

HENKILÖSTÖKERTOMUS
2025
Luonnos

Yt. ja Ts-tmk 16.3.2026
Khall 30.3.2026
Kvalt

1 JOHDANTO	2
2 RAPORTOINTI	2
3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	2
4 HENKILÖTYÖVUODET	3
5 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	4
6 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA SISÄINEN LIIKKUVUUS.....	5
7 SAIRAUSPOISSAOLOT	5
8 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN / KOULUTUSPÄIVÄT	6
9 TYÖTERVEYSHUOLLON JA TYÖSUOJELUN TOIMENPITEET	7
10. TYÖHYVINVOINTI	10

1 JOHDANTO

Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa, mutta siihen koottuja tietoja seurataan ja niihin reagoidaan pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään myös yhteistoiminnassa henkilöstöedustajien kanssa.

Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta ja sitä voidaan käyttää apuna uusien työntekijöiden rekrytoinneissa.

2 RAPORTOINTI

Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT, on antanut kunnille suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaa varten. Tämä raportti on laadittu vuoden 2022 suosituksen mukaan.

Raportointimallin tavoitteena on kehittää henkilöstöraportointia tiedolla johtamisen tueksi niin, että johtamisen ja päätöksenteon perusteet voidaan johtaa selkeästi ja yhdenmukaisesti kootuista faktoista.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa.

Kuortaneen kuntastrategiassa yhdeksi painopistealueeksi on nostettu hyvinvoiva ja osaava henkilöstö ja tavoitteiksi asetettu;

- » Henkilöstön osaamiseen panostaminen
- » Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen
- » Suunnitelmallinen johtaminen

3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Henkilöstömäärä on vuoden viimeisenä päivänä olleiden palvelussuhteiden määrä. Näissä luvuissa ovat mukana myös vuoden viimeisenä päivänä työssä olleet sijaiset.

Palvelusuhde 31.12	Miehet	Naiset	Yhteensä 2025	Yhteensä 2024	Muutos %
Vakinaiset	28	103	131	132	-0,76
Määräaikaiset	11	21	32	40	-20,0
- joista työllistettyjä					
Yhteensä	39	124	163	172	-5,23

Henkilöstömäärä toimialoittain 2024 ja 2025 vuoden viimeisen päivän tilanteessa

	31.12.2025			31.12.2024		
Toimiala	vakinaiset	määräaik.	yht.	vakinaiset	määräaik.	yht.
Hallinto	8	0	8	9	0	9
Sivistys	89	26	115	89	37	126
Tekninen	32	5	37	30	3	33
Ympäristö	2	1	3	4	0	4
Yhteensä	131	32	163	132	40	172

4 HENKILÖTYÖVUODET

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstön lukumäärä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprocenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Myös osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esimerkiksi työssä 1.3.–31.5. = $92 / 365 = 0,25$ henkilötyövuotta). Näin lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen, jolloin saadaan vuoden aikana työssä ollut palkallinen työpanos.

Kunnan henkilöstömäärä toimialoittain 2025 vuoden viimeisenä päivänä oli yhteensä 163 henkilöä. Tästä vakinaisen henkilöstön määrä oli 131 ja määräaikaisia 32. Henkilötyövuosina laskettuna henkilöstöä on ollut yhteensä 161,63. Tästä vakinaisia 123,06 ja määräaikaisia 38,56.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaakin paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstön lukumäärä.

