Juuan kunnan

# HENKILÖSTÖRAPORTTI

## Vuodelta 2025

henkilöstöjaosto 23.3.2026 § 3
kunnanhallitus 30.3.2026 § xxx
kunnanvaltuusto 1.6.2026 § xxx

SISÄLLYS

Johdanto ..... 3
1.Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö palvelualueittain ..... 4
Henkilötyövuodet ..... 5
2. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma ..... 6
Henkilöstön ikäjakauma ..... 6
Vakinaisen henkilökunnan sukupuolijakauma ..... 7
3. Eläkeiän saavuttavat vuosina 2026–2029 ..... 8
4. Henkilöstömenot vuosina 2023–2025 ..... 9
5. Henkilöstön poissaolot ..... 10
6. Henkilöstön ylityöt ..... 13
7. Henkilöstön koulutus, työterveyshuolto sekä tyky-toiminta ..... 14
Henkilöstön koulutus ..... 14
Työterveyshuolto ..... 14
Tyky-toiminta ..... 15

Juuan kuntastrategiassa 2022–2026 henkilöstöstä on linjattu seuraavasti:

"Meille henkilöstö on yksi tärkeimmistä voimavaroistamme ja toimimme vastuullisena työnantajana. Pitämällä huolta henkilöstön työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta ja työkyvystä toimintamme on tuloksellisempaa ja tehokasta. Suhtaudumme positiivisesti uusiin kehittämisideoihin, koulutukseen ja henkilöstön osallistamiseen. Esimies- ja alaistaitoja kehitetään aktiivisella ja avoimella viestinnällä. Tavoitteena on, että Juuan kunta on haluttu työpaikka ja kuntakonsernin työntekijät ovat ylpeitä työstään ja työnantajastaan."

Henkilöstöraportin tarkoituksena on kertoa keskeisiä tietoja ja tunnuslukuja henkilöstöstä sekä seurata niiden kehittymistä vuosittain.

Vuoden 2025 aikana kunnan vakituisesta henkilöstöstä poistui yhteensä 9 työntekijää. Uusia vakituisia palvelussuhteita alkoi 3 kappaletta. Avoimiin vakituisiin tehtävät tuli hakemuksia keskimäärin 5 kappaletta.

Henkilökunnan koulutuspäiviä vuonna 2025 oli yhteensä 259 päivää. Vuonna 2024 koulutuspäiviä oli 301 ja vuonna 2023 yhteensä 260 päivää.

Vuonna 2025 sairauspoissaolojen määrä laski noin 4,5 % edellisvuodesta. Sairauspoissaolojen määrän vähenemiseen vaikuttaa vakituisen henkilökunnan määrän väheneminen. Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden laski hieman, 0,1 pv edelliseen ollen vuonna 2025 yhteensä 13,0 pv/hlö.

Marras-Joulukuussa 2025 toteutettiin henkilöstön työtyytyväisyyskysely. Työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kyselyn vertailuaineisto koostuu 90 organisaatiosta ja vertailuaineistossa on yhteensä noin 19 000 vastaajaa.

Juuan kunnan työhyvinvointikyselyn vastausprosentti oli 65,2 %. Kyselyn vastausprosentti laski edellisen kyselyn 73,8 prosentista. Juuan vastausprosentti oli kuitenkin parempi kuin Kevan kyselyn toteuttaneissa verrokkikunnissa, joiden vastausprosentti oli 60 %.

Kokonaisuudessaan Juuan kunnan työhyvinvointikyselyn tulokset olivat erittäin hyvät verrattuna kyselyn verrokkiorganisaatioihin.

Kyselyssä erityisesti esihenkilöitä ja esihenkilötyötä arvioivissa kysymyksissä tulokset olivat erittäin hyvät. Muissa kysymysosioissa oli vastauksissa sekä paranemista että heikkenemistä verrattuna edelliseen kyselyyn, mutta kokonaisuutena tulokset paranivat verrattuna edelliseen kyselyyn.

