



Henkilöstökertomus 2024

Päiv. 25.3.2025

Henkilöstökertomus

- Henkilöstökertomus täydentää kunnan talouden tilinpäätöstietoja: se tehdään kerran vuodessa edellisen kalenterivuoden henkilöstöä koskevilla tiedoilla.
- Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on sekä tilastotietojen että laadullisen kerronnan kautta kertoa henkilöstöresursseista, henkilöstön tilasta ja henkilöstövoimavarojen vahvistamisen keinoista. Sen avulla voidaan osaltaan tunnistaa kehittämiskohteita ja/tai tarvetta muuttaa henkilöstöjohtamisen painopistealueita. Nykytilanteen kuvauksen ja menneeseen vertailun lisäksi tulevaisuuden näkökulma on osa henkilöstökertomusta.
- Henkilöstökertomus on tarkoitettu luettavaksi kaikille kunnan työntekijöille ja esihenkilöille sekä kunnan päättäjille. Se on tarkoitettu luettavaksi myös kenelle tahansa, joka on kiinnostunut Kontiolahden kunnasta työnantajana ja haluaa tietoa kunnan henkilöstöstä.
- Henkilöstökertomuksessa annetut tilastotiedot perustuvat pääosin Kuntamaiseman henkilöstöraportoinnin antamiin tilastoihin (Kuntamaisema käyttää Populuksesta saatuja tietoja) sekä muilta lähteiltä kuten eläkevakuuttaja Kevalta ja vakuutusyhtiöltä saatuihin raportteihin.
- Luvut on kerätty soveltaen vuonna 2021 Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n julkaisemaa *Suosituista henkilöstökertomuksen laadintaan*.

Henkilöstöresurssit

Henkilöstömäärä ja henkilöstörakenne 31.12.2024: toimielimet ja kunta yhteensä

31.12.2024:

Toimialue_Nimi	Miesten lkm	Naisten lkm	Henkilömäärä	Ikä
⊕ Kasvatus- ja koulutuslautakunt	75	409	484	45,89
⊕ Kunnanhallitus	10	25	35	44,97
⊕ Tekninen lautakunta	46	68	114	47,77
Yhteensä	130	502	632	46,16

- Henkilöstön keski-ikä vuoden 2024 lopussa oli 46,16 vuotta.

31.12.2023:

Toimielin	Miesten lkm	Naisten lkm	Henkilömäärä	Ikä
⊕ Kunnanhallitus	9	19	28	51,71
⊕ Sivistyslautakunta	76	401	477	45,39
⊕ Tekninen lautakunta	49	72	121	47,43
Yhteensä	134	492	626	46,07

HUOM! Joillakin raporteilla henkilö voi olla kaksi kertaa, jos hänellä on esim. sekä vakituinen palvelussuhde (josta palkaton poissaolo) että määräaikainen palvelussuhde kunnassa muussa tehtävässä.

Henkilöstömäärä ja henkilöstörakenne 31.12.2024: toimielimet ja kunta yhteensä



- Kunnan henkilöstömäärä vuoden 2024 lopussa (31.12.) oli 632 työntekijää.
- Kunnanhallituksen alaisuudessa työskenteli vuoden lopussa 35 työntekijää, joka sisältää hallinnon henkilöstön lisäksi työllisyyspalvelujen ja vapaa-aikapalvelujen henkilöstön.
- Kasvatus- ja koulutuslautakunnan alaisuudessa työskenteli 484 työntekijää ja teknisen lautakunnan alaisuudessa 114 työntekijää.
- Lukuihin sisältyvät työllistetyt.
- Kunnan henkilöstömäärä on noussut hieman verrattuna edelliseen vuoteen (vuosi 2023: 626).
- Organisaatiouudistuksen myötä vapaa-aikapalvelujen henkilöstö siirtyi sivistysosastolta hallinto-osastolle 1.7.2024 lukien. Kasvatus- ja koulutusosastolla on koulujen ja varhaiskasvatuksen henkilöstö.
- Hallinto-osaston henkilöstömäärä hieman nousi organisaatiouudistuksen vuoksi verrattuna vuoden 2023 lopun tietoon (vuosi 2023: 28).
- Kasvatus- ja koulutusosaston henkilöstömäärä on hieman noussut huomioiden organisaatiouudistuksen vaikutuksenkin (vuosi 2023: 462 ilman vapaa-aikapalveluita) ja teknisellä osastolla henkilöstömäärä on hieman laskenut (vuosi 2023: 121) verrattuna vuoden 2023 lopun tietoon.

Henkilöstömäärä ja henkilöstörakenne 31.12.2024



31.12.2024:

Toimialue_Nimi	Miesten lkm	Naisten lkm	Henkilömäärä	Ikä
Kasvatus- ja koulutuslautakunt	75	409	484	45,89
+ Kasvatus- ja koulutuksen halli		9	9	49,44
+ Lukiokoulutus	7	12	19	47,26
+ Perusopetus	59	181	240	46,67
+ Varhaiskasvatuspalvelut	11	209	220	44,71
Kunnanhallitus	10	25	35	44,97
+ Elinvoiman edistäminen		1	1	34,00
+ Keskushallinto	2	11	13	47,23
+ Työllisyyspalvelut	2	4	6	48,00
+ Vapaa-aikapalvelut	6	9	15	42,53
Tekninen lautakunta	46	68	114	47,77
+ Kuntatekniikka	19	3	22	49,45
+ Maankäyttö ja valvonta	5	7	12	48,17
+ Teknisen hallinto	1	1	2	42,50
+ Tekniset palvelut	21	57	78	47,37
Yhteensä	130	502	632	46,16

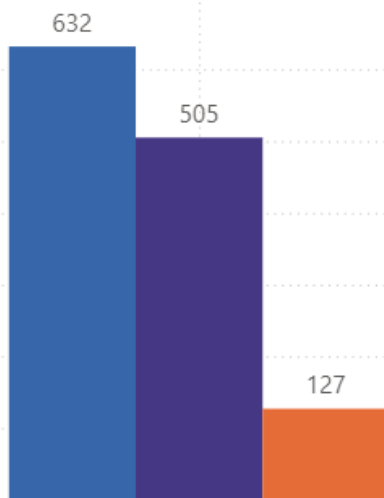
31.12.2023:

Toimielin_nimi	Miesten lkm	Naisten lkm	Henkilömäärä
Kunnanhallitus	9	19	28
+ Elinvoiman edistäminen		1	1
+ Hyvinvoinnin/terveyden edistäminen		1	1
+ Keskushallinto	9	17	26
Sivistyslautakunta	76	401	477
+ Lukiokoulutus	5	13	18
+ Perusopetus	61	183	244
+ Sivistystoimen hallinto	1	8	9
+ Vapaa-aikapalvelut	4	11	15
+ Varhaiskasvatuspalvelut	6	191	197
Tekninen lautakunta	49	72	121
+ Kuntatekniikka	14	2	16
+ Maankäyttö ja valvonta	5	8	13
+ Teknisen hallinto	1	1	2
+ Tekniset palvelut	22	60	82
+ Vesihuolto	7	1	8
Yhteensä	134	492	626

Vakituiset ja määräaikaiset koko kunta 2024 (31.12.)

31.12.2024:

Koko kunta - - - -

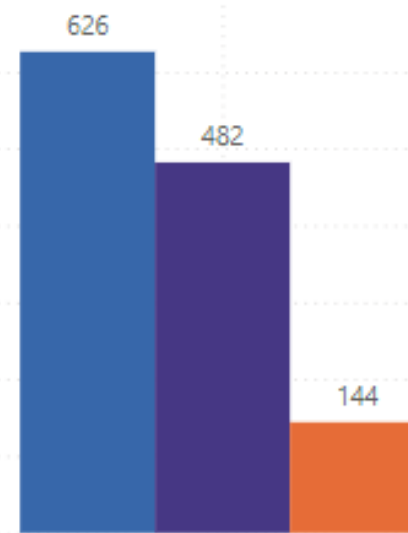


2024

● Henkilöstö yhteensä ● Henkilömäärä vakituiset, viimeinen päivä ● Henkilömäärä määräaikaiset, viimeinen päivä

31.12.2023:

Koko kunta - - - -



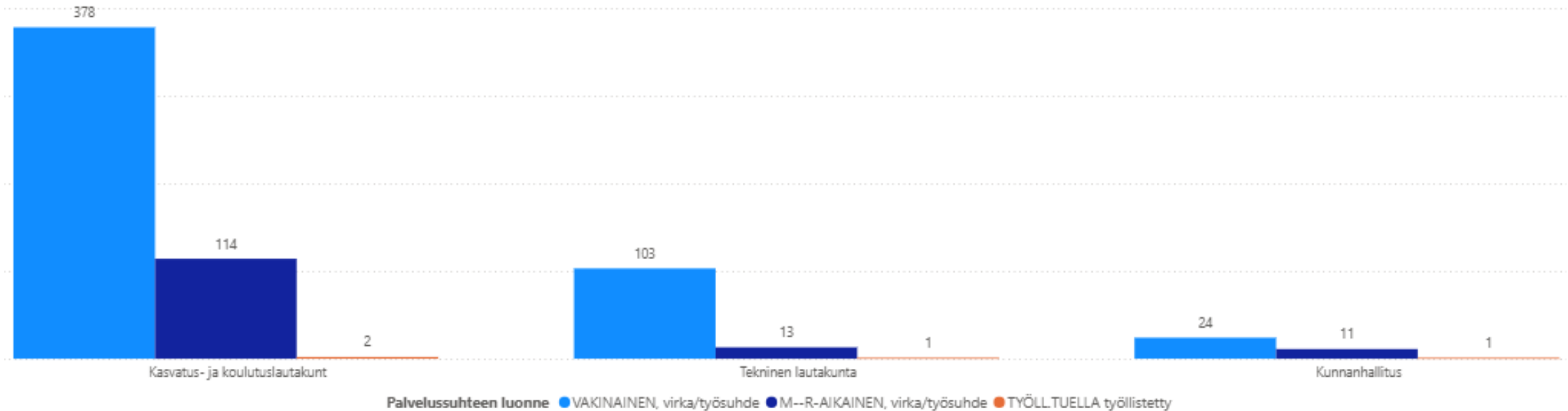
2023

● Henkilöstö yhteensä ● Henkilömäärä vakituiset, viimeinen päivä ● Henkilömäärä määräaikaiset, viimeinen päivä

- Henkilöstömäärän nousua vuosien 2024 ja 2023 välillä selittää erityisesti vakituisten määrän nousu: 482 → 505. Määräaikaisten määrä on hieman laskenut: 144 → 127.