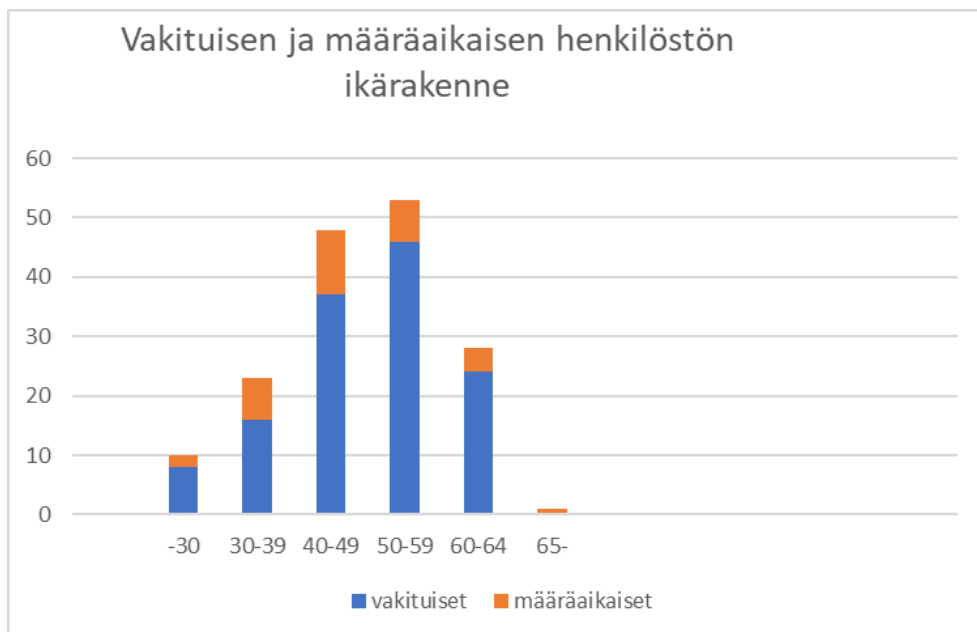
	Henkilöstömäärä 31.12.2025			Henkilötyövuodet 2025			Henkilötyövuodet 2024		
Toimiala	vakinaiset	määräaik.	yht.	vakinaiset	määräaik.	yht.	vakinaiset	määräaik.	yht.
Hallinto	8	0	8	7,33	0,3	7,63	8,45	0,25	7,56
Sivistys	89	26	115	83,13	33,46	116,59	80,20	36,34	117,22
Tekninen	32	5	37	30,28	3,6	33,88	25,83	6,81	34,97
Ympäristö	2	1	3	2,32	1,2	3,52	5,95	0,68	2,40
Yhteensä	131	32	163	123,06	38,56	161,62	120,43	44,08	164,51

Tässä laskennassa ei ole vähennetty pois palkallisia vuosilomia eikä palkallisia sairauslomia.

Henkilötyövuosi = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365^* (osa-aikaprocentti/100)

5 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Henkilöstön ikärakenne 31.12.



Palkkaa saavan henkilöstön %- osuus ikäluokittain 31.12.

% henkilöstöstä	-30	30-39	40-49	50-59	60-
Kuortane	6,13	14,11	29,45	32,52	17,79
kunta-ala v. 2023	11,9	21,8	25,7	27,2	13,6

Henkilöstön keski-ikä

	Vakinaiset				Määräaikaiset		
	naiset	miehet	yht		naiset	miehet	yht
Hallinto	54,4	42,0	49,80				
Sivistys	48,5	51,0	48,8		45,50	48,40	46,30
Tekn ja ymp	51,20	50,60	50,90		50,50	48,0	48,80
yhteensä	49,30	49,80	49,40		45,70	48,30	46,60

6 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA SISÄINEN LIIKKUVUUS

	Alkaneet vakituiset palvelussuhteet	Tulo- vaihtuvuus %	Päätyneet vakituiset palvelussuhteet	Lähtö- vaihtuvuus %	Vakituinen henkilöstö 31.12.2025
Hallinto	0	0	0	0	8
Sivistys	2	2,25	3 (joista 2 eläkkeelle)	3,37 5,88	89
Tekninen ja ympäristö	1	2,94	2 (joista 1 eläkkeelle)		34
Yhteensä	3	2,29	5	3,82	131
Sisäinen liikkuvuus	1				
Yhteensä	4		5		

7 SAIRAUSPOISSAOLOT

Työntekijät ovat voineet olla esimiehen luvalla sairauslomalla ilman todistusta enintään kolme päivää. Esimiehille tehdyn kyselyn mukaan lyhyiden sairauslomien syynä on tavallisesti ollut flunssaoireet.

Varhaisen tuen mallin mukaisen poissaoloseurannan kriteerit ylittäviä sairauspoissaoloja oli kertynyt niin, että yhtäjaksoisesti yli 30 päivää oli 9 henkilöllä ja kumulatiivisesti 30 päivää vuoden aikana sairauspoissaoloja oli 11 henkilöllä.

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot on ilmoitettu kalenteripäivinä.

