



# KUORTANE

Elämisen hehkua

**HENKILÖSTÖKERTOMUS  
2025**

|   |   |
|---|---|
| 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 .....  | 7 |
| 11. MUUT ASIAT.....   | 7 |

## 1 JOHDANTO

Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa, mutta siihen koottuja tietoja seurataan ja niihin reagoidaan pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään myös yhteistoiminnassa henkilöstönedustajien 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     | <b>Yhteensä 2025</b> | Yhteensä 2024 | Muutos % |
|--|-----------|------------|----------------------|---------------|----------|
| Vakinaiset                               | 28        | 103        | <b>131</b>           | 132           | -0,76    |
| Määräaikaiset<br>- joista työllistettyjä | 11        | 21         | <b>32</b>            | 40            | -20,0    |
| <b>Yhteensä</b>                          | <b>39</b> | <b>124</b> | <b>163</b>           | 172           | -5,23    |

## Henkilöstömäärä toimialoittain 2024 ja 2025 vuoden viimeisen päivän tilanteessa

| Toimiala        | 31.12.2025 |           |            | 31.12.2024 |           |            |
|-----------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|                 | 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          |
| <b>Yhteensä</b> | <b>131</b> | <b>32</b> | <b>163</b> | <b>132</b> | <b>40</b> | <b>172</b> |

## 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-aikaprosenttiaan 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.

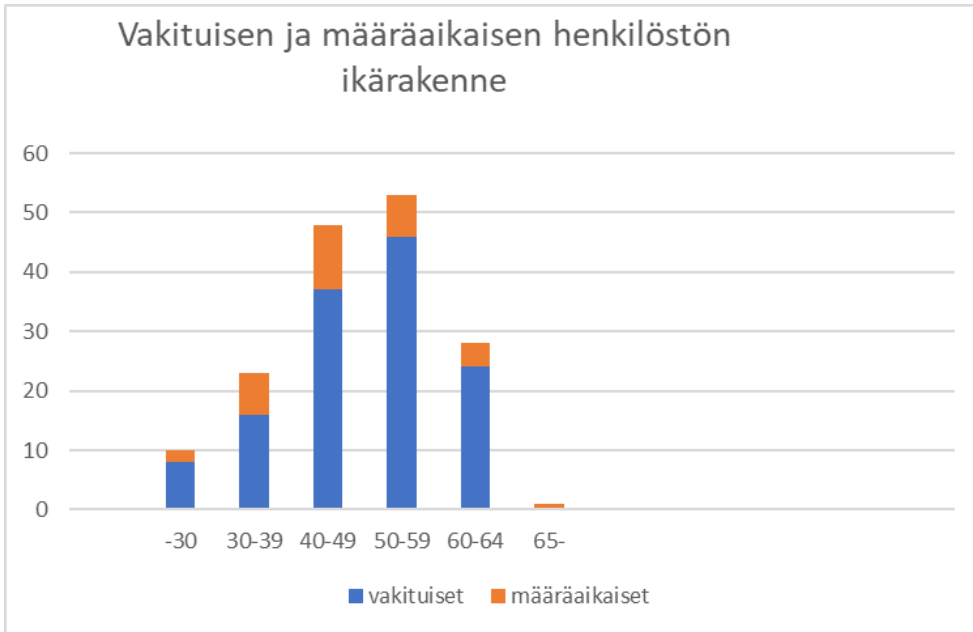
| Toimiala        | Henkilöstömäärä 31.12.2025 |           |            | Henkilötyövuodet 2025 |              |               | Henkilötyövuodet 2024 |              |               |
|-----------------|----------------------------|-----------|------------|-----------------------|--------------|---------------|-----------------------|--------------|---------------|
|                 | 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          |
| <b>Yhteensä</b> | <b>131</b>                 | <b>32</b> | <b>163</b> | <b>123,06</b>         | <b>38,56</b> | <b>161,62</b> | <b>120,43</b>         | <b>44,08</b> | <b>164,51</b> |

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

Henkilötyövuosi = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365\* (osa-aikaprosentti/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        |
| <b>kunta-ala v. 2022</b> | <b>10,88</b> | <b>21,58</b> | <b>25,18</b> | <b>28,17</b> | <b>13,61</b> |
|                          |              |              |              |              |              |

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<br>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