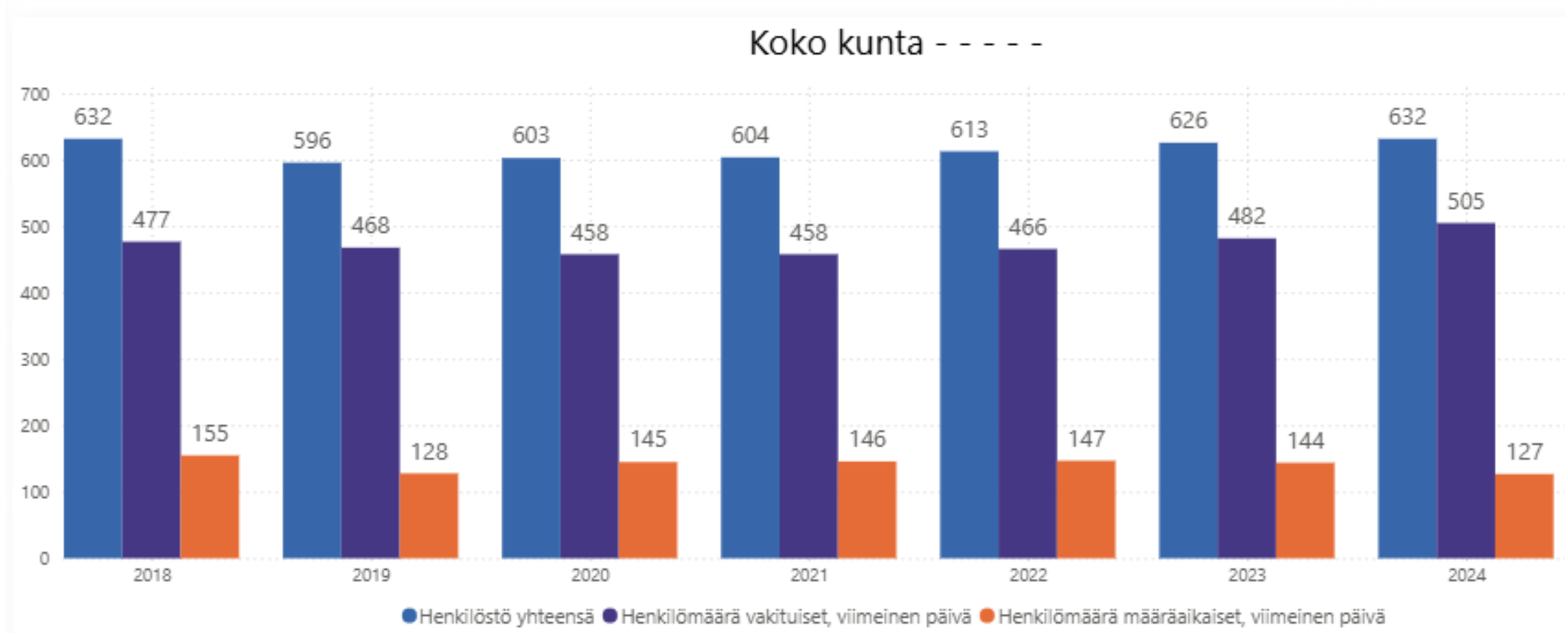
Vakituiset ja määräaikaiset toimitilimittäin 2024 (31.12.)

Vakituiset ja määräaikaiset toimitilimittäin 31.12.2024



HUOM! Yhteensä 647 henkilöä. Tällä raportilla henkilö voi olla kaksi kertaa, jos hänellä on sekä vakituinen palvelussuhde (josta palkaton poissaolo) että määräaikainen palvelussuhde kunnassa muussa tehtävässä.

Henkilöstömäärän kehitys 2018-2023 (31.12.): kunta



Henkilötyövuodet HTV 2 vuonna 2024



- HTV 2 vuonna 2024 oli 587,63.

Toimielin	HTV1	HTV2
Kasvatus- ja koulutuslautakunt	237,36	219,73
Kasvatus- ja koulutuksen halli	4,20	4,04
Lukiokoulutus	7,87	7,15
Perusopetus	117,50	109,86
Varhaiskasvatuspalvelut	107,78	98,67
Kunnanhallitus	30,40	29,59
Elinvoiman edistäminen	1,10	1,10
Hyvinvoinnin/terveyden edist	0,61	0,61
Keskushallinto	16,71	15,92
Työllisyyspalvelut	4,62	4,62
Vapaa-aikapalvelut	7,36	7,35
Sivistyslautakunta	245,40	227,55
Lukiokoulutus	7,15	6,80
Perusopetus	124,40	115,23
Sivistystoimen hallinto	4,63	4,60
Vapaa-aikapalvelut	5,88	4,59
Varhaiskasvatuspalvelut	103,34	96,33
Tekninen lautakunta	115,94	110,76
Kuntatekniikka	20,18	19,63
Maankäyttö ja valvonta	13,12	13,11
Teknisen hallinto	2,00	2,00
Tekniset palvelut	76,74	72,12
Vesihuolto	3,90	3,90
Yhteensä	629,10	587,63

- HTV 2 vuonna 2023 oli 587,19.

Toimielin_nimi	HTV1	HTV2
Kunnanhallitus	35,11	34,48
Elinvoiman edistäminen	0,78	0,76
Hyvinvoinnin/terveyden edistäminen	1,00	0,75
Keskushallinto	33,33	32,97
Sivistyslautakunta	471,55	439,99
Lukiokoulutus	14,59	14,37
Perusopetus	233,82	217,91
Sivistystoimen hallinto	8,94	8,91
Vapaa-aikapalvelut	12,28	11,80
Varhaiskasvatuspalvelut	201,91	187,00
Tekninen lautakunta	116,65	112,72
Kuntatekniikka	16,86	16,77
Maankäyttö ja valvonta	13,32	12,65
Teknisen hallinto	2,05	2,05
Tekniset palvelut	76,73	73,56
Vesihuolto	7,68	7,68
Yhteensä	623,31	587,19

Henkilötyövuodet HTV 2 vuonna 2024

- HTV 2 vaihtelu kuukausitasolla vuoden 2024 aikana

HTV1 ja HTV2



Henkilötyövuodet HTV 2 vuonna 2024



- Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, jolloin laskennassa osa-aikaiset ja osan vuotta työskennelleet palvelussuhteet muutetaan kokoaikaisiksi koko vuodelle.
- HTV 2 -tunnusluvussa otetaan huomioon palkalliset palveluksessa olopäivät (toisin sanoen vähennetty palkattomat palveluksessa olopäivät).
- HTV 1 -tunnusluvussa on perushenkilötyövuodet: mukana myös kaikki palkattomat päivät.
- Sisältyy myös työllistetyt ja kesätyöntekijät.

HTV 2 kunnassa: muutos

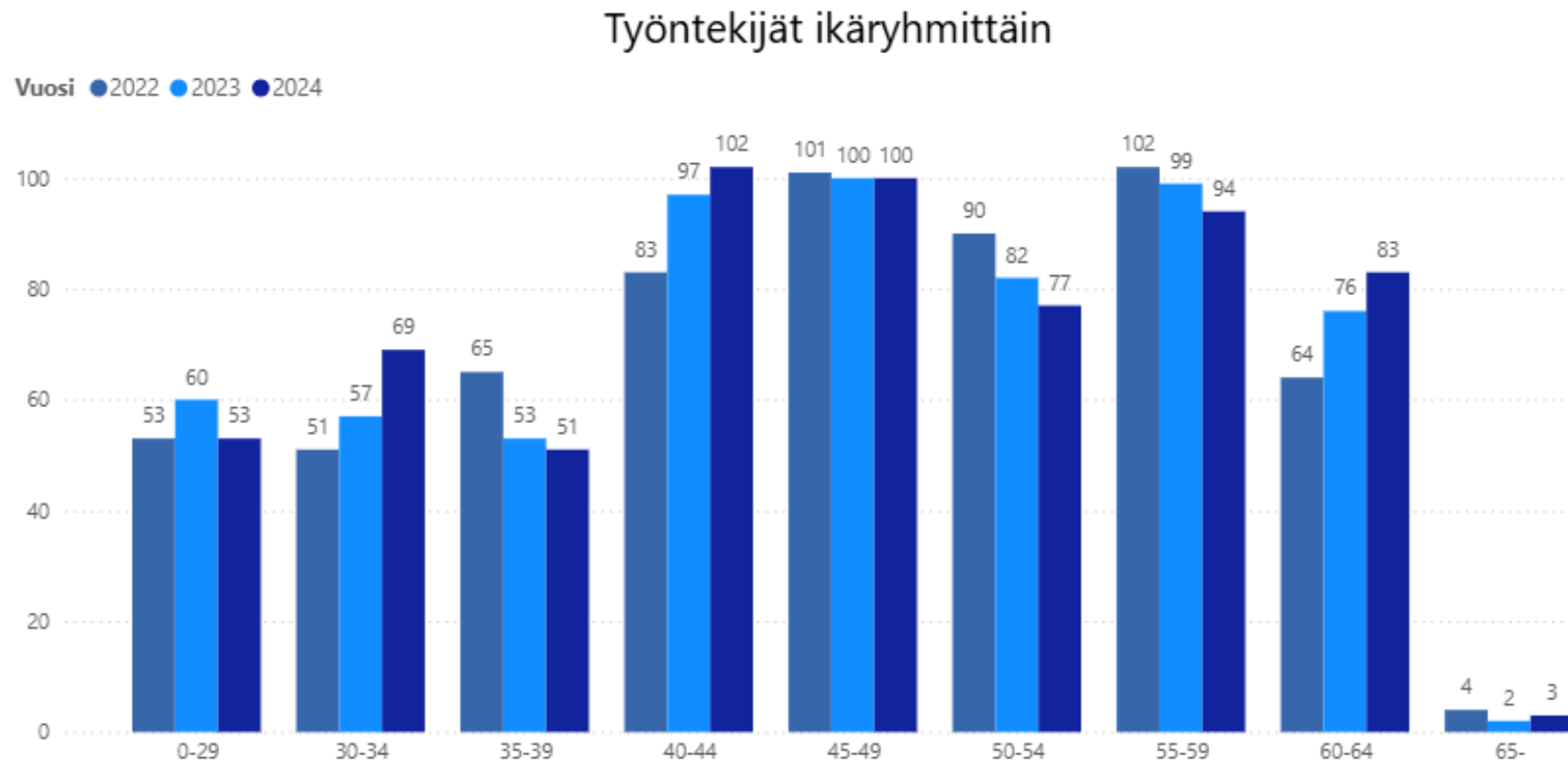
- Vuosi 2024: 587,63
- Vuosi 2023: 587,19
- Vuosi 2022: 574,99
- Vuosi 2021: 562,4
- Vuosi 2020: 550

Työntekijät ikäryhmittäin vuonna 2024 (31.12.)



