



# Henkilöstökertomus 2025

## Pälkäneen kunta



Yhteistyötoimikunta 16.2.2026

Kunnanhallitus 30.3.2026

Valtuusto 8.6.2026



# Sisällys

Johdanto	3	
Organisaatio	4	
Henkilöstökertomuksen keskeiset nostot	5	
1. Henkilöstön rakenne ja määrä	6	
1.1 Henkilöstömäärän kehitys	7	
1.2 Henkilöstörakenne toimialoittain	8	
1.3 Henkilötyövuodet	9	
1.4 Henkilöstön ikärakenne	10	
2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen		11
2.1 Eläköitymisennuste 2024-2043	12	
3. Henkilöstön sairastavuus	13	
3.1 Terveysperustaiset poissaolot kalenteripäivinä	14	
3.2 Terveysperusteiset poissaolot työpäivinä	15	
3.3 Sairauspoissaolot ja sairastuneet kvartaaleittain	16	
3.4 Terveysperustaiset poissaolot diagnoosiryhmittäin		17
4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	18	
5. Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit		19
5.1 Työterveyshuollon kustannukset	21	
5.2 Muut henkilöstöinvestoinnit		22
6. Henkilöstön palkitseminen ja työaikajoustot	23	
7. Henkilöstön palkkaus		24
7.1 Palkkaero	25	
8. Yhteistoiminta ja työsuojelu		26

# Johdanto

Henkilöstöraportin tarkoituksena on tukea henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämistä. Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedoilla voidaan antaa kuva henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista.

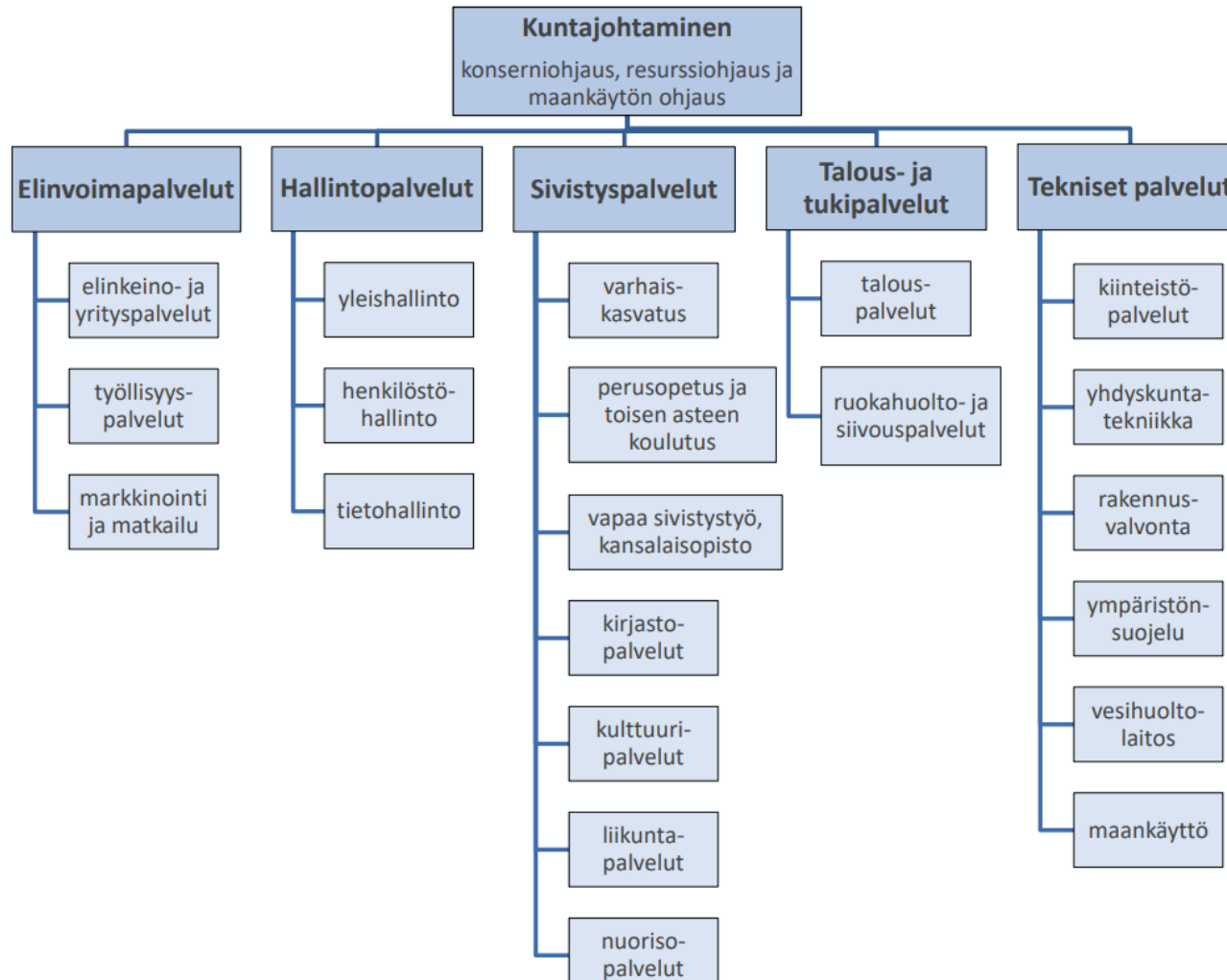
Raportti on laadittu KT -Kunta- ja hyvinvointityönantajien henkilöstöraporttisuosituksen mukaan siltä osin, kuin tietoja on ollut saatavissa. Suosituksen mukaan kuntia kehoitetaan raportoimaan yhteismitallisesti seuraavat henkilöstöä koskevat tunnusluvut:

- Henkilötyövuosi / HTV 2
- Henkilöstön ikärakenne
- Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- Sairauspoissaolot
- Koulutuspäivät

Pälkäneen kunnan osalta luvut esitetään siinä määrin kuin tiedot on ollut mahdollista saada. Pääosa tiedoista on saatu Populus-järjestelmästä. Eläköitymiseen liittyvät tiedot perustuvat Kevan tilastoihin. Sairauspoissaolojen syitä ja käyntejä työterveyshuollossa käsittelevien tietojen lähteenä on Pihlajalinnan toimittamat tiedot. Tiedot on ilmoitettu 31.12.2025 tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2025.

Henkilöstöraporttia kehitetään edelleen sitä mukaa, kun raportointityökalut kehittyvät ja uutta tietoa on saatavissa.

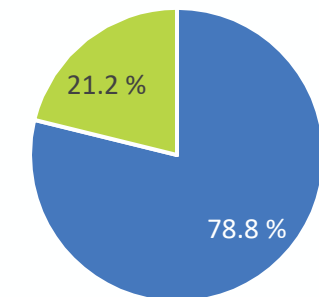
# Kunnan henkilöstöorganisaatio



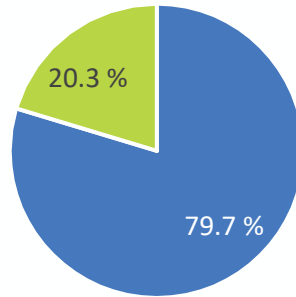
# Henkilöstökertomuksen keskeiset nostot

1. Henkilöstön kokonaismäärä vuoden lopussa väheni peräti 19:lla työntekijällä. Suurin selittävä tekijä tähän on palkkatukityöllistettyjen väheneminen. Kunnat eivät ole voineet hakea palkkatukea määräaikaisten palkkaamiseen enää vuoden 2025 aikana. Talouden tasapainotusohjelman mukaan vuodelle 2025 kohdistui lisäksi työvoiman vähentämistarvetta yhteensä 3,2 henkilötyövuoden verran
2. Terveysperustaiset poissaolot vähenivät selvästi edellisvuodesta. Kaikkiaan terveysperustaiset poissaolot vähenivät 1120 kalenteripäivällä. Myös terveysprosentti (kokonaan ilman poissaoloja) nousi viisi prosenttiyksikköä edellisvuodesta.
3. Henkilöstökustannukset vähenivät edellisvuodesta noin 1,5 %. Erityisesti sijaisten palkkoja maksettiin huomattavasti edellisvuotta vähemmän. Myös työterveyshuollon kustannukset vähenivät selvästi edellisvuodesta.
4. Vuonna 2025 Pälkäneen kunnassa alettiin soveltamaan tasopalkkamallia KVTES:n sekä OVTES osio G:n henkilöstön osalta.

