

## Henkilöstöraportti 2025



## SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. KAUPUNGINJOHTAJAN ESIPUHE .....</b>	<b>1</b>
<b>2. YLEISTÄ.....</b>	<b>2</b>
<b>3. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI .....</b>	<b>3</b>
<b>4. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....</b>	<b>4</b>
4.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ .....	4
4.2. HENKILÖTYÖVUOSI .....	6
4.3. KOKOAIKAISUUS .....	7
4.4. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE .....	7
4.5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS.....	9
<b>5. TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI .....</b>	<b>10</b>
5.1. SAIRAUSPOISSAOLOT .....	10
5.2. TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA .....	12
5.3. TYÖSUOJELU .....	13
5.4. TYÖKYKYÄ JA HYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA .....	14
5.5. AKTIIVISEN TUEN TOIMINTAMALLI.....	14
5.6. TYÖHYVINVOINTIKYSELYT .....	15
5.7. ETÄTYÖ.....	15
<b>6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....</b>	<b>16</b>
6.1. KEHITYSKESKUSTELUT .....	16
6.2. REKRYTOINTI .....	16
6.3. ELÄKÖITYMINEN .....	17
6.4. ELÄKEMAKSUT .....	17
6.5. ENNUSTE ELÄKEPOISTUMASTA .....	18
<b>7. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN .....</b>	<b>20</b>
7.1. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....	20
7.2. TEHTÄVÄKOHTAISET PALKAT.....	20
7.3. HENKILÖKOHTAINEN LISÄ .....	20
7.4. PALKITSEMINEN .....	20
<b>8. TASA-ARVO JA YHTEISTOIMINTA.....</b>	<b>21</b>
8.1. TASA-ARVO .....	21
8.2. YHTEISTOIMINTA.....	21

## 1. KAUPUNGINJOHTAJAN ESIPUHE

Kaupunkistrategiassamme painotetaan kolmea arvoa: rohkeutta, yrittäjähenkisyyttä ja avoimuutta. Tätä kirjoittaessa strategiaa ollaan päivittämässä ja yrittäjähenkisyyttä ollaan korvaamassa työkalutuuriamme paremmin kuvaavalla sanaparilla tekemisen meininki: tartumme toimeen ja haemme ratkaisuja yhdessä.

Tavoitteenamme on edistää kannuslaisten hyvinvointia ja alueen elinvoimaa, joko itsenäisesti tai yhteistyössä kumppaneidemme kanssa. Visiomme on olla arvostettu työnantaja, joka osaavalla ja valmentavalla johtamisella huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista.

Henkilöstöraportin tunnusluvut antavat tietoa kaupungin voimavaroista ja auttavat ennakoimaan tulevaisuuden tarpeita. Raportti täydentää tilinpäätöstä ja toimii työkaluna tulevien vuosien henkilöstöjohtamisessa.

Vuoden 2025 lopussa kaupungin palveluksessa oli 270 henkilöä, joista vakinaisia 179 ja määräaikaisia 91. Henkilöstön määrä oli hieman pienempi kuin edellisellä vuonna. Koko henkilöstön keski-ikä oli tasan 47 vuotta. Henkilöstön vaihtuvuus oli vähentynyt edellisvuodesta, samoin sairauspoissaolot.

Viime vuoden aikana jatkettiin työhyvinvoinnin kehittämistä muun muassa ottamalla käyttöön Pulssikysely. Työn kehittämistä on edistetty Kasvu kannustavaan kehittämiseen -koulutuksella. Kaupungin kannattaa olla houkutteleva työnantaja kilpailun osaavasta työvoimasta kiihtyessä.

Käsillä oleva raportti ei ole pelkästään tilastojen ja lukujen kokoelma, vaan se tarjoaa kattavan näkymän kaupungin tärkeimpään voimavaraan - henkilöstöömme. Kiitos yhteistyöstä 40 vuotta täyttävän kaupunkimme ja sen asukkaiden parhaaksi.

Jussi Niinistö

## **2. YLEISTÄ**

Kuntien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakkoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT:n uusi suositus henkilöstökertomuksen laadintaan tuli voimaan vuoden 2022 alusta. Suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Valtakunnallisesti yhteiset tunnusluvut ovat henkilötyömäärä, henkilöstön ikärakenne, vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen.

Henkilöstöraportti on koottu pääosin KT:n laatiman suosituksen mukaisesti. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön.

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Tiedot raportille kerätään Monetra Oulu Oy:n palkkahallinnon järjestelmästä.

### 3. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Kaupunginvaltuusto hyväksyi 13.9.2022 Kannus - juuret elämälle -kuntastrategian vuosille 2022-2026, ja talousarvion 2025 hyväksymisen yhteydessä hyväksyi henkilöstöstrategiset toimenpiteet vuodelle 2025.

Henkilöstötyön strategiset tavoitteet ja toimenpiteet ovat pitkäkestoisia ja luonteeltaan jatkuvia prosesseja. Näitä prosesseja viedään johdonmukaisesti eteenpäin niin, että tulokset osoittavat muutosten olevan toivotun suuntaisia.

<b>Tavoite</b> <b>Strategiset tavoitteet</b>	<b>Toimenpide</b>	<b>Tulos</b>
Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö	Henkilöstölähtöisen kehittämiskulttuurin luominen	Kaupunki sai marraskuussa 2024 päätöksen Kevan myöntämästä 15 000 euron suuruisesta työelämän kehittämisrahasta. Rahoituksella toteutettiin vuoden 2025 aikana Tamora Oy:n johdolla henkilöstövalmennus "Uudistuva ja uudistava organisaatio rakentaa työn imua ja työhyvinvointia". Henkilöstövalmennus käynnistyi helmikuussa ja jatkui lokakuulle saakka. Valmennukseen ilmoittautui 29 henkilöä.

## 4. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 4.1. Henkilöstön määrä

Kannuksen kaupungin palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa 270 henkilöä, joista 179 vakinaisessa ja 91 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Henkilöstömäärä väheni edellisvuodesta kahdella vakituisella ja yhdellä määräaikaisella henkilöllä.

Kaupunginhallitus myönsi 19 täyttölupaa, joista 13 kasvat- ja opetuspalveluille, 3 hyvinvointipalveluille ja 3 teknisille palveluille. Vuonna 2024 täyttölupia myönnettiin 24.