- Kunnassa on eniten henkilöstöä ikäryhmissä 40-44 vuotta, 45-49 vuotta ja 55-59 vuotta.

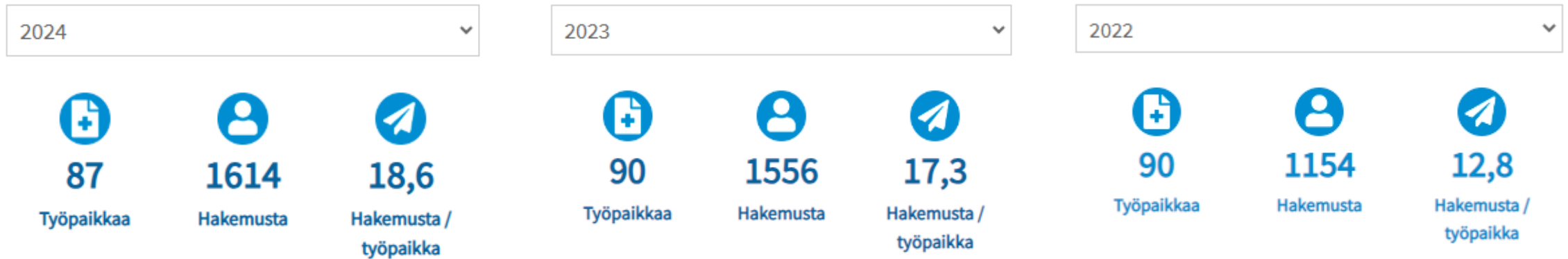
Työntekijät ikäryhmittäin vuonna 2021-2023 (31.12.)



- Vuosien 2022-2024 aikana työntekijöiden määrät erityisesti ikäryhmissä 60-64 vuotta, 40-44 vuotta ja 30-34 vuotta ovat nousseet.
- Ikääntyvien lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden ja elämän ruuhkavuosia elävien työntekijöiden ikäjohtaminen korostuu. Tämä voi tarkoittaa esim. osa-aikatyön ja muiden työelämän joustojen mahdollistamista.

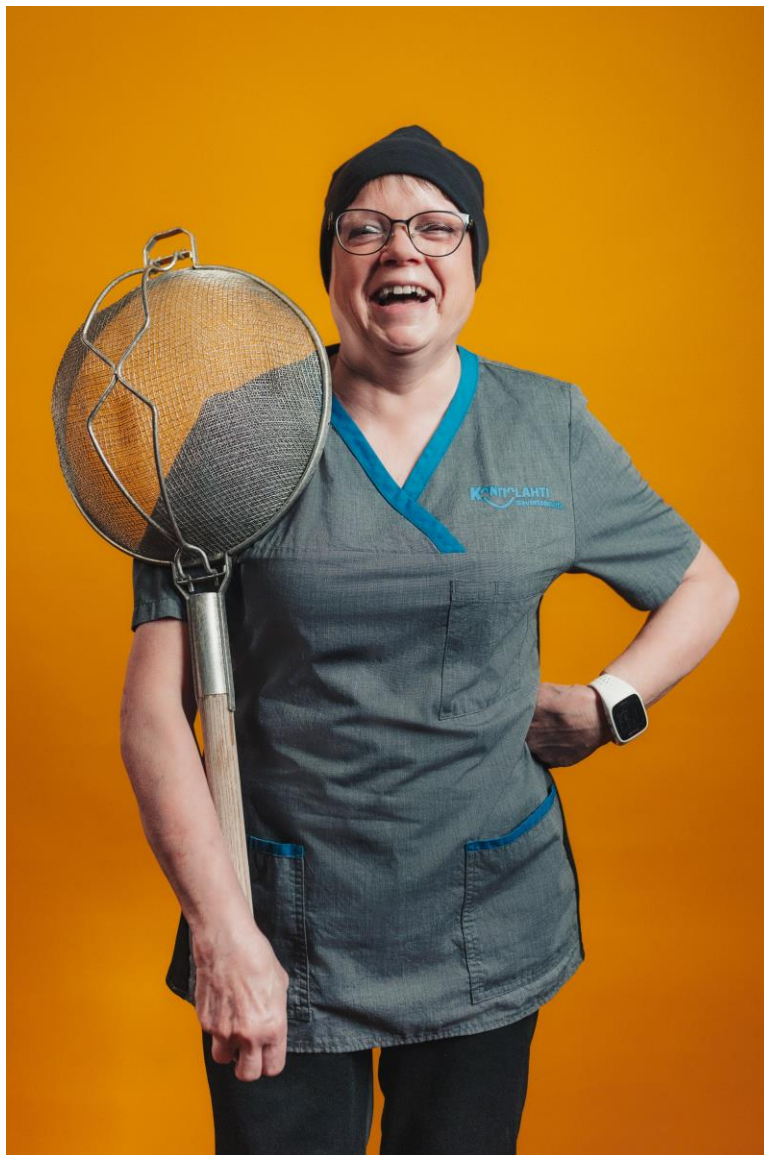
Avoimet työpaikat

- Vuonna 2024 kunnassa oli 87 avointa työpaikkaa, joihin tuli 1614 hakemusta. Keskimäärin työpaikkaa kohti saapui 18,6 hakemusta.
- Kunnan avoimien työpaikkojen määrä pysyi lähes samana verrattuna viime vuoteen (90 sekä vuonna 2023 että vuonna 2022). Hakemusten määrä avoin työpaikkaa kohti on noussut vuodesta 2022 lukien. (Lähde: Laura-rekrytointijärjestelmä).



Palkkakustannukset

- Vuonna 2024 maksetut henkilöstökulut olivat 29 684 835,53 €, josta sivukuluja oli 5 463 048,04 €. Vuonna 2023 maksetut henkilöstökulut olivat 29,5 miljoonaa euroa, josta sivukulujen osuus oli 5,6 miljoonaa.
- Vuonna 2024 palkkakustannuksiin vaikutti erityisesti 1.6.2024 lukien voimaan tulleet valtakunnalliset kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimuskorotukset. Yleiskorotuksia ja paikallisia järjestelyeriä kohdistui tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin.
- Henkilötyövuodet olivat vuonna 2024 samalla tasolla kuin vuonna 2023.



Henkilöstön tila

Sairauspoissaolot: kalenteripäivät HTV 2:ta kohti

- **Sairauspoissaolojen määrä** oli vuonna 2024 keskimäärin **14,1** kalenteripäivää HTV 2:sta kohti.
 - Työllistetyt ja kesätyöntekijät sisältyvät lukuun.
- **Vertailutiedot:**
 - Vuoden 2023 henkilöstökertomuksessa raportoitiin **15,7** kalenteripäivää HTV 2:ta kohti kunnalla.
 - Kunta-alalla yleisesti vuonna 2023 sairauspoissaolojen keskiarvo oli **16,4** kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti
 - HUOM! Ilman sote-alan työntekijöitä
 - Lähde: Työterveyslaitos, Kunta10-tutkimus

- **Sairauspoissaolojen määrä on vuoden 2024 aikana edelleen kunnassa laskenut.** Erityisesti vuonna 2022 aikana sairauspoissaolojen määrä oli merkittävä.

Vuosi	Sairauspoissaolot keskimäärin kalenteripäivinä / HTV 2: koko kunta
2017	13,9
2018	12,4
2019	13,6
2020	14,6
2021	15,3
2022	17,8
2023	15,7
2024	14,1

Sairauspoissaolot toimielintasolla

Vuosi 2024:

Toimielin	Poissaolot	Poissaolot/htv2	Poissaolijoiden määrä	0 päivää sairastaneet
⊕ Kasvatus- ja koulutuslautakunt	3364	15,31	375	262
⊕ Sivistyslautakunta	2880	12,66	359	288
⊕ Tekninen lautakunta	1634	14,75	96	58
⊕ Kunnanhallitus	416	14,06	31	123
Yhteensä	8294	14,11	533	507

- **Sairauspoissaolot/HTV2 toimielimittäin:**

- Kasvatus- ja koulutuslautakunta: 15,31 07-12/2024
- Sivistyslautakunta: 12,66 01-06/2024 (vuosi 2023: 14,34)
- Kunnanhallitus: 14,06 (vuosi 2023: 8,25)
- Tekninen lautakunta: 14,75 (vuosi 2023: 22,64)
- Lukuihin sisältyvät työllistetyt ja kesätyöntekijät
- Kunnanhallituksen alaisuudessa ovat kesänuorten luvut, mikä näkyy 0 päivää sairastaneiden luvussa.