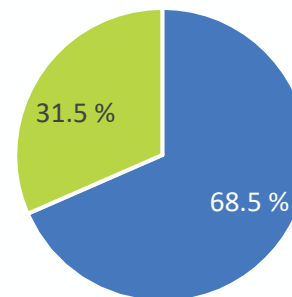
Ohessa on esitetty tiivistetysti kunnan henkilöstörakenne 31.12.2025 tilanteessa.



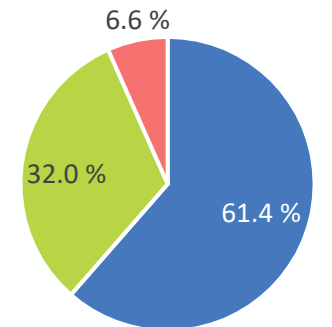
■ Vakinaiset ■ Määräaikaiset



■ Naiset ■ Miehet



■ Toimi ■ Virka



■ KVTES ■ OVTES ■ TS

# 1. Henkilöstön rakenne ja määrä

Henkilöstön määrä ja rakenne raportoidaan poikkileikkausaineistona vuoden viimeiseltä päivältä, sekä henkilötyövuosina. Voimassa olevien palvelussuhteiden määrästä on vähennetty pitkät palkattomat poissaolot (opintovapaa, palkaton sairausloma, perhe- ja hoitovapaa sekä toisen tehtävän hoito samassa julkisyhteisössä). Voimassa olevia palvelussuhteita 31.12.2025 oli 241, mikä on peräti 19 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin. Luku sisältää kaikki kyseisenä ajankohtana virka- tai työsuhteessa olevat henkilöt mukaan lukien määräaikaiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset.

Taulukossa 1 on esitetty henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2025 lopussa koko- ja osa-aikaiset sekä vakinaiset ja määräaikaiset sukupuolen mukaan eriteltynä. Eniten vähenevät määräaikaisten työllistettyjen osuus. Tämä selittyy sekä palkkatuella työllistettyjen vähenemisenä sekä vähentyneillä sairauspoissaoloilla. Lisäksi vuonna 2025 hyväksytyssä talouden tasapainostusohjelmassa vuodelle 2025 kohdistuu yhteenä 3,2 henkilötyövuoden vähennystarve.

Kunnan henkilöstöstä 79,7 % on naisia ja 20,3 % miehiä. Miesten suhteellinen osuus henkilöstöstä väheni edellisvuodesta noin 2 %-yksikköä. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli noin 21,2 prosenttia, ja virkasuhteisten osuus on noin 31,5 prosenttia.

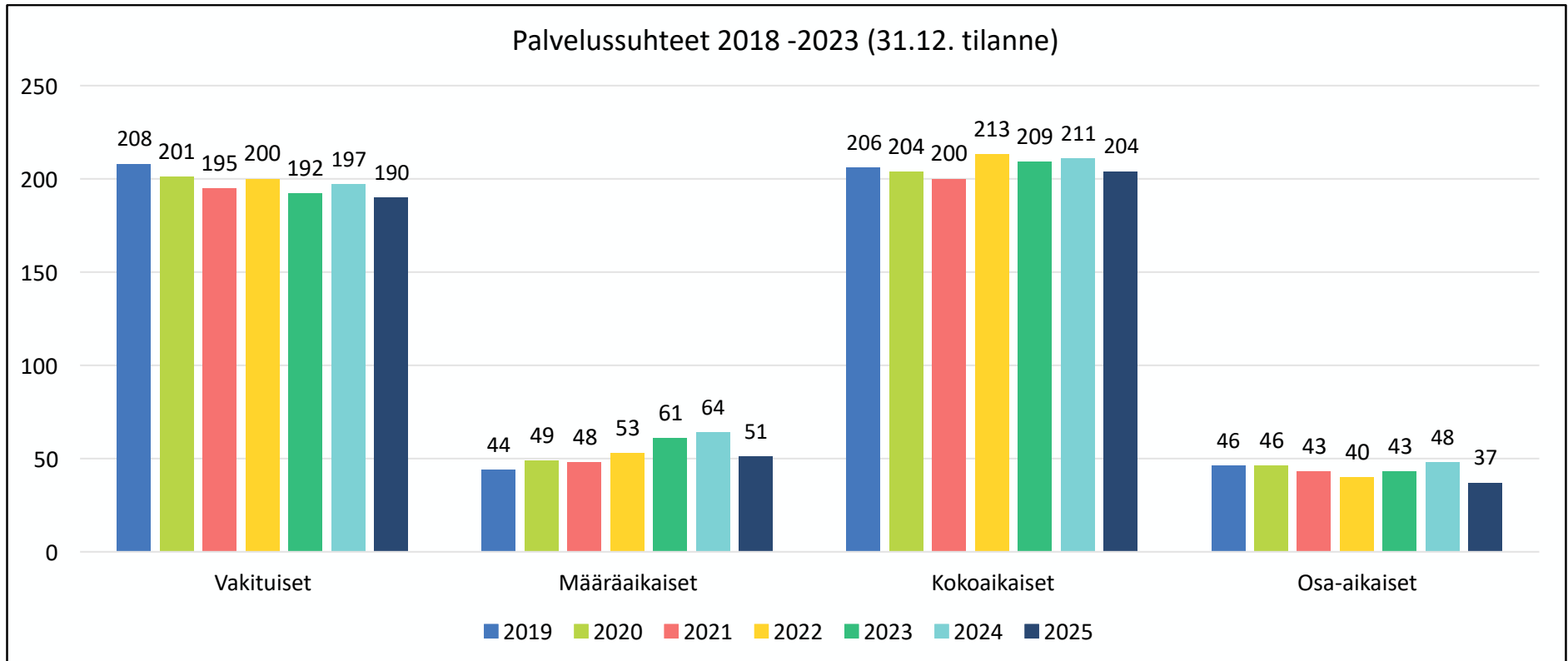
Vuonna 2023 kuntien henkilöstöstä noin 77 prosenttia oli naisia. Osa-aikaisia oli noin 28 prosenttia ja virkasuhteisia noin 36 prosenttia. (Lähde: KT henkilöstötilasto 2023).

Palvelussuhde 31.12.2024	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta, hlöä
<b>Toistaiseksi voimassa</b>	<b>149</b>	<b>41</b>	<b>190</b>	<b>-6</b>
- Joista kokoaikaisia	132	38	170	-2
- Joista osa-aikaisia	17	3	20	-4
<b>Määräaikaiset</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>51</b>	<b>-13</b>
- joista kokoaikaisia	29	5	34	-6
- joista osa-aikaisia	14	3	17	-7
- Joista sijaisia	21	2	23	+1
- Muita määräaikaisia	21	3	24	-2
- Joista työllistettyjä	3	1	4	-12
- oppisopimussuhteisia	0	0	0	+/-0
<b>Yhteensä</b>	<b>192</b>	<b>49</b>	<b>241</b>	<b>-19</b>

# 1.1 Henkilöstörakenteen kehitys

Kuvaajassa 1 on esitetty eri palvelussuhdemuotojen kehitys vuosittain. Vakainainen henkilöstö väheni vuoden 2022 jälkeen erityisesti hyvinvointialueuudistuksen jälkeen, mutta on kääntynyt taas nousuun. Nousua selittää erityisesti vakinaisten tehtävien täyttäminen sekä pitkien sairauspoissaolojen väheneminen. Sekä vakinaisen että kokoaikaisen henkilöstön määrä on pysynyt hyvällä tasolla, kun taas laskua on määrä- ja osa-aikaisissa työntekijöissä.

Kuvaajassa on esitetty määräaikaisten henkilöstön kokonaismäärä vuoden lopussa. Todellisuudessa lyhytaikaisia sijaisia on vuoden aikana huomattavasti enemmän.



## 1.2 Henkilöstörakenne toimialoittain

Kunnan organisaatiota uudistettiin 1.4.2022\* alkaen. Tässä yhteydessä nuoriso-, liikunta- ja kulttuuripalvelut siirtyivät hallinto- ja elinvoimapalveluista sivistyspalveluihin, ja työllisyyspalvelut hallintopalveluista elinvoimapalveluihin. Tästä eteenpäin organisaatorakenne ja henkilöstöresurssien kehitys vuosittain ovat vertailukelpoisia.

Maankäytön suunnittelija on vuodesta 2023 lähtien laskettu mukaan tekninen toimialan henkilöstöön. Maankäyttö ja kaavoitus on organisatorisesti oma yksikkönsä.