**Taulukko: Henkilöstön lukumäärä, rakenne ja muutokset**

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Työllistetyt
31.12.2023	181	92	273	
31.12.2024	181	92	273	
31.12.2025	179	91	270	
Muutos edelliseen vuoteen, kpl	-2	-1	-3	0

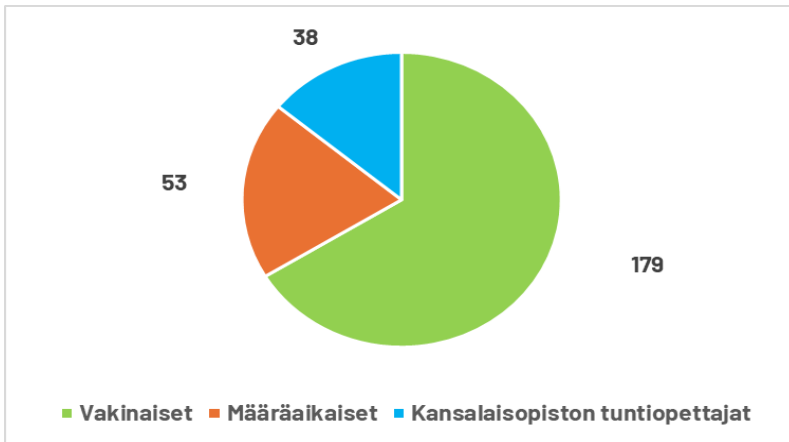
**Taulukko: Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2025**

Toimiala/tulosalue	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	kpl	%	kpl	%	
<b>Elinvoima- ja konsernipalvelut</b>	<b>7</b>	<b>87,5</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>8</b>
Hallintopalvelut	7	87,5	1	12,5	8
Elinvoimapalvelut					
<b>Kasvatus- ja opetuspalvelut</b>	<b>115</b>	<b>75,2</b>	<b>38</b>	<b>24,8</b>	<b>153</b>
Varhaiskasvatuspalvelut	42		17		59
Opetuspalvelut	73		21		94
<b>Hyvinvointipalvelut</b>	<b>19</b>	<b>28,4</b>	<b>47</b>	<b>71,6</b>	<b>66</b>
Kirjasto- ja viestintäpalvelut	5		2		7
Muut hyvinvointipalvelut	14		45		59
<b>Tekniset palvelut</b>	<b>38</b>	<b>88,4</b>	<b>5</b>	<b>11,6</b>	<b>43</b>
Tila- ja tukipalvelut	32		5		39
Yhdyskuntapalvelut	5				5
Viranomaispalvelut	1				1

**Taulukko: Palvelussuhteiden määrän kehitys**

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	kpl	%	kpl	%	
31.12.2023	181	66,30	92	33,70	273
31.12.2024	181	66,30	92	33,70	273
31.12.2025	179	66,30	91	33,70	270

**Kuvio: Henkilöstön jakautuminen palvelussuhteen luonteen mukaan (kansalaisopiston tuntiopettajat eriteltynä)**



Määräaikaisia palvelussuhteita oli kaiken kaikkiaan 91 kpl, eli 33,7 % kaikista palvelussuhteista. Määräaikaisista palvelussuhteista kansalaisopiston opettajien osuus oli 38 kpl, eli 42 %. Ilman kansalaisopiston opettajia määräaikaisten osuus kaikista palvelussuhteista olisi 23 %.

**Taulukko: Määräaikaisuuden pääasiallisimmat perusteet (pl. kansalaisopiston opettajat)**

Määräaikaisuuden peruste	Lukumäärä
Muu syy, peruste määriteltävä lisätiedoissa	21
Virka-/työvapaan sijainen	16
Määräaikainen virkasuhde	13
Projektityö	5
Kausiluonteinen työ	4
Perhevapaan sijainen	2
Työntekijän oma pyyntö	1
Vuosiloman sijainen	1

**Taulukko: Vakinaisen henkilöstön työaikamuodot**

Työaikamuoto	Henkilömäärä	%-osuus
Yleistyöaika 38,25 h/vko tai keskimäärin 38,25 h/vko	94	52
Opetustyö	51	28
Toimistotyöaika 36,25 h/vko tai jaksotettu	31	17
Jaksotyö, vuorotyönluonteinen	6	3
<b>Yhteensä</b>	<b>181</b>	<b>100</b>

Yleistyöaika tekee puolet kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä. Jaksotyötä tehdään ympäri vuorokauden toimivassa päiväkodissa. Palkattomalla virka-/työvapaalla oli 31.12.2025 yhteensä 38 henkilöä (2024:34), joista naisia 34 ja miehiä 4. Vakituksessa työsuhteessa heistä oli 33 ja määräaikaisessa työsuhteessa 5.

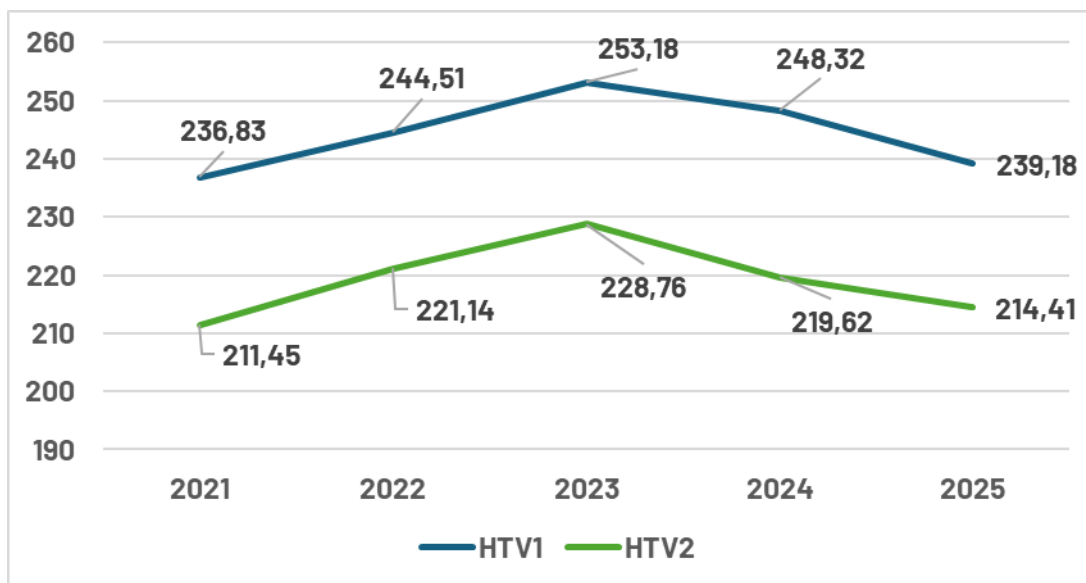
## 4.2. Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi 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 samoin, kun osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

Henkilötyövuosi HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti / 100).

### Kuvio: Henkilötyövuodet 2021-2025



### Taulukko: Henkilötyövuodet HTV2 palvelussuhteessa sukupuolittain 2025

Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuodesta
41,90	172,51	214,41	-2,43

### Taulukko: Henkilötyövuodet toimialoittain 2025

Toimiala	HTV2	%-osuus
Elinvoima- ja konsernipalvelut	6,74	3,14
Hyvinvointipalvelut	23,55	10,98
Kasvatus- ja opetuspalvelut	140,64	65,60
Tekniset palvelut	43,48	20,28
<b>Yhteensä</b>	<b>214,41</b>	<b>100,00</b>

### Taulukko: Top 10 ammattinimikettä henkilötyövuosien määrän mukaan

Ammattinimike	HTV2	Henkilömäärä 31.12.2025
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	28,39	29
Perusopetuksen luokanopettaja	25,56	26
Koulunkäynninohjaaja	18,64	21
Varhaiskasvatuksen opettaja	15,66	19
Siivooja	12,38	12
Tuntiopettaja (päätoiminen)	9,27	8
Perusopetuksen lehtori	9,03	11
Perusopetuksen ja lukion lehtori	5,57	5
Ruonjakaja-siivooja	5,56	4
Varhaiskasvatuksen sosionomi	5,31	4
<b>Yhteensä</b>	<b>131,60</b>	<b>138</b>

### 4.3. Kokoaikaisuus

Osa-aikaisuuden pääasiallisimmat perusteet ovat osa-aikainen tehtävä ja työntekijän oma pyyntö. Osa-aikatyötä tekevien lukumäärä pysyi edellisvuoden tasolla.