Sairauspoissaolot henkilöstöryhmätasolla

Alla olevassa taulukossa on sairauspoissaolojen tunnusluvut kalenteripäivinä / HTV 2 isoissa henkilöstöryhmissä:

Ryhmä	2022	2023	2024
Varhaiskasvatus	22,4	17,9	18,7
Perusopetus 1-6 luokat	17,6	11,4	10,7
Perusopetus 7-9 luokat	14,8		
Puhtauspalvelut	24,6	23,2	33,6
Ruokapalvelut	29,0	51,7	11,2

Sairauspoissaolot henkilöstöryhmätasolla

- Kunta-alalle tyypillisesti poissaolojen määrä vaihtelee suuresti eri ammattiryhmissä.
- Tarkasteltaessa kunnan isoimpia henkilöstöryhmiä vuonna 2024 sairauspoissaolojen tunnusluku oli varhaiskasvatuksessa 18,7 kalenteripäivää.
 - Sairauspoissaolotilanne pysyi lähes samalla tasolla vuoden 2024 aikana varhaiskasvatuksessa verrattuna edelliseen vuoteen.
- Perusopetuksen 1-9 luokkien henkilöstöllä tunnusluku oli 10,7 kalenteripäivää.
 - Perusopetuksessa sairauspoissaolotilanne pysyi samalla tasolla verrattuna vuoteen 2023.
- Puhtauspalveluissa vuonna 2024 sairauspoissaolojen tunnusluku oli 33,6.
 - Sairauspoissaolotilanne merkittävästi heikentyi vuoden 2024 aikana verrattuna edelliseen vuoteen.
- Ruokapalveluissa vuonna 2024 sairauspoissaolojen tunnusluku oli 11,2.
 - Sairauspoissaolotilanne merkittävästi parantui verrattuna vuoteen 2023.
- Valtakunnallisesti kunta-alalla vuonna 2022 esim. varhaiskasvatuksen opettajilla oli keskimäärin sairauspoissaoloja 26,8 kalenteripäivää, lastenhoitajilla 31,7 kalenteripäivää, luokanopettajilla 12,5 kalenteripäivää ja lehtoreilla/tuntiopettajilla 12,5 kalenteripäivää. Laitoshuoltajilla oli keskimäärin 29,5 kalenteripäivää ja keittiöesimiehillä/keittäjillä 18,1 kalenteripäivää (Lähde: Työterveyslaitos, Kunta10-tutkimus). Yleiset kunta-alan tilastot eivät välttämättä ole täysin verrannollisia kunnan tilastotietojen kanssa, vaan ne ovat suuntaa antavaa vertailutietoa.

Sairauspoissaolot

- Sairauspoissaolopäiviä kalenteripäivinä oli vuonna 2024 yhteensä 8 294 (vuonna 2023: 9 204).
- Suurin osa sairauspoissaolojen kestosta sijoittui 1-7 päivän välille.
- Vuonna 2024 esihenkilön oikeus myöntää sairauslomaa ilman terveydenhuollon ammattihenkilön todistusta oli viiteen päivään saakka.
- Kunnan sairauspoissaolotilannetta on käsitelty esihenkilöinfoissa ja erityisesti niiden esihenkilöiden kanssa, joiden henkilöstöllä on kohonneita sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolot jaksoittain kalenteripäivinä vuonna 2024



Vuosi 2024:

Toimielin	1-7 päivää	8-29 päivää	30-59 päivää	60-89 päivää	90-179 päivää	Yli 180 päivää	Yhteensä
⊕ Kasvatus- ja koulutuslautakunt	1539	763	326	201	298	237	3364
⊕ Sivistyslautakunta	1213	583	234	68	446	336	2880
⊕ Tekninen lautakunta	829	447	130	72		156	1634
⊕ Kunnanhallitus	117	66	114		119		416
Yhteensä	3698	1859	804	341	863	729	8294

Vuosi 2023:

Toimielin	1-7 päivää	8-29 päivää	30-59 päivää	60-89 päivää	90-179 päivää	Yli 180 päivää	Yhteensä
⊕ Sivistyslautakunta	2808	1434	867	425	540	323	6397
⊕ Tekninen lautakunta	634	478	298	85	380	709	2584
⊕ Kunnanhallitus	85	49	89				223
Yhteensä	3527	1961	1254	510	920	1032	9204

Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella
4328

Sairausloma esihenkilön luvalla
2210

Sairausloma 2/3-osapalkalla
1082

Sairaus, palkaton
374

Työtapaturma, työmatkatapaturma, palkall
262

Esimiehen luvalla, palkaton tunteina
35

Esimiehen luvalla, palkallinen tunteina
3

Työterveyshuollossa myönnettyjen sairauspäivien diagnoosipääloukat vuonna 2022-2024



	Diagnosoituja sairauspäiviä		
Diagnoosipääloukka	2024	2023	2022
Yhteensä	2 775	3 505	2 416
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	1 120	1 460	778
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	1 004	1 167	782
Hengityselinten sairaudet	210	216	109
Muut diagnoosipääloukat	443	643	755

- Yleisesti työterveyshuollon myöntämien sairauspäivien määrä vähentyi vuonna 2024 verrattuna vuoteen 2023.
- Työterveyshuollon myöntämistä sairauspäivistä merkittävimmän osan poissaoloista aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinvaiat ja mielenterveysperusteiset syyt.
 - Tilanne vastaa yleisimpiä perusteita sairauspoissaoloille yleisesti työelämässä.
- Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen ja tuki- ja liikuntaelinperusteisten sairauspoissaolojen määrät olivat vuonna 2024 samalla tasolla.
 - Tuki- ja liikuntaelinperusteisten sairauspoissaolojen määrä hieman vähentyi vuonna 2024 verrattuna vuoteen 2023.
 - Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen määrä pysyi samalla tasolla.
- Määrien/osuuksien tulkinnessa on huomioitava:
 - Työterveyshuolto diagnosoi vain osan kaikista sairauspoissaaloista, eikä muualta myönnettyjen poissaolojen perusteista ole tilastotietoa saatavissa.
 - Työterveyshuoltopalveluihin pääsyn parantuminen lisää työterveyshuollon diagnosoimien sairauspäivien määrää.
- Lähde: Työterveyshuollon vuosikatsaus 2024

Työterveyshuollossa myönnetyt sairauspäivät ikäryhmittäin vuonna 2022-2024

	Diagnosoituja sairauspäiviä			Sairausloman pituus, ka			Eri henkilöitä		
Ikäryhmä	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
alle 30 -vuotiaat	82	74	148	8,2	5,7	16,4	10	13	*
30-39 -vuotiaat	480	517	405	21,8	19,1	11,9	22	27	34
40-49 -vuotiaat	669	709	482	19,6	23,6	12,7	34	30	38
50-59 –vuotiaat	1 311	1 250	860	27,3	26	17,5	48	48	50
60 -vuotiaat ja vanhemmat	233	955	521	11,6	56	27,4	20	17	19

- Eniten työterveyshuollossa myönnettiin sairauspäiviä ikäryhmälle 50-59 –vuotiaat: 1 311 päivää vuonna 2024.
- 60 –vuotiaiden ja vanhempien ikäryhmässä sairauspäivien määrä väheni merkittävästi vuoden 2024 aikana verrattuna vuoteen 2023.
- Lähde: Työterveyshuollon vuosikatsaus 2024

Sairauspoissaolot: poissaolijoiden määrä ja 0 päivää sairastaneet vuonna 2024



Vuosi 2024:

533

Poissaolijoiden määrä

507

0 päivää sairastaneet

Vuosi 2023:

553

Poissaolijoiden määrä

525

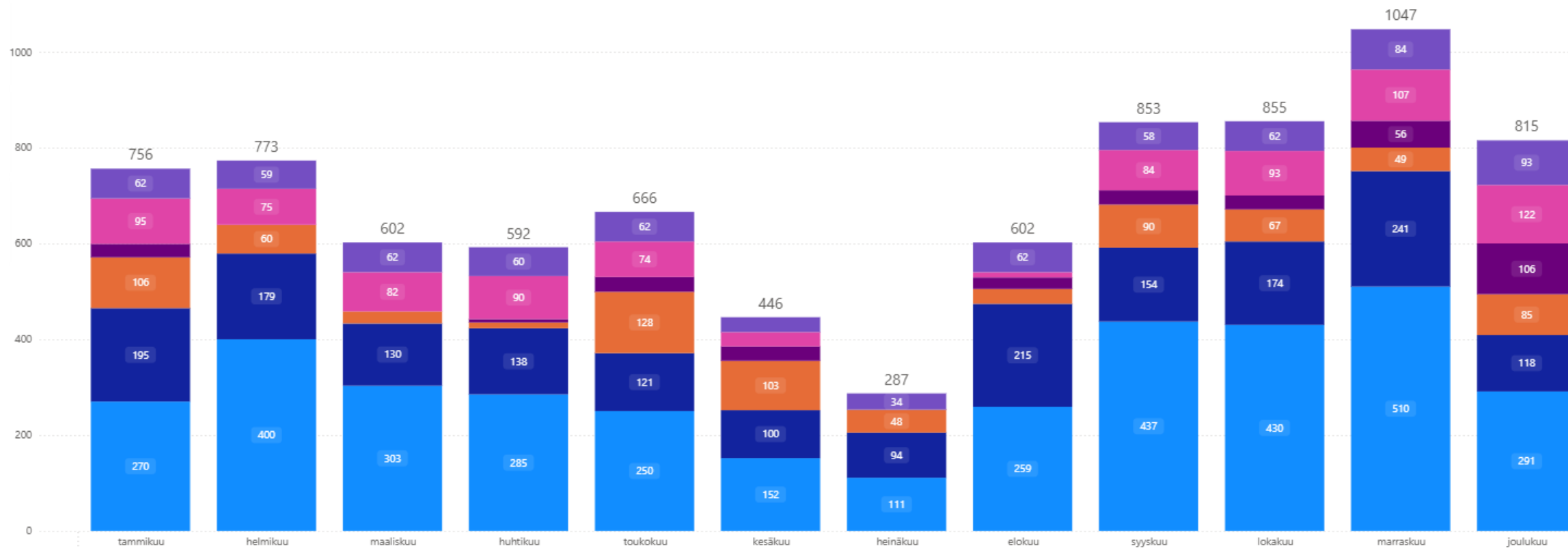
0 päivää sairastaneet

- 0 päivää sairastaneiden osuus on pysynyt samalla tasolla vuoden 2024 aikana verrattuna vuoteen 2023.
- Vuonna 2024 henkilöstöstä 49 %:lla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden aikana $(100/(533+507) \times \text{ei-poissaolijoiden määrä } 507)$
 - Vuonna 2023 henkilöstöstä 49 %:lla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden aikana.
- Vuonna 2024 poissaolijoiden määrä oli 533.
 - 0 sairauspäivää oli 507:llä.
- Vuonna 2023 poissaolijoiden määrä oli 553.
 - 0 sairauspäivää oli 525:llä.

