

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2024

Mäntyharjun kunta

1. JOHDANTO.....	1
2. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE	2
2.1 Virkojen ja toimien määrän kehitys	2
2.2 Palvelusuhteiden määrä 31.12.	2
2.3 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijakauma.....	3
3. HENKILÖSTÖMENOT	4
4. POISSAOLOT	5
5. HENKILÖSTÖN KOULUTUS	8
6. TYÖYHTEISÖN KEHITYSTYÖ, TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA JA HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI.....	9
6.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta	9
6.2 Työterveyshuolto.....	9
6.3 Tasa-arvosuunnitelman toteutuminen.....	10
7 TULEVAISUUDEN HAASTEET ERI TOIMIALOILLA.....	10
8. MÄNTYHARJUN KUNNAN HENKILÖTYÖVUODET 2019 - 2022.....	13

1. JOHDANTO

Kevan julkisen alan työhyvinvointitutkimus osoittaa, että työhyvinvointi julkisella alalla on kehittynyt monin tavoin hyvään suuntaan. Aiempaa useampi työntekijä tuntee työssään innostusta ja työn iloa. Valtaosa työntekijöistä arvioi aiempien vuosien tapaan työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Henkilöstön osaaminen on yksi julkisen työn vahvuuksista ja lähes 90 % työntekijöistä kokee osaamisensa vastaavan hyvin työnsä vaatimuksia.

Mäntyharjun kunnan henkilöstön näkemyksistä ei vastaavaa tutkimusta ole saatavissa. Oheinen henkilöstökertomus sisältää kuitenkin tilastoja niin henkilöstön koulutuksesta, poissa oloista kuin henkilöstömäärästä ja rakenteesta.

Vuosi 2024 oli kunnassa henkilöstölle muutosten vuosi. Kuntaliitoksen valmistelu ja kunnanviraston tilaratkaisu olivat leimaa antavia vuodelle. Kuntaliitoksen osalta henkilöstön asemaan ja työtehtäviin vaikuttavat ratkaisut ajoittuvat vuoteen 2025.

2. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Virkojen ja toimien määrän kehitys



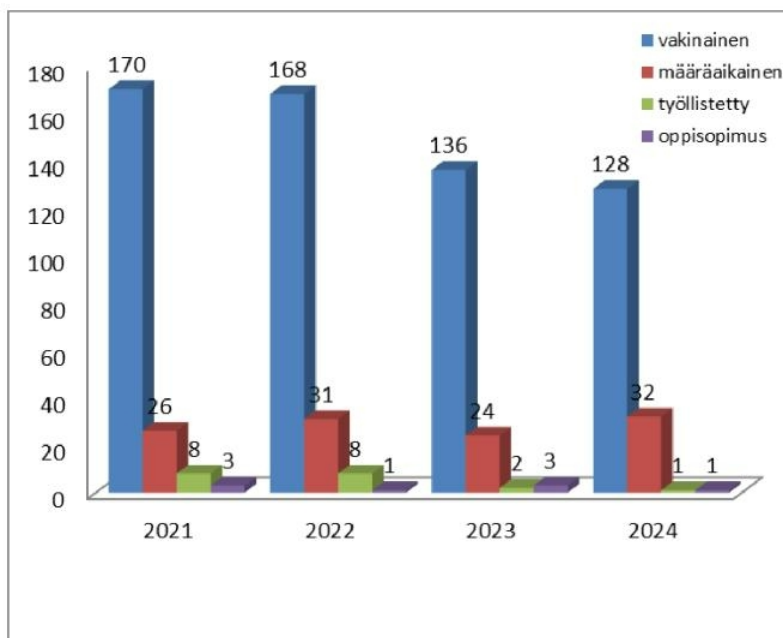
1.1.2025 Pertunmaa on liittynyt Mäntyharjuun

Vuosien 2025-2027 vakanssien määrän kehitys perustuu liitoskuntien talousarvion henkilöstösuunnitelmaan.

Kuntien yhdistymissopimuksen mukaan tavoitteena on luoda paremmat edellytykset vastata alueella tulevaisuuden toimintaympäristön, toiminnan ja talouden ongelmiin.

Em. asioita ja käytettäviä voimavaroja tarkasteltaessa henkilöstöresurssien määrä saattaa poiketa huomattavasti esitetystä.

2.2 Palvelusuhteiden määrä 31.12.



Työllistettyjen määrässä on mukana vain 31.12.2024 voimassa olevat suhteet.

