



## SIIKAJOEN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

Työyhteisötoimikunta 12.3.2025

Kunnanhallitus 31.3.2025

Valtuusto xx.5.2025

## Sisällysluettelo

YLEISTÄ.....	1
1 PÄÄVASTUUALUEET .....	2
1.1 Kunnanhallitus .....	2
Yhteistoiminta.....	2
1.2 Sivistyslautakunta.....	3
1.3 Tekninen lautakunta .....	4
2 TILASTO-OSA .....	6
2.1 Henkilöstön määrä.....	6
2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	7
2.3 Henkilöstön vaihtuvuus.....	8
2.4 Työaika ja työpanos.....	8
2.4.1 Työaikamuodot ja noudatettavat sopimukset .....	8
2.4.2 Sairauspoissaolot .....	9
2.4.3 Muut poissaolot .....	11
2.5 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen .....	12
2.5.1 Työterveyshuolto .....	12
2.5.2 Kuntoutus ja työkokeilu .....	13
2.5.3 Koulutus .....	13
2.5.4 Työpaikkaruokailu .....	14
2.5.5 Muut edut ja palkitseminen .....	14
2.5.6 Vuorotteluvapaa .....	14
2.5.7 Savuttomuus ja päihteettömyys .....	14
2.5.8 Työskentelyolosuhteet.....	15
2.5.9 Etätyö.....	15
3 SOPIMUSMUUTOKSET JA TYÖELÄKKEET .....	16
3.1 Virka- ja työehtosopimusten sopimusmuutokset .....	16
3.2 Julkisen alan työeläkkeet.....	16
Työkyvyttömyyseläkemaksuihin vaikuttaminen.....	17
4 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....	19

## YLEISTÄ

Siikajoen kunta on henkilöstönsä näköinen. Henkilöstö on keskeinen tekijä siinä, miten palvelut Siikajoen kunnassa saadaan järjestettyä. Tämän vuoksi onkin syytä huomioida, että henkilöstövoimavarat vastaavat niitä tarpeita, joita kunnan palvelujen järjestämiseen liittyy. Laadukkaan lopputuloksen saamiseksi on lisäksi tärkeää, että henkilöstö kunnassa voi hyvin. Kun työolosuhteet ovat kunnossa, ovat edellytykset työn tekemisellekin paremmat.

Tätä kaikkea tarkastellaan henkilöstökertomuksessa, jonka tarkoituksena on kuvata vuoden aikana tehtyä toimintaa henkilöstön näkökulmasta. Henkilöstökertomuksessa kuvataan keskeiset henkilöstöön liittyvät tunnusluvut vuodelta 2024. Henkilöstökertomuksen avulla voidaan tukea strategista henkilöstöjohtamista ja henkilöstötiedon käyttöä päätöksenteossa. Henkilöstökertomus onkin tarkoitettu työyhteisön, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstökertomuksen tieto on myös tärkeässä osassa suhteessa kunnan strategiaan, koska henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä.

Siikajoen kunnan strategiassa viitataan henkilöstöön erityisesti uudistumiskykyisen kuntaorganisaation kohdassa. Strategian mukaisesti onnistumiseen toiminnassa voidaan päästä ammattitaitoisen henkilöstön avulla. Työntekijöitä arvostetaan, oikeasuhtaisten resurssien avulla varmistetaan työhyvinvointi ja yhteistyötä, hyvää ilmapiiriä ja avointa keskustelukulttuuria vaalitaan kaikilla tasoilla. Tällainen toiminnan onnistuminen vaatii myös suunnitelmallisuutta, jota voidaan toteuttaa henkilöstökertomuksen tiedon avulla.

Vuosi 2024 oli työntäyteinen vuosi, jossa painottui talouden sopeuttamisen suunnittelu. Juuri tällaisissa hetkissä korostuu henkilöstön tärkeys ja hyvinvointi. Vuosi ei ollut helpoimmasta päästä, joten erityiskiitos kaikille työpanoksesta juuri viime vuonna. Kiitos kun olet osa kuntamme työyhteisöä ja teet arvokasta työtä!

Tiina Hovi  
Kunnanjohtaja

# 1 PÄÄVASTUUALUEET

Siikajoen kunnan hallinto jakaantuu kolmeen päävastuualueeseen, joita ovat kunnanhallitus, sivistyslautakunta ja tekninen lautakunta. Lisäksi ovat keskusvaalilautakunta ja tarkastuslautakunta.

## 1.1 Kunnanhallitus

Kunnanhallituksen päävastuualueelle kuuluvat valtuusto, hallitus, muu yleishallinto, oikeudenhoito ja turvallisuus, talous- palkka- ja henkilöstöhallinto, toimisto- ja monistuspalvelut, ICT-palvelut, muut palvelut, markkinointi, elinkeinojen kehittäminen, projektitoiminta, seutukunta, työllistäminen ja ympäristöterveydenhuolto. Lisäksi päävastuualueelle kuuluu ulkopuolelta hankittavia palveluita.

Työterveyshuollon palvelut toteutetaan Terveystalo Oy:n kanssa.

Siikajoen kunnassa on käytössä lakisääteinen sisäinen whistleblowingilmoituskanava, jonka kautta kunnan työntekijät voivat tehdä nimettömästi ilmoituksen esimerkiksi mahdollisista väärinkäytöksistä.

Siikajoen kunnassa tehtävän vaativuuden arviointiin liittyvät asiat käsittelee tarvittaessa TVA-työryhmä. TVA-työryhmän pysyviä jäseniä ovat kunnanjohtaja, hallintojohtaja sekä KT-yhteyshenkilö ja vaihtuvia jäseniä käsiteltävän asian mukaan kyseisen ammattijärjestön edustaja, toimialajohtaja sekä tulosaluejohtaja tai muu lähiesimies.

Kunnanhallitus hyväksyi elokuussa 2024 Siikajoen kunnan tekoälypolitiikan. Poliitiikka koskee kaikkia kunnan työntekijöitä ja sisältää periaatteita, joita on syytä noudattaa tekoälyn käytössä. Syyskuussa kunnanhallitus päätti lopettaa kehityspäällikön työn ostosopimuksen; kehityspäällikön työn ostaminen Ruukin Yrityspuistolta päättyi 31.10.2024. Syyskuussa kunnanhallitus myös käynnisti kunnanjohtajan rekrytointinprosessin silloisen kunnanjohtaja Pertti Severinkankaan irtisanoutumisen myötä. Kunnanjohtajan avointa virkaa hoiti hallintojohtaja Tiina Hovi oman työnsä ohessa 4.11.2024 alkaen. Valtuusto valitsi marraskuun kokouksessa uudeksi kunnanjohtajaksi Tiina Hovin ja näin ollen käynnistettiin uuden hallintojohtajan rekrytointi.

## Yhteistoiminta

Siikajoen kunnassa on nimetty työyhteisötoimikunta. Työyhteisötoimikunta toimii työnantajan ja henkilöstön välisenä lain tarkoittamana yhteistyöelimenä sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen tarkoittamana yhteistoimintaelimenä. Työyhteisötoimikunnan tehtävänä on työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan avulla kehittää lain säännösten mukaisesti suunnitelmallisesti työympäristöä, työyhteisöjen henkistä hyvinvointia sekä työn turvallisuutta ja parantaa työelämän laatua osana kunnan palvelutoimintaa, sen henkilöstöpolitiikkaa ja johtamiskäytäntöä. Tehtäviin kuuluu myös tasa-arvolain tavoitteiden edistäminen ja seuranta.

Toimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö, hallintojohtaja, kunnanjohtaja, henkilöstöasiantuntija sekä kaksi kunnanhallituksen valitsemaa luottamushenkilöä. Työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmies JUKOsta ja JHLstä sekä ammattijärjestöjen JYTYn, SUPERin ja TEHYn edustajat. Työterveyshuollon edustajana on työterveyshoitaja. Vuonna 2024 työyhteisötoimikunta kokoontui kolme kertaa. Työsuojelupäällikkönä toimi kunnanjohtaja Pertti Severinkangas 3.11.2024 saakka ja hallintojohtaja/vt. kunnanjohtaja Tiina Hovi 4.11.2024 alkaen sekä työsuojeluvaltuutettuina Anne Heilala ja Jyrki Raatikainen. Kunnanhallituksen edustajina työyhteisötoimikunnassa vuonna 2024 olivat Kauko Lehto ja Hanna Niskanen.

Työyhteisötoimikunta käsittelee työsuojelun toimintaohjelman mukaisia asioita. Vuonna 2024 käsiteltäviä asioita olivat muun muassa työssä tapahtuneet vaaratilanteet, Siikajoen kunnan henkilöstökertomus, työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Samoin asialistalla oli Siikajoen kunnan työsuojelun toimintaohjeiden päivittäminen, jonka osalta työ pyritään saattamaan loppuun vuonna 2025. Vuonna 2024 tehtiin 22 vaaratilanneilmoitusta. Työyhteisötoimikunta käsitteli joulukuun kokouksessa vuodelle 2025 tulevia muutoksia, jotka koskevat työterveyshuollon sopimusta sekä sairauspoissaolojen ilmoitusta. Lisäksi vuoden aikana käytiin yhteistoimintaneuvotteluja kunnan talouden tasapainottamiseksi.

Osana talouden tasapainottamisen työtä kunnanhallitus käynnisti 8.4.2024 yhteistoimintamenettelyn ja -neuvottelut. Yhteistoimintamenettely kosketti koko kunnan henkilöstöä, pois lukien talous- ja palkkaosastot sekä ICT. Yhteistoimintaneuvottelut käytiin Siikajoen kunnassa lain (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella) mukaisena yhteistoimintaelimenä toimivan työyhteisötoimikunnan kokoonpanolla, täydennettynä kunnanhallituksen päätöksen mukaisella työnantajan edustajien joukolla (tekninen johtaja, sivistysjohtaja ja asiantuntijaedustaja KPMG). Kunnanjohtajana toiminut Pertti Severinkangas ei esteellisenä osallistunut neuvotteluihin. Kuuden viikon neuvotteluajan aikana kokoonnuttiin neljä kertaa. Neuvotteluissa käsiteltiin suunniteltujen muutosten perusteita, suunniteltujen muutosten vaikutuksia, suunniteltujen muutosten vaihtoehtoja ja muita säästämahdollisuuksia sekä työnantajan esitystä työllistymistä edistävänä toimintasuunnitelmaksi. Henkilöstön edustajilla on ollut mahdollisuus esittää vaihtoehtoisia toimenpiteitä talouden tasapainottamiseksi ja henkilöstövähennysten välttämiseksi. Yhteistoimintaneuvottelut päättyivät 29.5.2024, jolloin yhteistoimintaneuvottelun osapuolet totesivat yksimielisesti, että neuvottelut on käyty yhteistoimintalain mukaisesti ja neuvottelut todetaan päättyneeksi. Neuvottelujen tulos oli yksimielinen.

Talouden sopeuttamiseen liittyvät päätökset olivat valtuuston käsiteltävinä 18.6.2024. Päätöksillä mm. linjattiin kouluverkosta, asetettiin supistamistavoitteita kirjastoille, lähiliikuntapaikoille, nostettiin maksuja ja taksoja ja otettiin käyttöön hulevesimaksu. Kiinteään palveluverkkoon ei tehty muutoksia. Henkilöstöön liittyen päätettiin seuraavia asioita; yleinen henkilöstösäästötavoite 220 000 euroa/vuosi, omasta aurauksesta luopuminen, kunnan kiinteistöpäällikön työpanosta voidaan myydä Ruukin Yrityspuistolle, henkilökunnan koulutuksista säästetään 14 000 euroa ja työterveyspalvelujen laajuus supistetaan siten, että saadaan 10 000 euron säästö.

## 1.2 Sivistyslautakunta

Sivistyslautakunnan vastuualueeseen kuuluvat perusopetuksen, varhaiskasvatuksen ja vapaa-ajan palvelut. Vapaa-ajan palvelut sisältävät kirjasto-, kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopalvelut sekä vapaan sivistystyön palvelut (Siikajoki-opisto). Lisäksi nuorisopalveluiden yhteydessä toimii nuorten työpajatoiminta ja etsivä nuorisotyö. Hyvinvoinnin edistäminen kuuluu poikkihallinnollisesti kaikille, vaikka kunnan organisaatiossa se on liitetty sivistyslautakunnan alaisuuteen. Hyvinvointityötä ohjaa Hyte-ryhmä ja hyvinvointityötä koordinoi hyvinvointi- ja hankekoordinaattori sivistysjohtajan alaisuudessa.

Sivistystoimen henkilöstömäärä on vähentynyt vuoden 2024 aikana 15 henkilöllä, ollen vuoden lopussa 195 henkilöä. Eläköityvien tai irtisanoutuneiden tilalle ei ole aina palkattu uutta työntekijää. Tuleviin mahdollisten koulujen vähenemiseen on valmistauduttu palkkaamalla määräaikaista opettajia eläköityvien tai irtisanoutuneiden tilalle. Määräaikaista ohjaajia on vähennetty, eikä heitä enää ollut työsuhteessa vuoden 2024 lopussa.

Varhaiskasvatusta järjestetään neljässä päiväkodissa, yhteensä 10 päiväkotiryhmässä, ja kolmessa perhepäivähoitokodissa.

Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä on lähes edellisen vuoden tasolla. Varhaiskasvatuslain mukaisen kolmitasoisien tuen ja moniammatillisen työskentelyn järjestämiseksi on vakiintunut Tuen tiimin toiminta (varhaiskasvatuksen erityisopettaja ja varhaiskasvatuksen opettaja). Liikuntakasvatuksen tukena päiväkodeissa toimivat ryhmäkohtaiset liikuntavastaavat ja koko varhaiskasvatuksessa liikuntakoordinaattori omien tehtäviensä ohella.

Varhaiskasvatuslain mukaisiin henkilöstön kelpoisuusmuutoksiin valmistaudutaan tulevina vuosina rekrytoitaessa henkilöstöä eläköitymistien yhteydessä. Vakinaisesta henkilöstöstä kaksi opiskelee työn ohessa varhaiskasvatuksen opettajaksi (KK) ja määräaikaisesta henkilöstöstä neljä oppisopimuksella varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi. Päiväkotiapulaisten tehtävät ovat olleet suurelta osin työllistämistukitoimin täytettyjä. Palkkatukiudistuksen vuoksi kyseiset tehtävät varaudutaan vakinaistamaan.

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen päiväkodeissa on otettu käyttöön Kevan Pulssi-palvelu. Henkilöstöä osallistuu myös varhaiskasvatuksen työhyvinvointijohtamisen koulutukseen (Työterveyslaitoksen Peppi-hanke v. 2024–2027).

Esi- ja perusopetusta annettiin viidellä koululla ja tarjolla oli myös aamu- ja/tai iltapäivätoimintaa kaikilla kouluilla Luohuan koulua lukuun ottamatta. Kerhotoimintaa oli kaikilla kouluilla. Lisäksi kunnassa toimii lukio. Osa opettajista on peruskoulun ja lukion yhteisiä opettajia.