#### Taulukko: Palvelussuhteiden kokoaikaisuus

	2023	2024	2025
Kokoaikaiset	206	211	191
Osa-aikaiset	30	26	36
Sivutoimiset	37	36	43
<b>Yhteensä</b>	<b>273</b>	<b>273</b>	<b>270</b>

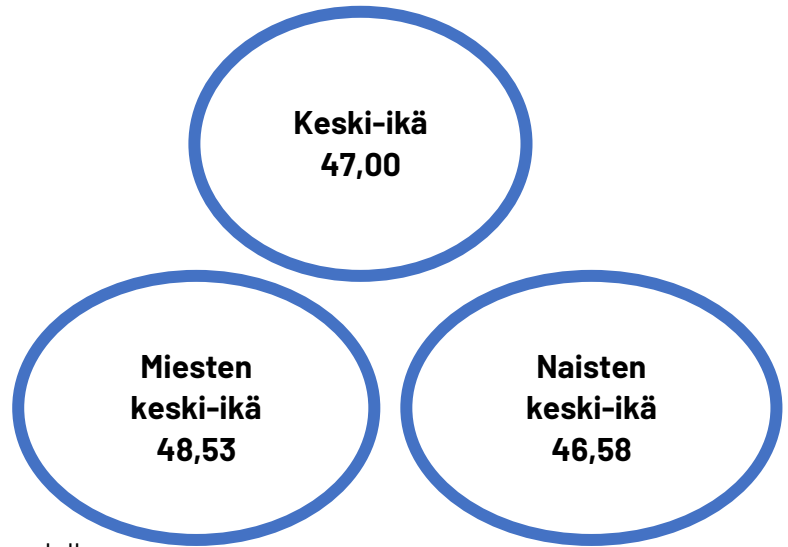
#### Taulukko: Palvelussuhteiden kokoaikaisuus toimialoittain 2025

Toimiala/tulosalue	Vakinaiset		Määräaikaiset		Sivut.	Yhteensä		
	Kokoaik.	Osa-aik.	Kokoaik.	Osa-aik.		Kpl	Kokoaik. %	Osa-aik. %
Elinvoima- ja konsernipalvelut	6	1	1			8	87,5 %	12,5 %
Kasvatus- ja opetuspalvelut	92	18	33	5	5	153	81,70 %	18,30 %
Hyvinvointipalvelut	17	2	4	5	38	66	31,82 %	68,18 %
Tekniset palvelut	35	3	3	2		43	88,37 %	11,63 %
<b>Yhteensä</b>	<b>150</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>12</b>	<b>43</b>	<b>270</b>	<b>70,74 %</b>	<b>29,26 %</b>

### 4.4. Henkilöstön ikärakenne

**Taulukko: Koko henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä**

Ikä	Lukumäärä	%-osuus
Alle 30	31	11,5
30-34	17	6,3
35-39	32	11,9
40-44	34	12,6
45-49	34	12,6
50-54	33	12,2
55-59	37	13,7
60-64	36	13,3
65 -	16	5,9
<b>Yhteensä</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

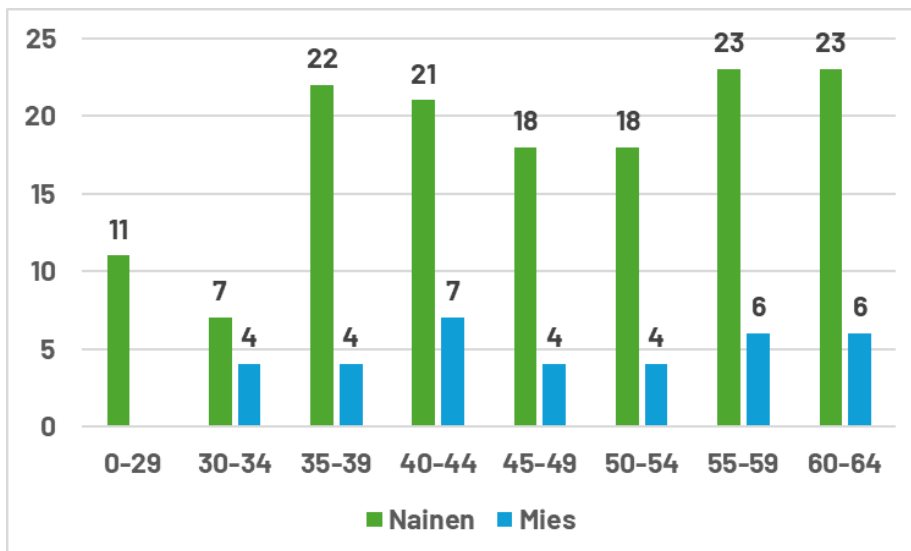


Edellisvuoteen nähden keski-ikä kasvoi 0,11 vuodella.

**Taulukko: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain**

Toimiala	Keski-ikä
Elinvoima- ja konsernipalvelut	55,88
Kasvatus- ja opetuspalvelut	45,03
Hyvinvointipalvelut	49,33
Tekniset palvelut	48,67
<b>Yhteensä</b>	<b>47,00</b>

**Taulukko: Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain ja keski-ikä**



#### 4.5. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus kuvaa sitä, kuinka usein organisaatiossa tapahtuu työntekijöiden vaihtuvuutta eli uusien työntekijöiden tuloa ja vanhojen työntekijöiden lähtöä. Sekä tulo- että lähtövaihtuvuus on vähentynyt edellisvuodesta.

**Taulukko: Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus 2024-2025**

	2024	2025
Alkaneet palvelussuhteet	15	13
Päätyneet palvelussuhteet	16	12
Eläköityneet	5	6
Sisäiset siirrot	5	2
Tulovaihtuvuus	8,29 %	7,26 %
Lähtövaihtuvuus	8,84 %	6,70 %

**Taulukko: Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus sekä tulo- ja lähtövaihtuvuus% toimialoittain 2025**

Toimiala	Alkaneet palvelussuhteet	Päätyneet palvelussuhteet	Tulovaihtuvuus%	Lähtövaihtuvuus%
Elinvoima- ja konsernipalvelut	0	0	0	0
Kasvatus- ja opetuspalvelut	6	5	5	4
Hyvinvointipalvelut	4	2	21	11
Tekniset palvelut	3	5	8	13
<b>Yhteensä</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>7,26</b>	<b>6,70</b>

## 5. TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

### 5.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat kustannustekijä, jonka alentamisella saadaan huomattavaa taloudellista hyötyä palkkakulujen vähentyessä (sairauspoissaolopalkka, korvaavat ylityöt sekä sijaisten palkkakustannukset). Sairauspoissaolojen seuranta on yksi keskeinen osa esihenkilöiden ja johdon työkyvyn johtamista. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Vuonna 2025 sairauspoissaolot laskivat 572 päivää edellisvuoteen verrattuna. Yli 180 päivää kestäneiden poissaolopäivien lukumäärä väheni 104 päivällä.