Talouden tasapainostusohjelmassa hyväksytty työvoiman vähentämistarve on yhteensä 3,2 henkilötyövuotta. Tästä 2 henkilötyövuotta kohdistuu sivistyspalveluihin, ja 1,2 henkilötyövuotta talous- ja tukipalveluihin. Lisäksi talous- ja tukipalveluissa on päättynyt useampi määräaikaisuus, joita ei ole jatkettu. Sivistyspalveluissa on lisäksi tapahtunut eläköitymisiä ja muuta luonnollista poistumaa, joita ei ole vielä vuoden 2025 loppuun mennessä korvattu täysimääräisenä.

Taulukossa 2 on esitetty henkilöstömäärän kehitys toimialoittain vuosina 2022-2025.

Henkilöstöä vuoden lopussa	2022*	2023	2024	2025
Hallintopalvelut	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
- Josta vakinaisia	7	8	7	6
- Josta määräaikaisia	1	1	0	1
Talous- ja tukipalvelut	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>41</b>	<b>37</b>
- Josta vakinaisia	31	32	35	34
- Josta määräaikaisia	7	5	6	3
Elinvoimapalvelut	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>7</b>
- Josta vakinaisia	5	5	5	4
- Josta määräaikaisia	8	7	12	3
Sivistyspalvelut	<b>175</b>	<b>175</b>	<b>175</b>	<b>170</b>
- Josta vakinaisia	135	128	133	128
- Josta määräaikaisia	35	47	42	42
Tekniset palvelut	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>20</b>
- Josta vakinaisia	17	18	17	17
- Josta määräaikaisia	2	2	4	3
<b>Yhteensä</b>	<b>253</b>	<b>253</b>	<b>261</b>	<b>241</b>

# 1.3 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi (HTV 2) kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 % koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

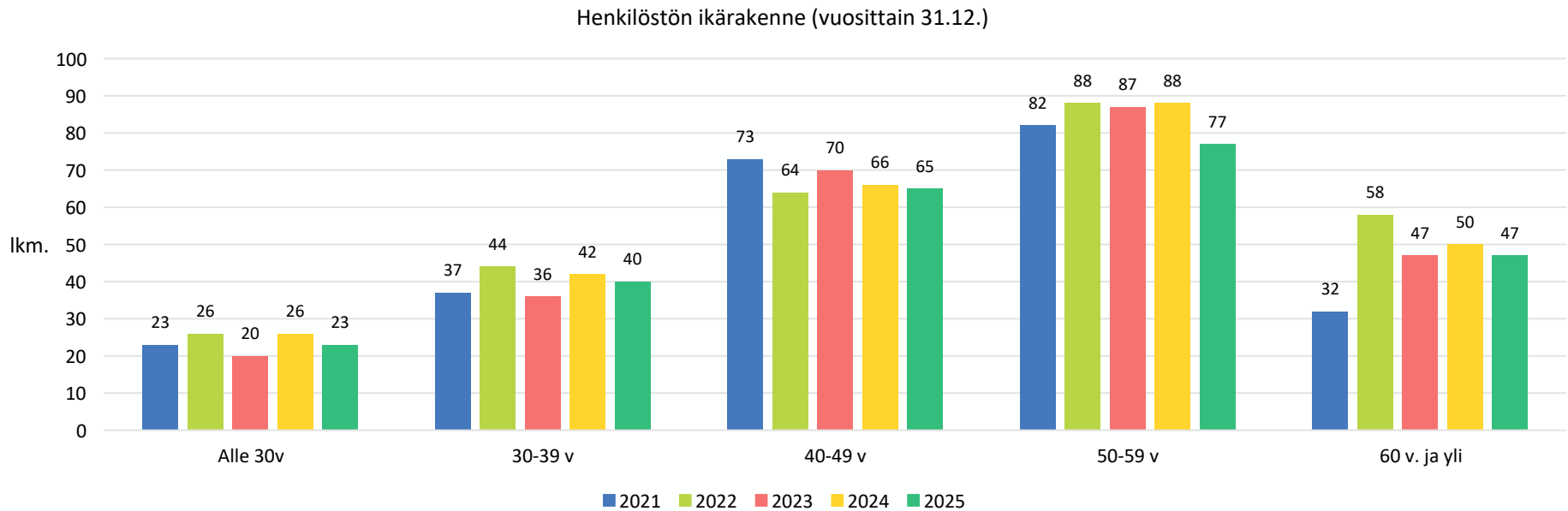
HTV 2	2022	2023	2024	2025	Muutos % ed. vuosi
<b>Vakinaisia</b>	180	181	182	182	+/- 0 %
- Joista naisia	141	141	141	142	
- Joista miehiä	39	40	41	40	
<b>Määräaikaisia</b>	60	59	71	56	-21,13 %
- Joista naisia	48	48	57	47	
- Joista miehiä	12	12	14	9	
Naiset yhteensä	189	189	197	189	-4,06 %
Miehet yhteensä	51	51	55	49	-10,91 %
Kaikki yhteensä	239	240	252	238	-5,56 %

Taulukossa 3 on esitetty kunnan henkilöstövoimavarojen kehitys henkilötyövuosina. Kunnassa tehty työpanos on vähentynyt yhteensä 5,56 %. Vakinaisen henkilöstön osalta työpanos on kuitenkin pysynyt samana. Suurin selittävä tekijä on määräaikaisen palkkatukityön väheneminen.

# 1.4 Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli noin 47,8 vuotta, mikä on 0,1 vuotta enemmän kuin vuonna 2024. Naisten keski-ikä oli 47,3 vuotta ja miesten 49,6 vuotta.

Kuvaajassa 3 on esitetty henkilöstön lukumäärä ikäluokittain. Henkilöstömäärän väheneminen näkyy kaikissa ikäluokissa, mutta eniten poistumaa on ollut yli 50 vuotiaiden osuudessa. 50-64 –vuotiaiden osuus on ollut korkea juuri palkkatukityöllistettyjen joukossa.



## 2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Taulukossa 4 on esitetty vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet viiden viime vuoden aikana. Alkaneet palvelussuhteet pitää sisällään myös määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamiset. Sisäisiä siirtoja ei ole huomioitu. Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

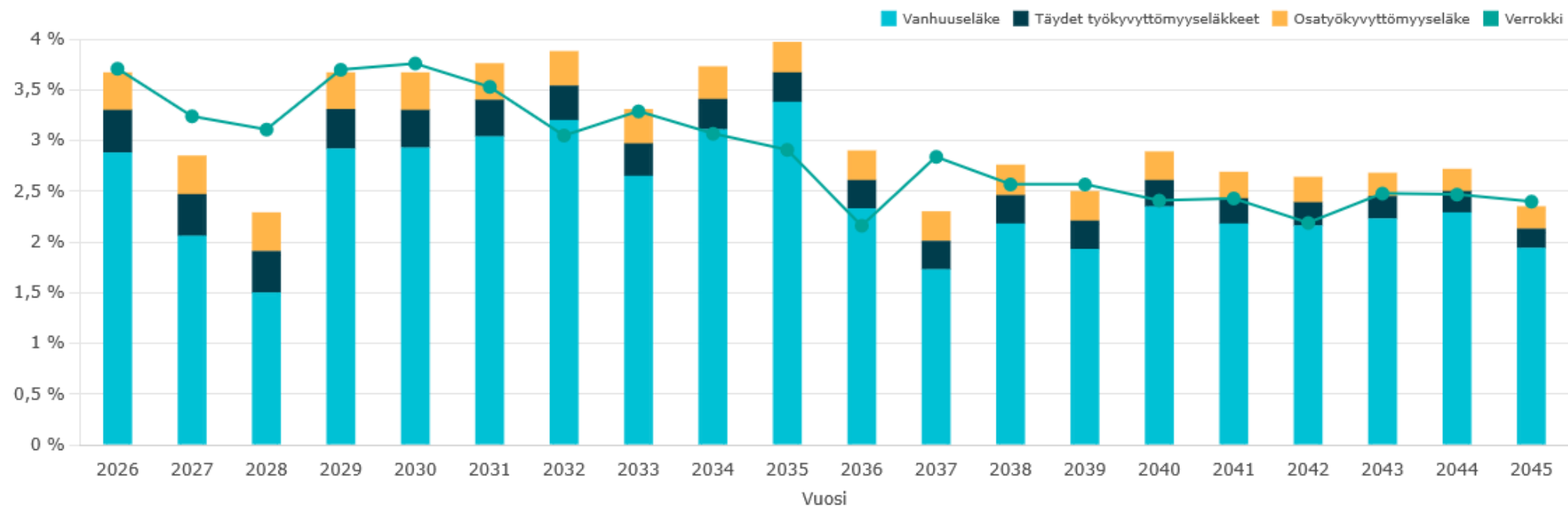
Vuonna 2023 kunnasta eläkkeelle jäi viisi (5) henkilöä (Vuonna 2024 kuusi (1) henkilöä). Vanhuuseläkkeellä jääneiden keski-ikä oli 64,75 vuotta ja kaikkien eläkkeellä jääneiden keski-ikä oli 61,9 vuotta. Eläkkeelle jääneiden keski-ikää ei tietosuojaesitystä ilmoiteta, jos eläkkeelle jääneiden määrä on alle viisi.

