

Polvijärven kunnan henkilöstökertomus

2025



POLVIJÄRVI

Sisällys

Johdanto	2
1 Henkilöstömäärä ja -rakenne.....	2
1.1 Henkilöstön määrä ja palvelusuhteen luonne.....	2
1.2 Henkilöstön sukupuolijakauma	3
1.3 Henkilöstön ikärakenne	4
1.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	4
1.5 Henkilöstön eläköityminen.....	5
2 Henkilötyövuodet	5
3 Henkilöstökulut.....	6
4 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat	7
4.1 Sairauspoissaolot.....	7
4.2 Työtapaturmat ja ammattitaudit.....	8
5 Osaamisen kehittäminen	9
5.1 Henkilöstön koulutus.....	9
5.2 Kehityskeskustelut.....	10
6 Muun työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen	10
6.1 Työhyvinvointi	10
6.2 Varhainen tuki	11
6.3 Työterveyshuoltoyhteistyö.....	11
6.4 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta	12
6.5 Työyhteisöjen virkistyminen ja henkilöstöedut.....	12

Johdanto

Henkilöstökertomus antaa kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Polvijärven kunnassa vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty vuoden lopun (31.12.2025) tilanteen mukaan. Henkilöstökertomuksen tiedot on kerätty palkkahallinnon tietojärjestelmästä, työterveyshuollosta sekä vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen tilastoista. Henkilöstökertomuksessa on esitetty vastaavia lukuja myös aikaisemmilta vuosilta, mikä helpottaa tunnuslukujen kehityksen vertailua. Henkilöstöraportointia kehitetään edelleen tiedolla johtamisen tueksi, jotta kerätyn tiedon perusteella voidaan ennakoida eri toimenpiteiden ja tapahtumien välisiä suhteita ja vaikutuksia tulevaisuuteen.

Henkilöstötyö on johtoryhmän ja kaikkien esihenkilöiden yhdessä tekemää työtä. Jokainen työntekijä on vastuussa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä sekä toiset huomioon ottavasta työkäyttäytymisestä. Työsuojelupäällikkönä toimii kirjanpitäjä, jonka tehtäviin kuuluvat taloushallinnon ohella myös henkilöstöhallinnon tehtävät palkanlaskentaa lukuun ottamatta. Palkanlaskennan palvelut ostetaan Meidän IT ja talous Oy:lta (Meita).

Henkilöstökertomus on henkilöstöjohtamisen arvokas apuväline. Kertomuksen tunnusluvut on valittu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n suositusten mukaan. Tärkeää arvioitavien tunnuslukujen valinnassa on huomioida niiden seurattavuus eli mahdollisuus kerätä vertailuaineisto vuosittain kunnan käyttämistä henkilöstötietojärjestelmistä.

Vuoden merkittävimpiä tapahtumia henkilöstöasioiden näkökulmasta oli valmistautuminen tasopalkkajärjestelmään ja sen varsinainen käyttöönotto 1.10.2025 KVTES ja OVTES osion G virka- ja työehtosopimusten osalta. Lisäksi vuoden aikana valmistauduttiin uuden henkilöstö- ja palkkahallinnon järjestelmän käyttöönottoon 1.1.2026 ja henkilöstölle tehtiin työhyvinvointikysely.

1 Henkilöstömäärä ja -rakenne

1.1 Henkilöstön määrä ja palvelusuhteen luonne

Polvijärven kunnan henkilöstömäärä 31.12.2025 oli 152 työntekijää. Luku sisältää vakituisen henkilöstön lisäksi määräaikaiset, joihin lasketaan mukaan varsinaiset määräaikaiset työsuhteet, sijaisuudet, palkkatuella palkatut sekä oppisopimussuhteiset päivämäärällä 31.12.2025. Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä vuodesta 13 henkilöllä. Henkilöstömäärän vähentymistä selittävät pääosin eläköitymiset ja palkkatuetun työn päättyminen. Henkilöstömäärä poikkileikkauksena yhdeltä päivältä (31.12.2025) ei ota laskennallisesti huomioon palkattomia poissaoloja. Luvussa 2 Henkilötyövuodet esitettyssä HTV-taulukossa HTV2 luku antaa tiedon henkilöstötilanteesta kokonaisuudessaan vuodelta 2025, kun mukaan on laskennallisesti huomioitu myös palkattomat poissaolot.

Palvelualueittain tarkasteltuna hyvinvointipalvelut oli kunnan suurin palvelualue ja siellä työskenteli henkilöstöstä 71,1 % (2024, 67,3 %). Henkilöstöstä 16,4 % työskenteli elinympäristöpalveluissa, 11,2 % hallintopalveluissa ja 1,3 % elinvoimapalveluissa. Hallintopalveluissa ja elinympäristöpalveluissa työskenteli vuonna 2024 molemmissa 16,4 % henkilöstöstä. Hallintopalveluihin kuuluu yleis- ja taloushallinnon yksikön lisäksi ruokapalveluiden henkilöstö. Elinvoimapalveluihin kuuluva kunnan työllisyyspalveluiden henkilöstö on raportoitu vuonna 2025 ensimmäistä kertaa omana tulosalueenaan. Hallintopalveluiden henkilöstömäärää nostivat aiemmin myös palkkatuella palkatut henkilöt, jotka laskettiin osaksi hallintopalveluiden henkilöstöä menojen kirjausten vuoksi, vaikka henkilöt työskentelivät eri hallintokunnissa. Vuonna 2025 kunnassa ei ollut palkkatuella työllistettyjä henkilöitä. Suurimmat suhteelliset muutokset ovat tapahtuneet hallintopalveluiden palvelualueella, jonka henkilöstöstä on vuoden aikana vähentynyt peräti 37 prosenttia.