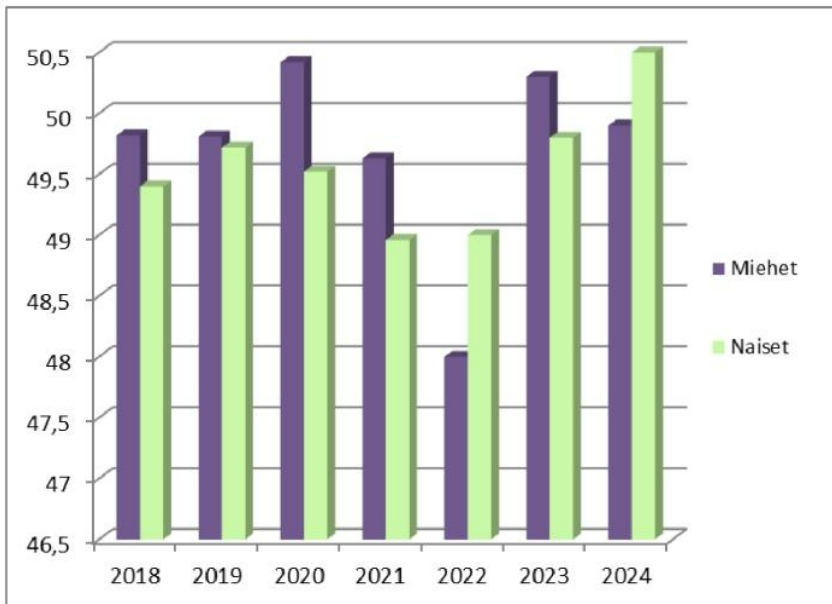
Kunnan palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 162 työntekijää, joista toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 128 ja määräaikaista 32. Palvelussuhteiden määrä väheni edellisvuoteen verrattuna kolmella henkilöllä.

Vuoden 2024 lopussa työllisyysvaroin oli palkattuna 1 henkilö ja oppisopimuskoulutusta suoritti 1 henkilö. Työllisyysvaroin palkattu henkilöstö on työskennellyt yleishallintoon varatuilla määrärahoilla eri toimialoilla. Työllisyysvaroin palkatun henkilöstön palvelusuhteiden lukumäärän vaihtelee eri ajankohtina. Talousarvioon varattu määräraha ei toiminut rajoitteena palvelusuhteiden määrälle. Oppisopimusta hyödynnetään osana työllisyydenhoitoa ja sen avulla on voitu toteuttaa haave kouluttautumisesta uudelle työuralle.

2.3 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijakauma

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien keski-ikä vuoden 2024 lopussa oli 50,30 vuotta. Miesten keski-ikä oli 49,90 v ja naisten 50,50 v. Mäntyharjun kunnan henkilöstön keski-ikä on muutaman vuoden korkeampi kuin koko kunta-alalla keskimäärin.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijakauma

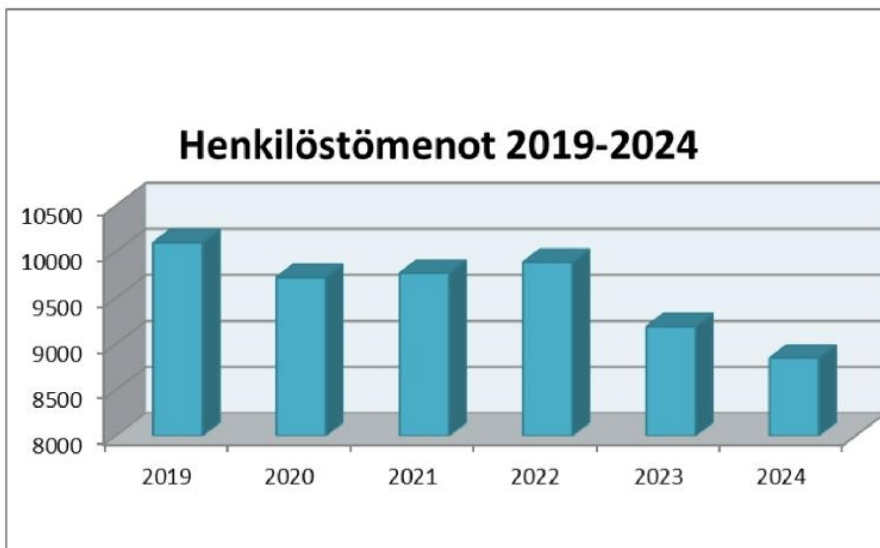


Mäntyharjun kunnan henkilöstöstä suurin osa on ikäryhmässä 55-64 vuotta. Vakituinen henkilöstö jakautuu ikäryhmittäin seuraavasti:

Sukupuoli	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Ka	Lkm
Naiset	1	6	10	9	13	11	22	21	1	50,50	94
Miehet	2	2	3	3	5	6	3	9	1	49,90	34
Kaikki	3	8	13	12	18	17	25	30	2	50,30	128

Ikäjakauma näkyy seuraavan 10 vuoden sisällä voimakkaana henkilökunnan vaihtumisena eläköitymisten myötä. Tämä asettaa haasteen hiljaisen tietotaidon siirtämisen osalta tehtäviä jatkaville uusille työntekijöille. Kunnan johdon ja esimiesten tulee varautua tähän haasteeseen.