Kuntien eläkevakuutusyhtiö Keva julkaisee kuntakohtaista eläköitymisennustetta, jonka avulla organisaatiot voivat ennakoita tulevia työvoima- ja osaamistarpeitaan, sekä henkilöstöjohtamisen haasteitaan. Ennusteen mukaan vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien yhteismäärä on vielä vuonna 2026 noin 10 henkilöä, mutta laskee vuosina 2027-2028 noin 6-7 henkilöön. Pälkäneen osalta eläköitymisennuste noudattaa pääosin kuntien keskiarvoa. On hyvä huomata, että pienessä organisaatiossa yksittäisten työntekijöiden ratkaisulla on suuri prosentuaalinen merkitys suhteessa ennustettuun. Pälkäneen kunta suhtautuu myönteisesti työurien pidentämiseen. Eläköitymisennuste on esitetty kuvaajassa 4.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus (Hlöä)	2021	2022	2023	2024	2025
Alkaneet	33	9	13	16	10
Päättyneet	36	12	9	16	15
Tulovaihtuvuus prosentti	13,4 %	4,5 %	6,8 %	8,1 %	5,3 %
Lähtövaihtuvuus prosentti	14,6 %	6,0 %	5,0 %	8,1 %	7,9 %

## 2.1 Henkilöstön eläköitymisennuste 2026-2045

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvaaja 4

Lähde: Kevan Avaintiedot, Pälkäneen kunta

# 3. Henkilöstön sairastavuus

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Tiedot henkilöstön terveysperustaisista poissaoloista saadaan Populus-järjestelmästä. Tarkemmat tiedot sairauspoissaolojen syistä saadaan Pihlajalinna työterveyden tilastoista.

Työntekijä voi äkillisen sairauden vuoksi olla pois työstä enintään viisi peräkkäistä päivää ilmoittamalla sairastumisestaan suoraan omalle esihenkilölleen. Mikäli sairaus jatkuu pidempään, tulee työntekijän toimittaa esihenkilölleen todistus työkyvyttömyydestä. Tästä johtuu, että Populus-järjestelmästä ja työterveydestä saatavat tiedot poissaolojen kokonaismäärästä eivät täysin vastaa toisiaan. Kesästä 2022 saakka myös tiedot esimiehen luvalla myönnettyistä lyhyistä sairauspoissaoloista on toimitettu kuukausittain työterveyteen tilastoinnin laadun parantamiseksi.

Vuonna 2025 terveysperustaisia poissaoloja kertyi Populuksen tietojen mukaan **4143** kalenteripäivää, mikä on 1111 päivää vähemmän kuin vuonna 2024. Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksella myönnettiin **2383** poissaolopäivää (-304 päivää), ja esimiehen luvalla 673 poissaolopäivää (- 47 päivää). Poissaolot esihenkilön luvalla laskivat jo kolmantena vuonna putkeen. Keskimäärin poissaoloja oli **17,4 pv** / henkilötyövuosi (20,8 vuonna 2024). Poissaoloprosentiksi muodostui **5,17** (5,81 % vuonna 2024). Sekä poissaoloprosentti että poissaolot / HTV olivat hiljattaisen raportointihistorian pienimmät.

Lyhyet 1-3 pv ja 4-29 pv poissaolot lisääntyivät hienoisesti edellisvuodesta. Sen sijaan yli 30 pv poissaolot vähenivät selvästi kautta linjan. Myös työ- tai vapaa-ajan tapaturmasta johtuvia poissaolot vähenivät selvästi. Kuntoutuspäiviä toteutui vuonna 2025 yhteensä 446, kun vuonna 2024 ei toteutunut yhtäkään.

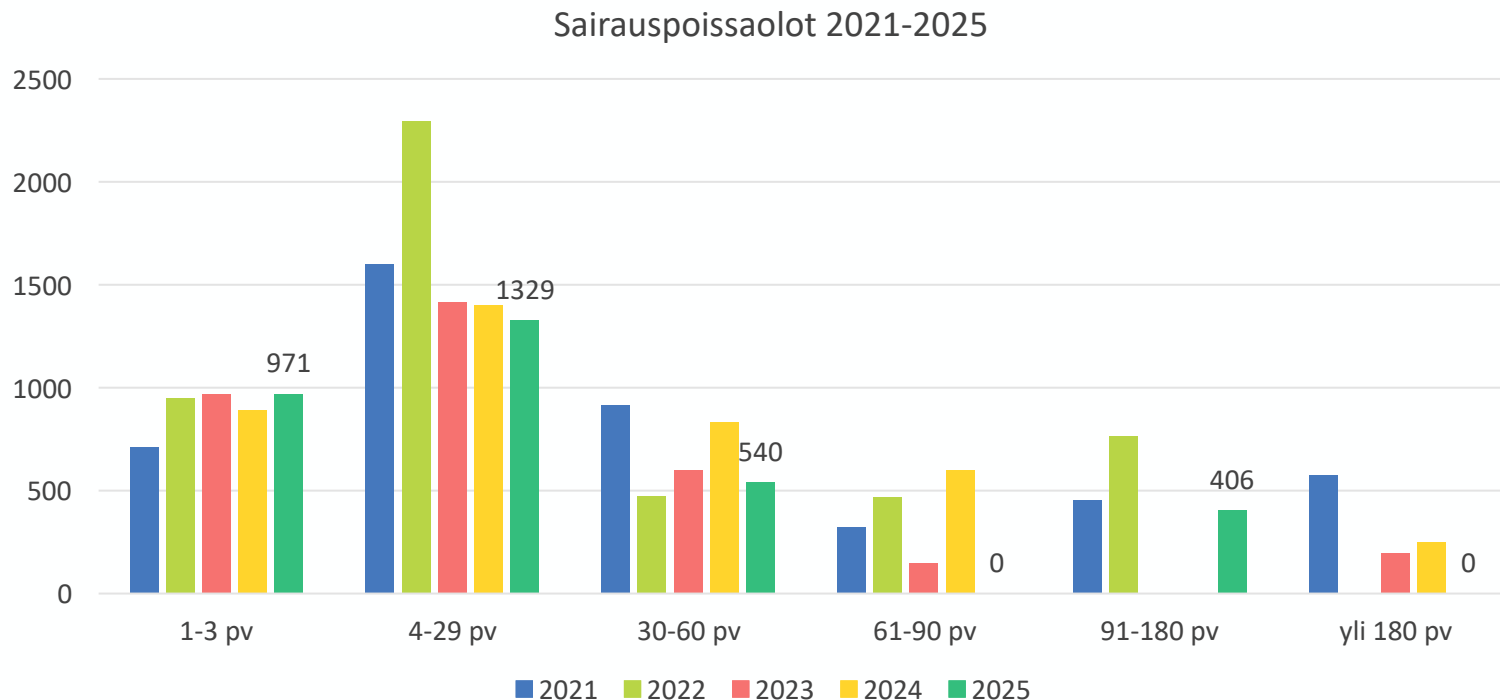
## 3.1 Terveysperustaiset poissaolot kalenteripäivinä

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Yhteensä	4 647	5 059	4580	4952	4279	5254	4134
- Joista lääk./th todistuksella	3005	2954	2558	2372	2264	2687	2383
- Joista esimiehen luvalla	408	551	575	1030	795	720	673
työtapaturmat	47	35	64	207	321	264	92
kuntoutus	5	0	231	106	55	0	293
kuntoutustuki	0	0	92	306	59	0	153
Sairauspoissaoloja keskimäärin/henkilötyövuosi	19,6	22,8	20,4	20,7	17,8	20,8	17,4
Poissaoloprosentti	5,45 %	6,18 %	5,53 %	5,98 %	5,21 %	5,89 %	5,17 %
Henkilötyövuosi (HTV2)	237	222	224	239	240	252	238

Taulukko 5: Terveysperustaiset poissaolot (lähde: Populus)

## 3.2 Terveysperustaiset poissaolot työpäivinä

Kuvaajassa 5 on esitetty terveysperusteiset poissaolot työpäivinä kunnan HR-järjestelmä Populuksen tietojen mukaan. Kuvaajassa 6 ja taulukossa 6 (seuraava sivu) on puolestaan esitetty sairauspoissaolot työpäivinä sekä sairastuneiden määrät kvartaaleittain siten kuin ne on tilastoitu Pihlajalinna Työterveydessä.