#### Taulukko: Sairauspoissaolopäivät

Kesto päivinä	2025	%-osuus	2024
1-7	1 222	38,4	1 363
8-29	617	19,4	863
30-59	391	12,3	366
60-89	224	7,0	276
90-179	87	2,7	141
Yli 180	638	20,1	742
<b>Yhteensä</b>	<b>3 179</b>	<b>100,0</b>	<b>3 751</b>

**Poissaolleet  
henkilöt  
210**

**0 päivää  
sairastaneet  
90**

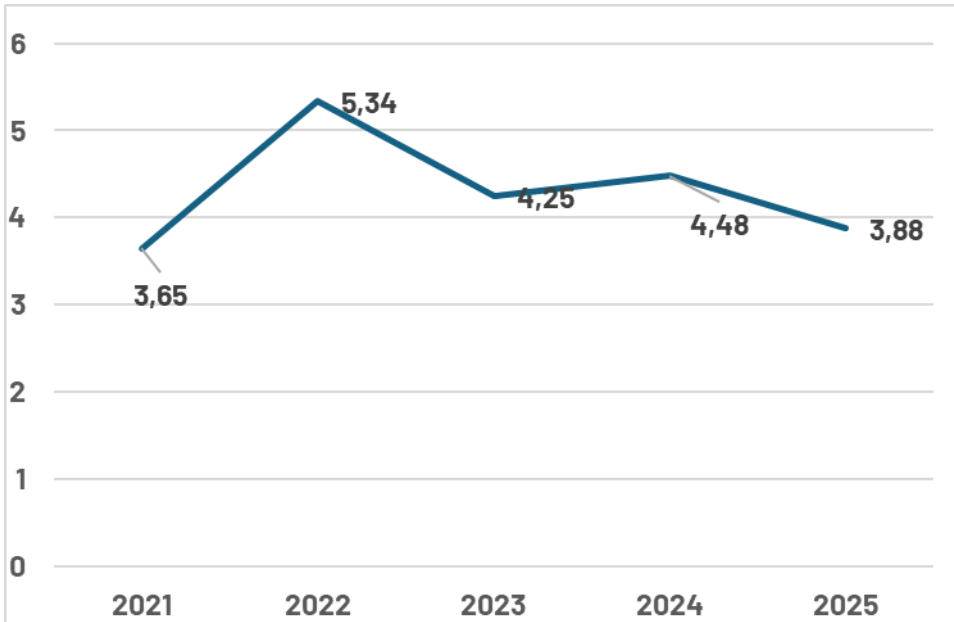
**Poissaolot/htv  
15,86**

#### Yleisimmät sairauspoissaolojen diagnosiryhmät ja poissaolopäivien määrät:

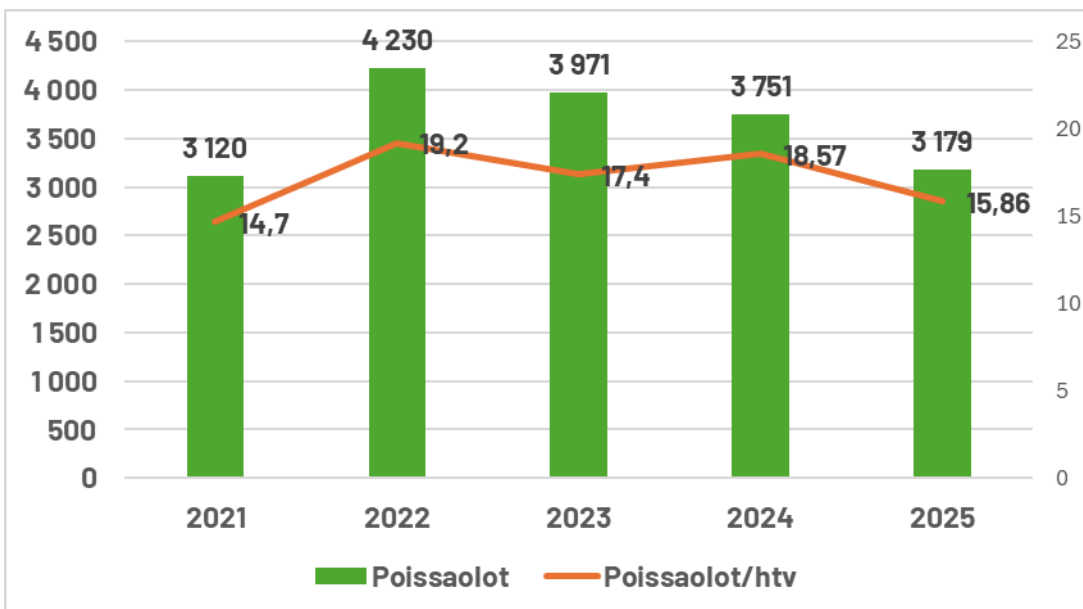
Diagnosiryhmä	2025	2024	Muutos
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	493	897	-404
Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	437	577	-140
Hengityselinten sairaudet	360	502	-142

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teorettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teorettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %.

**Kuvio: Sairauspoissaoloprosentti 2021-2025**



**Kuvio: Poissaolojen määrät 2021-2025**



## 5.2. Työterveyshuollon toiminta

Henkilöstölle järjestetään lakisääteisen työterveyshuoltopalveluiden lisäksi työterveyshuollollisesti painottuva yleislääkäritasoiset sairaanhoito- ja terveydenhoitopalvelut. Kaupungin työterveyshuollosta vastaa Työplus Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2023-2027 hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 18.4.2023 ja sitä päivitettiin vuodelle 2025 kaupunginhallituksessa 3.6.2025.