Vuoden 2025 aikana on sattunut kolme työtapaturmaa ja kuusi vapaa-ajantapaturmaa, joiden takia työntekijät olivat yhteensä 201 pv sairauslomalla.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivät
1-7pv	816	3
8-29 pv	783	6
30-59 pv	270	
60-89 pv	338	
90-179 pv	213	
yli 180 pv		
Kalenteripäivät yhteensä	2420	9
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	14,74	

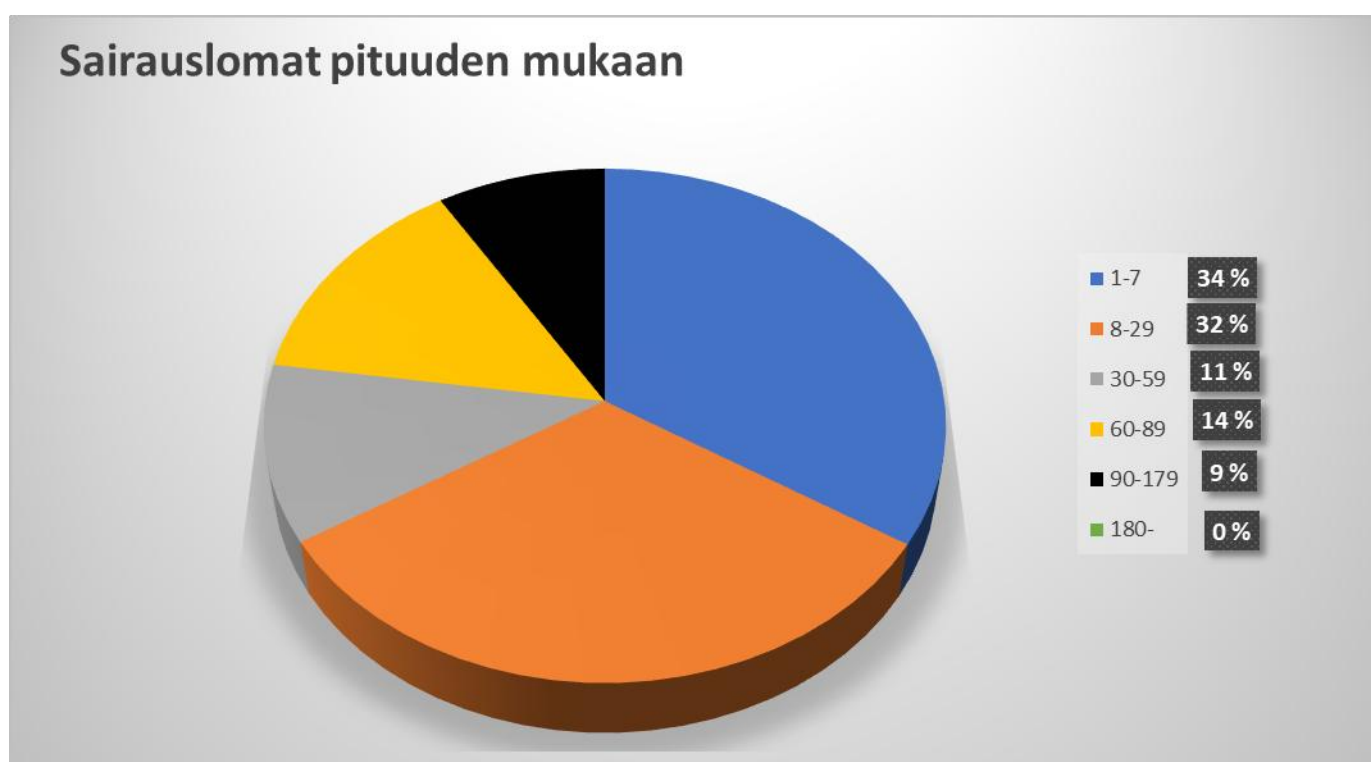
Sairauspoissaolojen määrä pysyi samalla tasolla edellisen vuoteen verrattuna. Yhteensä poissaoloja kertyi 2429 päivää, huomioimatta sitä onko sairausloma ollut palkallista, 66 %:sta vai kokonaan palkatonta.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %. (Teoreettinen työaika on laskettu vähentämällä kalenterivuoden päivistä lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Määräaikaisen henkilöstön teoreettinen työaika lasketaan palvelussuhteen ajalta.)

	%
Sairauspoissaoloprosentti	6,14
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	32,23

0 päivää sairastaneiden prosenttiosuus on laskettu koko vuoden aikana palvelussuhteessa olleesta henkilömäärästä (ei palvelussuhteiden lukumäärästä).