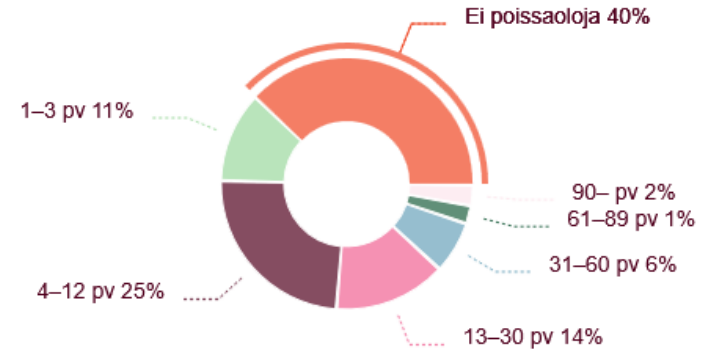
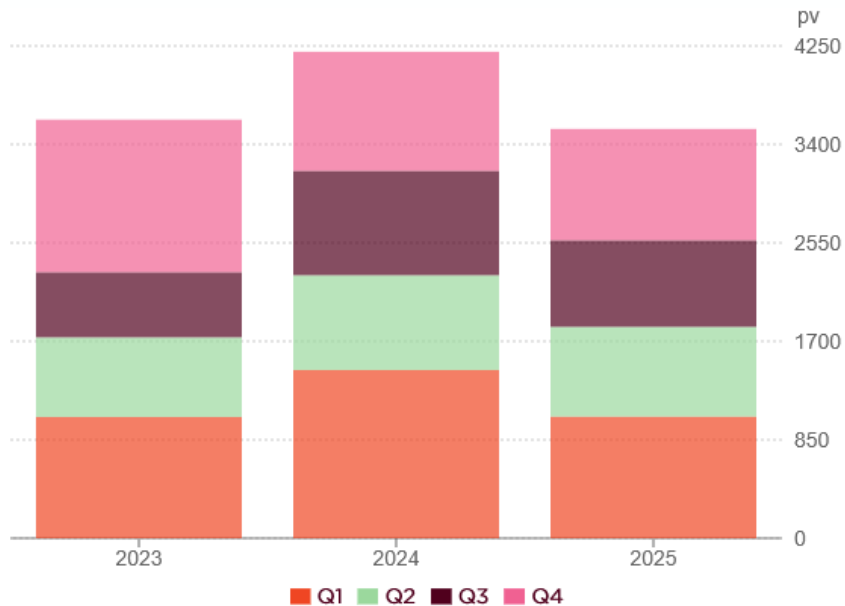


Kuvaaja 5: Terveysperustaiset poissaolot pituuden mukaan (lähde: Populus)

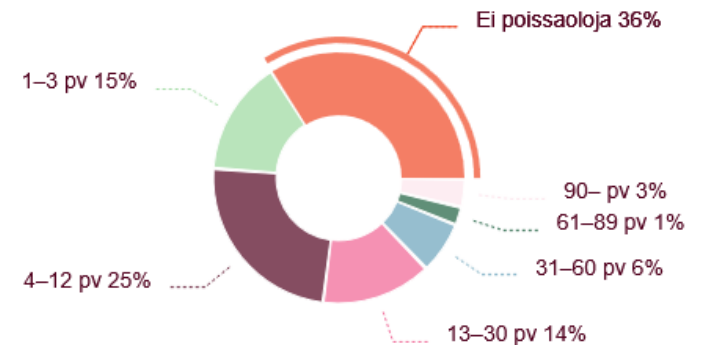
# Sairauspoissaolojen kehitys

Sairauspoissaoloja kertyi huomattavasti vähemmän vuoden ensimmäisellä ja kolmannella kvartaalilla, mutta laskua oli kauttaaltaan läpi vuoden. Kaikkiaan poissaolot vähenivät työterveyshuollon omien tilastojen mukaan 666 työpäivällä edellisvuodesta. Yhden sairauspoissaolopäivän hinta työnantajalle on noin 370 euroa, joten laskennallista säästöä poissaolojen vähenemisestä kertyi yli 240 000 euroa (Lähde: Pihlajalinna työterveys).

Kokonaan ilman sairauspoissaoloja olleiden työntekijöiden määrä lisääntyi peräti 4 prosenttiyksikköä. Myös lyhyiden 1-3 päivän poissaolojen määrä väheni. Peräti 76 % koko työvoimasta oli poissa sairauden takia korkeintaan 12 päivää vuoden aikana.



2025/01 - 2025/12



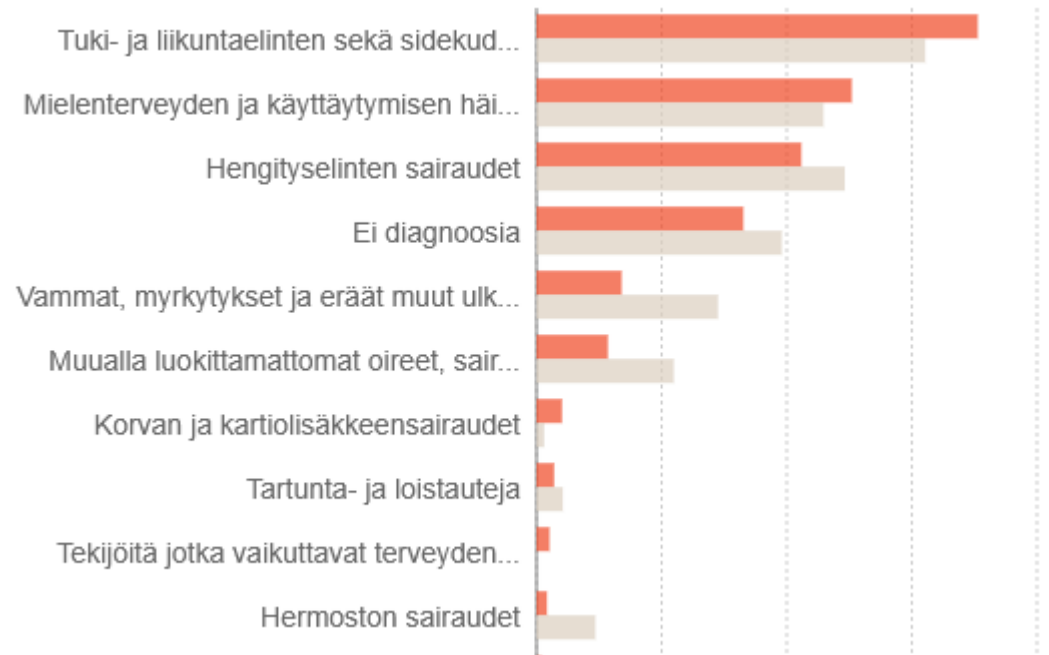
2024/01 - 2024/12

## 3.5 Terveysperustaiset poissaolot diagnoosiryhmittäin

Diagnoosiryhmittäin tarkasteltuna yleisimpiä sairauspoissaolojen syitä olivat erilaiset tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Diagnoosit näistä ryhmistä myös lisääntyivät edellisvuodesta. Sen sijaan hengitystie-elinten sairaudet vähenivät viime vuodesta. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveysongelmat johtavat yleensä pidempään poissaoloon kuin hengitystieinfektiot, joita kuintekin on lukumäärällisesti enemmän.

Ei diagnoosia-ryhmään kuuluvat esimiehen luvalla poissa olleet, jotka ovat ensi kertaa mukana työterveyshuollon tilastossa koko kalenterivuoden ajalta. Eri diagnoosiryhmien osuus poissaoloista on esitetty kuvaajassa 8.

Työterveyshuollon sopimusta uudistettiin vuoden 2025 alusta. Henkilöstöllä ovat käytössä erillinen mielen huoli –linja sekä mielenterveyshoitajan palvelut.