Henkilöstön määrä 31.12.

	2023	2024	2025	Muutos	Muutos%
Hallintopalvelut yht.	37	27	17	-10	-37 %
josta yleis- ja taloushallinnossa	12	9	5	-4	-44 %
josta ruokapalveluissa	15	12	12	0	0 %
josta palkkatuettuja	10	6	0	-6	-100 %
Elinvoimapalvelut			2	+2	+200 %
Hyvinvointipalvelut	114	111	108	-3	-3 %
Elinympäristöpalvelut	28	27	25	-2	-7 %
Yhteensä	179	165	152	-13	-8 %

Palkkatuella palkatut 2023-2024: menot kirjattu hallintopalveluiden tulosalueelle, vaikka henkilöt työskentelivät eri hallintokunnissa. Elinvoimapalveluiden henkilöstö raportoitu aiemmin osana hallintopalveluita.

Vuoden 2025 lopussa Polvijärven kunnan henkilöstöstä 79,6 % (2024, 75,2 %) työskenteli vakituudessa virkattai työsuhteessa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä oli 20,4 % (2024, 24,8 %).

Palvelussuhteet	2023	2024	2025	Muutos ed. vuodesta (hlöä)
Vakituiset	132	124	121	-3
Määräaikaiset	47	41	31	-10
- joista palkkatuettuja	10	6	0	-6
Yhteensä	179	165	152	-13

Palvelualueittain vertailtuna vakituisten ja määräaikaisten suhteet olivat 31.12.2025 seuraavat:

Tulosalue	Vakituiset	%	Määräaikaiset	%
Hallintopalvelut	15	12,4	2	6,4
Elinvoimapalvelut	2	1,6	0	0
Hyvinvointipalvelut	86	71,1	22	71,0
Elinympäristöpalvelut	18	14,9	7	22,6
Yhteensä	121	100,0	31	100,0

1.2 Henkilöstön sukupuolijakauma

Polvijärven kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa työyhteisön oikeudenmukaisuutta ja edistää tasa-arvoa naisten ja miesten välillä sekä parantaa näin osaltaan työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta voidaan todeta, että Polvijärven kunnan henkilöstön sukupuolijakauma ei poikkea valtakunnallisesti muista kuntaorganisaatioista.

Sukupuolijakauma (vakituiset)	2023	%	2024	%	2025	%
Naisia	104	78,8	130	78,8	121	80 %
Miehiä	28	21,2	35	21,2	31	20 %
Yhteensä	132	100,0	165	100,0	152	100 %

1.3 Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2025 koko Polvijärven kunnan henkilöstön keski-ikä pysyi ennallaan ollen 46,3 vuotta. Vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli 50 vuotta ja määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä 38,7 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä	2023	2024	2025
Vakituiset	48,2	48,5	50,0
Määräaikaiset	38,5	42,1	38,7
Yhteensä	43,3	46,3	46,3

Alla olevaan taulukkoon on eritelty henkilöstön jakautuminen eri ikävuosiryhmiin. Suurimman ikäryhmän muodostavat sekä naisissa että miehissä 50-59 vuotiaat, joita on kolmannes koko henkilöstöstä.

Ikä vuosina	Naiset	Miehet	Yhteensä lkm	%-osuus
alle 30	17	2	19	12,5
30–39	26	6	32	21,1
40–49	22	5	27	17,8
50–59	40	8	48	31,6
60–64	15	8	23	15,1
65 -	1	2	3	2,0
Yhteensä	121	31	152	100
Keski-ikä	45,5	49,5	46,3 vuotta	

1.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2025 vakinaisten työntekijöiden tulovaihtuvuus oli 5,8 % ja lähtövaihtuvuus 9,9 %. Tämä tarkoittaa, että vakinaisia palvelussuhteita alkoi vähemmän kuin päättyi mukaan luettuna irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet. Vaihtuvuusprosentti lasketaan suhteuttamalla vuonna 2025 alkaneiden/päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät 31.12.2025 vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. KT:n ohjeistuksen mukaisesti vaihtuvuus lasketaan vain vakituisten henkilöstön osalta, sillä määräaikaisten osalta luvut eivät olisi todenmukaisia lyhytaikaisten sijaisuuksien vuoksi. Alkaneiden palvelussuhteiden osalta vaihtuvuusprosentti kasvoi 0,2 %-yksikköä. Vastaavasti päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden vaihtuvuus oli kasvanut edellisestä vuodesta saman 0,2 %-yksikköä. Vaihtuvuudessa näkyy lisääntynyt eläköitymisten määrä sekä henkilöstön normaali liikkuvuus. Eläköityneiden määrä päättyneistä palvelussuhteista on kuvattu seuraavassa kappaleessa 1.5 Henkilöstön eläköityminen.

Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset)	Lukumäärä v. 2023	Vaihtuvuus-% v. 2023	Lukumäärä v. 2024	Vaihtuvuus-% v. 2024	Lukumäärä v. 2025	Vaihtuvuus-% v. 2025
Alkaneet palvelussuhteet	4	3,0 %	7	5,6 %	7	5,8 %
Päättyneet palvelussuhteet	8	6,1 %	12	9,7 %	12	9,9 %

Palvelusvuosissa mitattuna kunnan vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika oli 9,3 vuotta. Suurin henkilömäärä kohdistuu palvelusvuosiväliin 5–9 vuotta.

Palvelusvuodet (vakinaiset)	-02	02-04	05-09	10-14	15-19	20-24	25-29	30-	Ka	Lkm
Naiset	9	21	30	28	2	5	1	2	8,80	98
Miehet	1	2	11	5	1	1	0	2	11,70	23
Kaikki	10	23	41	33	3	6	1	4	9,30	121

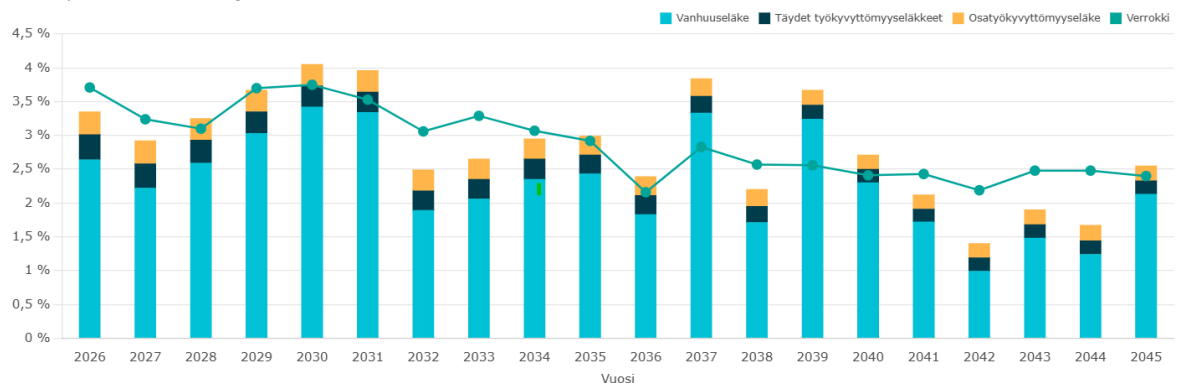
1.5 Henkilöstön eläköityminen

Vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle siirtyi Polvijärven kunnan palveluksesta viisi henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle sekä kuntoutustuelle kummallekin yksi henkilö. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtymistä ei tarvitse raportoida.

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyv.eläke	Yhteensä
2023	5	1			6
2024	3	1			4
2025	5	1	1		7

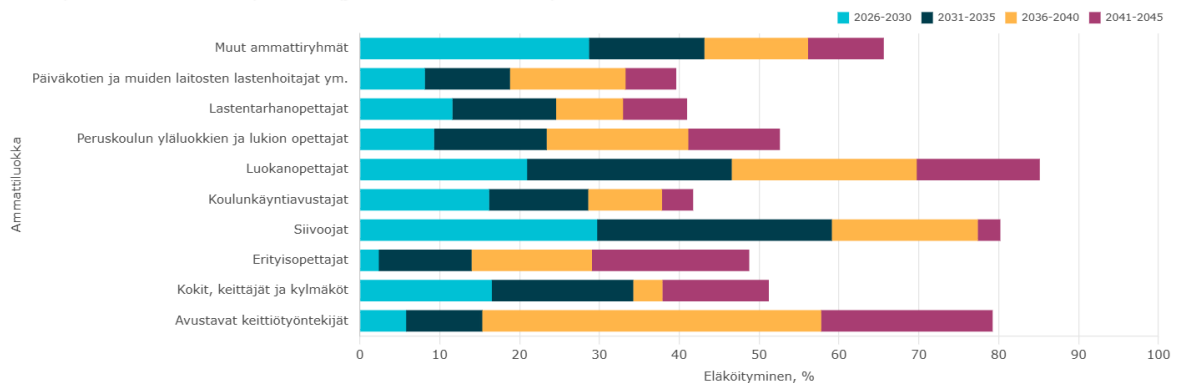
Polvijärven kunnan osalta Kevan eläköitymisennuste on pysynyt ennallaan edelliseen vuoteen nähden. Eläköitymisennuste näyttää nousua vuosikymmenen loppupuolelle. Vuoteen 2030 mennessä kappalemääräisesti ennustetaan eläköityvän yhteensä 28 henkilöä. (Keva, avaintiedot 8.2.2026).