Sairauspoissaolot jaksoittain vuonna 2024

Poissaolot kalenteripäivinä jaksoittain 2024

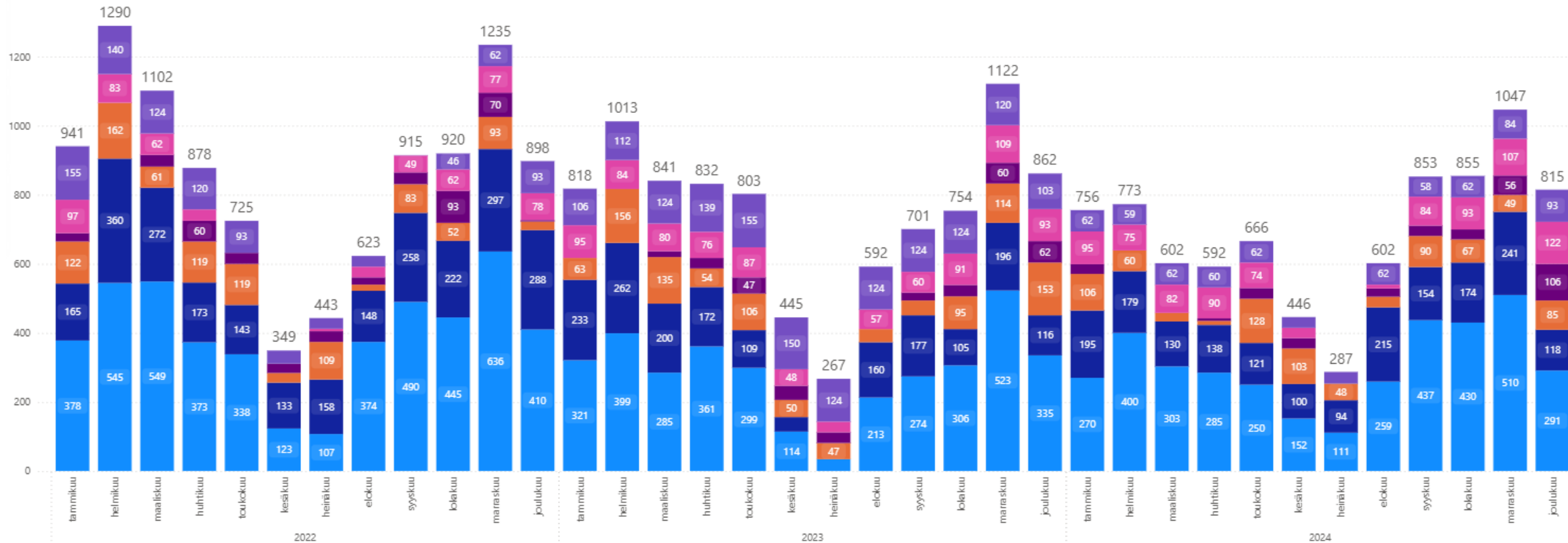
Kestoluokka ● 1-7 päivää ● 8-29 päivää ● 30-59 päivää ● 60-89 päivää ● 90-179 päivää ● Yli 180 päivää



Sairauspoissaolot jaksoittain 2022-2024: kunta

Poissaolot kalenteripäivinä jaksoittain

Kestoluokka 1-7 päivää 8-29 päivää 30-59 päivää 60-89 päivää 90-179 päivää Yli 180 päivää



Sairauspoissaolot esihenkilön luvalla 2024

Sairausloma esihenkilön luvalla

2210

Esimiehen luvalla, palkaton tunteina

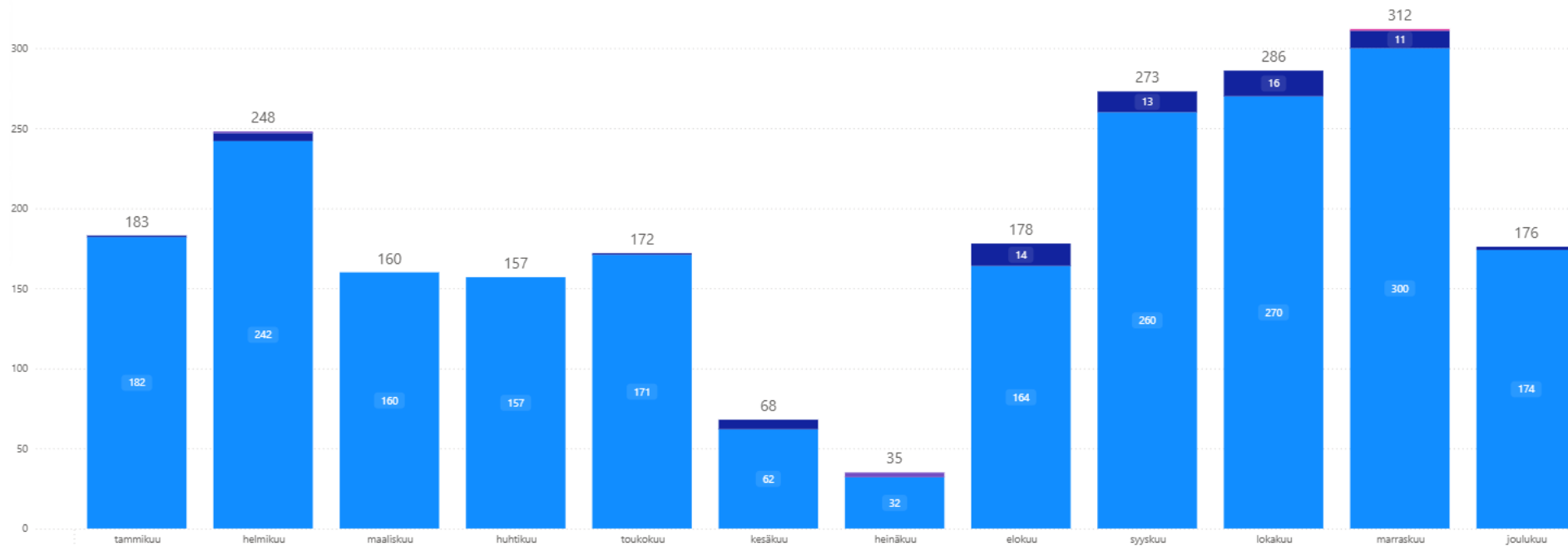
35

Esimiehen luvalla, palkallinen tunteina

3

Poissaolot kalenteripäivinä jaksoittain 2024

Kestoluokka 1-7 päivää 8-29 päivää 90-179 päivää Yli 180 päivää



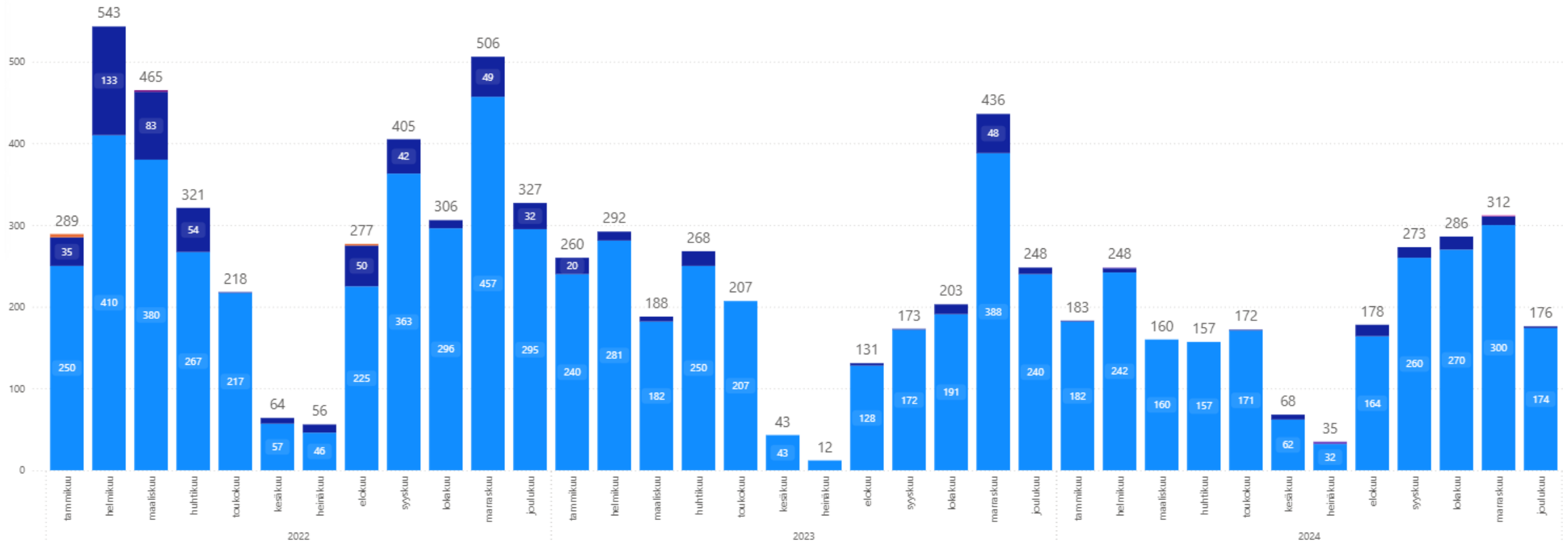
Yhteensä 2 248 kalenteripäivää esihenkilön luvalla sairauspoissaoloja (vuonna 2023 2 461) .