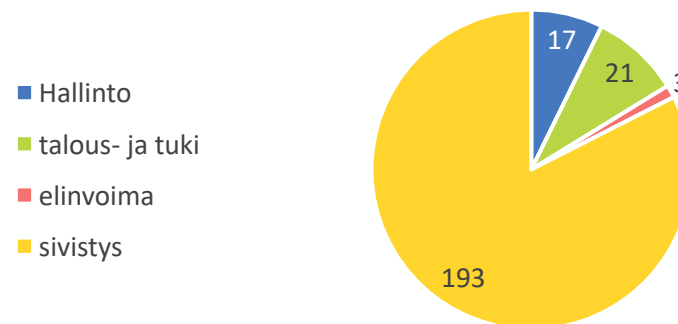
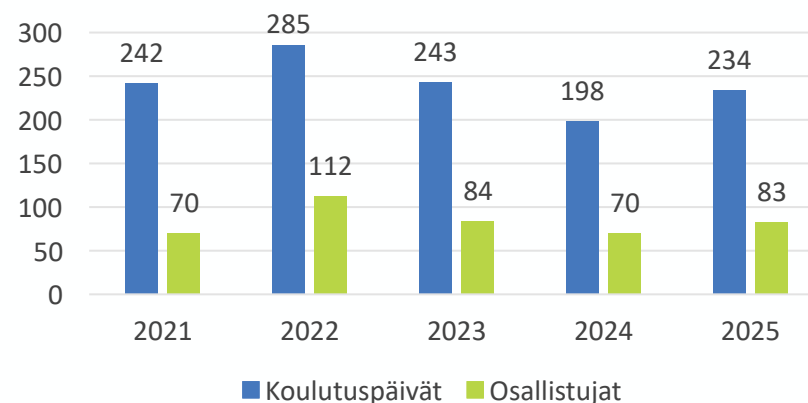


## 4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstölle laaditaan vuosittain koulutussuunnitelma, jossa arvioidaan henkilöstön ammatillisen osaamisen vaatimuksia tulevalle vuodelle. Esimiehet päättävät alaistensa osalta koulutukseen osallistumisesta ja myöntävät osallistumisoikeuden koulutukseen Populus-järjestelmässä. Koulutukseen osallistuminen on pääosin työajalla tapahtuvaa, palkallista koulutusta. Kunta-alalla hyväksytyssä suosituksessa henkilöstön kehittämisestä kehittämisen menetelminä on mainittu perehdyttäminen, ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus), mentorointi, yhteinen koulutus tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämiseksi sekä ammattiyhdistyskoulutus. Jälkimmäinen toteutetaan yhteistoimintakoulutuksena, luottamusmieskoulutuksena sekä työsuojelukoulutuksena.

Kunnalla on ollut oikeus hakea koulutussuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta koulutuskorvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Vuonna 2025 koulutuskorvausta haettiin **130** koulutuspäivältä yhteensä **2561,36 euroa**. Koulutuskorvauksen määrää nousee, kun mahdollisimman moni työntekijä kouluttautuu vähintään kolmena päivänä vuodessa. Yksittäisten työntekijöiden runsas kouluttautuminen sen sijaan ei nosta koulutuskorvauksen määrää. Koulutuskorvausta ei makseta kunnille enää vuoden 2025 jälkeen.

Kokonaisia koulutuspäiviä toteutui vuonna 2025 kaikkiaan **234** päivää, mikä on 36 päivää enemmän kuin vuonna 2024. Koulutuksiin osallistui **83** työntekijää (70 vuonna 2024). Eniten koulutuspäiviä kertyi sivistystoimessa (193 päivää). Teknisessä toimessa ei ole tilastoitu yhtään koulutuspäivää, mutta todellisuudessa koulutusta on järjestetty. Henkilötyövuosiin suhteutettuna koulutuspäiviä kertyi koko organisaation tasolla **0,98** päivää / HTV (0,78 vuonna 2024).



## 5. Henkilöstökustannukset

Vuoden 2025 alustavan tuloslaskelman mukaan henkilöstön palkkoja maksettiin yhteensä 9 844 269 euroa, mikä on noin 1,28 % vähemmän kuin edellisvuonna. Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut puolestaan vähenivät noin -2,52 prosenttia. Kaikkiaan henkilöstökulut vähenivät noin 1,51 prosenttia. Maksetut palkat sisältävät sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden palkat sekä muut palkkiot (esim. kokouspalkkiot). Summa sisältää myös loma-, sairaus- ja koulutusajan palkat sekä perhevapaiden palkat. Lisäksi summassa on huomioitu henkilöstömenojen korjaukset, kuten kunnalle maksetut sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset, jotka vaikuttavat henkilöstömenoja vähentävästi.

Sekä sijaisten että muiden määräaikaisten palkkojen osuus nousi merkittävästi viimevuodesta, mitä selittää erityisesti palkkatukityöllistettyjen määrän sekä sairauspoissaolojen väheneminen. Lyhytaikaisista sijaisuuksista kertyy ylimääräisiä palkkakustannuksia, koska vakinainen työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaan ensimmäiseltä 60 arkipäivältä. 60-120 arkipäivää kestävänsä sairauspoissaolon ajalta maksetaan 2/3 osa palkasta, ja yli 120 päivän poissaolosta ei makseta palkkaa. Kela korvaa työnantajalle sairausajan palkan vasta 10 arkipäivän ylittävältä ajalta. Sairausajan palkkaa maksettiin yhteensä 284 541 euroa, mikä on 25,42 % vähemmän kuin vuosi sitten. Palkallisia sairauspoissaolopäiviä kertyi **2571** työpäivää, mikä on yli 1000 päivää vähemmän kuin vuonna 2024. Sairausajan palkan lisäksi sairastamisen kustannuksiin vaikuttaa mahdollisten sijaisten tarve. Puhtaasti sairauslomasijaisten palkkoihin kului **104 260** euroa. Kaikkiaan erilaisten sijaisten palkkoja maksettiin yhteensä **657 312** euroa (-23,16 %).

Loma-ajan palkkaa maksettiin yhteensä 769 197 euroa, mikä on noin 4 prosenttia enemmän kuin 2024. Toisaalta jaksotettujen palkkojen ja palkkioiden osuus väheni selvästi edellisvuodesta. Perhevapaiden palkkoja maksettiin jonkin verran enemmän kuin aikaisempina vuosina.

# Henkilöstökustannukset

Henkilöstö- kustannukset	2021	2022	2023	2024	2025	Muutos ed. vuoteen
Maksetut palkat yhteensä	- 8 402 047 €	- 8 916 566 €	- 9 510 475 €	- 9 971 859 €	- 9 844 269 €	-1,28 %
- Josta sijaisten palkat	- 576 704 €	-753 493 €	- 775 398 €	- 855 473 €	- 657 312 €	-23,16 %
- Josta sairausajan palkat	- 316 866 €	- 405 589 €	- 312 333 €	- 381 543 €	- 284 541 €	-25,42 %
- josta perhevapaiden palkat	- 24 752 €	- 13 308 €	- 15 565 €	- 11 960 €	- 64 999 €	443,48 %
- josta vuosiloma- ajan palkat	- 589 267 €	- 533 602 €	- 602 241 €	- 738 834 €	- 769 197 €	4,11 %
- josta koulutusajan palkat	- 23 380 €	- 39 479 €	- 30 174 €	- 23 260 €	- 29 281 €	25,89 %
Työnantajan eläke- ja muut sosiaali- vakuutusmaksut	- 2 379 947 €	- 2 496 398 €	- 2 318 430 €	- 2 284 491 €	- 2 226 977 €	-2,52 %
Terveyspalvelujen osto (ei huomioitu KELA- korvausta)	- 80 452 €	- 96 177 €	- 123 775 €	- 216 075 €	- 157 726 €	-27,00 %
Koulutuspalveluiden osto	- 30 698 €	- 49 335 €	- 44 405 €	- 40 540 €	- 30 221 €	-25,45 %