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Ammattiryhmittäin suurimmat arvioidut eläköitymisennusteet ovat Polvijärven kunnassa siivoojissa ja opettajissa (Keva, avaintiedot 13.3.2026). Esimerkiksi eri opettajaryhmistä on eläköitymässä ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana yhteensä jopa 41,75 % henkilöstöstä. Muut ammattiryhmät sisältää sellaiset ryhmät, joissa ei ole itsessään vähintään 5 eläköitymisennusteen henkilöä.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi kuvaa kokonaiseksi muutetun henkilön työpanosta, joten se selittää tarkemmin vuoden aikana tehtyä työpanosta kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.2025). Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osan vuotta kestäneissä ja osaaikaisissa palvelussuhteissa tehty työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

Henkilötyövuosi voidaan esittää kolmella eri tavalla:

- HTV1 = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
- HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100), josta vähennetty palkattomat poissaolot
- HTV3 = todelliset palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100), josta vähennetty kaikki poissaolot ja myös loma-ajat

Alla olevassa taulukossa on vertailtu Polvijärven kunnan henkilöstön työpanosta vuosien 2023 ja 2025 välillä. Henkilötyövuodet HTV1 ja HTV2 ovat laskeneet edelliseen vuoteen verrattuna. Laskun taustalla on pienentynyt henkilöstömäärä Polvijärven kunnassa. Todellista palveluksessa oloa kuvaava HTV3 on myös laskenut. Tulosalueittain tarkasteltuna HTV2:ssa laskua on tapahtunut prosentuaalisesti eniten hallintopalveluissa (-46 %) johtuen eläköitymisistä sekä päättyneestä palkkatuetun työn käytöstä kunnassa. Lisäksi elinvoimapaalvelut on irrotettu nyt ensimmäistä kertaa omaksi tulosalueekseen ja sen HTV:t ovat aiemmin sisällyneet hallintopalveluihin. Hyvinvointipalveluissa HTV 2 on kasvanut 10 %.

Tulosalue	HTV1			HTV2			HTV3		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Hallintopalvelut	36,54067	32,13389	16,92241	34,00927	30,03539	16,17423	28,44440	24,4718	13,05331
Elinvoimapaalvelut			3,26874			3,266			2,93998
Hyvinvointipalvelut	110,83525	109,86228	116,73426	101,12724	98,38134	108,3992	85,39261	84,08759	91,81059
Elinympäristöpalvelut	28,66041	27,59004	26,06553	27,83119	25,9634	25,43606	22,36754	20,80418	20,79048
Yhteensä	176,03633	169,58621	162,99094	162,96820	154,38013	153,27549	136,20455	129,36357	128,59435

3 Henkilöstökulut

Polvijärven kunnan henkilöstökulut olivat vuonna 2025 yhteensä 7,4 miljoonaa euroa. Henkilöstökuluista palkkakuluja oli 6,0 milj. euroa ja palkkojen sivukuluja 1,4 milj. euroa. Henkilöstökulut ovat laskeneet edelliseen vuoteen verrattuna lähes 0,2 milj. euroa, vaikka vuoden aikana on ollut myös palkankorotuksia. Kustannusten alenemiseen vaikuttavat eläköitymiset ja keväällä 2024 päättyneet yhteistoimintaneuvottelut, joiden vaikutusta on havaittavissa vuodelle 2025 ja ne vaikuttavat myös tuleviin vuosiin. Sopimuskorotuksia oli vuoden aikana seuraavasti:

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 % (Liite 15 0,80 %)	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)**	-	-	-	0,15 %
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 % / 53 €	2,50 %		2,50 % / 53 €

Työnantajan sosiaalivakuutusmaksut ovat määritelty prosenttiosuus palkoista, joten niihin tehtävät muutokset vaikuttavat suoraan työnantajan kokonaistyövoimakustannuksiin. Sosiaali- ja terveysministeriö vahvisti kuntatyönantajan sairausvakuutusmaksun 1,87 prosentiksi vuonna 2025, mikä oli peräti 0,71 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuonna 2024. Työttömyysvakuutusmaksu oli vuonna 2025 keskimäärin 1,15 %, nousua edelliseen vuoteen on 0,6 prosenttiyksikköä.

Henkilöstökulut jakautuivat palvelualueiden kesken seuraavasti:

Hyvinvointipalvelut	5 260 413 €	71 %
Elinympäristöpalvelut	1 104 440 €	15 %
Hallintopalvelut	893 737 €	12 %
Elinvoimapaalvelut	138 106 €	2 %
Henkilöstökulut yhteensä	7 396 695 €	100 %

Hallintopalveluiden henkilöstökuluihin on edellä olevassa taulukossa laskettu mukaan myös tarkastuslautakunnan, keskusvaalilautakunnan, valtuuston sekä kunnanhallituksen palkat ja palkkiot.