Sairauslomapäivät jaoteltuna poissaolon pituuden mukaan % OK



8 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN / KOULUTUSPÄIVÄT

Osaamisen kehittämisen mittarina raportoidaan koulutuspäivien lukumäärää. Luvut on poimittu suoraan palkkajärjestelmästä ja onkin mahdollista, että ihan kaikkia teamsin kautta pidettyjä koulutuksia ei järjestelmään ole kirjattu. Yksi koulutuspäivä (6 h) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

	Palkalliset koulutuspäivät yhteensä	Palkalliset koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	198	1,5	0	0

9 TYÖTERVEYSHUOLLON JA TYÖSUOJELUN TOIMENPITEET

Työterveyshuolto

Kuortaneen kunnan työterveyshuollon sopimus on solmittu Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy:n kanssa. Sopimus kattaa määrääjain tehtävät terveystarkastukset, työhöntulotarkastukset, työterveyslääkärin vastaanottotoiminnan.

Työterveyshuollon sopimuksessa painotetaan työkyvyn hallintaan ja ylläpitoon tähtääviä toimenpiteitä. Työkyvyn hallinnalla, seurannalla ja varhaisella tuella tarkoitetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä sopimia työpaikan tarpeisiin perustuvia käytäntöjä, joiden avulla huolehditaan työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä.

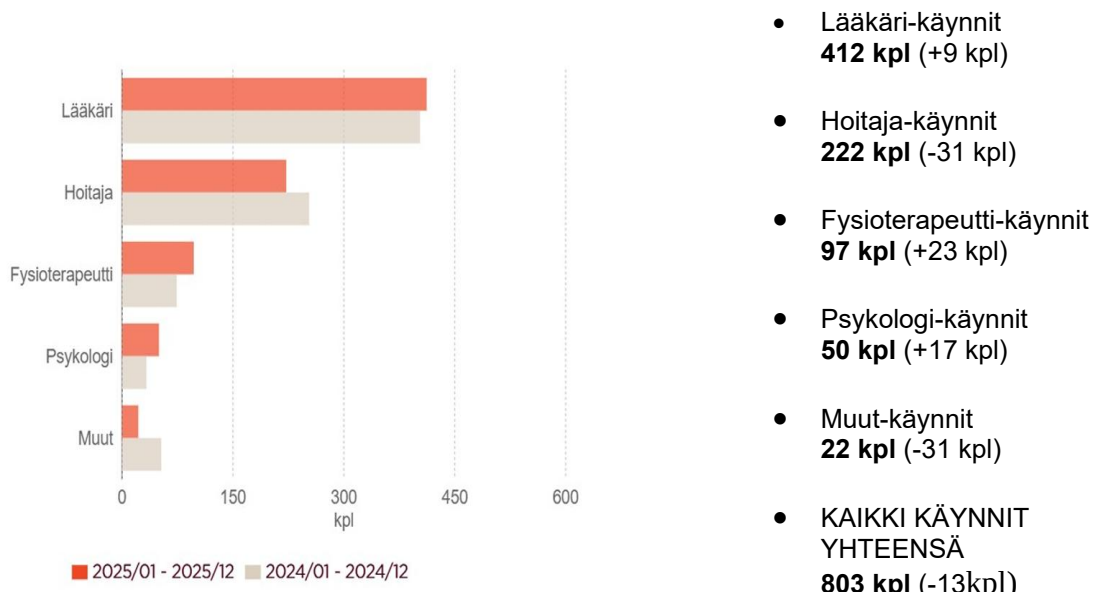
Vuoden 2024 aikana kunnan työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin yhdessä Alavuden kaupungin kanssa. Tarjouskilpailun voitti nykyinen palveluntuottaja Pihlajalinna Lääkärikeskus Oy. Uusi sopimus astui voimaan elokuussa 2025.

Seuraavat kaaviot on poimittu työterveyshuollon portaalista. Kertomusvuonna ei sinne vielä kirjautunut kaikki sairauspoissaoloihin liittyvät käynnit kuten esimiehen luvalla olleet poissaolot.