Juuan kunnan työterveyspalvelujen tuottajana aloitti 1.2.2025 lukien Pihlajalinna Työterveyspalvelut. Uuden palvelutuottajan myötä tarjolla oleviin työterveyspalveluihin ovat kuuluneet lukien myös työterveyspainotteiset sairaanhoidon palvelut.

Työterveyshuollon palvelut uuden palvelutuottajan toimesta ovat toimineet erittäin hyvin.

Vuonna 2025 henkilökunnan tyky-etuudet siirtyivät kokonaisuudessaan tarjottavaksi SmartumPlus-järjestelmän kautta. Tämän muutoksen myötä SmartumPlus-etuuden suuruus kasvoi 60 eurosta 170 euroon / henkilö. Etuus on käytettävissä laajasti hyvinvointi-, liikunta-, kulttuuri- tai terveyspalvelujen hankintaan.

## 1.VAKINAINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ PALVELUALUEITTAIN

Juuan kunnan palveluksessa oli vakinaisessa palvelusuhteessa 31.12.2025 yhteensä 136 henkilöä.

*taulukko: vakituisen henkilökunnan määrän kehitys toimialoittain*

| Vakituisen henkilökunnan määrä | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Hallinto | 12 | 13 | 13 |
| Kuntarakenne | 44 | 42 | 40 |
| Hyvinvointi | 91 | 87 | 83 |

Vuoden 2025 aikana kunnan vakituisesta henkilöstöstä poistui kaikkiaan yhdeksän työntekijää. Uusia vakituisia palvelussuhteita alkoi kolme. Avoinna olleisiin vakituisiin tehtäviin virkoihin ja toimiin tuli hakemuksia keskimäärin 5 hakemusta/avoin tehtävä.

Vastaavasti vuoden 2024 aikana kunnan vakituisesta henkilöstöstä poistui kaikkiaan yhteensä yksitoista työntekijää. Uusia vakituisia palvelussuhteita alkoi seitsemän.

*taulukko: vakituisen henkilöstön vaihtuvuus*

| Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus 2025 | Lukumäärä | Vaihtuvuus % |
|---|---|---|
| Vakituiset palvelusuhteet | 136 | |
| Alkaneet palvelussuhteet | 3 | 2 % |
| Päättyneeet palvelussuhteet | 9 | 7 % |

*taulukko: Määräaikaisen henkilöstön määrä keskimäärin*

| Määräaikaisen henkilöstön määrä keskimäärin kuukaudessa | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Henkilöä | 35 | 29 | 23 |

Määräaikaista henkilöstöä on palkattu pääsääntöisesti vain vakinaisen henkilökunnan sijaisiksi esim. virkavapaiden, työlomien, sairauslomien sekä vuosilomien ajalle. Määräaikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt merkittävästi ja tämä johtuu osittain siitä että kunnat eivät enää TE-uudistuksen myötä palkkatukityöllistä pitkäaikaistyöttömiä kuten aiemmin.

## HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuodella raportoidaan palkallisen työpanoksen kokonaismäärää vuoden aikana. Vakituisen henkilöstön määrä 136 henkilöä on henkilötyövuosina 130 henkilötyövuotta ja määräinen henkilöstö 23 henkilötyövuotta.

*Taulukko: Henkilötyövuosi*

| Henkilötyövuodet 2025 | Miehet | Naiset | Yhteensä | Muutos % ed. vuodesta |
|---|---|---|---|---|
| Henkilötyövuodet (sis vakituiset ja määräaik.) | 39 | 120 | 159 | -7,0 % |

# 2. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2025 50,7 vuotta ja yli 50-vuotiaita henkilöstöstä oli 60,0 %. Edellisvuonna vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,8 vuotta ja yli 50-vuotiaita oli 58,4 % henkilöstöstä.