4 Sairauspoissaolot ja työtaturmat

4.1 Sairauspoissaolot

Kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,3 päivää vuonna 2024 (Työterveyslaitos). Vuoden 2025 tilastotietoja ei ole vielä kertomuksen tekohetkellä saatavissa. Sairauspoissaolojen määrä oli alhaisempi kuin kertaakaan 25 vuotta kestäneen seurannan aikana. Työterveyslaitos on seurannut kunta-alan sairauspoissaoloja vuodesta 2000 alkaen, mutta sote-uudistus aiheutti ammattijakaumassa niin ison muutoksen, ettei vuoden 2023 tilastoja voi enää suoraan verrata aiempiin. Muiden organisaatioiden keräämät tilastot tukevat kuitenkin oletusta sairauspoissaolojen laskevasta trendistä. Esimerkiksi Kelan tilastot maksetuista sairauspäivärahoista näyttävät, että sairauspäivärahaa saaneiden kokonaismäärä väheni noin 3 prosenttia koko työväestössä vuosina 2022–2025.

Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat yleistyneet viime vuosina. Ne ovat syynä jo yli kolmasosaan Kelan korvaamista sairauspoissaolopäivistä. Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen yleistyminen kasvattaa myös niiden vuoksi menetetyt työpanoksen määrää sekä kustannuksia. On selvää, että koko yhteiskunta hyötyy, jos mielenterveysperusteisia sairauspoissaoloja onnistutaan ehkäisemään ja vähentämään.

Tilastot osoittavat myös, että työskentely-ympäristö vaikuttaa sairauspoissaoloihin saman sosioekonomisen ryhmän sisällä. Esimerkiksi koulujen opettajat sairastavat vähemmän kuin varhaiskasvatuksen opettajat. Lehtoreilla ja tuntiopettajilla oli vuonna 2024 sairauspoissaoloja keskimäärin 9 päivää ja luokanopettajilla 12 päivää. Sen sijaan varhaiskasvatuksen opettajilla, lastenhoitajilla ja perhepäivähoitajilla poissaolopäiviä kertyi yli 20 vuodessa. Yleisesti johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevillä oli vähemmän sairauspoissaoloja kuin fyysisistä töitä tekeville.

Polvijärven kunnassa sairauspoissaoloja oli vuonna 2025 yhteensä 2 166 kalenteripäivää (2024 vastaava oli 2 671 kalenteripv). Kaikissa sairauspoissaolojen kestoryhmissä on tapahtunut laskua, mikä on työhyvinvoinnin ja kustannusten kannalta huomionarvoinen positiivinen asia. Kalenteripäivinä tarkasteltuna sairauspoissaolot ovat kokonaisuutena vähentyneet 505 päivää (-18,9 %) vuoteen 2024 verrattuna. Henkilöitä, joilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden 2025 aikana, oli työterveyshuollon tilaston mukaan yhteensä 63 %. Tässä mukana eivät ole omailmoitteisella sairauspoissaololla olleet henkilöt. Poissaoloprosentti oli 5,5 %.

Sairauspoissaolojen kesto (kalenteripv)	1-3 pv	4-10 pv	11-60 pv	yli 60 pv	Yhteensä
2023	771	823	868	558	3 020
2024	574	592	829	676	2 671
2025	545	458	649	514	2 166

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttaa siihen, että henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstövahvuus yhtenä päivänä 31.12.2025. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, jolloin laskennassa osa-aikaiset ja osan vuotta työskennelleet palvelussuhteet muutetaan kokoaikaisiksi. Tässä raportissa käytetään laskennassa HTV2 tunnuslukua, joka laskee palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärää siten, että luvusta on poistettu palkattomat poissaolot. Koko kunnan HTV2 oli 153,3 henkilötyövuotta. Sairaspoissaolopäivien suhteutus on tehty kalenteripäivien suhteessa palvelualueen henkilötyövuosiin. Merkittävin lasku on tapahtunut elinympäristöpalveluiden sairauspoissaoloissa.

Sairaspoissaolopäivät suhteutettuna henkilötyövuosiin	2023	2024	2025
Hallintopalvelut	12,6	16,5	16,3
Elinvoimapalvelut	osana hallintop.	osana hallintop.	8,9
Hyvinvointipalvelut	21,2	16,5	15,0
Elinympäristöpalvelut	16,1	21,3	7,6
Yhteensä	18,5	17,3	47,8

Työterveyshuollosta myönnettyjä sairauspäiviä oli vuonna 2025 yhteensä 1 076 päivää. Työterveyshuollosta koko kunnan henkilöstölle myönnettyjen sairauslomien suurimpina syinä näyttäytyvät tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 312 päivää ja seuraavana mielenterveydelliset syyt 246 päivää. Sairauspäivien määrät ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna tuki- ja liikuntaelinten sairauksien osalta -30,4 % ja mt-syiden osalta -29,3 %. Kokonaisuudessaan työterveyshuollon kautta myönnettyt sairauspoissaolot ovat vähentyneet 4,2 % vuoteen 2024 verrattuna, mikä on erinomainen suunta.