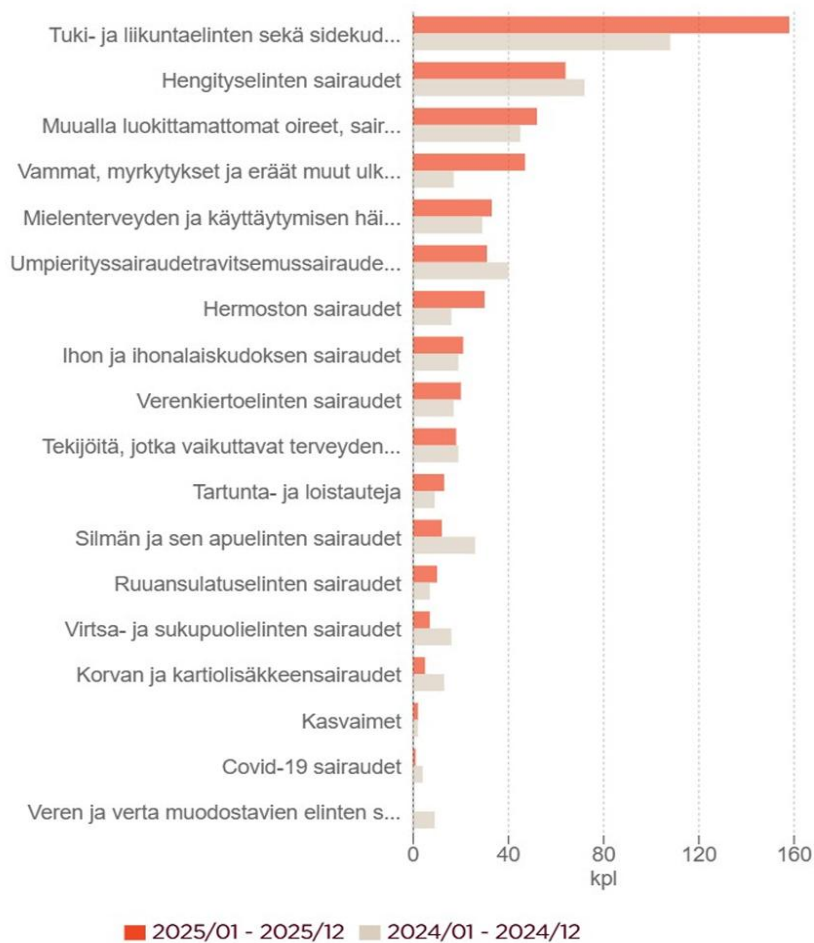
Lisäksi tästä puuttuvat mahdolliset yksityislääkärin määräämät sairauspoissaolot.

Portaalin käyttöä on tehostettu syksyn 2025 aikana, joten jatkossa sieltä saadaan kattavammin oikeat tiedot.

TYÖTERVEYSKÄYNNIT



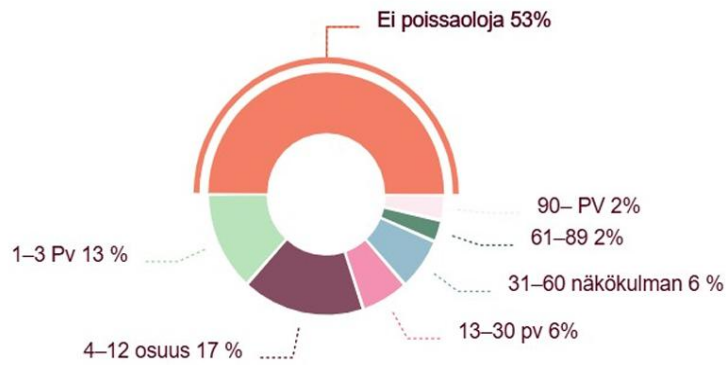
Työterveyskäynnit diagnosoisryhmittäin (ICD)



- TULE-käynnit
158 kpl (+50kpl)
- Hengityselinten sairaus -
käynnit
64 kpl (-8kpl)
- Muualla luokittelemattomat
oireet, sairaudenmerkit
sekä poikkeavat kliiniset ja
laboratoriolöydökset -
käynnit
52 kpl(+7kpl)
- Vammat, myrkytykset ja
eräät muut ulkoisten syiden
seuraukset -käynnit
47 kpl (+30kpl)
- Mielenterveys -käynnit
33 kpl (+4kpl)