Nuoriso- ja liikuntapalveluja on kuntalaisille tarjolla toimivien koulujen yhteydessä. Siikajoen usealla kylällä on myös toimiva ulkoliikuntapaikkaverkosto. Ruukissa toimi nuorisotalo Ruori, joka muutti Yrityspuistoon kesäkuun alussa 2024. Nuorisotalon nimeksi muutettiin Walo, jonne on keskitetty osa nuorten toiminnasta sekä tukitoimista (etsivä nuorisotyö ja nuorten työpajatoiminta). Liikunta- ja nuorisotoimessa työskenteli neljä henkilöä ja Ruukin koulun kanssa yhteinen nuoriso/koulunkäynnin ohjaaja, jonka määräaikainen työsuhde päättyi kesäkuun alussa. Uutena nuorisotyömuotona syyskuussa aloitti moottoripaja-toiminta Ruukin yrityspuistossa. Toiminnassa on mukana sekä nuorisotyön työntekijä sekä myös vapaaehtoistyöntekijöitä. Koulunuorisotyötä tehtiin säännöllisesti kahdella yhtenäiskoululla. Kiertävää koulunuorisotyötä tehtiin vuoroviikoin muilla alakouluilla. Syksystä 2024 alkaen perusnuoriso- ja koulunuorisotyössä nuoriso-ohjaajan apuna oli nuorisotyön harjoittelijaopiskelija.

Kirjastopalveluja on tarjolla Ruukissa sijaitsevan pääkirjaston lisäksi neljässä lähikirjastossa. Pääkirjastossa on liikuntavälinelainaamo ja Kelan asiointipiste. Kolmessa kirjastotoimipisteessä on käytössä omatoimikirjasto.

Siikajoki-opisto toimii aktiivisesti ympäri Siikajokea. Siikajokiopistolla oli 32 tuntiohjaajaa. Yksityisiä vuokratiloja vähennettiin edelleen, ja niistä toimintaa siirrettiin Pohteelta vapautuneeseen kunnan omistuksessa olevaan entisen Paavolan kansakoulun tiloihin Paavolaan.

### 1.3 Tekninen lautakunta

Teknisen toimen viranomaistyö tehtiin osin omalla työvoimalla, osin ostopalveluna Raahen kaupungin ympäristö- ja rakennusvalvonnan yksiköltä. Kiinteistöjen hoito tehtiin omalla työvoimalla. Kiinteistöpäällikön tehtävät ostettiin osan vuotta ulkoisena palveluna. Infran hoito ja kiinteistöjen pienet korjaustyöt ostettiin teknisen toimen kilpailuttamilta puitesopimuskumppaneilta.

Tekninen lautakunta on mukana konserniyhteistyössä: käyttö- ja päivystyspalvelua myydään omakustannushintaan Ruukin Yrityspuisto Oy:lle Paavolan, Ruukin ja Siikajoen kylän kaukolämpölaitoksille.

Teknisen puolen ympäristötöissä työllisyysvaroilla palkattujen työllistäminen jatkui läpi vuoden edellisen vuoden tapaan koko kunnan alueella olevana toimintana. Työllisyystoimintaa hallinnoi kunnanhallituksen alainen työllisyystoimikunta.

Teknisen toimen puisto- ja vapaa-ajan alueiden kunnossapito oli palkkatuella työllistettyjen työpanoksesta riippuvainen.

## 2 TILASTO-OSA

Tilastotietoja on kerätty pääosin Prima-palkanlaskentajärjestelmästä. Tilastoissa on käytetty hyväksi myös If Vahinkovakuutus Oyj:n työtaturmatilastoja, Terveystalon työterveyshuollon raportteja sekä Kevan eläkevakuutustietoja.

### 2.1 Henkilöstön määrä

Siikajoen kuntaan oli vuoden 2024 lopussa palvelussuhde voimassa yhteensä 222 henkilöllä. Vuonna 2023 vastaava luku oli 242.

Hallintokunta	vakinaiset		sijaiset		määräaikaiset		työllistetyt		yhteensä	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hallinto	12	11	0	0	3	2	1	0	16	13
Sivistystoimi	147	141	13	13	46	38	4	3	210	195
Tekninen toimi	12	11	0	0	0	1	4	2	16	14
<b>Yhteensä</b>	<b>171</b>	<b>163</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>49</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>242</b>	<b>222</b>

Palkkaa saava henkilöstö 31.12.2024 jakaantui kertomusvuonna hallintokunnittain seuraavasti:

Hallintokunta	vakinaiset		sijaiset		määräaikaiset		työllistetyt		yhteensä	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hallinto	12	11	0	0	3	2	1	0	16	13
Sivistystoimi	140	132	13	13	26	21	4	3	183	169
Tekninen toimi	12	10	0	0	0	1	4	2	16	13
<b>Yhteensä</b>	<b>164</b>	<b>153</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>215</b>	<b>195</b>

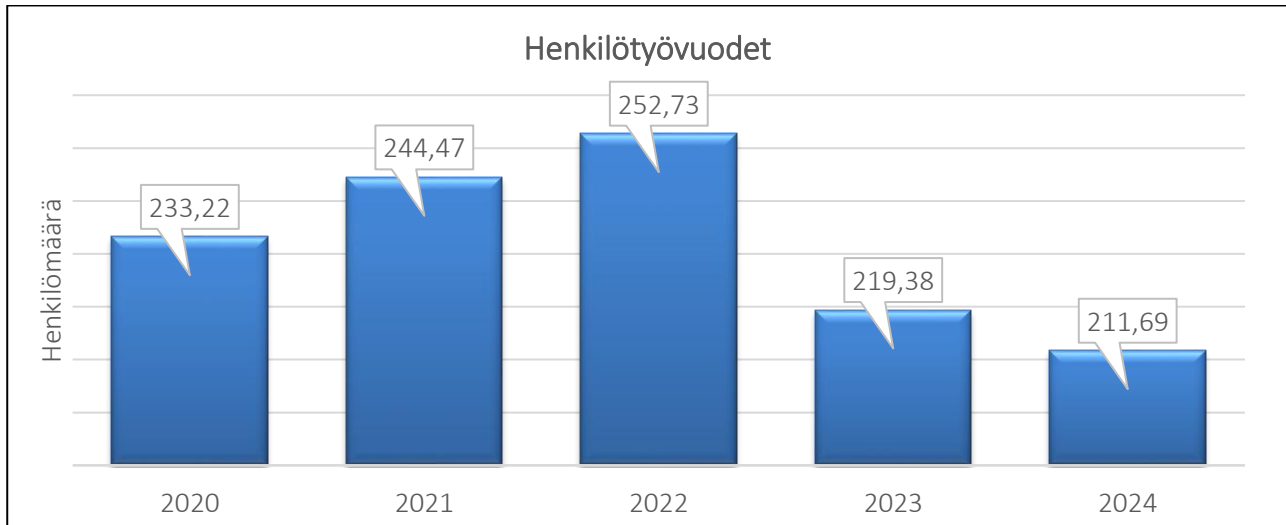
Vuonna 2024 palkkaa tai palkkiota on maksettu 409 eri henkilölle (edellisvuonna 415 henkilölle). Heillä oli palvelujaksoja yhteensä 1583 (edellisvuonna 1617).

Palkkaa tai palkkioita on maksettu mm.	henkilöitä	palvelujaksoja
- Siikajoki-opiston määräaikainen henkilökunta	33	75
- koululaisten kesätyöt	25	25
- kouluttajat, esiintyjät, muusikot, muut toimeksiannot	21	33

Luottamustehtävistä kokous- ja toimituspalkkioita, vuosipalkkioita sekä ansionmenetykskorvauksia ja luottamustoimien matkakustannusten korvauksia on maksettu 103 eri henkilölle. Aktiivisia toimielimiä on kunnassa ollut 23.



Alla Tilastokeskukselle kuntien toimipaikkatiedusteluun ilmoitettujen laskennallisten henkilötyövuosien kehitys vuosina 2020–2024.



## 2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 82,8 prosenttia ja miesten 17,2 prosenttia. Henkilöstöstä 50,9 prosenttia oli 50 vuotta täyttäneitä. Alle 30-vuotiaita oli 3,7 prosenttia. Vuoden 2024 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä 60 vuotta täyttäneitä oli liki viidennes.

Kevan tilastojen mukaan kaikkien Siikajoen kunnan palveluksessa 31.12.2024 olleiden keski-ikä oli 42,8 vuotta (edellisvuonna 43,2 vuotta). Kevan laskennassa mukana ovat kaikki 17–68 -vuotiaat työ- ja virkasuhteiset henkilöt, joille on maksettu vuoden aikana palkkaa.