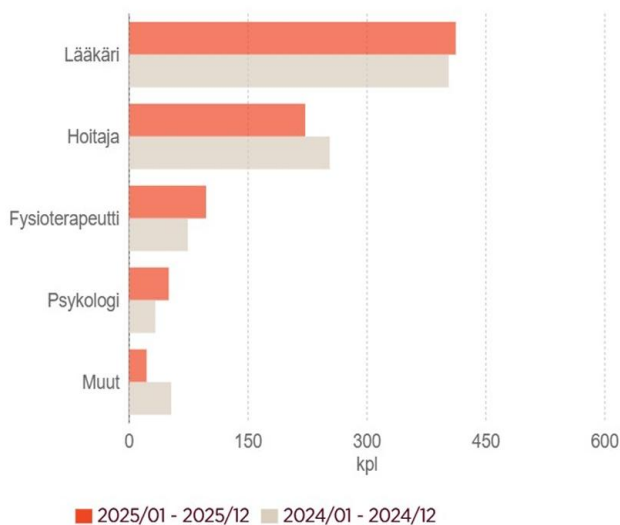
### Työterveyshuolto

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

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.

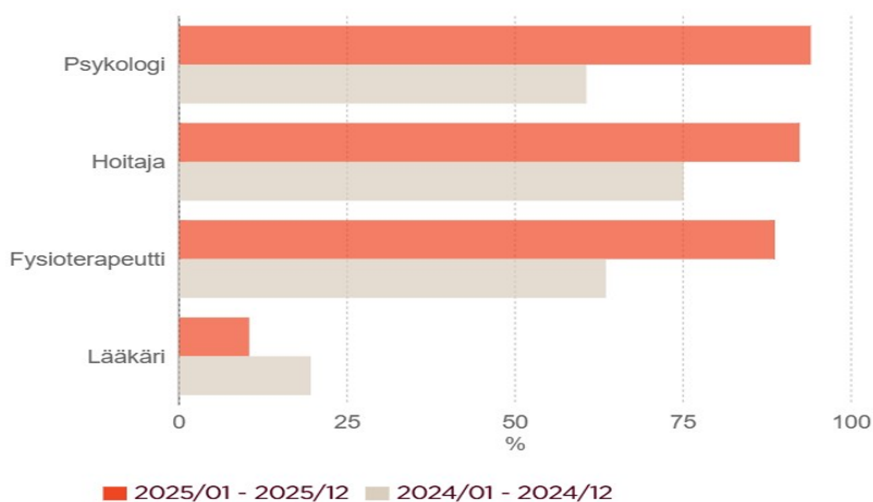
Vuoden 2024 aikana kunnan työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin yhdessä Alavuden kaupungin kanssa. Tarjouskilpailun voitti nykyinen palveluntuottaja Pihlajalinna Lääkärikeskus Oy. Uusi sopimus astuu voimaan vuoden 2025 syksyllä.

## TYÖTERVEYSKÄYNNIT



- Lääkäri-käynnit **412 kpl (+9 kpl)**
- Hoitaja-käynnit **222 kpl (-31 kpl)**
- Fysioterapeutti-käynnit **97 kpl (+23 kpl)**
- Psykologi-käynnit **50 kpl (+17 kpl)**
- Muut-käynnit **22 kpl (-31 kpl)**
- **KAIKKI KÄYNNIT YHTEENSÄ 803 kpl (-13kpl)**

## Työterveyskäyntien ohjautuminen vastuutiimille (%)



- Psykologi-käynnit **94%** (+33,39%)
- Hoitaja-käynnit **92,34%** (+17,24%)
- Fysioterapeutti-käynnit **88,66%** (+25,15%)
- Lääkäri-käynnit **10,44%** (-9,16%)

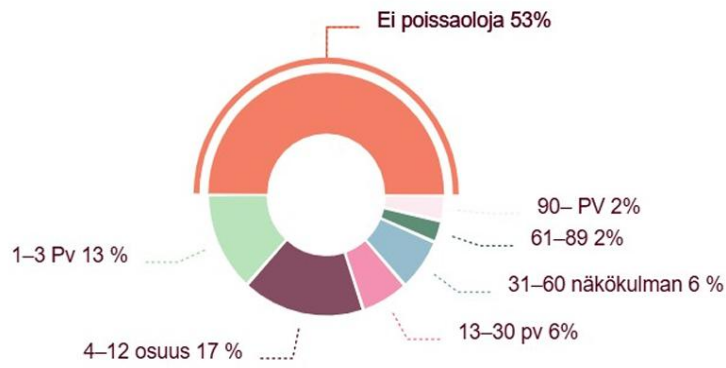
## Työterveyskäynnit diagnosoiryhmittäin (ICD)