Taulukko 7: Henkilöstökustannukset

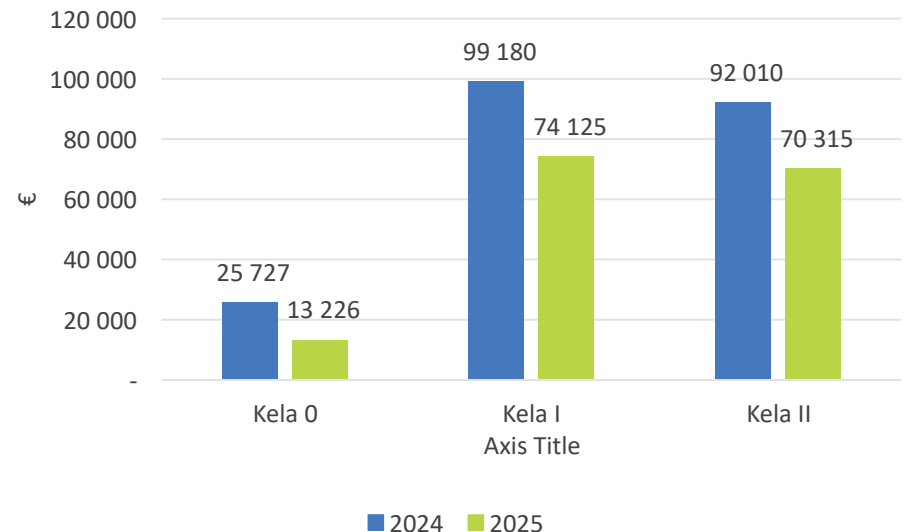
# 5.1 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannuksia tarkastellaan Kela-luokittain. Kela I-luokkaan kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Kela II-luokkaan kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Kela I-luokassa korvauksen osuus on 60 % ja Kela II-luokassa 50 %. Kela 0 –luokkaan kohdistuu muu työterveyshuollon kustannus, josta työnantaja ei voi hakea kelakorvausta (mm. ajanvaraus). Järjestelmän tarkoitus on kannustaa työnantajia panostamaan erityisesti ennaltaehkäisevään työterveystoimintaan.

Vuonna 2025 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat **157 726 euroa**. Tämä tarkoittaa noin 654 euroa (828 euroa vuonna 2024) jokaista työntekijää kohden. Kustannukset laskivat tasaisesti jokaisessa Kela-luokassa. Alhaisemman sairastavuuden lisäksi kustannuksiin vaikutti työterveyshuollon sopimuksen kilpailutus, joka suoritettiin keväällä 2024. Uudet sopimushinnat tulivat voimaan 1.2.2025. Uusi sopimus on aikaisempaa edullisempi.

Kela I –luokassa suurin kustannus tuli lääkärin ja fysioterapian käynneistä. Kela II –luokassa suurimmat kuluerät olivat niin ikään lääkäriä käynnit. Myös laboratoriotutkimuksia tehtiin Kela II-luokassa runsaasti. Vaikka lääkärikäynnejä ja laboratoriotutkimuksia kirjattiin enemmän kuin vuonna 2024, käyntien kokonaiskulut olivat edullisemmat.

Kunnan työterveyshuollon järjestämisestä saatava korvaus on noin 66 000 euroa. Kelan korvaus huomioiden työterveyshuollon nettokustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä noin 92 000 euroa.



Kuvaaja 11: Työterveyshuollon kustannukset Kela-luokittain (€)

## 5.2 Muut henkilöstöinvestoinnit

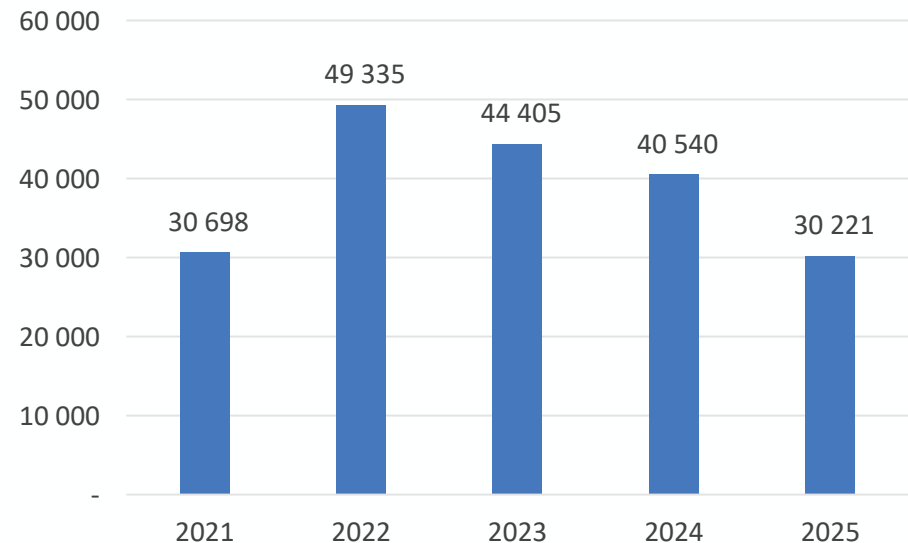
Kunnan Tyhy-toiminnan periaatteet ja henkilöstöedut uudistettiin vuonna 2023, ja niitä on sovellettu täysimääräisesti vuoden 2024 alusta lukien. Etuihin kuuluu virkistys- ja kulttuurietu (e-passi), kunnan kuntosalien ilmainen käyttöoikeus, ilmainen jokaviikkoinen liikuntavuoro sekä kahvietu. Lisäksi toimialoja ohjeistetaan varaamaan työyksiköiden käyttöön tyhy-määrärahaa 50e/työntekijä. Kunta myös järjestää yhden kaikille työntekijöille avoimen tapahtuman vuodessa.

Sekä E-passin että kuntosalin käyttäjämäärät ovat lisääntyneet etuuspolitiikan uudistuksen jälkeen. E-passi -edun kustannukset työnantajalle olivat noin **18 100** euroa, mikä vastaa 72,66 % myönnetyn edun kokonaisarvosta. Vuonna 2024 edun arvosta käytettiin 70,9 %. E-passin arvo on edunsaajalle 100 € vuodessa ilman omavastuuta. Kahviedun kustannus oli noin **11 000** euroa. Kahvietu lakkaa vuoden 2025 loppuun osana talouden tasapainostusohjelmaa.

Henkilöstön koulutuspalveluja ostettiin **30 221** eurolla (-25,45 % edellisvuoteen verrattuna). Kunta otti käyttöön kesällä 2023 Eduhouse- verkkokoulutuspalvelun, jonka kautta käyttäjät voivat kiinteällä kuukausihinnalla osallistua moniin kunta-alan verkkokoulutuksiin, tai suorittaa verkkokursseja omaan tahtiin työn ohella. Palvelu vähentää tarvetta siten hankkia yksittäisiä koulutuksia. Yksittäin ostettuna yhden kahden tunnin koulutuksen hinta olisi noin 150 – 250 euroa/hlö. Verkkokoulutuspalvelu on käytössä noin 20:llä asiantuntija- tai esihenkilötehtävissä toimivilla. Koulutusajan palkkaa maksettiin yhteensä **29 281** euroa (+ 25,89 %).

Etuuksien käyttäjät (hlöä)	2023	2024	2025
Epassi	109	205	195
Kuntosali	26	84	105

Taulukko 8: Henkilöstöetujen käyttömääriä



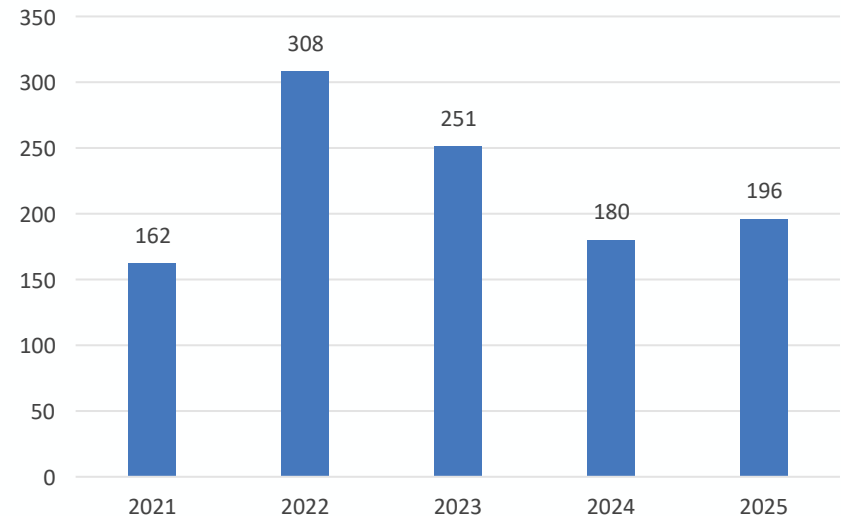
Kuvaaja 12: Koulutuspalvelujen ostot 2021-2025 (€)