Ikätaulukko, palvelussuhteessa olevat vakinaiset 31.12.2024						
	Henkilöitä yhteensä	alle 30 v.	30 – 39 v.	40 – 49 v.	50 – 59 v.	60 v. ja sitä vanh.
Yleishallinto	11	0	1	4	2	4
Sivistystoimi	141	6	24	40	47	24
Tekninen toimi	11	0	0	5	2	4
<b>Yhteensä</b>	<b>163</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>32</b>
Prosenttiosuus	100,0 %	3,7 %	15,3 %	30,1 %	31,3 %	19,6 %
miehiä (17,2 %)	28					
naisia (82,8 %)	135					

## 2.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2024 kuntaan toistaiseksi voimassa ollut palvelussuhde päättyi kahdeksalla henkilöllä. Heistä kaksi siirtyi eläkkeelle. Palvelussuhteista kuusi päättyi työntekijän omasta pyynnöstä. Vuoden aikana virka- tai työvapaalla muun työnantajan palveluksessa hoidettavaa tehtävää varten oli kahdeksan henkilöä.

Kevan ennusteiden mukaan eläköityminen tulee jatkumaan Siikajoen kunnassa seuraavan viiden vuoden aikana niin, että vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyy vuosittain 6–13 henkilöä. Vuonna 2025 ennusteiden mukaan eläkkeelle siirtyy eniten henkilöstöä, 13 henkilöä. Vuonna 2029 eläköityvien määrän ennustetaan olevan 6 henkilöä. Määrällisesti eniten eläkkeelle siirtyy opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstöä.

Henkilöstö kuuluu joustavan eläkeiän piiriin. Henkilölle on vahvistettu syntymävuoden perusteella sekä alin että ylin vanhuuseläkeikä. Eläköitymisen ennustamista vaikeuttaa se, että henkilö itse voi valita joustavasti eläkkeelle siirtymisen ajankohdan. Vuonna 2024 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä on voinut täytyä vuonna 1960 syntyneillä (64 vuotta ja 6 kuukautta).

Kevan tilastojen mukaan vuonna 2024 Siikajoen kunnasta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keskieläkeikä oli 64,4 vuotta. Eläketurvakeskuksen mukaan suomalaisten eläkkeellesiirtymisiän odote oli 62,8 vuotta vuonna 2023. Tämä ylitti vuonna 2009 asetetun eläkkeelle siirtymisiän minimitarvoitteen, joka on 62,4 vuotta.

Siikajoen kunnan vakinaisen henkilöstön yhtäjaksoiset palvelussuhteiden pituudet vaihtelevat muutamasta kuukaudesta yli 40 vuoteen.

Yhtäjaksoisen palvelussuhteen kesto 31.12.2024	%
vähintään 30 vuotta	8,0
20–29 vuotta	23,3
10–19 vuotta	26,4
alle 10 vuotta	42,3

## 2.4 Työaika ja työpanos

Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikainen palvelussuhde oli 150 henkilöllä (92,0 %). Heistä 8 teki osa-aikatyötä omasta pyynnöstä. Osa-aikatyötä joko osaeläkkeen tai töiden luonteen takia teki 13 henkilöä (8,0 %). Omavalintainen osa-aikatyö, kuten muutkin työelämän joustot, voivat olla yksi keino lisätä henkilöstön saatavuutta, työssä jaksamista sekä mahdollisuutta sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämää.

### 2.4.1 Työaikamuodot ja noudatettavat sopimukset

Kunnassa yleisimmin noudatettavia työaikamuotoja olivat vuonna 2024 yleistyöaika ja opetustyöaika.

Vakinaisen henkilöstön työaikamuodot ja säännöllinen viikkotyöaika

- Yleistyöaika (38 h 15 min) 67 henkilöä
- Opetustyö (opetusvelvollisuus 16–24 h) 67 henkilöä
- Toimistotyöaika (36 h 15 min) 28 henkilöä
- Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat (40 h) 1 henkilöä

#### Vakinaisen henkilöstön sopimukset

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	74 henkilöä
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)	79 henkilöä
- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	4 henkilöä
- Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)	6 henkilöä.

#### 2.4.2 Sairauspoissaolot

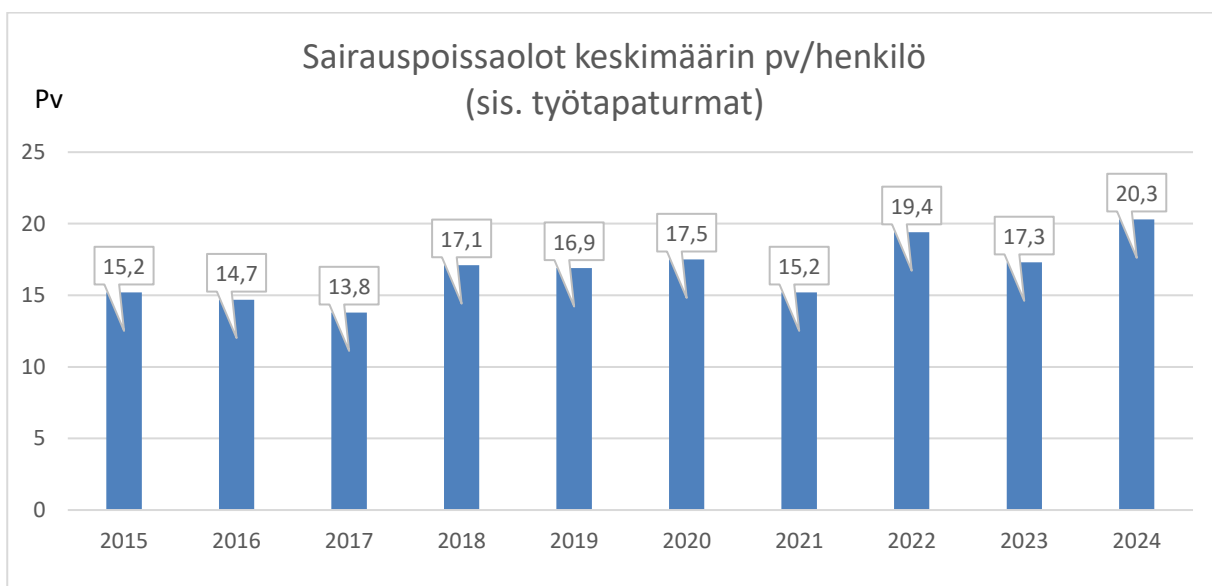
Vuoden 2024 aikana sairauslomalla oli 206 eri henkilöä. Sairauspoissaolopäiviä työtapaturmat mukaan lukien oli yhteensä 3953 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloista työtapaturmasta johtuvia päiviä oli 207. Osaisella sairauslomalla henkilöstöä oli yhteensä 394 kalenteripäivää. Osaisairaustarpeen tarkoituksena on tukea osittain työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhön.

Sairauspoissaoloja ilman työtapaturmapäiviä oli 3746 päivää, joista palkattomia sairauslomia oli 370 päivää. Palkattomat sairauslomat ovat kalenterivuoden aikana yli 180 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja tai sairauspoissaoloja ilman vaadittua todistusta. Sairauspoissaolot sisältävät vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneita poissaoloja 116 päivää.

Työtapaturmat mukaan lukien sairauspoissaoloja oli laskennallisesti 20,3 päivää palkkaa saavaa henkilöä kohden. Vastaava luku Siikajoen kunnassa vuonna 2023 oli 17,3 päivää. Vuonna 2024 on ollut useita pitkiä sairauspoissaoloja eri hallinnon aloilla. Työterveyslaitoksen tilastojen mukaan kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairautensa takia keskimäärin 16,4 päivää vuonna 2023. Kuntasektorilla on vuoden 2022 ”koronapiikin” jälkeen (20,7 päivää) palattu edellisvuosien tasolle.