Työterveyshuollossa myönnettyt sairauspäivät

Diagnosipääluokka	Diagnosoituja sairauspäiviä			Sairauspäivien muutos-%	
	2025	2024	2023	2025	2024
Yhteensä	1076	1123	939	-4,2 %	19,6 %
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	312	448	310	-30,4 %	44,5 %
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	246	348	379	-29,3 %	-8,2 %
Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	145	195	4	-25,6 %	
Muut diagnosiluokat	373	97	246	284,5 %	-60,6 %

4.2 Työtaturmat ja ammattitaudit

Työtaturmia ja ammattitauteja on tarkasteltu vakuutusyhtiön vuosittaisen työtaturmatilaston sekä henkilöstöhallinnon ohjelman raporttien avulla. Vuonna 2025 Polvijärven kunnan työntekijät olivat poissa työtaturmien ja ammattitautien takia yhteensä 31 kalenteripäivää. Työtaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä on 26 kalenteripäivää edellistä vuotta vähemmän (-45 %), mikä on merkittävä parannus.

Vuonna 2025 erillisiä työtaturmailmoituksia rekisteröitiin vakuutusyhtiölle yhteensä 10 kappaletta. Niistä korvattiin vakuutusyhtiön toimesta kuudesta vahingosta. Työmatkataturmia vuonna 2025 kirjattiin vahinkoilmoituksiin neljä. Alla on esitetty työtaturmat, työmatkataturmat, ammattitautiepäilyt ja

korvaukset vuosina 2023–2025. Tapaturmakorvaukset ovat lisääntyneet merkittävästi vuodesta 2023 vuoteen 2025. Kaikki vuoden 2025 tapaturmat, 8/10 vuoden 2024 ja 10/12 vuoden 2023 tapaturmista sattui hyvinvointipalveluiden henkilöstölle. Suurimpana tapaturman aiheuttajana oli liukastuminen/kompastuminen. Edellisenä vuonna ilmoitettuja väkivallan aiheuttamia työtapaturmailmoituksia ei rekisteröity lainkaan, mikä on huomionarvoinen asia. Tiedot koskevat vakuutusyhtiön korvaamia vahinkoja.

	2023	2024	2025
Työtapaturmat	12	10	6
Työmatkatapaturmat	2	1	4
Ammattitautiepäilyt	0	1	0
Vakuutuskorvaukset (€)	4 499 €	7 544 €	10 535 €

Vaara- ja uhkatilanneilmoitusten ilmoitusmenettelyä on muutettu vuoden 2025 alusta alkaen. Uudistuksella on pyritty siihen että, ilmoitusten tekeminen on helpompaa ja arjesta saataisiin kaikille tahoille mahdollisimman realistinen tilannekuva. Tästä syystä ilmoitusten kokonaismäärässä on huomattavaa kasvua. Vuoden 2025 aikana työsuojelulle tuli 178 kappaletta (v. 2024, 58 kpl) läheltä piti-, vaara- tai uhkatilanneilmoituksia. Työsuojelutoimikunta seuraa ja käsittelee läheltä piti-, vaara- tai uhkatilanteiden ilmoituksia. Esihenkilöt vastaavat asian käsittelystä työyksiköissä. Ilmoituksiin on reagoitu ja selvitetty keinoja tarvittaviin toimenpiteisiin yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa.

5 Osaamisen kehittäminen

Kunnan strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamista ja uudistumista. Osaamisessa ja uudistamisessa on keskeistä kiinnittää huomio siihen, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyä. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Osaamisvaatimukset muuttuvat ja kasvavat. Tarvittavan osaamisen kehittäminen kytkeytyy vahvasti palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Töiden sisältö ja työssä tarvittava osaaminen muuttuvat esimerkiksi uuden teknologian myötä.

Työtehtävien sisältö ja työn osaamisvaatimukset muuttuvat toisinaan hyvin nopeastikin. Tämä edellyttää organisaatiolta ja henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmiuden saavuttaminen edellyttää työn vaatimusten ja osaamistarpeiden tunnistamista niin organisaatio- kuin yksilötasollakin. Muutosvalmius tarkoittaa kunnan kaikkien työntekijöiden sitoutumista siihen, että oppimista tapahtuu kaikilla organisaation tasoilla. Usein tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen kehittämistä.

5.1 Henkilöstön koulutus

Polvijärven kunta tukee vahvasti henkilöstön työn ja ammatillisen osaamisen kehittämistä. Henkilöstökoulutukset järjestetään henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti ja yksiköt huolehtivat koulutusten järjestämisestä pääsääntöisesti itse. Kouluttautumiseen on tullut digitaalisia vaihtoehtoja ja iso osa täydennys- ja lisäkoulutuksista tapahtui erilaisten etäyhteyksien avulla.

Vuonna 2025 Polvijärven kunnan henkilöstö osallistui koulutuksiin yhteensä 399 työpäivänä, joka sisältää ammatillisen henkilöstökoulutuksen sekä muun koulutuksen mm. ay-koulutukset (2024, 369). Tämä tarkoittaa keskimäärin 3,30 päivää/vakituinen henkilöstö (2024, 2,98). Koulutuspäivät raportoidaan suhteessa vakituiseen henkilöstöön 31.12. tilanteesta.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspv / vakit. hlöstö 31.12.	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspv / vakit. hlöstö 31.12.
Ammatillinen henkilöstökoulutus	375	3,10	2	0,02
Muu koulutus	24	0,20	0	0

Koulutuspäivien määrä on noussut edellisestä vuodesta 30 päivää. Merkittävän osan koulutuspäivistä muodostavat opettajien VESO-koulutuspäivät, joita oli yhteensä 194 kpl.