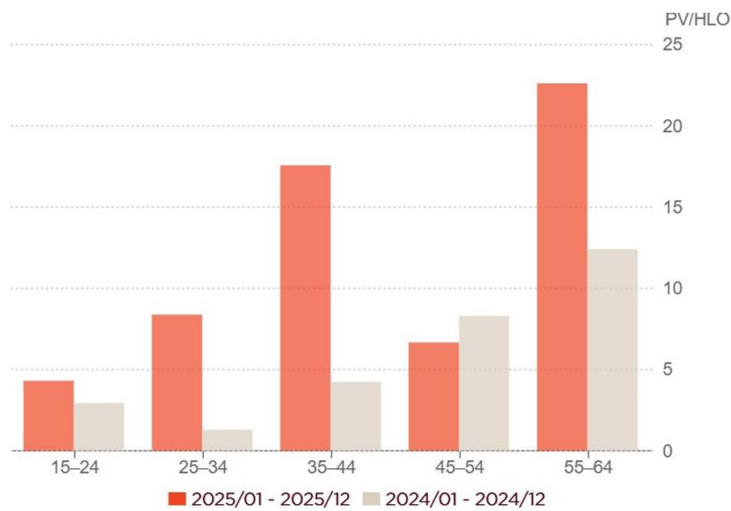
SAIRAUSPOISSAOLOT

Terveysprosentti



2025/01 - 2025/12

Ikäryhmittäin (pv/hlö)



- Eniten sairauspoissaoloja 55-64 -vuotiailla
- Vähiten sairauspoissaoloja 15-24 -vuotiailla

Diagnoosiryhmittäin (ICD)



- TULE
858pv(+323pv)
- Vammat,
myrkytykset ja eräät
muut ulkoisten
syiden seuraukset
355pv(+299pv)
- Hengityselinten
sairaudet
340pv(+184pv)
- Mielenterveyssyyt
260pv(+19pv)

Työsuojelu

Yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnassa toimivat siihen valitut henkilöstön ja työnantajan edustajat sekä työsuojelupäällikkö. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2025 aikana kaksi kertaa ja käsitellyt yhteensä 16 asiakasohjausta. Vuosittain on käsitelty kunnan talousarvio ja tilinpäätös sekä päivitetty hallintokuntien tekemien tarkistusten jälkeen työsuojelutoimintaohjelma. Henkilöstölle toteutettiin myös työn vaarojen ja riskien arviointi, jonka vastaukset toimikunta antoi kunnanhallitukselle tiedoksi.

10. TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koostuu useista tekijöistä kuten yksilön työkyvystä, osaamisesta ja motivaatiosta, työyhteisön toimivuudesta, työoloista ja työn sujuvuudesta. Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen näkyy säästöinä esimerkiksi sairauspoissaolokustannuksissa ja työeläkemaksuissa. Esimiehen tehtävänä on huolehtia alaisensa henkilöstön hyvinvoinnista. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista seurataan kehityskeskusteluilla, sairauspoissaoloja ja työajan käyttöä seuraamalla sekä työhyvinvointikyselyillä. Myös esimiehen työhyvinvoinnin tukeminen on olennaista.

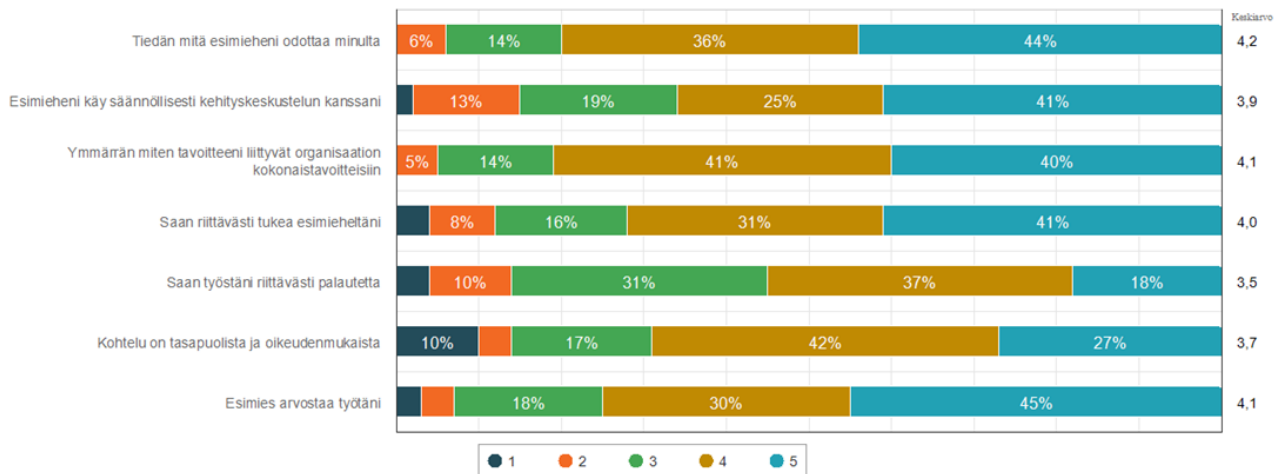
Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu oman terveytensä ja kuntonsa ylläpitämisestä. Työnantajana panostetaan työkyvyn säilymiseen järjestämällä ja tukemalla omaehtoista työkyvyn ylläpitoa edesauttavaa toimintaa. Henkilöstöetuna on käytössä ePassi. Edun arvon on 100 euroa / vuosi. Lisäksi kunnan eri yksiköt järjestivät määrärahojen puitteissa henkilöstölleen virkistyspäiviä eri teemojen merkeissä.