If Vahinkovakuutus Oyj on suorittanut korvauksia Siikajoen kunnan työpaikatapaturmista ja työmatkatapaturmista vuonna 2024 yhteensä 17 tapaturmalta (edellisvuonna 21). Vakuutuksesta korvattavia päiviä oli 48 (edellisvuonna 112). Yleisimpiä syitä olivat haavat ja pinnalliset vammat sekä nyrjähdykset ja venähdykset.

Sairauspoissaolojen kehitys vv. 2015–2024:



Sairauspoissaoloista omalla ilmoituksella ilman erillistä todistusta poissa oli 177 henkilöä yhteensä 740 päivää. Poissaolokertoja heillä oli 409. Keskimääräinen poissaoloaika oli 1,8 päivää. Vuonna 2023 keskimääräinen poissaoloaika oli 1,9 päivää.

Tilastoissa yksittäiset pitkät poissaolot vaikuttavat pienessä organisaatiossa merkittävästi kokonaistilanteeseen. Yksityiskohtaisia tietoja sairauspoissaoloista ei kuitenkaan voida antaa yksityisyyden suojan vuoksi. Tästä syystä myös keskimääräistä päivien määrää henkilöä kohden verrataan 31.12. palkkaa saavan henkilöstön määrään.

Alla sairauspoissaolojen jakaantuminen hallintokunnittain:

Hallintokunta	Sairauspoissaolot, pv (ilman työtapaturmia)		Työtapaturmat, pv		Keskimäärin yht. pv/henkilö		Palkkaa saava henkilöstö 31.12.	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hallinto	217	64	0	0	14,5	4,9	15	13
Sivistystoimi	2783	3089	149	97	16,4	19,2	179	166
Tekninen toimi	183	146	10	4	16,1	13,6	12	11
Työllistäminen	372	447	12	106	42,7	110,6	9	5
<b>Yhteensä</b>	<b>3555</b>	<b>3746</b>	<b>171</b>	<b>207</b>	<b>17,3</b>	<b>20,3</b>	<b>215</b>	<b>195</b>
Sairauspoissaolot					16,5	19,2		
Työtapaturmat					0,8	1,1		

Mikäli työllistämistä ei huomioida, on sairauspäiviä 17,4 (edellisvuonna 15,5) ja työtapaturmapäiviä 0,5 (edellisvuonna 0,8) keskimäärin henkilöä kohden.

Sairauspoissaolojen jakaantuminen sairauspäivien määrän suhteessa sisältäen tapaturmat:

Sairauspäivien määrä/hlö	Prosenttiosuus
1–7 pv	52,5
8–29 pv	32,3
30–59 pv	7,8
60–89 pv	2,5
90–179 pv	2,9
180 pv tai enemmän	2,0

Työterveyshuollon käyntejä ja kirjauksia tehtiin ikäluokittain seuraavasti:

Ikäryhmä	Prosenttiosuus
alle 30-vuotiaat	3,3
30–39 -vuotiaat	17,4
40–49 -vuotiaat	28,8
50–59 -vuotiaat	32,6
60-vuotta täyttäneet	17,9

Terveystalon tilastojen mukaan Siikajoen kunnassa yleisimpiä yksittäisiä sairauspoissaolojen syitä olivat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

Sairauspoissaolojen seuranta on esimiehen vastuulla. Tarvittaessa esimies on yhteydessä työterveyshuoltoon. Sairauspoissaoloseurannan tavoitteena on mahdollisimman aikainen työkykyriskien havaitseminen, ehkäiseminen sekä jatkotoimenpiteiden toteuttaminen.

### 2.4.3 Muut poissaolot

Palkallisista perhevapaista tilapäistä hoitovapaata käytti 52 henkilöä. Poissaolokertoja oli 162 (edellisvuonna 198) ja poissaolopäiviä 321 (359). Keskimääräinen poissaoloaika oli 1,5 päivää. Muihin perhevapaisiin, joihin kuuluvat raskaus- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat, vapaat perheenjäsenen hoitamiseksi sekä poissaolot muiden pakottavien perhesyiden vuoksi, käytettiin 2284 päivää (1083 päivää), joista palkallisia päiviä oli 709 (399).

Vuoden 2024 aikana lomautettuina oli kymmenen koulunkäynninohjaajaa koulujen lomien aikana. Heillä lomautuspäiviä oli yhteensä 277 (edellisvuonna 270 päivää). Lomautuksen sijaan on tarjottu muuta työtä mahdollisuuksien mukaan. Työnteon keskeytyksiä oli seitsemällä henkilöllä, yhteensä 72 päivää.

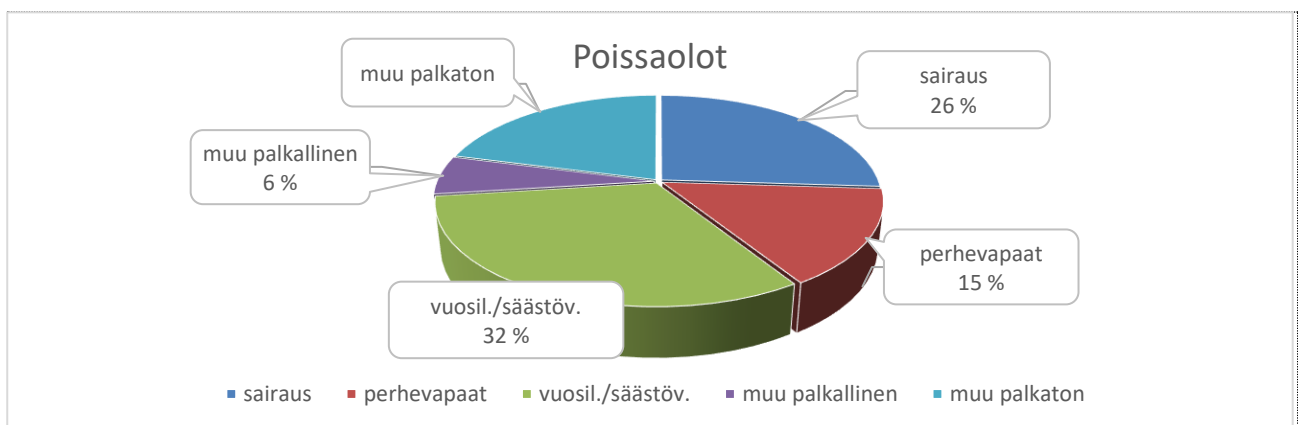
Vuosilomia ja säästövapaita henkilöstöllä oli vuonna 2024 yhteensä 4844 kalenteripäivää (edellisvuonna 4796 päivää). Luku ei sisällä opettajien koulutyön kesäkeskeytyspäiviä.

Osalla työntekijöistä oli virka- ja työehtosopimukseen perustuva mahdollisuus vaihtaa lomarahoja vapaiksi. Tätä mahdollisuutta pystyi hyödyntämään vuonna 2024 yhteensä 28 henkilöä (34 henkilöä vuonna 2023). Lomarahavapaita pidettiin yhteensä 505 päivää (edellisvuonna 533 päivää). Lomarahavapaita pidettiin eniten kouluilla ja varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksessa lomarahavapaita on käytetty pätevyitysohjelmiin. Koulujen puolella lomarahavapaat ovat lyhentäneet lomautusaikoja. Lomarahavapaiden myöntämisessä työnantajan on huolehdittava henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta kuitenkin niin, että samalla varmistetaan henkilöstön riittävyys käytännön töiden järjestelyissä.

Muita kuin edellä mainittuja palkallisia poissaoloja oli 429 päivää. Näihin palkallisiin poissaoloihin sisältyvät mm. virkamatkat, erilaiset koulutuspäivät sekä sopimusten mukaiset merkkipäivävapaa. Tasoitus- ja ylityövapaita kirjattiin palkkaohjelmaan yhteensä 422 päivää (edellisvuonna 440).