Koulutuksen tarve voi vaihdella vuosittain huomattavasti muun muassa työyhteisön toimintojen kehittämisvaiheesta ja henkilön ammatillisesta koulutuksesta sekä tehtävästä riippuen. Kunnassa laaditaan vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka käsitellään yhteistoiminnassa.

5.2 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut on käytävä yleisesti annetun ohjeistuksen mukaisesti kerran vuodessa toukokuun loppuun mennessä. Kehityskeskustelun voi käydä myös ryhmäkehityskeskusteluna, mikäli se soveltuu työyksikön toimintaan.

Kehityskeskustelujen henkilötasoiseen seurantaan on esihenkilöille luotu yhteinen dokumentti, johon on ohjeistettu merkitsemään käydyt kehityskeskustelut oman henkilöstön kanssa. Kaikilla palvelualueilla on käyty vuoden 2025 aikana kehityskeskusteluja. Osa henkilöstöstä on ollut tehtävässään vasta niin lyhyen aikaa, ettei kehityskeskusteluja ole vielä ollut perusteltua pitää, he ovat olleet pidemmällä poissaololla tai pitämättömyydelle on ollut jokin muu syy. Näistä perustelluista syistä on ymmärrettävää, ettei 100 % kehityskeskustelutavoitteeseen kannata pyrkiäkään.

6 Muun työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys myös toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Julkisissa asiakaspalvelutehtävissä henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on yhteys asiakaskokemukseen, sillä ihmisen rooli palveluntarjoajana on keskeinen. Työhyvinvoinnin johtamisella voidaan täten vaikuttaa asiakaskokemukseen.

Työkyky on jokaisen vastuulla. Jokainen työntekijä on vastuussa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä. Työntekijöitä kannustetaan omasta hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimiseen. Jokainen on vastuussa myös työkykyä edistävästä työkäyttäytymisestä, sillä työnteko tapahtuu vuorovaikutteisesti työyhteisön sisällä.

6.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia seurataan Polvijärven kunnassa mm. työhyvinvointikyselyn avulla. Työhyvinvointikysely tehdään Polvijärven kunnassa joka toinen vuosi. Marraskuussa 2025 järjestettiin kunnan koko henkilöstölle työhyvinvointikysely, jonka vastausprosentti oli 53 % (edell. v. 2022, 73 %). Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Saatuja tuloksia verrattiin kunta-alan vertailuaineistoon, minkä perusteella Polvijärven tulokset (keskiarvo tuloksista 3,6 asteikolla 1-5) ovat keskimääräisten kuntatulosten kanssa

lähes samaa tasoa. Vuoden 2025 kyselyn tulokset on käyty läpi työyksiköissä ja niiden pohjalta jokainen yksikkö suunnittelee kehittämistoimenpiteitä, joita seurataan. Seuraava työhyvinvointikysely on suunniteltu järjestettäväksi vuonna 2027.

6.2 Varhainen tuki

Polvijärvellä on käytössä varhaisen tuen mallina niin sanottu Työvire-malli. Esihenkilöt on koulutettu mallin käyttöön. Varhaisen tuen mallilla pyritään vaikuttamaan työhyvinvointiin, sairauspoissaolojen määrään, työn tuottavuuteen sekä luomaan välittämisen kulttuuria. Malli ohjaa myös esihenkilöitä toimimaan tilanteissa yhteisesti sovitulla tavalla. Kunnassa valmisteltiin vuonna 2025 korvaavan työn mallia, joka otetaan käyttöön sen hyväksymisen jälkeen.

6.3 Työterveyshuoltoyhteistyö

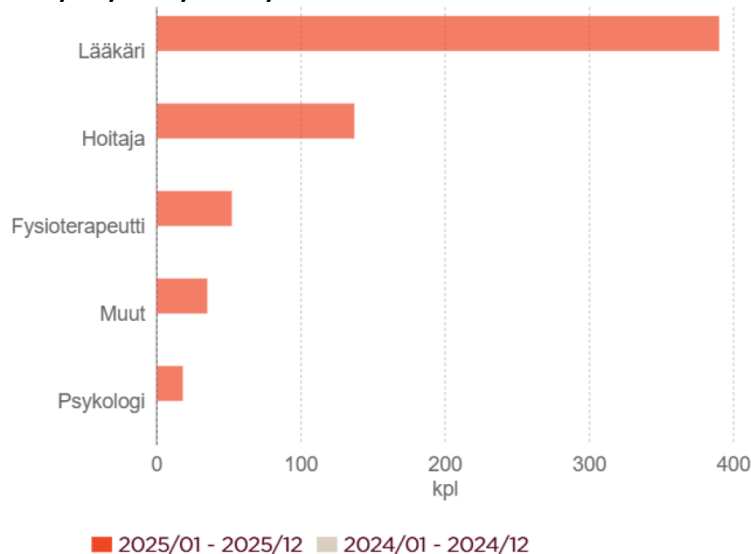
Työterveyshuolto siirtyi kilpailutuksen lopputuloksena vuoden 2025 alusta Pihlajalinna Oy:lle. Tästä syystä työterveyshuolloilta saadussa kaaviossa ei ole vertailuvuoden tietoja ja kaikilta osin ei voida tehdä edellisvuoden kaltaisia raportointeja.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2025 olivat 131 521 euroa (2024, 86 063 €). Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin seuraavasti:

- KL 0: 5,7 %
- KL I: 37,0 % (72 %)
- KL II: 57,3 % (28 %)

Korvausluokka I koskee lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia ja korvausluokka II vapaaehtoisen yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannuksia. Korvausluokan 0 kustannuksista Kela ei maksa korvausta. Kustannusten jakosuhte on kääntynyt vuoden aikana päinvastaiseksi painottuen sairaudenhoitoon. Pääpaino työterveyshuollossa tulisi olla ennaltaehkäisevässä lakisääteisessä työterveyshuollossa.

Terveyskäynnit työterveyshuollossa



Työterveyshuollon palveluiden käyttäjiä oli yhteensä 150 henkilöä, 31 enemmän kuin viime vuonna. Käynnit painottuivat sairaudenhoidollisiin käynteihin.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 45 458 euroa (52,8 %). Nousu on merkittävä eikä talousarvioon varattu määräraha riittänyt kuluihin. Talousarvioon varatut työterveyshuollon kustannukset ylittyivät 65 331 eurolla eli yli kaksinkertaistuivat varattuun määrärahaan nähden. Työterveyshuollon kustannuksia ovat nostaneet runsas lääkärin vastaanotolla käynti (390 käyntiä) ja KL2 laboratorioskustannukset. Kustannus/käyttäjä oli vuonna 2025 yhteensä 879,98 € / käyttäjä. Nousua edelliseen vuoteen oli 231,86 € / käyttäjä. Suurin käynnin syy ovat olleet tuki- ja liikuntaelinvaivat (149 käyntiä).

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset	2022	2023	2024	2025
Kela KL 0 (ei korv.)	2 710,00	2 740,00	496,00	7 472,50
Kela KL 1	54 023,00	46 429,00	61 632,00	48 598,60
Kela KL 2	22 007,00	23 292,00	23 936,00	75 450,20
Yhteensä	78 740,00	72 460,00	86 063,00	131 521,30

Työterveyshuollon kanssa pidetään säännöllisesti yhteistyötapaamisia, joissa tarkastellaan toimintasuunnitelmaa, työkykyjohtamisen mittareita sekä nousseita havaintoja jatkuvan parantamisen hengessä.

6.4 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

Vuonna 2025 kunnassa toimi yhteistoimintaelin sekä työsuojelutoimikunta. Yhteistoimintaelimen jäseninä toimivat kaksi kunnanhallituksen nimeämää luottamushenkilöjäsentä, kaksi pääluottamus- tai luottamusedustajaa, puheenjohtajana kunnanjohtaja sekä pöytäkirjanpitäjänä talous- ja hallintojohtaja. Yhteistoimintaelimen kokouksiin kutsuttiin työsuojeluun liittyvissä asioissa myös työsuojelutoimikunta. Yhteistoimintaelin kokoontui vuoden 2025 aikana neljä kertaa.

Kolmihenkisen työsuojelutoimikunnan muodostivat kirjanpitäjä (työnantajan nimeämänä työsuojelupääliikkönä) sekä työsuojeluvaltuutetut (tehtäväalue I ja II). Työsuojelutoimikunnan voimassa oleva kausi oli 1.1.2022 – 31.12.2025. Uusi työsuojelutoimikunta on valittu seuraavalle kaudelle. Tehtäväalue I:n työsuojeluvaltuutettu edustaa hyvinvointipalveluita (opetushenkilöstö, koulunkäynninohjaajat ja -avustajat, varhaiskasvatus, vapaa-aikatoimi ja sivistystoimen hallinto). Tehtäväalue II:n työsuojeluvaltuutetun tehtäväalue on elinympäristöpalvelut, keskushallinto, ruokapalvelut ja työllisyyspalvelut. Työsuojelutoimikunta käsittelee työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2025 kolme kertaa.

6.5 Työyhteisöjen virkistyminen ja henkilöstöedut

Henkilöstön virkistystoiminta toteutettiin vuonna 2025 edellisen vuoden tapaan sähköisellä liikunta- ja hyvinvointiedulla, jonka järjestämisestä vastasi Epassi. Vuoden 2025 osalta sähköiseen sovellukseen ladattiin kaikille ehdot täyttävillä työntekijöillä vuoden aikana yhteensä 100 euroa ja sen pystyi käyttämään kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluihin. Vuoden 2025 aikana Epassi-palvelun kautta Polvijärven kunnan henkilöstö käytti kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluihin yhteensä 12 700 euroa. Lisäksi kunnassa tehtiin selvitys työsuhdepyöräedun käyttöönotosta, mutta hallitus poisti kyseisen veroedun ja siten etua ei otettu käyttöön. Koko henkilöstölle suunnattu jouluateria järjestettiin 16.12.2025.