3. HENKILÖSTÖMENOT



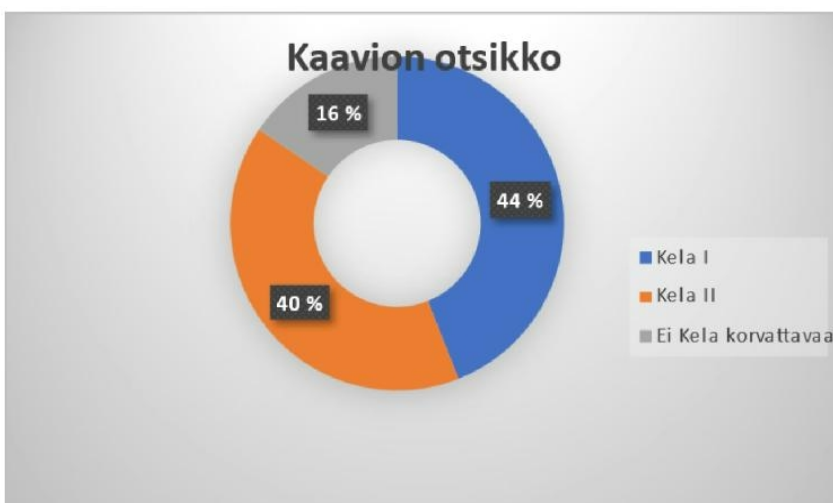
Henkilöstökulut sivukuluineen olivat 8,84 M€. Summa sisältää myös tukityöllistettyjen ja oppisopimuskoulutuksessa olevien henkilöiden palkat.

Varhaiseläkemaksut	2020	2021	2022	2023	2024
Varhennetun vanhuus-eläkkeen tuki	16715	19857	18755	20031	21167
Varhe-maksu	0	0	0	0	0
	16715	19857	18755	20031	21167

*Varhemaksu poistui v. 2019 alusta. Tilalle tuli työkyvyttömyyseläkemaksu, joka kerätään palkan sivukuluna.

Kela-korvattavat työterveyshuollon kulut olivat 181.500 €. Tähän summaan kunta saa Kelalta työterveyshuollon kustannuskorvausta 57.737 €.

Kela korvausluokka

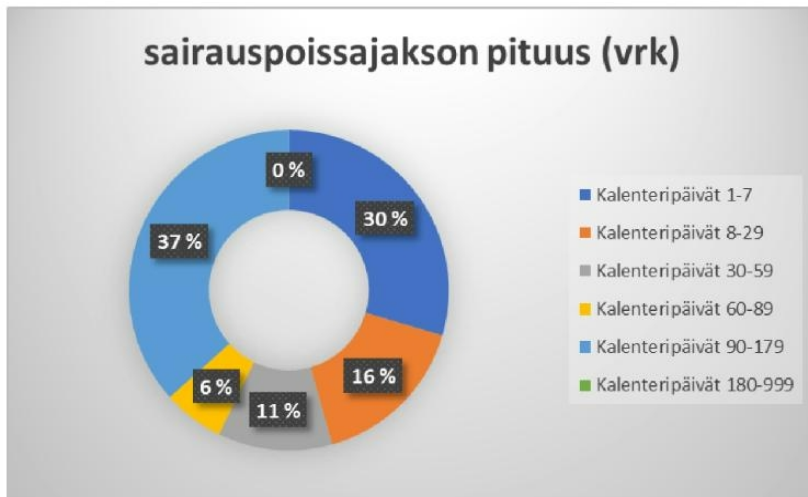


Henkilöstön työkykyä ylläpitävään toiminnan kustannukset olivat 14.407 €. Työsuojelumenot olivat 13.979 €, mikä koostui pääosin työsuojeluhenkilöstön palkoista ja palkkioista.

4. POISSAOLOT

Poissaoloilla on myös suuri taloudellinen merkitys kunnalle. Kustannuksia voidaan hahmottaa kertomalla poissaolopäivien lukumäärä arvioidulla päiväkohtaisella kustannuksella 160 € /pvä. Laskukaava antaa Mäntyharjun kunnan osalta poissaolojen kustannukseksi noin 355.500 €.

Vuonna 2024 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2222 päivää, mikä on 13,71 päivää / työntekijä.



*2022 sairauspoissaolot on ajettu KT:n uudella raportilla, jota tulee käyttää sairauspoissaoloissa

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
sairaus-%	2,93	4,07	4,41	3,62	5,99	4,75	4,97

Sairastavuusprosentti kuvaa sairauspoissaolojen määrää vuosityöajasta.

Sairauslomamat

	Kalenteri päivät 2024 1-7	Kalenteri päivät 8-29	Kalenteri päivät 30-59	Kalenteri päivät 60-89	Kalenteri päivät 90-179	Kalenteri päivät 180-999	Kalenteri päivät yhteensä
palkallinen	644	357	257	137	814	0	2209
palkattomat	13	0	0	0	0	0	13
Yhteensä	657	357	257	137	814	0	2222

Yhteensä keskim./henkilötyövuosi 13,70

0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä 34,45 %

Merkittävimmät sairauspoissaolojen syyt olivat:

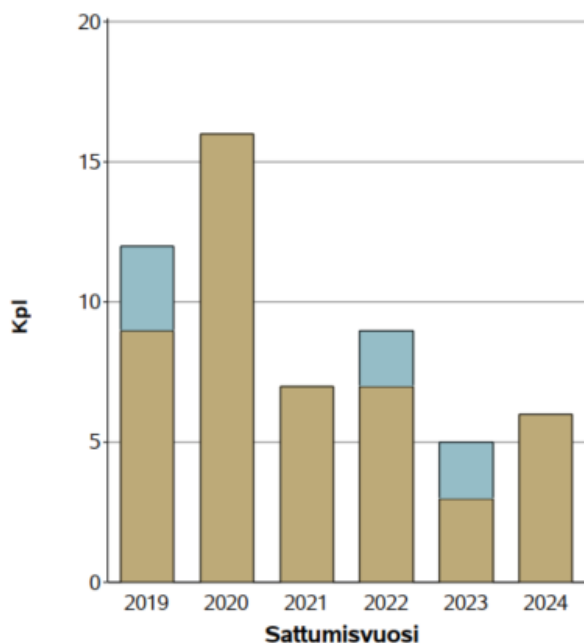
Kategoria	2020	2021	2022	2023	2024
Infektiot	220	101	203	203	258
Mielenterveyden häiriöt	558	273	316	503	719
Muut	705	719	1430	802	717
Oireet ja vaivat	11	10	4	*	*
Tapaturmat	145	162	115	63	90
Tuki- ja liikunta- elinsairaudet	375	501	617	306	472
Verenkierto- ja aineenvaihdunta- sairaudet	288	106	123	*	*

*Liian pieni otos

Sairauspoissaolot painottuvat vuoden ensimmäisille kuukausille sekä koulujen syyslukukauden alkuun ja loppuvuoteen.

Sairauspoissaoloista noin kolmannes on alle 8 päivän poissaoloja. Pitkien yli 3 kuukauden pituisten sairauspoissaolojen määrä 37% sairaspöissaoloista on huolestuttava. Selittävä tekijä saattaa olla henkilökunnan ikärakenne – asiaan tulee kiinnittää huomiota ja lisätä asiassa yhteistyötä työterveyden ja esihenkilöiden välillä. Vuonna 2024 poissaolosyiden kärjessä oli mielenterveysperusteiset syyt. Poissaolot tällä kategorialla ovat pääsääntöisesti pitkiä.

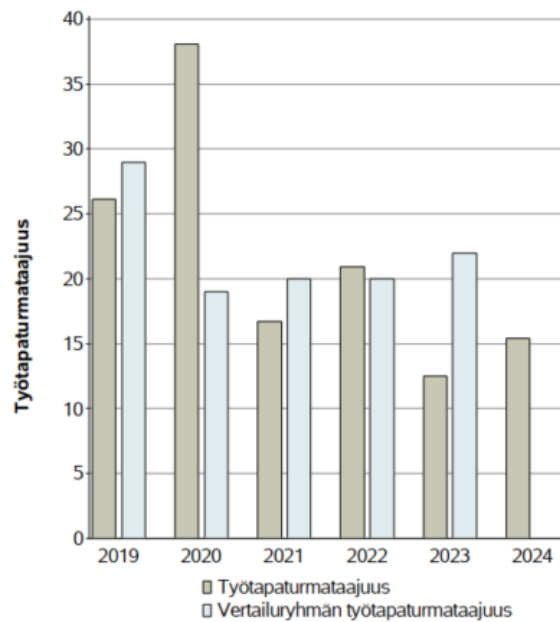
Työtapaturmien ja ammattitautien lukumäärä sattumisvuoden mukaan



	2019	2020	2021	2022	2023	2024
■ Ammattitauti	-	-	-	-	-	-
■ Työmatkalla	3	-	-	2	2	-
■ Työpaikalla	9	16	7	7	3	6

Työtapaturmakehitys on ollut laskeva.

Työtapaturmataajuus



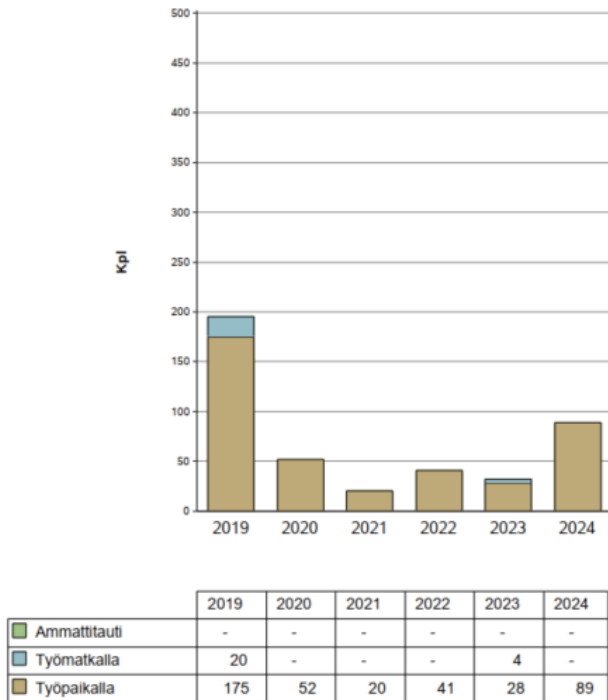
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
■ Asiakas	26	38	17	21	13	15
■ Vertailutaajuus	29	19	20	20	22	-

Työtapaturmataajuus = Työtapaturmien määrä / milj. työtuntia.

Vertailuryhmän tapaturmataajuus = Suomessa vastaavalla toimialalla.

Tilastossa ovat mukana työssä ja työmatkalla sattuneet tapaturmat.

Korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan



5. HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Vuonna 2024 koulutuspäiviä toteutui vakituisen henkilöstön osalta 376 kpl. Henkilöä kohti koulutuspäiviä toteutui 2,3 kpl.

Käytössä oleva Eduhousin etänä toteutettava ”koulutuskirjasto” on osaltaan saattanut laskea rekisteröityjen koulutuspäivien määrää.

Vuodesta 2020 lähtien määrissä on mukana myös pidemmät opintovapaat.



*2022 uusi raportti laskee mukaan kaikki päivät, ei ainoastaan arkipäiviä, KT:n ohje

6. TYÖYHTEISÖN KEHITYSTYÖ, TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA JA HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI

6.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteet on kunnassa määritelty seuraavasti:

- henkilöstön työkyvyn, -motivaation ja ammattitaidon ylläpitäminen jokaisen työyhteisön jäsenen oman aktiviteetin lisääminen työkykyä ylläpitävässä toiminnassa
- henkilökohtaisen asennemuutoksen avulla hyvään työilmapiiriin
- johdon ja esimiesten sitoutuminen toimintaan
- sairauspoissaolojen vähentäminen
- työyksiköiden työskentelytapojen kehittäminen
- kokonaistuottavuuden nostaminen

Vuonna 2024 tyky-toimintaan käytettiin 14.407 €.

Henkilöstölle tarjotaan seuraavat työsuhde-edut:

- liikunta- ja kulttuurietu, ns. epassi, jonka arvo on 100 €/työntekijä/vuosi, omavastuu 0 €
- Veljesniemen saunan käyttömahdollisuus
- laajennettu työterveyshuolto
- henkilöstön teemapäivät / tapahtumat
- vuokratakuu Kiinteistö Oy Keskiväliltä vuokrattuihin asuntoihin
- mahdollisuus työpaikkaruokailuun kohtuulliseen hintaan
- omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen; 10 palkallista työpäivää/vuosi
- työtehtäviin liittyvä täydennyskoulutus työnantajan kustantamana

Mäntyharjun kunta muistaa vuosittain työntekijöitään, jotka ovat olleet 20, 30 tai 40 vuotta kunnallisessa palveluksessa. Vuonna 2024 palvelusvuosilahjan sai 11 työntekijää.

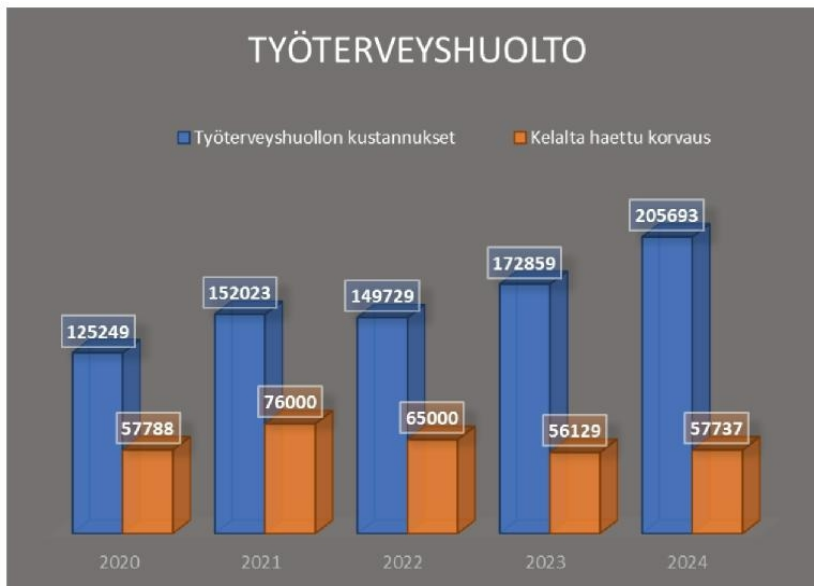
6.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tarkoituksena on edistää henkilöstön työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta työterveyshuollon keinoin, ylläpitää henkilöstön fyysistä ja psyykkistä terveyttä ja työkykyä ennaltaehkäisevällä työllä ja tukea näin omalta osaltaan tuloksellisuutta.

Mäntyharjun kunnan työntekijöiden työterveyshuolto on laajennettu koskemaan myös yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa. Mäntyharjun kunnan työntekijöiden työterveyshuollosta vastaa Suomen Terveystalo Oy.

Työterveyshuollon kustannukset painottuvat ennaltaehkäisevään toimintaan, mihin valtakunnallisestikin halutaan työterveyshuoltoa ohjata. Lisäksi vuoden 2020 työterveyshuollon korvausuudistuksen mukaisesti Kela korvaa ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia. Korvauksen enimmäismäärän voi kokonaisuudessaan käyttää ehkäisevään työterveyshuoltoon. Käyttämättä jäänyt korvausmäärällä voi kattaa sairaanhoidon kustannuksia, kuitenkin enintään 40 % yhteisestä korvauksen enimmäismäärästä.

Alla olevassa taulukossa esitetään kaikki vuosittaiset työterveyshuollon – myös ei-korvattavat - kustannukset. Laskennallista arvonlisäverovähennystä ei ole huomioitu kustannuksia vähentävänä tekijänä.