Työsuohdepyörä on ollut käytössä vuoden 2023 alusta lukien. Palvelun tuottaja on Suomen Työsuohdepyörä Oy.

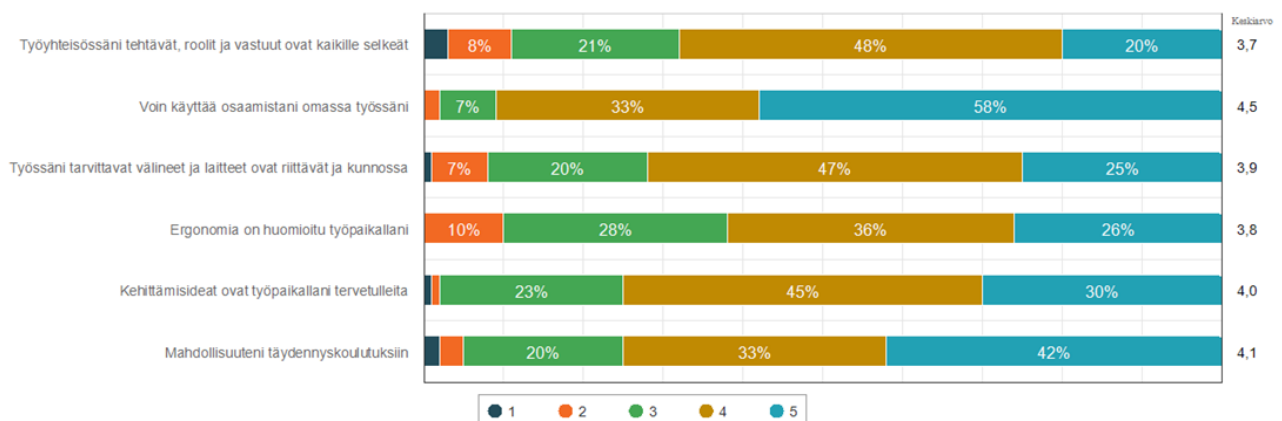
Työhyvinvointikysely toteutettiin keväällä 2025. Kyselyyn vastasi 91 viranhaltijaa / työntekijää