## 6. Henkilöstön palkitseminen ja työaikajoustot

Kunnassa on käytössä harkinnanvaraisten palkattomien vapaiden kannustinjärjestelmä, jonka ehdot ovat jonkin verran vaihdelleet eri vuosina. Vuodesta 2018 saakka nykymuotoisen mallin mukaan jokaista kannustinjärjestelmän perusteella pidettyä viittä palkatonta vapaapäivää kohden saa vastineeksi yhden palkallisen vapaapäivän. Vapaaehtoisten palkattomien vapaiden antamisen edellytyksenä on, että yksikössä ei tarvita palkata vapaan ajalle sijaista, eikä niiden vuoksi synny ylitöitä tai muita ylimääräisiä henkilöstökustannuksia. Tästä syystä kannustinmallin mukaisia vapaita ei ole aina voitu myöntää. Työyksiköitä kuitenkin kannustetaan vapaiden hyödyntämiseen erityisesti tilanteissa, joissa uudelle työntekijälle ei ole ehtinyt kertyä palkallista lomaa. Kannustinmallin perusteella haettavien palkattomien vapaiden pitämisestä on sovittava etukäteen esimiehen kanssa, eikä palkkiovapaita voi pitää ennen kuin siihen oikeuttavat palkattomat vapaat on pidetty. Vuonna 2025 kannustinmallin mukaisia palkattomia vapaita myönnettiin **196** työpäivää. Etua hyödynsi kaikkiaan **35** henkilöä.

Etätöiden tekeminen tuli mahdolliseksi vuoden 2020 aikana, kun koronapandemian vuoksi työpaikoilla tapahtuvia kontakteja tuli vähentää. Tätä ennen etätyöpäiviä ei tilastoitu järjestelmällisesti. Nykyään etätyöt tulee anoa ja hyväksyä Populus-järjestelmässä. Kunnassa on myös laadittu etätyön periaatteet, ja etätyötä säännöllisesti tekevien kanssa laaditaan etätyösopimus. Vuonna 2025 etätyömahdollisuutta käytti **35** eri työntekijää ja etätyöpäiviä kertyi **999** työpäivää. Etätyötä tekevien määrä pysyi samana kuin vuonna 2024, mutta toteutuneiden etätyöpäivien määrä väheni jonkin verran.

Kunnassa on käytössä aloite- ja kertapalkkiot, joita voidaan myöntää poikkeuksellisen hyvältä työsuorituksesta tai uusien tehokkaampien tai turvallisempien työmenetelmien kehittämisestä. Vuonna 2025 aloite-/kertapalkkio maksettiin xx henkilölle.



Kuvaaja 13: Vapaaehtoiset palkattomat vapaat 2020-2024

# 7.1 Palkankorotukset

KVTES:n piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille kohdennettiin seuraavat virka- ja työehtosopimuksen mukaiset korotukset:

- 1.2.2025 keskitetty erä 0,35 %
- 1.6.2025 paikallinen järjestelyerä 0,45 %
- 1.10.2025 yleiskorotus 2,5 %

Keskitetty erä 1.2.2025 ja paikallinen järjestelyerä 1.6.2025 käytettiin kokonaisuudessaan paikallisen tasopalkkamallin käyttöönoton kustannuksiin.

TS:n piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

- 1.6.2025 paikallinen järjestelyerä 0,15 % (A)
- 1.6.2025 paikallinen järjestelyerä 0,50 % (B)
- 1.10.2025 yleiskorotus 2,5 %

1.6.2025 järjestelyerä A:sta tuli kohdentaa 50 % TS-tes:in palkkaeryhmä I:een, 30 % palkkaryhmä II:een ja 20 % palkkaryhmä III:een. Järjestelyerä B oli mahdollista hyödyntää kunta-alan palkkaohjelman mukaisiin tarkoituksiin.

OVTES:n liitteiden A-F piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat korotukset:

- 1.6.2025 Keskitetty erä 0,4 %
- 1.6.2025 paikallinen järjestelyerä 0,4 %

OVTES osio G piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat korotukset:

- 1.2.2025 keskitetty erä 0,55 %
- 1.6.2025 paikallinen järjestelyerä 0,25 %

Lisäksi koko OVTES:n alainen henkilöstö sai 1.10.2025 Yleiskorotuksen 2,5 %

## 7.2 Palkkaero

Taulukossa 9 on esitetty kokoaikaisten, vakituksessa palvelussuhteessa olevien keskimääräiset kokonaisansiot sopimusaloittain. Palkkaero ilmaisee sukupuolten keskiansioiden suhteellisen erotuksen. Palkkaero kaventui kokonaisuudessaan edellisvuodesta 0,66 prosenttia. KVTES:n osalta palkkaero pysyi lähes samana, kun taas OVTES:n osalta palkkaero lisääntyi 2,45 % -yksikköä edellisvuodesta. Teknisellä toimialalla naisten osuus on niin pieni, että palkkaeron laskeminen ei ole kannattavaa. Teknisen toimialan osalta palkkaero on kuitenkin naisten näkökulmasta positiivinen. OVTES:n osalta eron lisääntymistä selittää osittain miesten määrän väheneminen.

Sopimusala	naiset, lkm	kokonaisansio e/kk, naiset	Muutos ed. vuoteen %	Miehet, lkm	kokonaisansio e/kk, miehet	muutos ed. vuosi	Palkkaero, %	Muutos
KVTES	81	2861,04	2,57 %	16	3722,34	2,66 %	-23,14 %	0,07 %-yks
OVTES	50	4014,53	4,66 %	9	4498,19	7,54 %	-10,75 %	2,45 %-yks
TS				12	3471,76	0,48 %		
YHTEENSÄ		3318,17	3,46 %	37	3829,79	2,67 %	-13,36 %	-0,66 %-yks

# 8. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Kunnan yhteistyötoimikuntaan kuuluvat kunnan johtoryhmä ja työsuojelupäällikkö. Henkilöstön edustajina ryhmässä ovat edustajat JHL:n, JUKO:n, Tehyn ja Superin paikallisyhdistysten edustajat, sekä työsuojeluvaltuutettu. Työnantajan ja työntekijöiden edustus on näin tasavertainen. Kesäkuuhun 2023 saakka yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi JUKO:n luottamusmies. Syksystä 2023 puheenjohtajana on toiminut kunnanjohtaja. Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja sihteerinä toimii hallintojohtaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2025 viisi kertaa. Vuoden aikana yhteistoiminnassa käsiteltiin normaaliin tapaan edellisen vuoden tilinpäätös ja henkilöstökertomus sekä hyväksyttiin seuraavan vuoden henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Lisäksi yhteistoiminnassa käsiteltiin KVTES:n tasopalkkamallin käyttöönottoa sekä kunnan vuonna 2024 aloittamia yt-neuvotteluja koskien talouden tasapainotusohjelmaa. Vuoden 2025 palkkaratkaisuun liittyvien järjestelyerien jakoa käsiteltiin sekä yhteistyötoimikunnassa, että sitä varten erikseen nimetyissä pienryhmissä. KVTES:n osalta 1.6.2025 paikallinen erä oli sidoksissa tasopalkkamallin käyttöönottoon. Tasopalkkamallin osalta neuvoteltiin erikseen yhteensä 11 kertaa eri kokoonpanoilla.

Yhteistyötoimikunnan tehtäviin kuuluu myös työsuojelun yhteistoiminta (sopimus 10.10.2018 § 13). Työsuojelun yhteistoiminta-asioita käsitellään ensisijaisesti välittömänä yhteistoimintana esimiehen ja työntekijän kesken. Tällöin työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn tarpeen mukaan. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään edustuksellisenä yhteistoimintana yhteistyötoimikunnassa. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. Työsuojelupäällikkö on työnantajan edustaja, jonka tehtävänä on avustaa työnantajaa ja ohjeistaa esimiehiä työsuojeluasioissa.

Vuonna 2025 toteutettiin työpaikkaselvitykset Kostian ja Luopioisten esiopetukseen, Luontoesiopetuksen kodalle sekä Laitikkalan ryhmäperhepäiväkodille ja perhehoitajan kotiin. Työsuojeluvaltuutettu on myös tavannut säännöllisesti työsuojelupäällikköä. Lisäksi yhteistyötoimikunta käsittelee säännöllisesti kunnassa tehdyt läheltä piti- ja työtapaturmailmoitukset sekä työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä koskevan vuosiselvityksen.



**Valmistelu ja lisätiedot:**

Mikko Salmela, hallintojohtaja  
p. 050 523 1233  
[mikko.salmela@palkane.fi](mailto:mikko.salmela@palkane.fi)