Palkattomia vapaita pidettiin yhteensä 3306 päivää (edellisvuonna 6238 päivää). Toisen tehtävän hoitoon muun työnantajan palveluksessa näistä käytettiin 1258 päivää. Palkattomiin vapaisiin sisältyvät myös mm. opintovapaat, vuorotteluvapaat ja lomautukset sekä vapaat yksityisasioiden vuoksi.

Poissaolojen jakaantuminen prosenttiosuuksina vuonna 2024:



## 2.5 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Siikajoen vuosien 2023–2027 kuntastrategian yksi strategisista painopistealueista on uudistumiskykyinen organisaatio. ”Hyvä johtaminen ja toimiva organisaatio johtavat onnistumiseen.” Strategian mukaan kuntalaisille laadukkaat palvelut tuottaa ammattitaitoinen henkilöstö ja osaavia työntekijöitä arvostetaan. Resurssien oikea käyttö puolestaan johtaa työhyvinvointiin. Tavoitteen saavuttamiseen pyritään muun muassa toimivalla työterveyshuollolla sekä tarjoamalla koko henkilöstölle hyvät koulutusmahdollisuudet. Strategian mukaisesti yhteistyötä, hyvää ilmapiiriä ja avointa keskustelukulttuuria vaalitaan kaikilla tasoilla. Myös tällä on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta.

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on kunnan tärkein menestystekijä. Osaamisen merkitys työkyvyn ulottuvuutena kasvaa tulevaisuudessa, kun työelämän muutoksista aiheutuu uusia osaamistarpeita niin yksilöille, organisaatioille kuin koko yhteiskunnalle. Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaisen organisaation jäsenen omaa vastuuta ja aktiivisuutta. Organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöillä voidaan tukea ja mahdollistaa yhdessä kehittämistä ja kehittämistä.

### 2.5.1 Työterveyshuolto

Työterveysyhteistyön tavoitteena on vaikuttava toiminta työn, työolojen, terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Perustan työterveysyhteistyölle muodostaa työpaikan työterveystarpeiden tunnistaminen ja niiden todentaminen. Työterveyshuoltolaki ohjaa tätä toimintaa.

Työnantajan velvollisuutena on järjestää työntekijöille lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto. Sairaanhoidon järjestäminen työnantajalle on vapaaehtoista. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat kuitenkin vastaanottokäynnit, jotka aiheutuvat työhön liittyvästä sairaudesta.

Kelan korvatesa työterveyshuollon kustannuksia korvaukset jaetaan kahteen luokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esimerkiksi työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Siikajoen kunnalla on työterveyshuollon sopimus Terveystalon työterveyshuollon kanssa. Sopimukseen sisältyvät työterveyshuoltoon kuuluvat lakisääteiset palvelut, yleislääkäritasoinen sairaanhoito sekä laboratorio- ja röntgentutkimukset. Terveystalon työterveyshuollon päätoimipiste sijaitsee Raahessa Sovionkadulla. Työterveyshoitajan vastaanotto on ollut myös Ruukin terveysasemalla pääsääntöisesti torstaisin. Lisäksi henkilökunnan käytettävissä on Terveystalon Chat/etävastaanotto –palvelu sekä Mielen chat ja Mielen Sparri -palvelut.

Vuonna 2024 työterveyshuollon käynneistä suuntautui työterveyslääkäreille 44 % ja työterveyshoitajille 12 %. Erikoislääkärikäynnejä oli 5 %. Työfysioterapeuteille käynneistä tehtiin 4 % ja työterveyspsykologeille 3 %. Työterveyshuollon kustannuksista 24 % tuli sairauskäynneistä ja 22 % laboratoriokäynneistä. Terveystarkastusten osuus kustannuksista oli 15 % ja yksilön neuvonnan sekä ohjauksen osuus 11 %. Vuonna 2024 kustannuksista Kelan korvausluokkaan I kuuluvia oli 45 % ja korvausluokkaan II kuuluvia 45 %. Kustannuksista 10 % oli sellaisia, jotka eivät kuulu Kelan korvauksen piiriin.

Sairauspoissaoloissa on ns. 30–60–90 -sääntö. Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan. 30 päivän kertymä

lasketaan vuoden ajalta. Työnantaja seuraa työntekijän työssä selviytymistä ja työterveyshuolto työntekijän terveydentilaa.

Sairauspäivärahaa on haettava Kelalta kahden kuukauden (60 päivää) kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta. Työterveyslääkärin lausuntoa työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista tarvitaan viimeistään, kun Kela on maksanut kahden vuoden aikana 90 sairauspäivärahopäivää. Työssä jatkamismahdollisuutta selvitetään yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa. Tavoitteena on arvioida työhön paluun mahdollisuudet, työpaikan tukitoimien tarve ja laatia työhönpaluusuunnitelma pitkien poissaolojen jälkeen.

Työterveyshuollon kustannuskehitystä seurataan puolivuositain tapahtuvissa tapaamisissa. Tapaamisiin ovat osallistuneet kunnan puolelta kunnanjohtajan lisäksi hallintojohtaja ja henkilöstöasiantuntija. Terveystalo Oy on tuottanut 1.6.2019 alkaen kunnan kaikki työterveyshuollon palvelut. Kunnanhallitus on päättänyt kokouksessaan 28.10.2019 jatkaa toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella työterveyshuollon palvelusopimusta Terveystalo Oy:n kanssa

### 2.5.2 Kuntoutus ja työkokeilu

Kela järjestää työkäisille monipuolista kuntoutusta, jonka tavoitteena on parantaa ja tukea työkykyä sekä edistää työelämään paluuta. Siikajoen kunta maksaa kuntoutusajalta palkkaa työntekijän osallistuessa ammatilliseen KIILA-kuntoutukseen. Kuntoutuksessa arvioidaan kattavasti työntekijän kuntoutustarvetta ja työssä selviytymistä. Tavoitteena on vastata kuntoutustarpeeseen mahdollisimman monipuolisesti. Kuntoutus toteutetaan yhteistyössä esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa. Kuntoutus tulee aloittaa riittävän varhain, jotta työssä jatkaminen voidaan turvata. Vuonna 2024 KIILA-kuntoutukseen osallistujia ei ollut. Muuhun Kelan järjestämään kuntoutukseen palkatonta vapaata käytettiin yhteensä 27 päivää.

Kevan kustantamaa määräaikaista kuntoutustukea voidaan myöntää henkilölle, jos arvioidaan, että henkilön työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla. Kevan kautta on mahdollista saada myös tukea työhön palaamiseen muun muassa työkokeilun avulla, kun henkilöllä on takanaan pitkä sairausloma. Vuonna 2024 määräaikaisella kuntoutustuella tai työkokeilussa ei ollut kunnan omaa henkilöstöä.

### 2.5.3 Koulutus

Kunnan Prima-palkanlaskentaohjelmaan on vuodelle 2024 kirjattu yhteensä 273 palkallista, koko päivän kestänyttä ammatillista täydennyskoulutuspäivää. Näistä yleishallintoon ilmoitettuja päiviä oli 39, sivistystoimeen 229 ja tekniseen toimeen 5 päivää. Kaikkiaan koko päivän kestäviin koulutuksiin osallistui yhteensä 107 henkilöä. Näiden lisäksi työmarkkinakoulutukseen on käytetty neljä palkallista päivää.

Hallintokunnilla on ollut runsaasti osapäivän kestäneitä koulutustilaisuuksia, joita ei ole tilastoitu palkanlaskentaohjelmaan. Hallintokuntien oman ilmoituksen mukaan yleishallinnolla oli 70, sivistystoimella 412 ja teknisellä toimella 20 koulutuspäivää, jossa yhden päivän laskennallinen pituus oli vähintään kuusi tuntia. Erilaiset etäkoulutukset ja koulutusikätyönnöt ovat osoittautuneet kustannustehokkaiksi tavoiksi säästää työaika ja matkakustannuksia.