- 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)

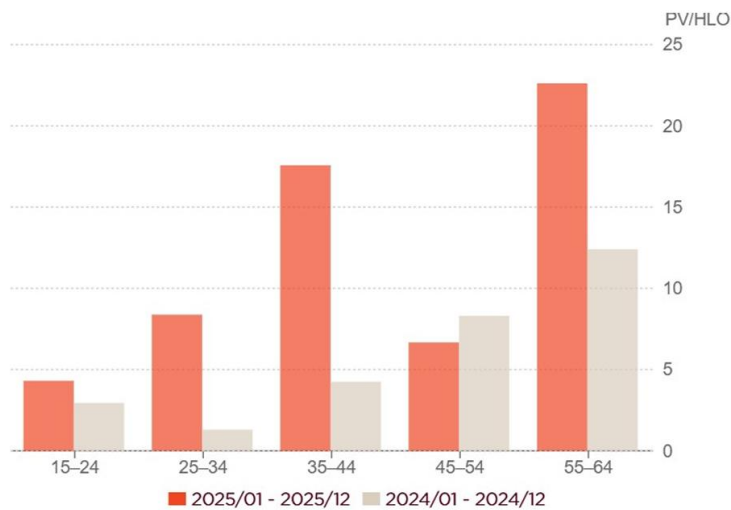
## Sairauspoissaolot

### Terveysprosentti



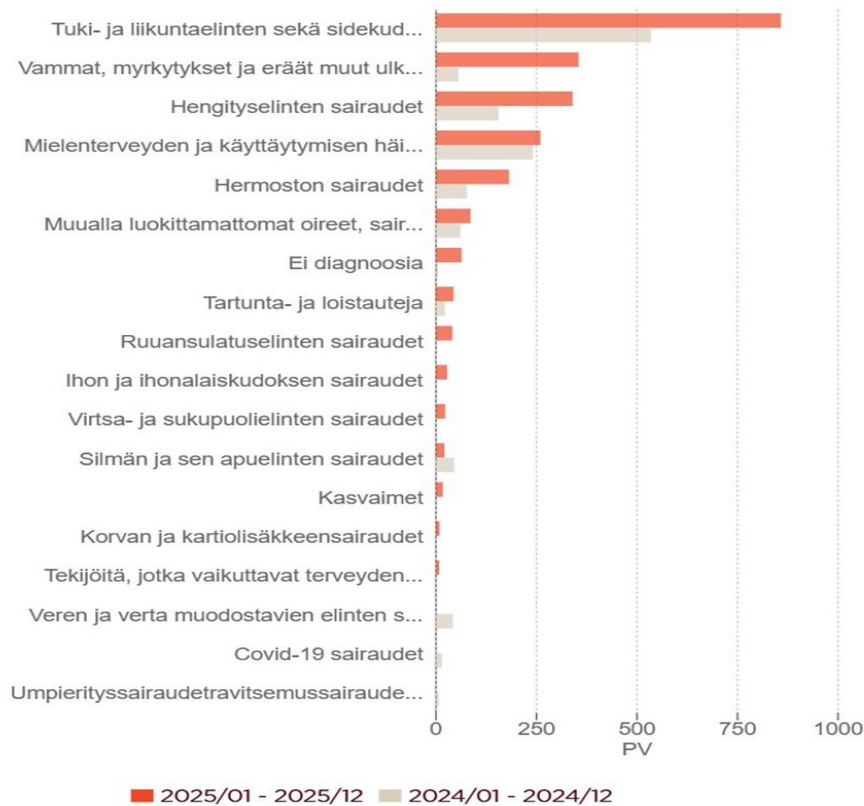
2025/01 - 2025/12

### 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 asiakohtaa. 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.

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

Kunnan henkilöstölle järjestettävä työhyvinvointikysely tehdään joka toinen vuosi aina parittomina vuosina.

## **11. MUUT ASIAT**

Pääsopijajärjestöt neuvottelivat Kvtes:n sopimuslalle uudesta tasopalkkajärjestelmästä, joka otetaan käyttöön viimeistään 1.10.2025 lukien. Vanha tehtäväkohtainen palkkausjärjestelmä jää samalla pois käytöstä. Järjestelmän uudistamiseksi kunnanhallitus nimesi palkkaustyöryhmän, jonka työ on käynnistynyt alkuvuodesta 2025. Järjestelmän muutoksista tiedotetaan kevään aikana yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikuntaa sekä kunnan henkilöstä erikseen.