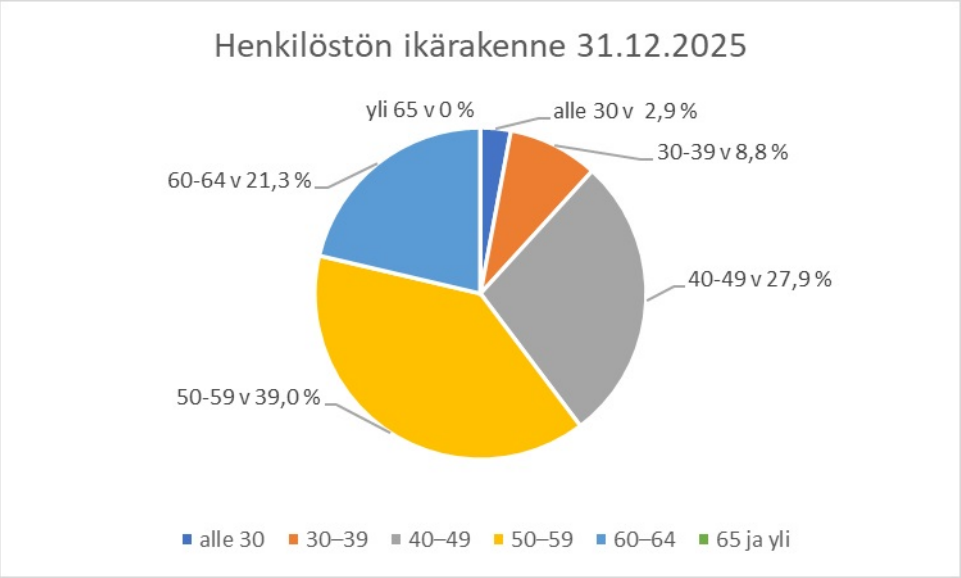
31.12.2025 hallinnon palvelualueen henkilöstön keski-ikä oli 51,5 vuotta, kuntarakennepalveluiden 50,7 vuotta, ja hyvinvoinnin palvelualueen 50,6 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä Juuassa on hieman korkeampi kuin Suomen kunnissa keskimäärin. Kunta-alan vakinaisen henkilöstön keski-ikä koko Suomessa oli vuonna 2024 48,4 vuotta ja yli 50-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä oli noin 45 %.

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla Suomessa.

## HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA

*Ympyräkaavio: Henkilökunnan ikärakenne prosentteina*



*Taulukko: Ikärakenne*

| Ikärakenne vuosina | Lukumäärä | %-osuus |
|---|---|---|
| **alle 30** | 4 | 2,9 % |
| **30–39** | 12 | 8,8 % |
| **40–49** | 38 | 27,9 % |
| **50–59** | 53 | 39,0 % |
| **60–64** | 29 | 21,3 % |
| **65 ja yli** | **0** | 0,0 % |
| **Yhteensä** | **136** | **100,0 %** |

Vakinaisen henkilökunnan sukupuolijakauma.

*Taulukko: Henkilöstön sukupuolijakauma*

| Henkilöstön sukupuolijakauma | %-osuus 2024 | %-osuus 2025 |
|---|---|---|
| **Naisia** | 77,0 % | 77,2 % |
| **Miehiä** | 23,0 % | 22,8 % |

Vuonna 2023 kunta-alan vakituisesta henkilöstöstä 76 prosenttia oli naisia ja 24 prosenttia miehiä.

## 3. ELÄKEIÄN SAAVUTTAVAT VUOSINA 2026–2029

Vuonna 2025 eläkkeelle siirtyi 5 henkilöä. Vuonna 2026 henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaa 5 henkilöä ja sitä seuraavina vuosina eläkeiän saavuttavien määrä on 3 - 9 henkilöä vuodessa. Henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaminen ei tarkoita automaattisesti eläkkeelle siirtymistä, vaan henkilö itse päättää eläkeiän saavuttamisen jälkeen eläkkeelle jäämisen tarkan ajankohdan.

Viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana hän täyttää 69 vuotta (1958–1961 syntyneet) tai 70 vuotta (1962 tai sen jälkeen syntyneet).