Yhteensä 8 294 sairauspoissaoloja kalenteripäivinä (vuonna 2023 9 204) .

Sairauspoissaolot esihenkilön luvalla 2022-2024

Poissaolot kalenteripäivinä jaksoittain

Kestoluokka 1-7 päivää 8-29 päivää 30-59 päivää 60-89 päivää 90-179 päivää Yli 180 päivää

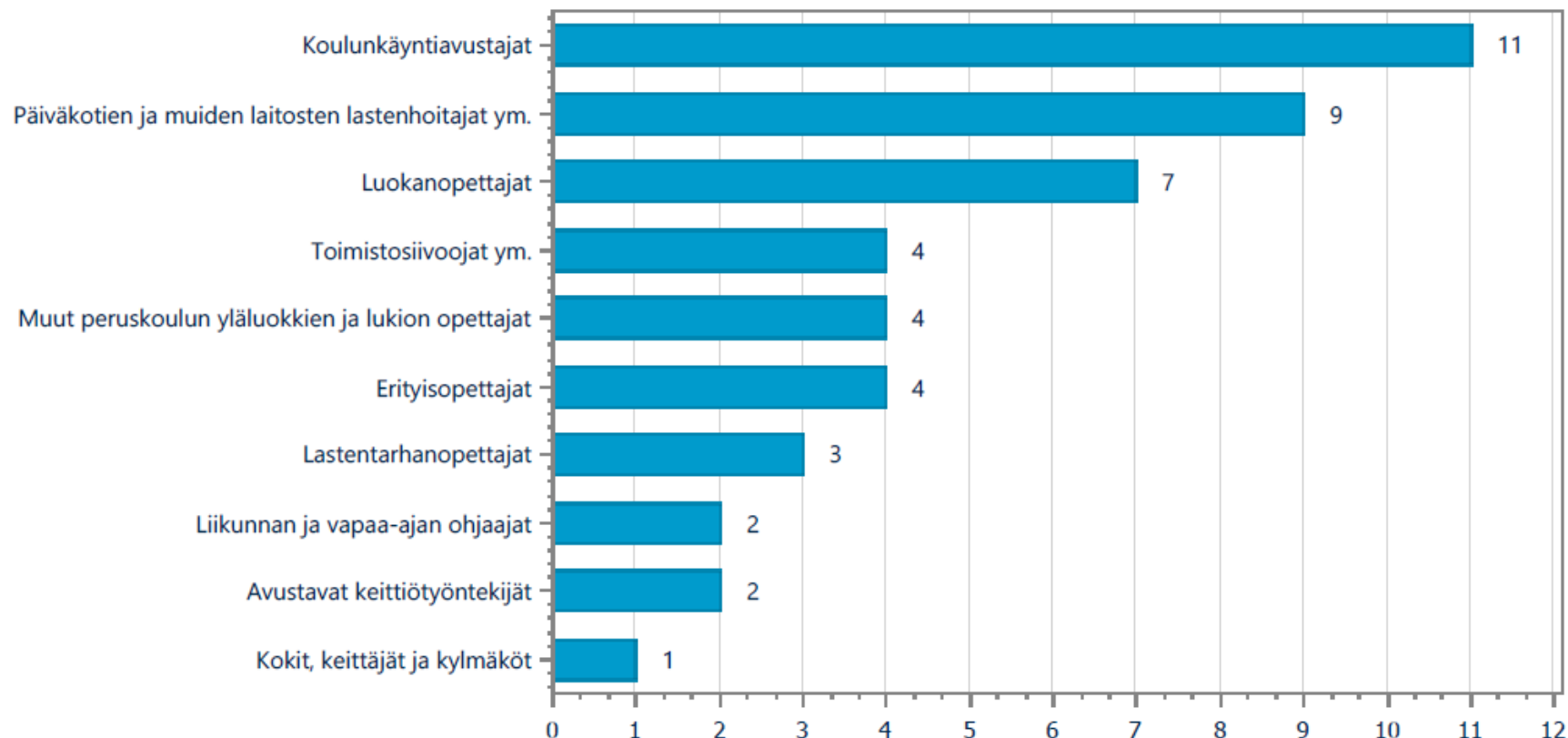


Työtapaturmat

- Vakuutusyhtiölle ilmoitettuja ja korvattavuuden piirin kuuluvia työtapaturmia sattui vuonna 2024 yhteensä **57** kappaletta, joista **13** oli työmatkatapaturmia.
 - Vuonna 2023 työtapaturmia oli yhteensä 46 kappaletta, joista 11 oli työmatkatapaturmia.
- Vakuutusyhtiö maksoi 34 työtapaturman osalta korvauksia (mm. ansionmenetys, hoitokustannukset ja muut kulut). Kaikista vakuutusyhtiölle ilmoitetuista tapaturmista ei aiheutunut ansionmenetyksiä tai hoitokustannuksia.
- Vuonna 2024 kolme yleisintä vahingoittuneiden ammattiluokkaa vakuutusyhtiön tilaston mukaan: koulunkäyntiavustajat, lastenhoitajat ja luokanopettajat.
- Merkittävimmät korvattavat tapaturmat aiheutuivat liukastumisten, horjahtamisten ja kompastumisten seurauksena. Ammattitautiepäilyjä ei ollut vuoden 2024 aikana.
- Vuonna 2024 työtapaturmien aiheuttamia sairauspoissaoloja oli 262 kalenteripäivää
 - Vuonna 2023 oli 45 kalenteripäivää ja vuonna 2022 oli 171 kalenteripäivää.

Työtapaturmat: ammattiluokittain 2024

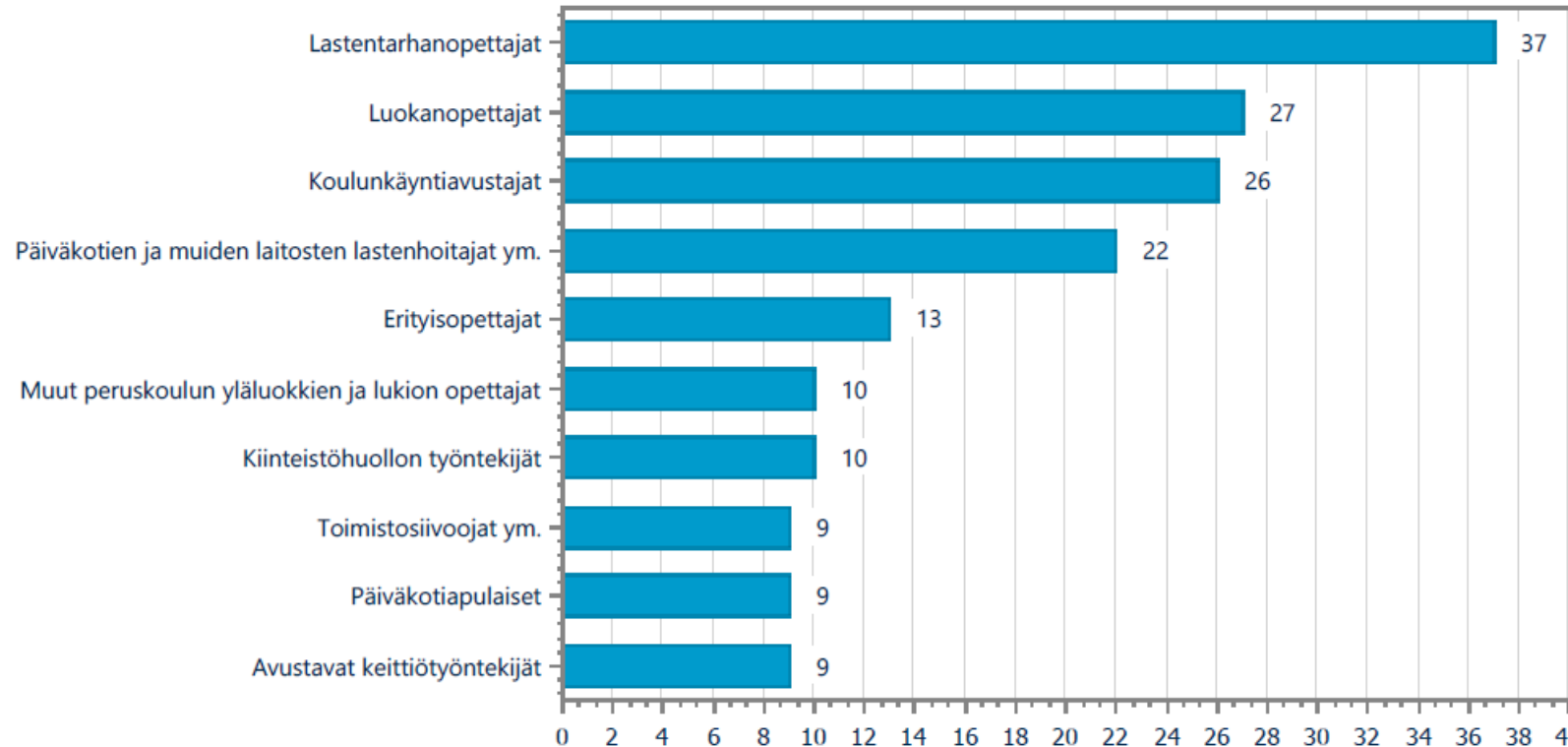
YLEISIMMÄT VAHINGOITTUNEIDEN AMMATTILUOKAT 2024 - 2024



- Lähde: LähiTapiola YritysPulssi –raportti 2024 (ajo 24.2.2025)