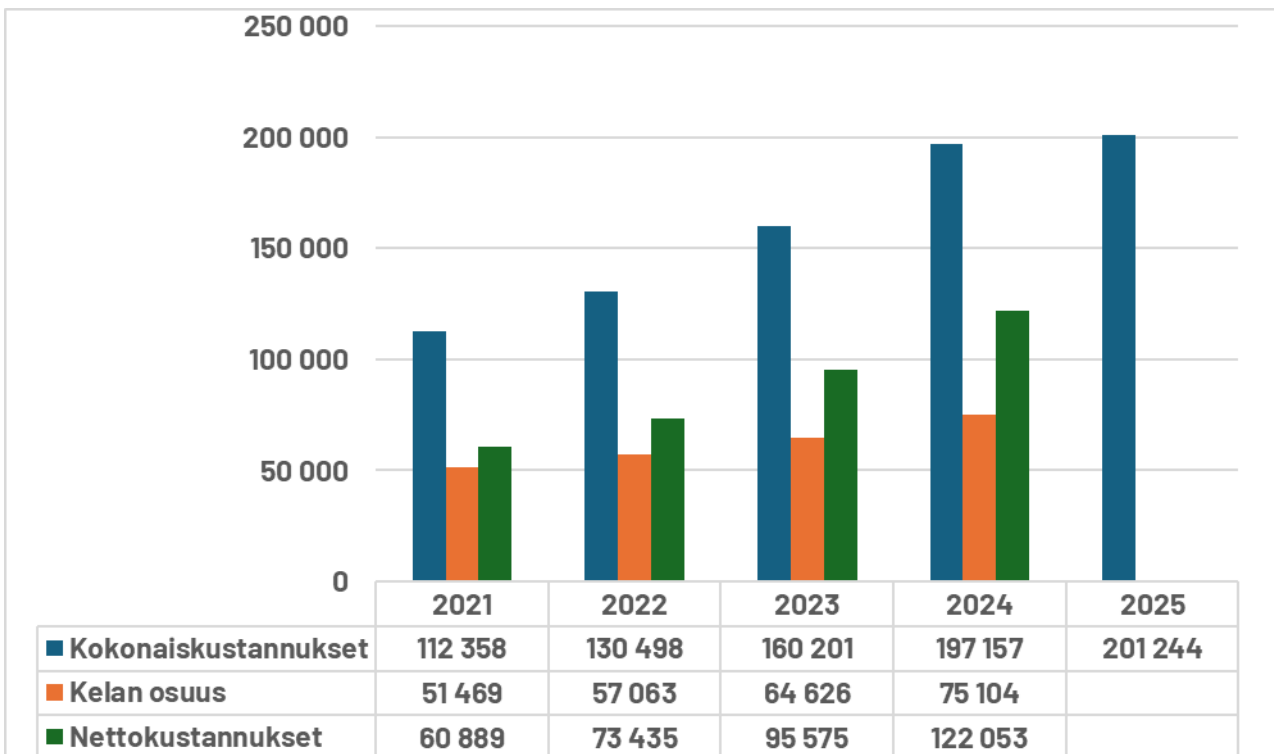
Työterveyshuollon ja kaupungin yhteistyön yleisenä tavoitteena on terveellinen ja turvallinen toimintaympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Toimintasuunnitelmakauden keskeiset tavoitteet	Toimenpiteet	Tulos 2025
Työterveyshuollon painopisteen siirtäminen ennaltaehkäisevään toimintaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Esimiesten ja työterveyshuollon välisen työterveysyhteistyön tehostaminen.</li> <li>2. Työfysioterapeutin suoravastaanottotoiminnan tehostaminen.</li> <li>3. Tule -ryhmien muodostaminen ja järjestäminen eTerveyskyselyistä nousseeseen tarpeeseen.</li> <li>4. Työfysioterapeutin työ- ja toimintakykytestit keskiraskaseen-raskaaseen työhön tuleville.</li> <li>5. Huomion kiinnittäminen psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, tässä käytetään myös työpsykologin asiantuntemusta.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Esihenkilöiden ja Työplus Oy:n yhteistä palaveria ei vuoden 2025 aikana järjestetty</li> <li>2. Työfysioterapeutin käyntejä 106 kpl, vähennystä edellisvuoteen 18 %.</li> <li>3. Syksyllä -23 ollut ensimmäinen kuntosaliryhmä, uusi ryhmä alkanut keväällä -25</li> <li>4. Työfysioterapeutin terveys-tarkastuksia erityisen sairastumisen vaaran perusteella ei vuonna 2025 ollut yhtään</li> <li>5. Työterveyspsykologin käyntejä 35 kpl, vähennystä edellisvuoteen 44 %.</li> </ol>
Toimintasuunnitelmakauden keskeiset tavoitteet	Toimenpiteet	Tulos 2025
Sairauspoissaolojen kokonaismäärän väheneminen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktiivisen tuen mallin aktiivinen käyttö.</li> <li>2. Työterveyshuoltoon ohjaaminen etupainotteisesti, jo lievissä oireissa, ennakoiden.</li> <li>3. Työterveysneuvottelut varhaisessa vaiheessa.</li> <li>4. Esimiesroolin tukeminen.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktu-malli on ollut käytössä, jatkossa vielä aktiivisempi käyttö suositeltavaa</li> <li>2. Sairauspoissaolopäivät vä-hentyneet 572 päivällä (2024 = 3 751, 2025 = 3 179)</li> <li>3. Tehostettua tukea tarvitaan silloin, kun varhaisen tuen toimet eivät riitä ratkaisemaan työssä selviytymisen ongelmia. Tehostettu tuki käynnistyy, kun työntekijä ja esihenkilö toteavat, että varhaisen tuen toimet eivät riitä. Verkostoneuvottelun voi kutsua kokoon esihenkilö, työterveyshuolto, työntekijä tai henkilöstöasioista vastaava. Neuvottelun tavoitteena on tehdä tilannearvio työn suoriutumisen ongelmista ja etsiä keinoja työkyvyn palauttamiseksi ja työssä jatkamiseksi.</li> <li>4. Työkykymodulin käyttöönotto</li> </ol>
Työntekijöiden toiminta- ja työkyvyn ylläpitäminen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suunnitelmalliset terveystarkastukset ja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1-2. Työterveyslääkärin, -hoitajan ja -fysioterapeutin tekemiä terveystarkastuksia 189 kpl</li> </ol>

	niihin liittyvä neuvonta, ohjaus työfysioterapeutille jo lievissä oireissa. 2. Terveys suunnitelman tekeminen. 3. Työpaikkaselvitykset ja tarvittaessa suunnatut selvitykset.	3. Työpaikkaselvityksiä tehty 2
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia. Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 201 244 euroa (alv 0 %). Kustannukset olivat korvausluokassa I 95 225 euroa ja korvausluokassa II 103 607 euroa. Kustannukset, joista ei saada Kelan korvausta olivat 2 412 euroa. Kustannukset nousivat edellisvuodesta 4 232 euroa, eli 2 %. Vuodesta 2021 vuoteen 2024 kustannukset nousivat 84 799 euroa, eli 75 %, mutta nyt kustannusten raju kasvu on saatu tasaantumaan. Kela vahvistaa vuosittain molemmille korvausluokille työntekijäkohtaisen kustannusten laskennallisen enimmäismäärän. Kela-korvauksen määrä on korkeintaan 50 % tai 60 % kustannusten em. laskennallisesta enimmäismäärästä. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää tätä työntekijäkohtaista enimmäismäärää.

### Kuvio: Työterveyshuollon kustannukset ja Kelan korvaus 2021-2025



### 5.3. Työsuojelu

Kannuksen kaupungilla on yhteinen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoimintaelin eli yt-toimikunta. Työsuojelun toimintakausi on 2022-2025 ja varsinaisia työsuojeluvaltuutettuja on kaksi, joista toinen edustaa varhaiskasvatus- ja opetuspalveluiden henkilöstöä ja toinen muita, eli teknisten palveluiden, hyvinvointipalveluiden sekä toimisto- ja hallintohenkilöstöä. Työsuojeluvalit toimikaudelle 2026-2029 järjestettiin 20.11.2025.

Työsuojelupäällikkönä toimii rakennustarkastaja Timo Himanka. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esihenkilöitä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaa sekä yhteistyöhön työntekijöiden, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkö perehtyy työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelusäädöksiin sekä osallistuu työsuojelutarkastuksiin ja yt-toimikunnan kokouksiin.