*taulukko eläkeiän saavuttavat 2026–2029*

| | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|
| Eläkeiän saavuttavat | 5 | 3 | 5 | 9 |

Hyvällä henkilöstösuunnittelulla pyritään varautumaan henkilöstön eläköitymiseen siten, avautuvaan vakanssiin saadaan rekrytoitua ajoissa uusi työntekijä tai tehdä tarvittavat muutokset, jos tehtävä voidaan täyttää sisäisin tehtäväjärjestelyin ilman uuden henkilön palkkaamista tai jättää tehtävä täyttämättä, mikäli palvelutuotannon volyymien pienentyessä tämä on mahdollista.

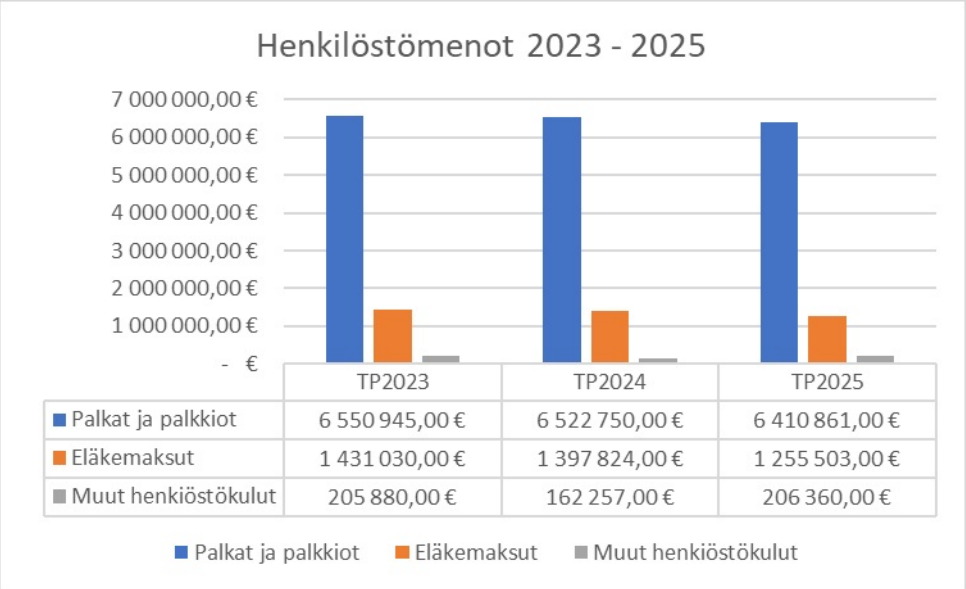
Kokonaisuudessaan Suomessa yli 30 % kuntasektorin työntekijöistä on jäämässä eläkkeelle 2030-luvun alkuun mennessä. Luku sisältää vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet.

## 4. HENKILÖSTÖMENOT VUOSINA 2023–2025

Henkilöstömenot sisältävät sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilökunnan henkilöstömenot. Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksissa sopimuskaudelle 2025 - 2028 sovitut palkankorotukset ja mm. tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto KVTES:in sopimusalalla nostavat kuntien työvoimakustannuksia sopimuskaudella kokonaisuudessaan noin 7,4 %.

Henkilöstömenot olivat vuonna 2025 noin 41,5 % Juuan kunnan kaikista toimintamenoista. Henkilöstömenot laskivat noin 2,6 prosenttia edellisvuodesta. Henkilöstömenojen lasku johtuu sekä vakituisen että määräaikaisen henkilökunnan määrän vähenemisestä.