Mäntyharjun kunnan työntekijöilleen tarjoama työterveyshuolto on vuonna 2024 ollut palveluiltaan kattava.

Kustannusten kasvun takana on yleisen kustannustason kasvun lisäksi työyhteisöille kohdistettujen työkykyjohtamisen palveluiden kirjaaminen keskitetysti tähän menokohtaan.

Työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani niin henkilöstön hyvinvoinnin kuin poissaolojen hallinnan suhteen. Erityisesti pitkien poissaolojen ja ennen aikaisten eläköitymisten osalta työterveyshuollon rooli korostuu.

6.3 Tasa-arvosuunnitelman toteutuminen

Mäntyharjun kunnan tasa-arvosuunnitelman mukaan vuosittain henkilöstökertomuksen yhteydessä annetaan selvitys tasa-arvon toteutumisesta sekä seurataan henkilöstössä tapahtuvia muutoksia tasa-arvon näkökulmasta.

Naisten ja miesten (vakainainen henkilökunta) sijoittuminen eri tehtäviin 31.12.2024

	miehet	%osuus	naiset	%osuus	yhteensä
Ylin johto	3,2	80	0,8	20	4
Esimiehet	5	62,5	3	37,5	8
Muut	25,8	22,2	90,2	77,8	116
Yhteensä	34		94		128

Työnantajan tulee seurata mahdollista naisten ja miesten välistä palkkaeroa ja toimia aktiivisesti sen poistamiseksi.

7 TULEVAISUUDEN HAASTEET ERI TOIMIALOILLA

Mäntyharjun kunnan kiinnostavuus työnantajana on näkynyt positiivisesti avoimien työpaikkojen hakijamäärissä. Ammattitaitoisten työntekijöiden saatavuus on ollut hyvä. Lyhytaikaisia sijaisuuksia hoidetaan yksiköissä omin voimin ilman ulkopuolisia sijaisia.

Yhden ammattityöntekijän työalueet aiheuttavat riskejä.

Riskienhallinnan tavoitteena on toiminnan jatkuvuuden, kannattavuuden, asiakkaiden ja henkilöstön hyvinvoinnin turvaaminen. Se on ennakkoivaa, järjestelmällistä ja jatkuvaa organisaation päivittäistä toimintaa ja johtamista, jossa jokainen tietää oman tehtävänsä ja tavoitteensa ja niihin liittyvät laatuvaatimukset.

Riskienhallinta on osa johtamista ja arkipäivän työtä – ei yksittäinen projekti. Riskienhallinnan asema perustuu siihen, että se auttaa organisaatiota saavuttamaan perustavoitteensa ja turvaa ne.

Hallinnon toimiala

Saatavuus

Seuraavien vuosien sisällä riskinä on henkilöstön eläköitymisen mukana organisaatiosta pois lähtevä tietotaito. Myös uuden henkilön rekrytointiin liittyy aina riski rekrytoinnin onnistumisesta. Henkilöstöriskiä vähennetään uuden henkilön työsuhteeseen liitettyllä koeajalla, vuoden 2020 lopulla käyttöön otetulla perehdytysoppaalla ja perehdytystapahtumien kuittausmenettelyllä sekä rekrytoitun ja eläkkeelle siirtyvän yhtäaikaisella työskentelyjaksolla.

Osaaminen

Sähköisen työympäristön kehittyminen ja toimintatapojen muutokset, sekä suositusten ja säädösten muuttuminen vaativat osaamisen kehittämistä – pelkkä ylläpito ei riitä. Muutokset kuormittavat, mutta myös motivoivat. Keskeisiä tekijöitä jatkuvassa muutoksessa mukana pysymisessä ovat koulutus ja osaava johtaminen.

Turvallisuus

Viraston toiminnat ovat hajasijoitettu useaan toimipisteeseen syksyllä 2024. Tilanteeseen saadaan korjaus toivottavasti mahdollisimman pian uusien Pentinpolku 1:ssä sijaitsevien tilojen käyttöönoton myötä. Samassa vaiheessa tilojen yleiseen turvallisuuteen tulee kiinnittää huomiota.

Sivistyksen toimiala

Saatavuus

Sivistyspalveluiden henkilöstön saatavuuteen liittyy kelpoisuuden omaavien työntekijöiden saatavuuden osalta riski. Sivistyspalveluissa on useita alueita, jotka ovat yhden työntekijän varassa, mikä aiheuttaa omat riskinsä ja toiminta on haavoittuvampaa. Pääsääntöisesti avoimeksi tullut virka tai toimi on ollut täytettävissä ns. normaalein rekrytointitoimin, mutta maanlaajuisesti tiettyjen henkilöstöryhmien kysyntä ja tarjonta työmarkkinoilla on epätasapainossa. Virkojen ja toimien osalta kelpoisuusongelma Mäntyharjussa koskee tällä hetkellä lähinnä sijaishenkilöitä. Kunnan perusopetuksen oppilasmäärä on vähenemässä, mikä lisää painetta useamman aineen kelpoisuuteen samalla opettajalla. Kunta kannustaa kaksoispätevyyden hankintaan. Saatavuus turvataan hyvillä työoloilla ja työhyvinvoinnin kehittämisellä (mm. mahdollisuus koulutuksiin ja työnohjaukseen, työn sisällön kehittämiseen jne.).