Työpaikan riittävän ensiapuvalmiuden varmistamiseksi järjestettiin ensiapukoulutusta 1 päivä yhteensä 15 työntekijälle. Koulutuksen järjesti Työplus Oy.

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksia tehtiin yksi, valvontakohteena oli kasvatus- ja opetuspalvelut.

Työpaikan vakuutusturva on otettu Pohjola Vakuutuksesta. Tapaturma- ja ammattitautivakuutuksen ja ryhmähenkivakuutuksen lisäksi etätyötä tekeville on otettu etätyövakuutus.

**Taulukko: Korvatut vahingot sattumisvuosittain** (Lähde: Pohjola Vakuutus, tilastot)

	2022	2023	2024	2025
Työpaikalla	14	13	14	10
Työmatkalla	6	2	13	5
Ammattitautiepäily	0	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>15</b>

#### 5.4. Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta

Työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan yleisenä tavoitteena on tekijälleen mielekäs työ, terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Toimintaa on järjestetty jo vuodesta 1998 lähtien. Toimintaa järjestetään toimintasuunnitelman 2024-2028 puitteissa.

Kannuksen kaupunki on tarjonnut liikunta-, hyvinvointi- ja kulttuurietua ePassin muodossa vuodesta 2021 lähtien. Vuonna 2025 edun sai 270 työntekijää, joista etua käytti 233 työntekijää. Annetun edun määrä oli 29 339 euroa, josta käytettiin 25 452 euroa eli 86,75 %. Yt-toimikunta päätti 22.5.2025, että vuoden 2025 tyky-määräraha käytetään lisäämällä 30 euroa ePassin saldoon loppuvuodelle niille työntekijöille, joilla siihen on oikeus.

Kannuksen kaupungin työntekijöiden ravintoetu on järjestetty eri tavoilla. Kaupunki tarjoaa varhaiskasvatuksen, ruoka- ja puhdistuspalveluiden sekä opetuspalveluiden henkilöstölle ravintoedun luontoisetuna oppilas- tai muun vastaavan valvonnan yhteydessä saadulle aterialle. Lisäksi koko henkilökunnalla on mahdollisuus edulliseen työpaikkaruokailuun kaupungin omissa laitosruokaloissa. Epassin lounasedulla työnantaja kompensoi maksimissaan kahdella eurolla työntekijän ravintolalle työpäivän tai -vuoron aikana maksaman aterian hinnasta. Lounasetua käytettiin 3 951 euron arvosta.

#### 5.5. Aktiivisen tuen toimintamalli

Aktiivinen tuki auttaa löytämään yhdessä ratkaisuja työkyvyn palautumiselle sekä työssä jatkamiselle silloinkin, kun työkyky on heikentynyt. Käytännössä aktiivisen tuen malli auttaa tunnistamaan työhyvinvoinnin riskitekijät ajoissa ja ohjaamaan ratkaisujen löytämistä. Aktiivisen tuen toimintamalli tuli voimaan 1.1.2014 alkaen.

Aktiivisen tuen toimintamallin kappaleessa "sairausloman perusteen arviointi" todetaan, että tautiluokituslupakoodin F43.0 akuutti stressireaktio perusteella palkallista sairauslomaa tulee myöntää enintään kolmeksi kalenteripäiväksi. KT:n yleiskirjeen 5/2022 mukaan työnantaja ei voi omissa ohjeissaan

määritellä sitä, kuinka pitkään tietyllä lääkärintodistukseen kirjoitetulla diagnoosilla saa palkallista sairauspoissaoloa, joten johtoryhmä sopi 4.12.2024, että sairausloman perusteen arvioinnissa noudatetaan KT:n ohjeistusta.

### **5.6. Työhyvinvointikyselyt**

Henkilöstön työhyvinvointia mittaava Kevan Pulssi-kysely käyttöön otettiin marraskuussa 2025. Pulssi on vaivaton ja nopea kysely, joka tuottaa reaaliaikaista tietoa työyhteisön vireestä ja innostaa henkilöstöä osallistumaan työkyvyn kehittämiseen. Henkilöstölle avautuu Pulssin kautta matalan kynnyksen kanava vaikuttaa työhyvinvointiin omalla työpaikallaan. Työntekijät ja esihenkilöt vastaavat Pulssiin kahden kuukauden välein anonyymisti. Vastattavat kysymykset vaihtuvat puolivuositain ja vastaajat voivat antaa myös vapaata palautetta ja esittää kehitysideoita.

### **5.7. Etätyö**

Kaupunginhallitus hyväksyi Kannuksen kaupungin henkilöstön etätyöohjeistuksen 29.3.2022. Kaupungin tuottamat palvelut ovat kaupunkilaisten lähipalvelua ja pääperiaatteena suosimme työskentelyä lähityönä. Toiminnoissa on kuitenkin toimiala- ja tehtäväkohtaisia eroja. Etätyön tekemiseen suhtaudutaan myönteisesti silloin, kun työtehtävät sen mahdollistavat.

## 6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Kaupunginhallitus hyväksyy vuosittain Kannuksen kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, joka linjaa osaamisen kehittämisen ja koulutuksen tavoitteita. Tavoitteena on, että Kannuksen kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajan tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmien että työpaikan tuottamisen palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla.

Työnantaja edesauttaa mahdollisuuksien mukaan työntekijän mahdollisuuksia edetä urallaan. Eri-ikäisten työntekijöiden johtamisessa ja osaamisen kehittämisessä huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Henkilöstönsä koulutussuunnittelusta vastaavat tulosalueiden ja -yksiköiden johto. Koulutussuunnitelman laadinta perustuu tulosalueen ja -yksikön keskeisten osaamistarpeiden määrittelyyn. Osaamistarpeiden määrittelyssä huomioidaan tärkeimmät osaamisalueet perustehtävän suorittamisessa, muutokset ja palvelutuotannon mukaiset osaamistarpeet tulevaisuudessa ja valitaan menetelmät osaamisen vahvistamiseen.

Koulutuspäiviä henkilöstölle kertyi 718 päivää (2024: 718). Lukuun on laskettu mukaan myös kaikki osapäivän koulutukset. Koulutuspäiviä oli keskimäärin 3.97 päivää/vakituinen henkilö (2024: 3,97).

Kaupungilla on oikeus koulutuskorvaukseen, joka perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on koulutussuunnitelma, joka laaditaan vuosittain. Koulutuskorvausta saa enintään kolmelta työpäivältä työntekijää kohden. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2025 yhteensä 301 päivää (2024: 304) 149 työntekijällä (2024: 157). Vuodelle 2025 työllisyysrahaston maksama koulutuskorvaus oli 5 445 euroa.

### 6.1. Kehityskeskustelut

Kannuksen kaupungin henkilöstöpoliittiseen ohjelmaan on kirjattu, että kehityskeskustelut ovat kehittämistyön lähtökohtana ja että kehityskeskusteluissa käsitellään koko työyhteisön sekä työntekijän työhön liittyviä tavoitteita, niiden saavuttamista ja työn edellyttämää ammatillisia kehittämistarpeita. Kehityskeskustelun muotoja ovat joko ryhmä- ja/tai yksilökeskustelut. Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään työntekijöiden kanssa vuosittain 100 %:sti (vakituiset ja yli vuoden yhtäjaksoisessa palvelussuhteessa olevat).