*Kaavio, Henkilöstömenot 2023–2025*



# 5. HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

*Taulukko: Poissaolot*

| Poissaolot | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| ***Hallintopalvelut*** | | | |
| Vakinainen henkilökunta palvelualueella | 12 | 13 | 13 |
| Sairauspoissaolot | 30 | 94 | 85 |
| sairauspoissaolot pv / hlö | 2,5 | 7,2 | 6,5 |
| Vuosilomat | 614 | 669 | 600 |
| Lakisääteiset | 215 | 1 | 121 |
| ***Kuntarakennepalvelut*** | | | |
| Vakinainen henkilökunta palvelualueella | 44 | 42 | 40 |
| Sairauspoissaolot | 614 | 507 | 668 |
| sairauspoissaolot pv / hlö | 14,0 | 12,1 | 16,7 |
| Vuosilomat | 2041 | 2157 | 2425 |
| Lakisääteiset | 123 | 366 | 100 |
| ***Hyvinvointipalvelut*** | | | |
| Vakinainen henkilökunta palvelualueella | 91 | 87 | 83 |
| Sairauspoissaolot | 1298 | 1256 | 1020 |
| sairauspoissaolot pv / hlö | 14,3 | 14,4 | 12,3 |
| Vuosilomat | 2395 | 2732 | 2916 |
| Lakisääteiset | 1725 | 1735 | 826 |

*Taulukko: Koko henkilöstön poissaolot keston mukaan*

| Sairauspoissaolon kesto | Poissaolopäivät 2023 | Poissaolopäivät 2024 | Poissaolopäivät 2025 | % kokonais-työajasta |
|---|---|---|---|---|
| alle 3 pv | 469 | 463 | 363 | 1,2 |
| 4–29 pv | 763 | 736 | 725 | 2,3 |
| 30–60 pv | 333 | 462 | 136 | 0,4 |
| 61–90 pv | 202 | 0 | 184 | 0,6 |
| 91–180 pv | 151 | 196 | 0 | |
| yli 180 päivää | 0 | | 365 | 1,2 |
| Sairauspoissaolot yhteensä / pv | 1918 | 1857 | 1773 | |
| Poissaolot / pv / htv | 14,2 | 13,9 | 13,6 | 5,7 % |
| ***Sairauspoissaoloista erikseen*** | | | | |
| - työtapaturmat / pv / htv | 0,38 | 0,77 | 0,19 | |
| - työmatkatapaturmat | 0 | 0 | 0 | |
| - ammattitaudit tai - epäilyt | 0 | 0 | 0 | |

Kokonaisuudessaan sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2025 noin 4,5 % edellisvuodesta. Sairauspoissalot henkilöä kohden olivat 13,0 pv/hlö. Sairauspoissaolot vähenivät 0,1 päivää/hlö. Yksittäiset pidemmät sairauspoissaolot tai niiden väheneminen vaikuttavat merkittävästi poissaolojen vuosittaiseen vaihteluun. Henkilöstön korkeahko keski-ikä osaltaan vaikuttaa siihen, että mm. tuki- ja liikuntaelinvaivojen ennaltaehkäisyyn ei enää merkittävästi voida vaikuttaa.

Kunta-alalla henkilöstöjen sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2024 keskimäärin 12,9 päivää /hlö.

Vuonna 2025 työtapaturmia oli yhteensä 10 kappaletta. Vuonna 2023 työtapaturmia oli yhteensä 9 kappaletta ja vuonna 2022 7 kappaletta.

Työtapaturmat olivat pääasiassa liukastumisia tai kaatumisia.

Työnantaja maksaessa työntekijälle palkkaa sairauspoissaolon ajalta, Kela maksaa sairauspäivärahan työnantajalle.

*Taulukko: Kelan maksamat sairaspäivärahat*

| **Kelan maksamat sairaspäivärahat Juuan kunnalle** | **2023** | **2024** | **2025** |
|---|---|---|---|
| | 59 900,00 € | 54 115,00 € | 51 834,00 € |

*Taulukko: Vakinaisen henkilöstön ylityöt palvelualueittain*

| Ylityöt tunteina | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Hallintopalvelut | 9,4 | 8,3 | 3,4 |
| Kuntarakennepalvelut | 857,8 | 732,3 | 682,6 |
| Hyvinvointipalvelut | 51,3 | 19,5 | 33,4 |
| **Yhteensä** | **918,5** | **760,1** | **719,4** |

Ylitöiden määrä vaihtelee vuosittain. Ylitöitä sekä lisätöitä tehdään vain pakottavissa tilanteissa ja ainoastaan esihenkilön määräyksestä. Kuntarakennepalveluiden ylityöt kertyvät pääosin kiinteistö- ja laitosvarallaolon aikana muodostuvista ylitöistä, sekä vesihuoltolaitoksen kiireellisistä huolto- tai korjaustehtävistä.