Työhyvinvointikyselyn 2025 yhteenveto

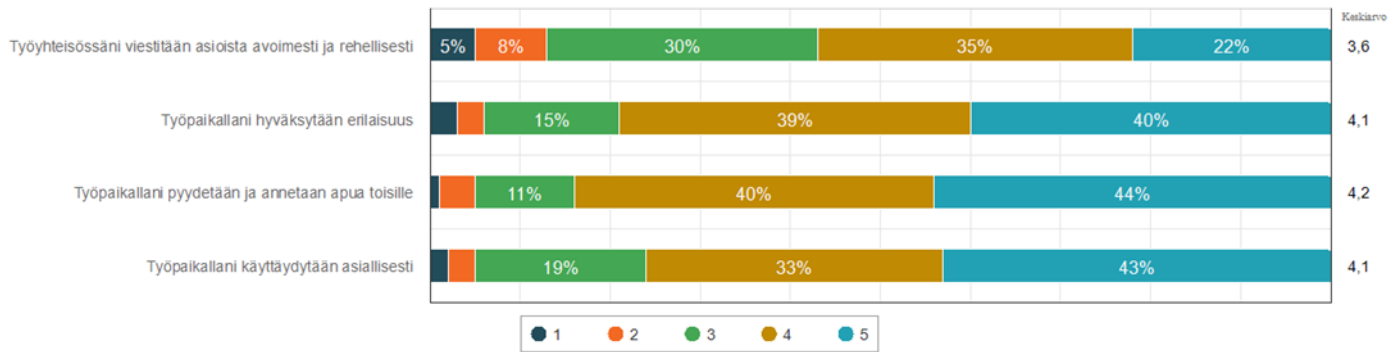
1. Esimiestyö ja johtaminen; Edellisen kyselyn keskiarvoon verrattuna työntekijöiden kokemus on kaikilla osa-alueilla parantunut 0,1 -0,4. Suurin nousu oli säännöllisesti käydyissä kehityskeskusteluissa.



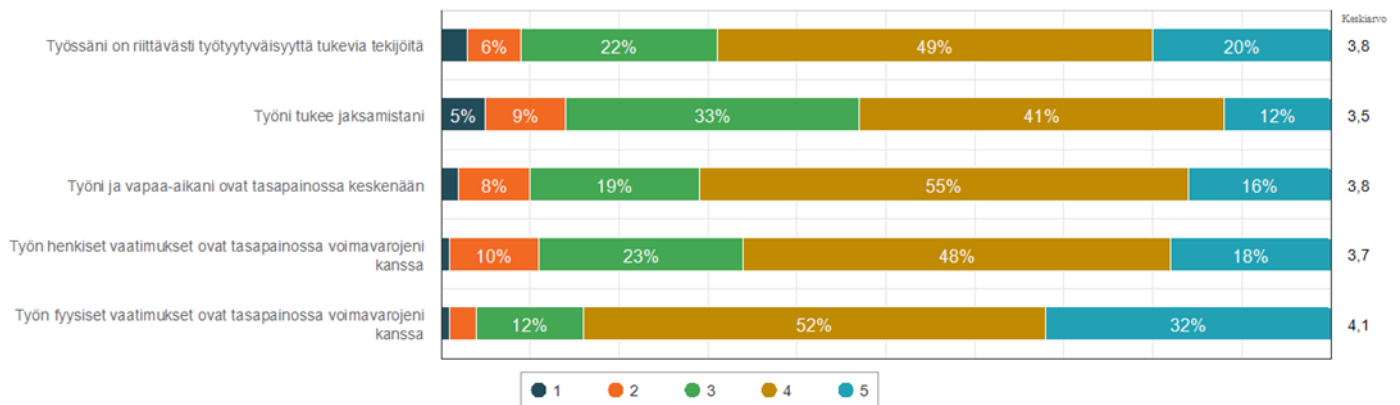
2. Työ ja osaaminen; Vaikka työntekijät tietävät mitä esimiehet heiltä odottavat, niin osa kokee, että kaikille tehtävät, vastuut ja roolit eivät ole selvät. Todella iso osa näkee kuitenkin, että omaa osaamista voi käyttää työssään. Työ ja osaaminen saa kaiken kaikkiaan erinomaiset arvosanat. Työpaikalla otetaan vastaan kehittämisideoita ja työntekijöillä on mahdollisuuksia täydennyskoulutuksiin. Edelliseen kyselyyn verrattuna keskiarvot olivat pysyneet samana tai nousseet 0,1.



3. Työyhteisö; Työntekijät kokevat, että työpaikalla annetaan apua toisille, työpaikalla käyttäydytään asiallisesti ja erilaisuus hyväksytään. Suurin ongelma koetaan viestinnässä, vaikka pientä parannusta on keskiarvoon tullut jo toisessa peräkkäisessä kyselyssä. Keskiarvot parantuneet 0:sta +0,2.



4. Työhyvinvointi ja työkyky; Myös työhyvinvoinnissa ja työkyvyssä koettiin pientä +0,1, parannusta keskiarvoihin verrattuna



Kehitysehdotuksia työhyvinvointiin

Yhteistä tyhy- ja työky-toimintaa toivotaan lisää. Näillä nähdään olevan sekä yhteisöllisyyttä että työhyvinvointia eniten parantavia vaikutuksia