Osaaminen

Yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa. Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja täydennyskoulutuksiin osallistuminen on ensiarvoisen tärkeää. Henkilöstön koulutushalukkuus on sivistyspalveluissa ollut kiitettävällä tasolla.

Koulutusta toteutetaan osittain hankerahoituksen turvin. Mikäli hankerahaa ei ole käytettävissä, paineet kunnan talousarvion suhteen kasvavat. Lisäksi hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan henkilöstökoulutuksissa kansalaisopiston kursseja.

Henkilöstön sitouttaminen muutoksiin turvataan osallistamalla, koulutuksilla ja riittävän pitkäkestoisella perehdytyksellä uusiin toimintoihin.

Turvallisuus

Henkilöstö kohtaa entistä useammin haasteellisia ja arvaamattomasti käyttäytyviä asiakkaita. Riskien tunnistaminen ja ennaltaehkäisevä toiminta on tärkeää. Yksiköitä on ohjeistettu mm. välttämään riskitilanteissa yksin työskentelyä. Erilaisilla rakenteellisilla ratkaisuilla, mm. poistumisteiden huomioimisella, kameravalvonnalla ja lukituksen suunnittelulla, on pyritty pienentämään riskiä. Yksiköiden varautumissuunnittelu ja tilanteiden harjoittelu on tärkeää. Turvallisuuskoulutuksen määrää on lisättävä.

Tekninen toimiala

Saatavuus

Henkilöstön saatavuus teknisten palveluiden toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin ei ole tällä hetkellä ongelma. Määräaikaisiin tehtäviin on ollut myös hyvin saatavilla tekijöitä. Sesonkiluonteinen toiminta aiheuttaa haasteita. Henkilöstön määrä sijaistustapauksissa aiheuttaa huomattavaa lisäkuormaa muille. Osaavaa sijaista ei ole tai sijaistuksiin ei ole aikaa käytettävissä.

Henkilöstön tarve on suoraan verrannollinen päätettyyn palvelutasoon ja siitä aiheutuvaan toiminnan laajuuteen.

Osaaminen

Toimenkuvien muuttuessa ja vaatimusten lisääntyessä henkilöstön osaamista lisätään tarvittaessa koulutuksilla. Koulutustarvetta käydään läpi henkilöstön kanssa ja määrärahojen salliessa osallistutaan koulutuksiin tarpeen mukaan. Uuden henkilöstön perehdytykseen esimerkiksi ohjelmistojen sujuvaan käyttöön on resurssimme varsin tiukka.

Turvallisuus

Kunnan toimitilojen osalta ylimääräisistä ylläpidettävistä tiloista tulee päästä nopeasti eroon ja käyttöön jäävien tilojen ennakoiwaan ylläpitoon tulee varata riittävät resurssit. Tulee huolehtia sujuvasta yhteistyöstä oman työn ja urakoitsijoiden välillä.

Henkilöstön työturvallisuudesta pidetään huolta säännöllisillä tarkastuksilla ja esimiesten seurannalla. Työturvallisuuskoulutukset sekä työturvallisuuskorttikoulutukset toteutetaan määräajoin. Henkilökohtaisien suoja- ja turvallisuusvälineiden käyttö on pakollista niitä vaativissa työtehtävissä. Konekaluston tarkastukset suoritetaan määräysten mukaan.

8 MÄNTYHARJUN KUNNAN HENKILÖTYÖVUODET 2022 – 2024

19416 KUNNANHALLITUS	TP 2022	TA 2023	TP 2023	TA 2024	TP 2024
Kunnanjohtaja	1	1	1	1	1
Hallinto- ja talousjohtaja	1	1	1	1	1
Markkinointipäällikkö	0,5	0	0	0	0
Markkinointisihteeri		0,4	0	0,4	0,4
Taloussuunnittelija	1	1	1	1,33	1,33
Kirjanpitäjä	0,5	0	0	0	0
Hallintosihteeri	1	1	1	1	1
Tiedonhallintasuunnittelija	1	1	1	1	1
Palvelusihteeri	0	1	0	1	1
Henkilöstösuunnittelija	0,5	0,9	0,9	0,9	0,9
Palvelupäällikkö	0,5	0	1	0	0
It-suunnittelija	2	2	2	2	2
Työsuojelupäällikkö	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Elinvoimakehittäjä	0,4	1	1	0,6	0,6
Koto-koordinaattori				0,5	0,7
Työllisyyskoordinaattori	1	1,6	1	1	1
Yksilövalmentaja	1	0	0	0	0
Työvalmentaja	2	0	0	0	0
Tukityöllistetyt					
KUNNANHALLITUS	4	4	4	4	4
Kunnanhallitus yhteensä	17,6	16	15	15,83	16,03

19441 SIVISTYSLAUTAKUNTA	TP 2022	TA 2023	TP 2023	TA 2024	TP 2024
VARHAISKASVATUS					
Varhaiskasvatuksen johtaja	1	1	1	1	1
Varhaiskasvat. opettaja/sosionomi	7,8	12	9	12	12
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1	1	1	1	1
Lastenhoitaja	15,6	15	14	14	14
Ryhmäavustaja	3,1	3	2,5	3	3
Perhepäivähoitajat	2	2	2	2	2
Yhteensä	30,5	34	29,5	33	33