### 6.2. Rekrytointi

Kannuksen kaupungin organisaatiossa rekrytointeja ohjaa kaupunginhallituksen hyväksymä rekrytointiopas ja niiden toteuttamisesta vastaa kukin toimiala. Hakuilmoitukset laaditaan Kuntarekryn sähköiseen rekrytointijärjestelmään, josta ne julkaistaan Kuntarekryn ja TE-palveluiden sivuilla, ja näiden lisäksi ilmoitukset ovat nähtävillä kaupungin omilla nettisivuilla.

Kannuksen kaupungilla on käytössä urasivut Kuntarekry.fi sivustolla. Personoidun urasivuston avulla kehitetään työnantajamielikuvaa, tavoitellaan työnhakijoita ja tuodaan hakijalle monipuolista tietoa siitä, millaista on olla töissä Kannuksen kaupungilla. Vuonna 2023 kaupunginhallitus päätti ottaa käyttöön

rekrytointilisän, jonka tavoitteena on helpottaa henkilöstön saatavuuteen liittyviä haasteita. Rekrytointilisän tarkoituksenmukaisuutta tarkastellaan vuoden 2026 aikana.

#### Taulukko: Rekrytoinnin jakaumat

Rekrytoinnit	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Ulkoinen	Sisäinen
33	14	19	21	12	33	3

### 6.3. Eläköityminen

Vuonna 2025 eläkkeelle siirtyi 6 henkilöä, joiden keski-ikä oli 61,6 vuotta. Kevan tilastotiedon mukaan verrokkiorganisaatioissa eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,94 vuotta. Kannuksen kaupungilta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,0 vuotta.

#### Taulukko: Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä (Lähde: Keva, avaintiedot)

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2021	7	7	64,0
2022	13	12	63,7
2023	5	4	61,7
2024	7	4	56,3
2025	6	4	61,6

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

### 6.4. Eläkemaksut

Eläkemaksut muodostuvat työnantajan:

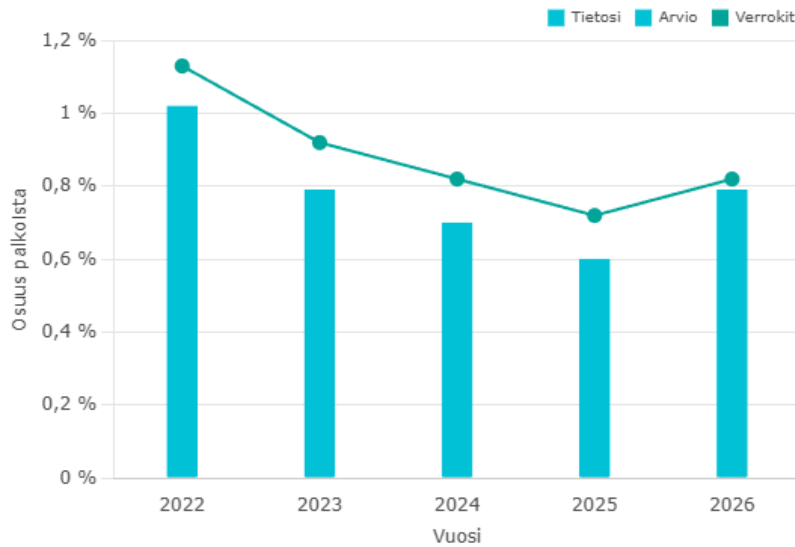
- palkkaperusteisesta eläkemaksusta,
- työkyvyttömyyseläkemaksusta, joka sisältyy työnantajan palkkaperusteiseen maksuun. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista,
- tasausmaksu, joka korvasi eläkemenoperusteisen maksun vuodesta 2023 alkaen. Eläkemenoperusteista maksua maksettiin vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat kertyneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä.

#### Taulukko: Eläkemaksut (Lähde: Keva, avaintiedot)

Vuosi	Palkkaperusteinen maksu	Työkyvyttömyyseläkemaksu	Eläkemenoperusteinen maksu	Tasausmaksu
2022	1 473 482	90 112	550 844	
2023	1 551 643	73 342		317 767
2024	1 576 113	65 643		311 603
2025	1 607 128	57 494		278 694

**Kuvio: Työkyvyttömyyseläkemaksu** (Lähde: Keva, avaintiedot)

### Työkyvyttömyyseläkemaksu



Lähde: Kevan Avaintiedot, Kannuksen kaupunki

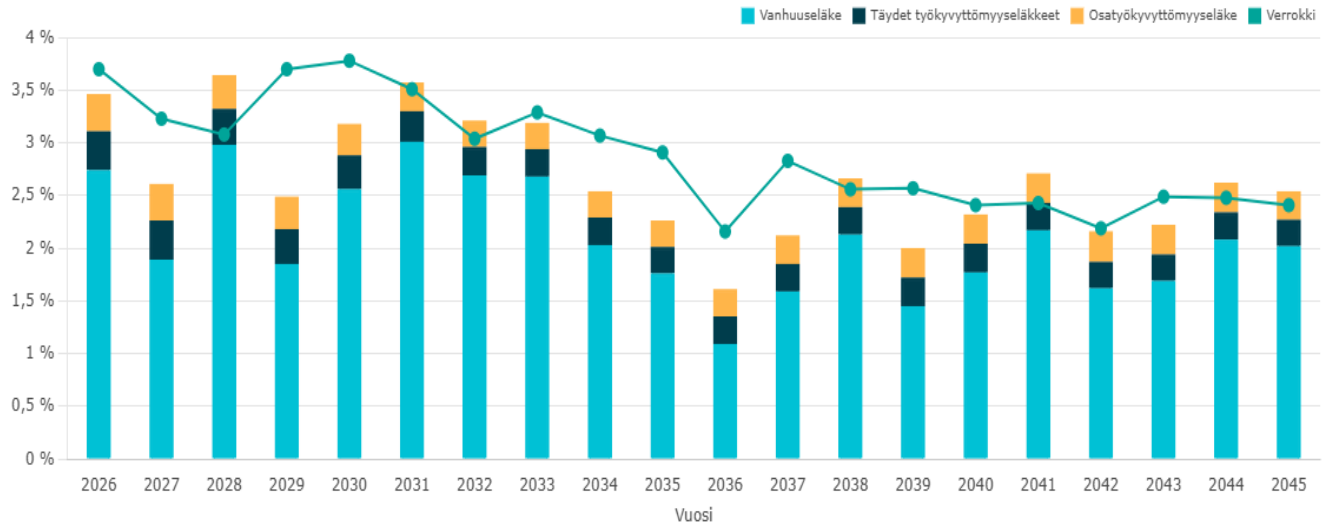
Kannuksen kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu on hieman nousuut mutta pysynyt edelleen verrokkikuntia alhaisemmalla tasolla.