Opintovapaalain mukaista opintovapaata tai palkatonta vapaata omaehtoiseen opiskeluun on käyttänyt yhdeksän henkilöä. Oppisopimuskoulutukseen on vuoden 2024 aikana osallistunut kuusi henkilöä. Vuodelle 2024 on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka perusteella on haettu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Koulutuskorvausta työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja edistämiseen

on haettu 342 päivältä. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla työntekijää kohden enintään kolme. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa kuuden tunnin koulutusta, joka voi koostua useammasta vähintään tunnin mittaisesta koulutustilaisuudesta. Työllisyysrahastolta on anottu koulutuskorvausta vuodelta 2024 yhteensä 7562,30 euroa.

#### 2.5.4 Työpaikkaruokailu

Vuonna 2024 työpaikkaruokailua on ollut tarjolla Ruukissa Ravintola Kreivin Ajassa. Kunta on tukenut ruokailua verotuksen sallimissa puitteissa. Henkilökunta on voinut tilata työpaikkaruokailua kouluille PPE-Köökki Oy:ltä.

#### 2.5.5 Muut edut ja palkitseminen

Työnantaja tukee työntekijöiden liikunta- ja harrastustoimintaa henkilökohtaisella Smartum liikunta- ja kulttuuriedulla. Sähköistä Smartum-etua voi halutessaan käyttää myös hierontaan niissä käyttöpaikoissa, joiden kanssa Siikajoen kunta on tehnyt sopimuksen. Vuonna 2024 Smartum-etua myönnettiin 210 henkilölle. Edusta 45 % käytettiin liikuntaan, 39 % hierontaa ja 16 % kulttuuriin.

Henkilöstö voi hakea Smartum-saldoa kaksi kertaa vuodessa, maaliskuussa ja syyskuussa. Vakinainen henkilöstö on oikeutettu 200 euron työsuhde-etuun vuodessa. Määräaikainen henkilöstö, jolla on edun myöntöhetkellä voimassa vähintään kolmen kuukauden yhtäjaksoinen työsopimus vähintään 16 viikotunnin määrällä, on oikeutettu 100 euron työsuhde-etuun hakukertaa kohden. Mahdollisesti käyttämättä jäänyt saldo palautuu työnantajan Smartum-tilille.

Smartum -edun lisäksi käytössä ovat virkistysiltapäivät kaksi kertaa vuodessa. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää ilmaiseksi Siikajoen kunnan kuntosaleja. Työnantaja muistaa perinteisten merkkipäivien (50- ja 60-vuotta) lisäksi henkilöstöä kylpylälahjakortilla pitkästä, yhtäjaksoisesta palveluksesta (30, 20, 10 vuotta).

#### 2.5.6 Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaan tarkoituksena on ollut edistää työntekijän työssä jaksamista ja samalla parantaa työttömän työnhakijan työllistymisedellytyksiä. Eduskunnan hyväksymä laki vuorotteluvapaan lakkauttamisesta tuli voimaan 1.8.2024. Tämän jälkeen työntekijöiden ei ole ollut mahdollista jäädä vuorotteluvapaalle eikä saada vuorottelukorvausta. Siikajoen kunnassa vuorotteluvapaata käytettiin vuonna 2024 yhteensä 153 päivää.

#### 2.5.7 Savuttomuus ja päihitteettömyys

Valtuusto on julistanut Siikajoen kunnan savuttomaksi kunnaksi 6.11.2013. Valtuuston päätöksen myötä kaikki kunnan työpaikat ovat savuttomia, eikä tupakointi työaikana ole sallittu Siikajoen kunnan työntekijöille. Työntekijöille tarjotaan tukea tupakoinnin lopettamiseen. Myös kunnan kokoukset, edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia.

Kunnanhallitus on päättänyt 28.1.2019 työyhteisötoimikunnan esityksestä, että kunnan organisoimissa virkistys- ja koulutustilaisuuksissa ei ole alkoholitarjoilua.



## 2.5.8 Työskentelyolosuhteet

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan on nostettu yhdessä kunnan ja työterveyshuollon kanssa määritellyt tarpeet, tavoitteet ja toimenpiteet Terve Työpaikka –mallin mukaisesti. Mallin avulla vahvistetaan yksilön työkykyä ja yhteisön toimintakykyä luoden pohjaa työkyvyn ylläpitämiselle ja työkyvyttömyyden ehkäisylle.

- Terve Työ: Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.
- Hyvinvoiva ihminen: Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea.
- Toimiva työyhteisö: Olennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.
- Aktiivinen johtaminen: on tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

Työergonomiasta, kuten työpisteistä työpöytineen, valaistuksineen ja työtuoleineen, huolehditaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Vuoden 2024 työterveyshuollon työpaikan perusselvitys tehtiin kunnanvirastolle, Paavolan monitoimitalolle ja Revonlahden koululle, sekä suunnattu selvitys Satumetsän päiväkotiiin.

Sisäilmatyöryhmän puheenjohtajana on tekninen johtaja ja jäsenenä työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstön edustaja sekä kunnanhallituksen edustaja. Työryhmän sihteerinä on kiinteistöpäällikkö. Sisäilmatyöryhmä ei ole kokoontunut vuonna 2024.

## 2.5.9 Etätö

Siikajoen kunnanhallitus on hyväksynyt 1.8.2019 voimaan tulleet etätöohjeet 27.5.2019. Etätöohjetta on päivitetty vuonna 2022. Säännöllisestä etätöystä sovitaan erillisellä etätöösopimuksella. Myös satunnainen tai osittainen etätöystä sopiminen on mahdollista, mikäli työtehtävien luonne sallii etätöön tekemisen. Etätö perustuu vapaaehtoisuuteen sekä työntäjän ja työntekijän väliseen sopimiseen. Etätötä voi tehdä enintään 80 % työajasta niissä tehtävissä, joissa etätö on mahdollista.

## 3 SOPIMUSMUUTOKSET JA TYÖELÄKKEET

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten sopimusratkaisu on voimassa 1.5.2022–30.4.2025 kaikissa kunta-alan sopimuksissa.

### 3.1 Virka- ja työehtosopimusten sopimusmuutokset

Kunta-alalle sovittiin kolmivuotiset työ- ja virkaehtosopimukset ajalle 1.5.2022–30.4.2025. Työ- ja virkaehtosopimusten sisältö ja palkankorotukset perustuvat sovittelulautakunnan 10.5.2022 antamaan sovintoesitykseen.

Sopimuskorotuksiin ilman kehittämisohjelmaa liittyi ns. perälauta. Sen mukaan korotuksen ovat vuosittain 1,9 %, mutta kuitenkin vähintään teknologiateollisuuden, kemianteollisuuden sekä AKT:n kuorma-autoalan työehtosopimusten kustannusvaikutusten matemaattinen keskiarvo.

Vuosikeskiarvovertailussa työvoimakustannukset nousivat vuonna 2024 keskimäärin 3,11 % edelliseen vuoteen verrattuna, kun otetaan huomioon koko kunta-ala. Lisänä tulivat ns. perälautakirjauksen perusteella maksettavat erilliset korotukset.

Vuotta 2024 koskivat seuraavat palkankorotukset:

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %			
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %		2,27 %	2,27 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %		0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämisohjelmaerä	1,00 %	0,60%	1,00 %	0,881 %	0,60 %

Yleiskorotusten sekä paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerien lisäksi kehittämisohjelmaeriä käytettiin keskitetysti mm. virka- ja työehtosopimusten tekstimuutoksiin.

Vuonna 2024 Siikajoen kunnassa paikallisia eriä käytettiin sekä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin että henkilökohtaisiin lisiin. Erien jakamisella pyrittiin vahvistamaan kunnassa olevien tehtävien veto- ja pitovoimaa. Paikallisten erien jakamisesta oli yksimielisyys työnantajan ja sopijajärjestöjen edustajien kanssa.