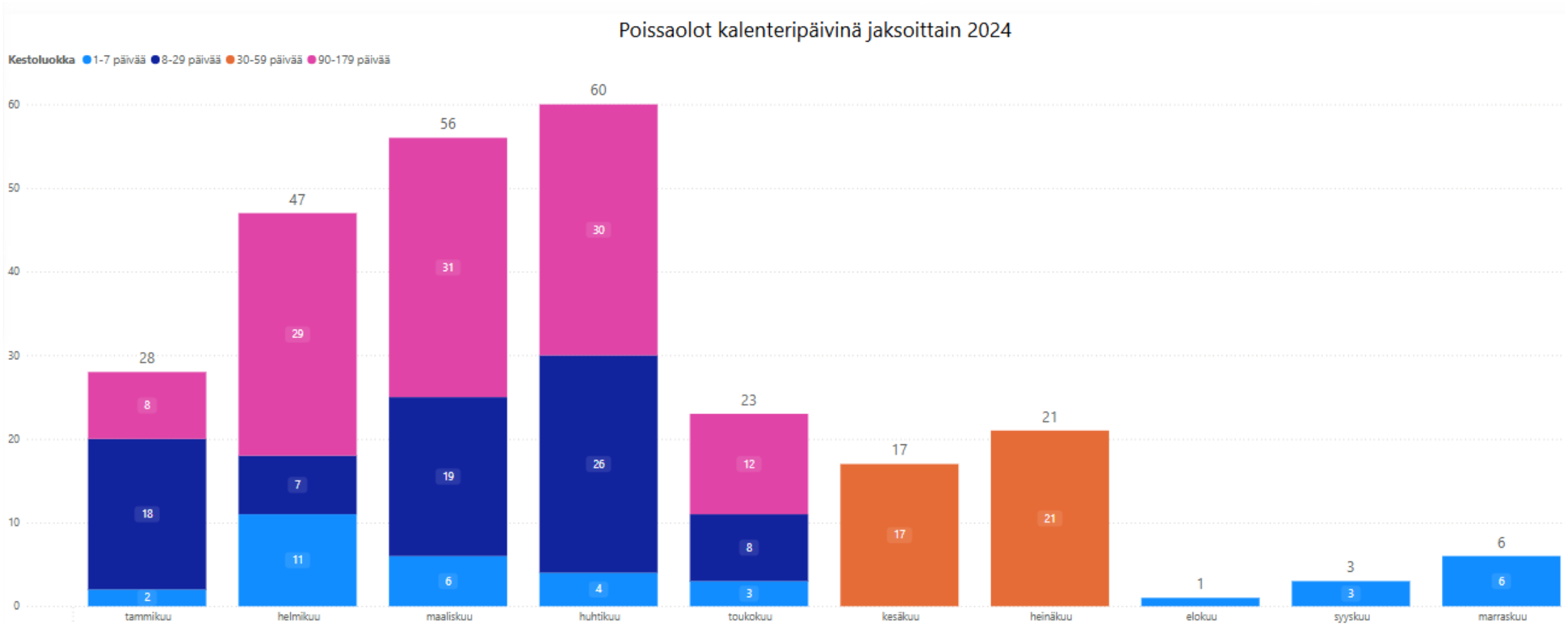
Työtapaturmat: ammattiluokittain 2021-2024

YLEISIMMÄT VAHINGOITTUNEIDEN AMMATTILUOKAT 2021 - 2024



- Lähde: LähiTapiola Yrityspulssi –raportti 2021 - 2024 (ajo 21.1.2025)

Sairauspoissaolot työtapaturmien/työmatkatapaturmien vuoksi jaksoittain 2024: kunta



Sairauspoissaolot työtapaturmien/työmatkatapaturmien vuoksi jaksoittain 2024: kunta

Vuosi 2024:

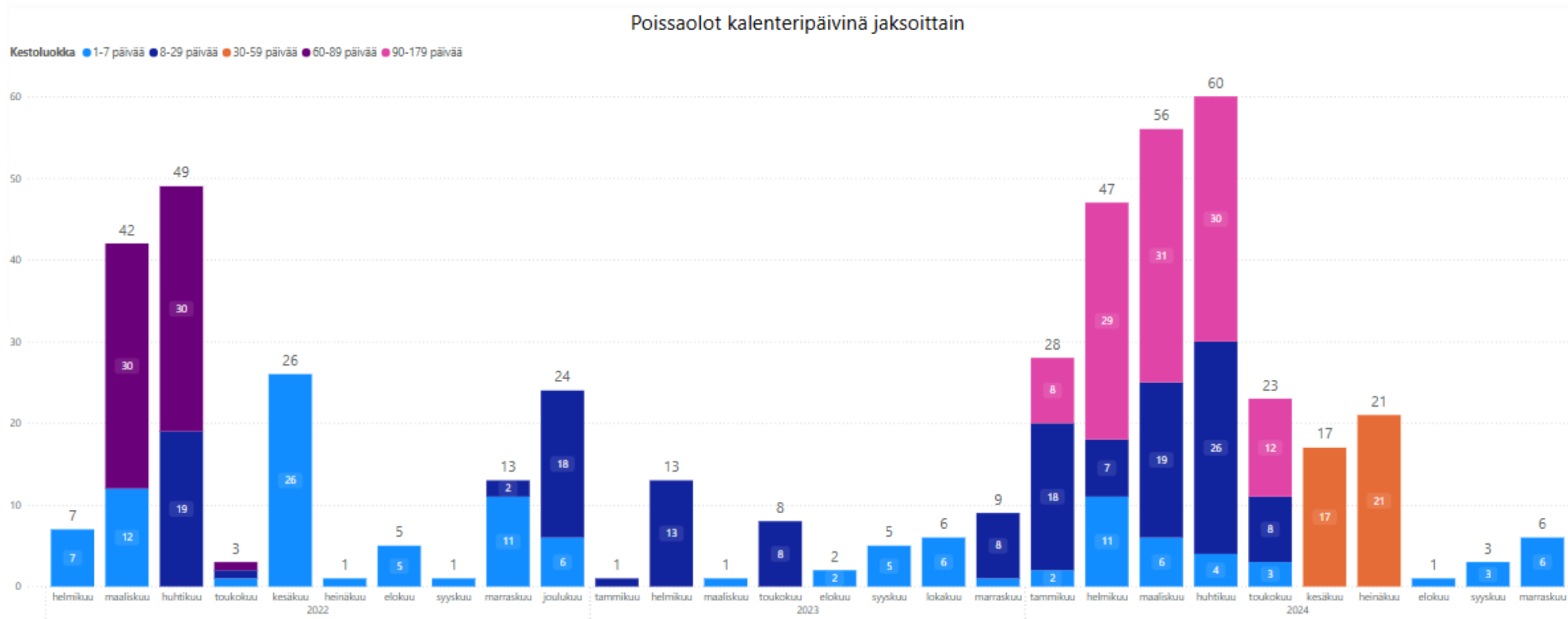
Toimielin	1-7 päivää	8-29 päivää	30-59 päivää	90-179 päivää	Yhteensä
☐ Sivistyslautakunta	20	23		110	153
☐ Varhaiskasvatuspalvelut				110	110
☐ Perusopetus	20	23			43
☐ Tekninen lautakunta	6	55	38		99
☐ Tekniset palvelut	6	19	38		63
☐ Kuntatekniikka		36			36
☐ Kasvatus- ja koulutuslautakunta	10				10
☐ Perusopetus	8				8
☐ Varhaiskasvatuspalvelut	2				2
Yhteensä	36	78	38	110	262

Vuosi 2023:

Toimielin	1-7 päivää	8-29 päivää	Yhteensä
☐ Sivistyslautakunta	9	22	31
☐ Perusopetus	2	14	16
☐ Varhaiskasvatuspalvelut	7	8	15
☐ Tekninen lautakunta	6	8	14
☐ Tekniset palvelut	6	8	14
Yhteensä	15	30	45

- Yhteensä 262 kalenteripäivää sairauspoissaoloja työtapaturmien/työmatkatapaturmien vuoksi (vuonna 2023 45).
- Vuonna 2024 työtapaturmista/työmatkatapaturmista aiheutuvien sairauspoissaolojen määrä oli merkittävästi suurempi kuin vuonna 2023.

Sairauspoissaolot työtapaturmien/työmatkatapaturmien vuoksi jaksoittain 2022-2024: kunta



Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

- Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuus vuonna 2024 oli **10,89 %**. Vuonna 2023 tulovaihtuvuus oli 11,00 %.
- Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2023 oli **6,34 %**. Vuonna 2023 lähtövaihtuvuus oli 5,60 %.
 - Vakituisia palvelussuhteita päättyi 33 palvelussuhdetta, joista 9 päättyi eläköitymiseen.
- Kunnan vakituisen henkilöstön määrä on näiden tunnuslukujen osalta sen verran pieni, että sattumalla voi olla vuosittain myös vaikutusta tulo- ja lähtövaihtuvuuden prosentteihin.
- Tunnusluvut:
 - Tulovaihtuvuus = vakituiset alkaneet palvelussuhteet / vakituinen henkilöstö 31.12. x 100
 - Lähtövaihtuvuus = vakituiset päättyneet palvelussuhteet / vakituinen henkilöstö 31.12. x 100

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuosi	Aloittaneet	Lopettaneet	Tulovaihtuvuus	Lähtövaihtuvuus
2018	38	25	7,97 %	5,24 %
2019	18	29	3,85 %	6,20 %
2020	25	36	5,46 %	7,86 %
2021	39	37	8,52 %	8,08 %
2022	55	45	11,80 %	9,66 %
2023	53	27	11,00 %	5,60 %
2024	55	32	10,89 %	6,34 %

- Kunnan vakituisen henkilöstön määrä on näiden tunnuslukujen osalta sen verran pieni, että sattumalla voi olla vuosittain myös vaikutusta tulo- ja lähtövaihtuvuuden prosentteihin.