Se, ettei ylitöitä syntyisi lainkaan, on miltei mahdotonta, sillä liki kaikissa työyksiköissä voi syntyä vuoden aikana tilanteita, joissa yli -tai lisätöiden tekeminen on välttämätöntä. Esihenkilöiden on seurattava aktiivisesti ylitöiden kertymistä, jotta niiden määrä ei nosta kenenkään työn kuormittavuutta kohtuuttomasti ja samalla ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin, joilla ylitöiden määrä pidetään hallinnassa. Hallintopalveluiden henkilöstö on liukuvan työajan piirissä, ja ylitöitä ei kerry samalla tavalla kuin yleistyöaikaan kuuluvilla. Lisäksi hallintopalveluilla on useita johtavia viranhaltijoita, joihin ei sovelleta KVTES:in ylitöiden korvaamista koskevia määräyksiä.

# 7. HENKILÖSTÖN KOULUTUS, TYÖTERVEYSHUOLTO SEKÄ TYKY-TOIMINTA

## HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Vuonna 2025 henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 259. Vuonna 2024 henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 301. Vuonna 2023 henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 260.

Koulutukset koostuivat ammattiin liittyvistä ajankohtais- ja ohjelmistokoulutuksista, täydennyskoulutuksista sekä työsuojelu- ja luottamusmieskoulutuksista.

## TYÖTERVEYSHUOLTO

Juuan kunnan työterveyspalvelujen tuottajana toimi Siun työterveys Oy 31.1.2025 saakka.

Juuan kunnan työterveyspalvelujen tuottaja on ollut 1.2.2025 lukien Pihlajalinna Työterveyspalvelut.

Juuan kunnan työterveyspalvelujen tuottajana 31.1.2025 saakka toiminut Siun työterveys Oy tarjosi Juuan kunnalle vain lakisääteisen KELA:n korvausluokkaan I sisältyvät työterveyshuollon palvelut.

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.

Pihlajalinna Työterveyspalvelujen aloittaessa työterveyshuollon palvelutuottajana tarjolla oleviin työterveyspalveluihin kuuluvat 1.2.2025 lukien myös KELA:n korvausluokkaan II kuuluvat palvelut eli työterveyspainotteiset sairaanhoidon palvelut.

Työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon kustannukset vuodelta 2025 olivat yhteensä noin 62 800 euroa.

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2025 olivat yhteensä noin 115 600 euroa. Vuodelta 2024 kustannukset olivat yhteensä noin 49 000 euroa, vuonna 2023 kustannukset olivat yhteensä noin 64 700 euroa. Kustannusten kasvu vuonna 2025 johtuu siitä, että työterveyshuollon palveihin kuuluivat myös työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon palvelut.

Kela maksaa korvausta työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista. Korvattavia kustannuksia ovat työterveyshuollon pääasiallisten palveluiden tuottaminen sekä tarvittavat erillispalvelut, kuten työterveyshuollon ammattihenkilöiden (työterveyslääkäreiden ja -hoitajien) ja heidän tarvitsemien asiantuntijoiden palvelut.

*Taulukko: Työterveyshuollon kustannukset*

| Työterveyshuollon kustannukset | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Korvausluokka I | 53 900 € | 49 000 € | 52 815 € |
| Korvausluokka II | 10 800 € | - € | 62 819 € |
| | 64 700 € | 49 000 € | 115 634 € |

## TYKY-TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävä toimintana työnantaja tarjosi työntekijöille SmartumPlus-etuuden suuruudeltaan 170 euroa. Etuus oli käytettävissä laajasti hyvinvointi- ja kulttuuripalveluihin, hieronta sekä terveyspalveluihin.

Lisäksi toimialoittain järjestettiin liikuntailtapäivä. Marraskuussa 2025 järjestettiin koko henkilöstön pikkujoulu.