### 3.2 Julkisen alan työeläkkeet

Viimeisin eläkeuudistus on tullut voimaan 1.1.2017. Eläkeuudistuksessa julkishallinnon eläkelait on yhdistetty ja käyttöön on otettu Julkisten alojen eläkelaki (JuEL).

*Yleisen vanhuuseläkkeen* alaikäraja nousee asteittain 65 ikävuoteen. Jokaisella ikäluokalla on oma eläkeikä. Vuonna 2024 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä on voinut täytyä vuonna 1960 syntyneillä (64 vuotta ja 6 kuukautta). Viranhaltija tai työntekijä voi hakea vanhuuseläkettä, kun hän on saavuttanut yleisen eläkeiän. Vanhuuseläkkeen hakeminen edellyttää irtisanoutumista palvelussuhteesta. Palvelussuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija/työntekijä täyttää eroamisiän eli eläkkeen kertymisen yläikärajan. Palvelussuhteen määräaikaisesta jatkamisesta on mahdollista sopia.

Syntymävuosi	Alin vanhuuseläikeikä	Eläkkeen kertymisen yläikäraja
1956	63 v 6 kk	68 v
1957	63 v 9 kk	68 v
1958	64 v	69 v
1959	64 v 3 kk	69 v
1960	64 v 6 kk	69 v
1961	64 v 9 kk	69 v
1962–1964	65 v	70 v
1965–	vahvistetaan myöhemmin	vahvistetaan myöhemmin

Eläkkeen kertyminen alkaa 17-vuotiaana. Eläkettä kertyy 1,5 prosenttia työansioista. Poikkeuksena ovat vuosina 1954–1972 syntyneet, joille kertyy eläkettä 53 vuoden iästä 63 vuoden täyttämiseen 1,7 % vuosityöansioista vuoden 2025 loppuun saakka. He maksavat palkastaan myös suurempaa eläkevakuutusmaksua. Työskentely ikäluokan alimman vanhuuseläikeiän saavuttamisen jälkeen korottaa eläkettä 0,4 prosenttia jokaista lykättyä kuukautta kohden.

*Osittainen varhennettu vanhuuseläike (OVE)* on mahdollista 61 vuotta täyttäneille, jotka eivät saa muuta työeläkettä. Vuonna 1964 syntyneillä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja on 62 vuotta. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden ikäraja vahvistetaan myöhemmin. Eläkkeen määrä on 25 % tai 50 % jo kertyneen eläkkeen määrästä. Osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen saaminen ei edellytä työnteon lopettamista tai vähentämistä.

*Osatyökyvyttömyyseläkkeen* tarkoituksena on tukea työssä jatkamista aiempaa kevyemmällä työmäärällä, kun työkyky on heikentynyt sairauden vuoksi. Se antaa mahdollisuuden pidentää työuraa ja kartuttaa lisää eläkettä osatyökyvyttömyyseläkkeen rinnalla tehdyn työn avulla. Määräaikainen osatyökyvyttömyyseläike voidaan myöntää osakuntoutustukena.

*Työkyvyttömyyseläike* on tarkoitettu tilanteisiin, joissa työkyky on pysyvästi heikentynyt vähintään vuoden ajaksi, eivätkä asianmukaiset hoidot, kuntoutuksen toimenpiteet tai työtehtävien uudelleenjärjestelyt riitä palauttamaan sitä. Määräajaksi myönnetystä työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään nimitystä kuntoutustuki.

*Työuraeläike* on tarkoitettu pitkään raskasta ja kuluttavaa työtä tehneille, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi esimerkiksi sairauden, vian tai vamman vuoksi. Vanhuuseläikeiän täyttänyt ei voi saada työuraeläkettä.

Palkattomien aikojen eläkekertymät pysyvät ennallaan, eikä perhe-eläkkeeseen tullut muutoksia. Eläkkeen aikana tehdystä työstä kertyy eläkettä 1,5 % vuodessa. Eläkkeen rinnalla tehdystä työstä kertynyttä eläkettä pitää aina hakea erikseen.

## Työkyvyttömyyseläkemaksuihin vaikuttaminen

Työnantajan Kevalle maksamaa työkyvyttömyyseläkemaksua nostavat täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet. Jos nämä jatkuvat 24 kuukautta, maksuvaikutus kaksinkertaistuu.

Työkyvyttömyyseläkemaksuihin voidaan vaikuttaa panostamalla sekä työssä jaksamiseen että työssä jatkamiseen. Työkyvyn heikentyessä on tärkeää selvittää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, millaisia ratkaisuja työssä jatkamiseen on tarjolla. Muun muassa työpaikalla tehtävät työjärjestelyt, ammatillinen kuntoutus tai osatyökyvyttömyyseläike voivat auttaa jatkamaan työelämässä.

Kevan tilastojen mukaan Siikajoen kunta on maksanut viimeisen viiden vuoden aikana työkyvyttömyyseläkemaksuja seuraavasti:

Vuosi	€
2024	70928
2023	84771
2022	101828
2021	114542
2020	99448

Osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki eivät lisää työnantajan maksuosuutta. Lisäksi täyttä työkyvyttömyyseläkettä ja kuntoutustukea välittömästi edeltävä osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki vähentävät kustannusvaikutuksia. Kuntoutustuella olevien nopea paluu takaisin työelämään voi pienentää kustannusvaikutuksia. Panostamalla ennakoivaan, työkykyä tukevaan toimintaan voidaan saada aikaan myös euromääräisiä säästöjä.

## 4 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Oheisessa taulukossa näkyvät kirjanpitoon kirjatut henkilöstötuotot ja -kustannukset.

<b>HENKILÖSTÖKULUT JA -TUOTOT euroa</b>	<b>TP 2020</b>	<b>TP 2021</b>	<b>TP 2022</b>	<b>TP 2023</b>	<b>TP 2024</b>
Henkilöstön palkat	8 969 533	9 564 528	10 132 496	9 698 177	9 706 390
Luottamushenkilöiden palkat	74 364	92 240	98 651	92 896	96 292
Henkilösivukulut:					
Eläkekulut	2 097 128	2 229 469	2 317 476	1 972 298	1 947 064
Muut henkilösivukulut	344 746	320 039	353 554	321 972	241 035
Henkilöstömenojen korjauserät:					
Sairausvakuutuskorvaukset	-102 437	-140 910	-106 348	-66 485	-84 299
Tapaturmakorvaukset	-9 087	-5 095	-6 797	-12 270	-14 834
Kuntoutusrahat ym.	0	-22 500	-569	0	-4 885
Muut Kela-korvaukset			-855	-24 246	-55 529
<b>Henkilöstömenojen korjauserät yhteensä</b>	<b>-111 524</b>	<b>-168 505</b>	<b>-114 568</b>	<b>-103 001</b>	<b>-159 548</b>
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	4 603	520	-2 500	0	-17 500
<b>Palkkauksen henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>11 378 850</b>	<b>12 038 291</b>	<b>12 785 108</b>	<b>11 982 342</b>	<b>11 813 733</b>
Työllistämistukitulot	-110 087	-194 547	-168 573	-195 148	-136 152
Henkilökunnan työterveyshuolto	51 767	48 310	69 294	87 262	105 609
Työpaikkaselvitykset	7 757	15 444	5 560	8 579	17 758
Henkilökunnan sopimuksen muk. sair.hoit.	69 256	75 566	99 996	92 365	123 881
Kelan korvaus henkilöstön työturv.- ja sair.hoit.	-71 468	-76 036	-94 910	-80 256	-64 336
<b>Henkilökunnan työterveyshuolto, netto</b>	<b>57 312</b>	<b>63 285</b>	<b>79 940</b>	<b>107 950</b>	<b>182 912</b>
Henkilökunnan koulutus	52 777	53 622	65 428	81 782	72 477
Koulutuskorvaus koulutuksista	5 707	6 999	6 821	8 630	7 562
Kunnan tuki ruokailuun	3 546	4 067	4 765	5 277	4 568
Lahjat henkilökunnalle	3 483	2 960	3 205	3 015	2 457