KOULUT.HALL., PERUSOPETUS, LUKIO, KANS.OP.	TP 2022	TA 2023	TP 2023	TA 2024	TP 2024
Sivistysjohtaja	1	1	1	1	1
Hyvinvointikoordinaattori	1	1	1	1	1
Palvelupäällikkö	0,5	0	0	0	0
Palvelusihteeri	1	1,5	1	1	1
Koulukuljetuskoordinaattori		0,5	0,5	0,5	0,5
Henkilöstösuunnittelija	0,3	0	0	0	0
Rehtori	2	2	2	2	2
Koulusihteeri	0	1,5	1,5	1,5	1,5
koulusihteeri, perusopetus	1	0	0	0	0
koulusihteeri, lukio	0,5	0	0	0	0
Kans.op. rehtori	0,8	0,8	0,5	0,5	0,8
Kansalaisopiston sihteeri	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Kansalaisopiston koulutussuunnittelija	1	1	1	1	1
Kansalaisopiston päätoimiset opett.	2,7	3	2,6	2,8	2,8
Kansalaisopisto hankekoordinaattori			0,3	0,8	0,8
Kansalaisopiston sivutoim. opett.	4,7	0	0	0	0

Luokanopettaja	16,6	16	16	15	15
Esiluokanopettaja	2,6	2	2	2	2
Lehtori	18,5	17	16	17	17
Erityisluokanopettaja	2	2	3	3	3
Erityisopettaja	6,1	5	4,5	5	5
Kansalaisopisto tuntiopett. Ma		4,55	4,1	4	4
Tuntiopettaja vak./ma.	9,4	10	9,5	10	10
Koulunkäyntiohjaaja	11,3	9,3	9,1	10,3	10,3
koulunkäyntiohjaaja ma	2,7	3,2	4,8	2,2	2,2
Yhteensä	86,2	81,85	80,9	81,1	81,4
Nuorisotyöntekijä	1	1	1,1	0,2	0,2
Etsivä nuorisotyöntekijä	1	1	1	1	1
Nuoriso-ohjaaja oppisopimus				1	1
nuoriso-ohjaaja	1	1	1	1	1
Yksilövalmentaja	1	1	1	1	1
Vapaa-aikasihteeri	0,8	1	0,5	0	0
Koulunuorisotyöntekijä, hanke					0,4
Liikuntaneuvoja, hanke				1	1
Kulttuurituottaja	1	1	0,8	0	0
uimaopettaja ma	0,1	0,1	0,1	0	0
Kinon työntekijät ma	1	1	1	0,7	0,7
Museon kesätyöntekijät	0,4	0,4	0,2	0,3	0,3
Kirjastotoimenjohtaja	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2
informaatikko	2	2	2	2	2
Kirjastovirkailija	2	2	2	2	2
Palveluneuvoja	1	1	1	1	1
Yhteensä	12,5	12,7	11,8	11,4	11,8
Sivistysltk yhteensä	129,2	128,55	122,2	125,5	126,2

19451 TEKNINEN LAUTAKUNTA	TP 2022	TA 2023	TP 2023	TA 2024	TP 2024
Tekninen johtaja	1	1	1	1	1
Ylläpitopäällikkö	1	1	0,75	1	1
Kiinteistökehityspäällikkö	0	0	0	0	0
Maankäyttökoordinaattori	1	1	1	1	1
Ruoka- ja puhtauspalvelupääll.	1	0	0	0	0
Kirjanpitäjä	0,5	1	1	1	1
Palvelupäällikkö	1	1	1	1	1
Palvelusihteeri	0,75	0	0	0	0
Toimistotyöntekijä	0,2	0	0	0	0
Skannaaja 1		0	0,5	0	0
Kunnossapitotyönjohtaja	1	1	1	1	1
Työnjohtaja, työhönosallist.		1	1	1	1
Ammattimies	7	6	6	6	5
Ammattimies, oppisopimus				0	1
kausityöntekijä, talvi				0,5	0,5
kausityöntekijä, kesä				0,5	0,5
Liikuntapaikkamestari	1	1	0,4	1	1
Liikuntapaikkahoitaja	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Liikuntapaikkahoitaja ma	0	0	0,75	0	0
Vesihuoltomestari	1	1	1	1	1
Vesi- ja viemärilaitoksen hoitaja	2,75	2,75	2,75	2,75	2,75
Ruokapalveluvastaava	2	0	0	0	0
Kokki, dieetikokki	9	0	0	0	0
Ravitsemustyöntekijä	1,7	0	0	0	0

Siivooja	0,3	0	0	0	0
Yhteensä	33,7	19,25	19,65	20,25	20,25
19455					
RAKENNUSLAUTAKUNTA					
Rakennustarkastaja	1	1	1	1	1
Palvelusihteeri	1	1	1	2	2
Toimistotyöntekijä	1	1	1	0	0
Digitoija			0,75	1	1
Yhteensä	3	3	3,75	4	4
YHTEENSÄ	183,5	166,8	160,6	165,58	166,48