45 265 €** euroa, josta osa tullaan saamaan vuonna 2026 takaisin KELA:lta. Tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärä on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

## Varhaisen tuen -malli Pukkilan kunnassa

Varhaisen tuen -malli on työntekijän ja työterveyshuollon ja muiden asiantuntijoiden yhteistoimintamalli, jolla selkeytetään toimintatapoja siten, että työkykyä uhkaavat ongelmat havaitaan mahdollisimman varhain ja tilanteeseen löydetään oikeat ratkaisut työhön paluun tukemiseksi. Se on ensisijaisesti esimiehen työväline, joka helpottaa vaikeiden työkykyä uhkaavien asioiden puheeksi ottamista.

Tavoitteena on myös pyrkimys sairauslomien tarpeettomien pitkittymisten ehkäisyyn sekä tarvittaessa ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden käynnistämiseen. Toimintamallissa on sovittu

hälytysrajat, jolloin työkykyä uhkaavasta asiasta tullaan keskustelemaan. Hälytysrajoina tässä toimintamallissa ovat sairauslomat.

## Työsuojelu

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantaja vastaa vaarojen arvioinnista ja työn jatkuvasta tarkkailusta sekä tarvittavista kehittämistoimista. Työsuojelutoiminnan perustana on työpaikan työsuojeluorganisaatio ja turvallisuuskulttuuri, joka ilmentää johdon näkemyksiä turvallisuustyön merkityksestä. Sen toteutuminen käytännön työssä edellyttää koko henkilöstön sitoutumista.

Työnantajan edustajana vuonna 2025 toimi työsuojelupäällikkö ja henkilöstöä edustivat kaksi valittua työsuojeluvaltuutettua.

### Työsuojelun merkittävimmät tapahtumat

Työsuojelupäällikön tehtäviä hoiti 1.1.2025 alkaen Pirjo Leikkola.

Alkuvuodesta otettiin käyttöön KEVA:n kehittämä Pulssi-kysely henkilöstölle. Se on lyhyt kysely, missä kysytään sen hetkistä tilannetta työhön ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Kysely lähetetään henkilöstölle sähköpostilla neljännesvuosittain. **Vuoden keskiarvona neljässä Pulssi-kyselyissä on saatu erinomaisen hyvä tulos: 4,2 / 5.** Vastajamäärät ovat vaihdelleet 40–55 % välillä.

Yhteistyötoimikunta toimii työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä ja kokoontui kaksi kertaa vuonna 2025. Toimikunnassa käsiteltiin mm. Pulssikyselyn tulokset ja uuden tasopalkkauksen käyttöönottoa.

Toimikunnan toimikausi on neljä vuotta. Nykyinen toimikausi päättyi 31.12.2025. Yhteistyötoimikuntaan työnantajan edustajiksi on nimetty virkansa puolesta kunnanjohtaja, hyvinvointijohtaja sekä työsuojelupäällikkö. Lisäksi läsnäolo-oikeus on kunnanhallituksen puheenjohtajalla ja varapuheenjohtajalla. Henkilökuntaa edustaa ammattiliittojen nimeämät henkilöt (3) ja työsuojeluvaltuutetut.

## Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sopimukseen ja sääntöihin perustuvaa työn tekemistä muualla kuin työnantajan tiloissa. Työskentely voi tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa ja olla kestoltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihtelevaa. Etätyön tekeminen on aina harkinnanvaraista ja työntekijällä ei ole siihen subjektiivista oikeutta.

Kaikki työ ei sovi tehtäväksi etätyönä. Perinteistä työpaikalla tehtävää työtä voi kuitenkin joustavasti yhdistellä etätyöhön kuten esimerkiksi viikoittainen etätyöpäivä kotona, projektityö tai työvaihe, hallinnolliset tehtävät sekä matka-ajan hyödyntäminen. Kunnanhallitus hyväksyi etätyöohjeen 4.5.2020 § 46. Sen mukaan etätyötä voi tehdä 8 päivää kuukaudessa. Etätyö perustuu aina työnantajan ja työntekijän väliseen etätyösopimukseen.