### 6.5. Ennuste eläkepoistumasta

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain

**Kuvio: Eläköitymisennuste 2026-2045** (Lähde: Keva, avaintiedot)

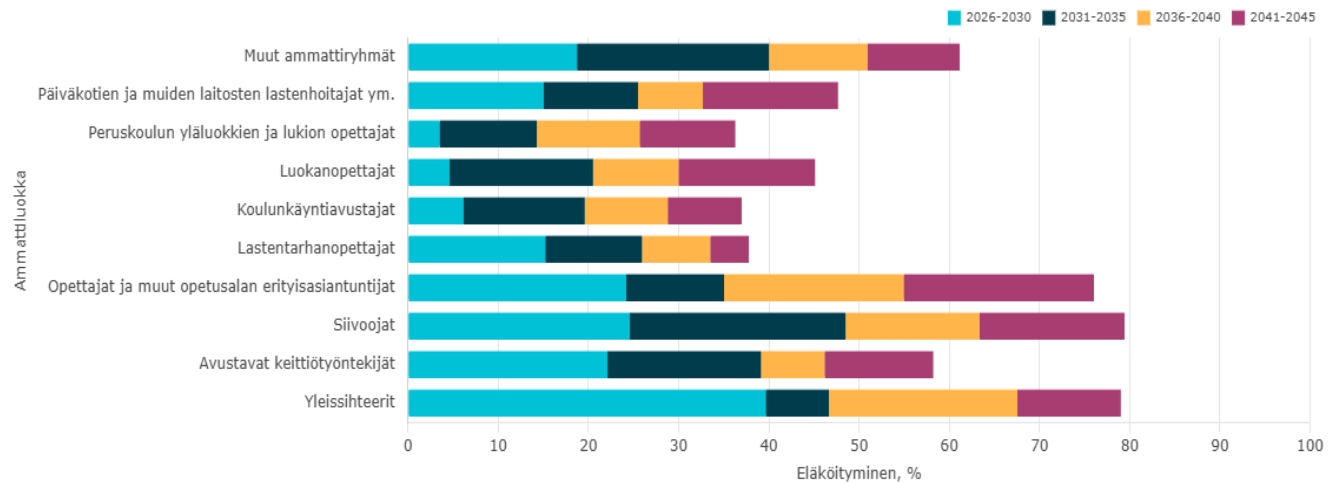
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Kannuksen kaupunki

**Kuvio: Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin 2026-2045** (Lähde: Keva, avaintiedot)

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



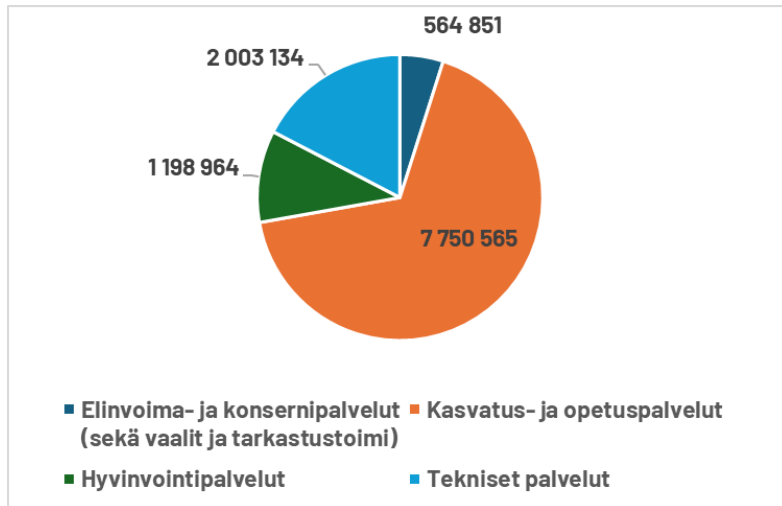
Lähde: Kevan Avaintiedot, Kannuksen kaupunki

## 7. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

### 7.1. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 11 517 513 euroa (2024: 11 411 654). Kustannukset kasvoivat edellisvuodesta ainoastaan 0,9 %. Kunta- ja hyvinvointialojen vuosien 2025–2028 sopimusratkaisun myötä palkkoihin tehtiin 2,50 % yleiskorotus 1.10.2025 alkaen ja tämän lisäksi paikallisesti sovittavia eriä.

#### Kuvio: Henkilöstökustannukset toimialoittain



### 7.2. Tehtäväkohtaiset palkat

Kunta alan KVTESin ja OVTESin (osio G) uusi tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025 ja korvasi aikaisemman tehtävien vaatavuuden (TVA) järjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä tuli ottaa käyttöön viimeistään 1.10.2025. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin. Valtakunnalliset tasokriteerit, mahdolliset paikalliset tasokriteerit ja paikallinen tasokuvaus määrittelevät tehtävän oikean osaamisen ja vastuun tason. Valtakunnallisilla tasokriteereillä kuvataan palkkaryhmän eri tasojen keskeisimpiä erottelevia tekijöitä. Valtakunnalliset tasokriteerit ovat velvoittavia. Paikallisesti voidaan määritellä lisää tasokriteerejä. Mahdolliset paikalliset tasokuvaukset täydentävät tasokriteerejä.

### 7.3. Henkilökohtainen lisä

Harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä perustuu työsuorituksen arviointiin ja on käytössä KVTES, TS ja OVTES osio G:n piiriin kuuluvilla.

#### Taulukko: Henkilökohtaisen lisän jakautuminen sopimusaloittain

Sopimusala	euroa	saajien lukumäärä
KVTES	7 176	78
TS	614	10
OVTES (osio G)	1 654	12

### 7.4. Palkitseminen

Henkilöstölle on tarjolla henkilöstöetuksia kuten työterveyspalvelut, työnantajan tukema työpaikkaruokailu, päiväkahvit sekä henkilökohtainen hyvinvointibudjetti. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus vuokrata Vuokatin vapaa-ajan mökkiä kohtuulliseen hintaan. Vuonna 2023 otettiin käyttöön työsuohdepyöräetu, joka tällä hetkellä on käytössä 33 työntekijällä.

## **8. TASA-ARVO JA YHTEISTOIMINTA**

### **8.1. Tasa-arvo**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023-2025 sisältää tavoitteet ja toimenpiteet seuraavissa osioissa:

- tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtamisessa ja päätöksenteossa,
- oikeudenmukainen palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot,
- henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi,
- työolosuhteet,
- henkilöstön kehittäminen ja koulutus,
- työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja
- häirinnän ja ahdistelun estäminen.

Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstöraportissa sekä kolmen vuoden välein tehtävällä tasa-arvokyselyllä ja palkkakartoituksella. Viimeisin palkkakartoitus ja tasa-arvokysely on vuodelta 2022.

### **8.2. Yhteistoiminta**

Yhteistoiminta perustuu yhteistoiminnasta kunnissa ja työsuojeluyhteistoiminnasta annettuihin lakeihin. Ylimpänä yhteistoimintaelimenä toimii yt-toimikunta, joka kokoontui kertomusvuonna 2 kertaa. Yt-toimikunnassa on 12 jäsentä, joista 6 on yhteistoimintalain ja 2 työsuojelulain mukaisia jäseniä sekä 4 työnantajan edustajaa. Työnantajan edustajina ovat kaupunginjohtaja, työsuojelupäällikkö, henkilöstöpäällikkö ja henkilöstösihteeri. Lisäksi toimikunnassa on läsnäolo- ja puheoikeus kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen puheenjohtajilla.