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus 2024

Toimielin	Alkaneet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet
Kasvatus- ja koulutuslautakunt	26	12
Kasvatus- ja koulutuksen halli	2	
Lukiokoulutus		1
Perusopetus	12	7
Varhaiskasvatustalvet	12	4
Kunnanhallitus	3	1
Hyvinvoinnin/terveyden edist		1
Keskushallinto	3	
Sivistyslautakunta	12	8
Perusopetus		1
Sivistystoimen hallinto	1	1
Vapaa-aikapalvelut	2	1
Varhaiskasvatustalvet	9	5
Tekninen lautakunta	14	11
Kuntateknikka	2	2
Tekniset palvelut	12	9
Yhteensä	55	32

- Eniten uusia vakituisia aloitti varhaiskasvatustalvetuissa ja perusopetuksessa sekä teknisissä palveluissa.
- Eniten päättyneitä vakituisia palvelussuhteita oli perusopetuksessa ja teknisissä palveluissa.

Vakituisen henkilöstön eläköityminen 2024

Toimielin	Alkaneet palvelussuhteet	Päätyneet palvelussuhteet
☐ Kasvatus- ja koulutuslautakunta		6
☐ Lukiokoulutus		1
☐ Perusopetus		2
☐ Varhaiskasvatuspalvelut		3
☐ Sivistyslautakunta		2
☐ Perusopetus		1
☐ Varhaiskasvatuspalvelut		1
☐ Tekninen lautakunta		1
☐ Tekniset palvelut		1
☐ Ruokapalvelut		1
Yhteensä		9

- Eläköitymisiä vuonna 2024 tapahtui ruokapalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa.

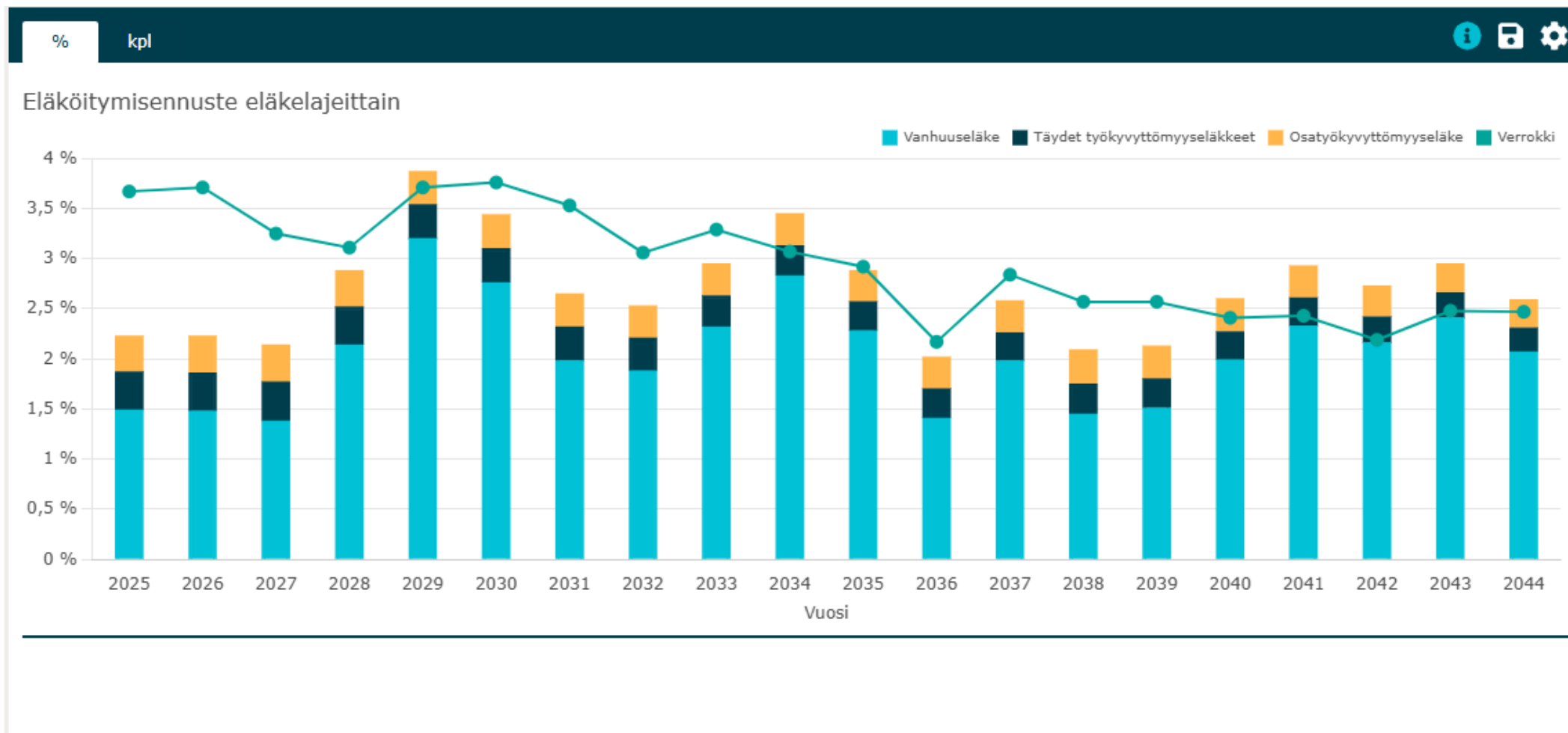
Eläköitymisennusteet

- Kevan avaintietojen mukaan tällä hetkellä Kontiolahden kunnasta eläköidytään suhteellisesti koko kunnan henkilöstömäärään nähden vähemmän kuin kunta-alalla yleisesti (ks. verrokki graafissa). Noin vuodesta 2028 eteenpäin Kontiolahden eläköityminen tulee ennusteen mukaan olemaan vastaavalla tasolla kuin kunta-alalla yleisesti vaihdellen kuitenkin voimakkaasti eri vuosina.
- Ammateittain tarkasteltuna eläköitymisiä on Kontiolahden kunnassa suhteellisesti eniten perhepäivähoidossa, kiinteistönhoidossa, maa- ja vesirakentamisessa, taito- ja taideaineiden opettajissa sekä sihteerien tehtävissä.
 - Kevan eläköitymisennusteen mukaan näissä ammattiryhmissä eläköityy vähintään 20 % ammattiryhmän henkilöstöstä vuoteen 2029 mennessä.
- Eläköitymisiä voidaan tarkastella myös henkilömäärinä (kpl).

Eläköitymisennuste prosentteina vuoteen 2044 saakka verrokkitiedon kanssa:

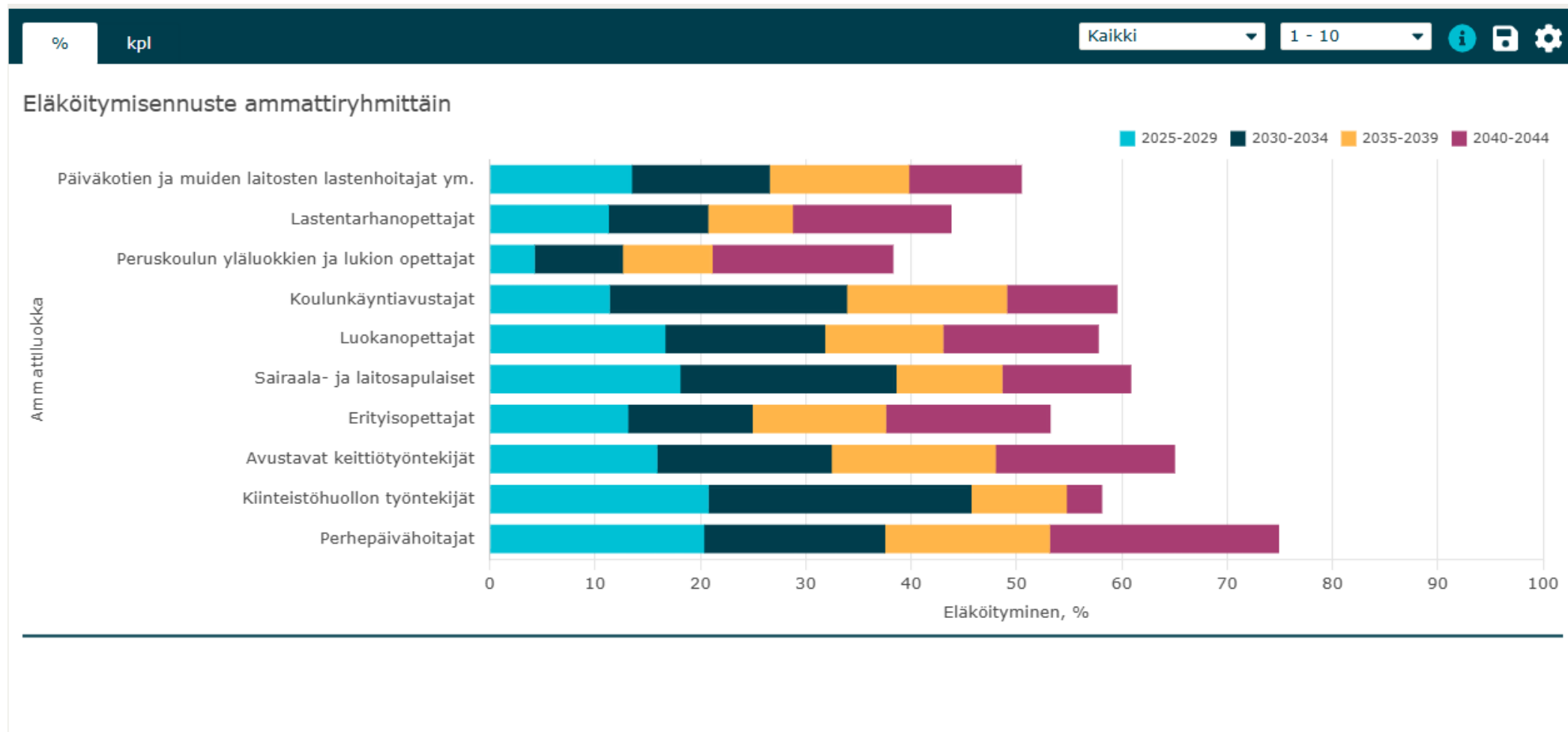
Kontiolahden kunta

Keva avaintiedot 13.3.2025



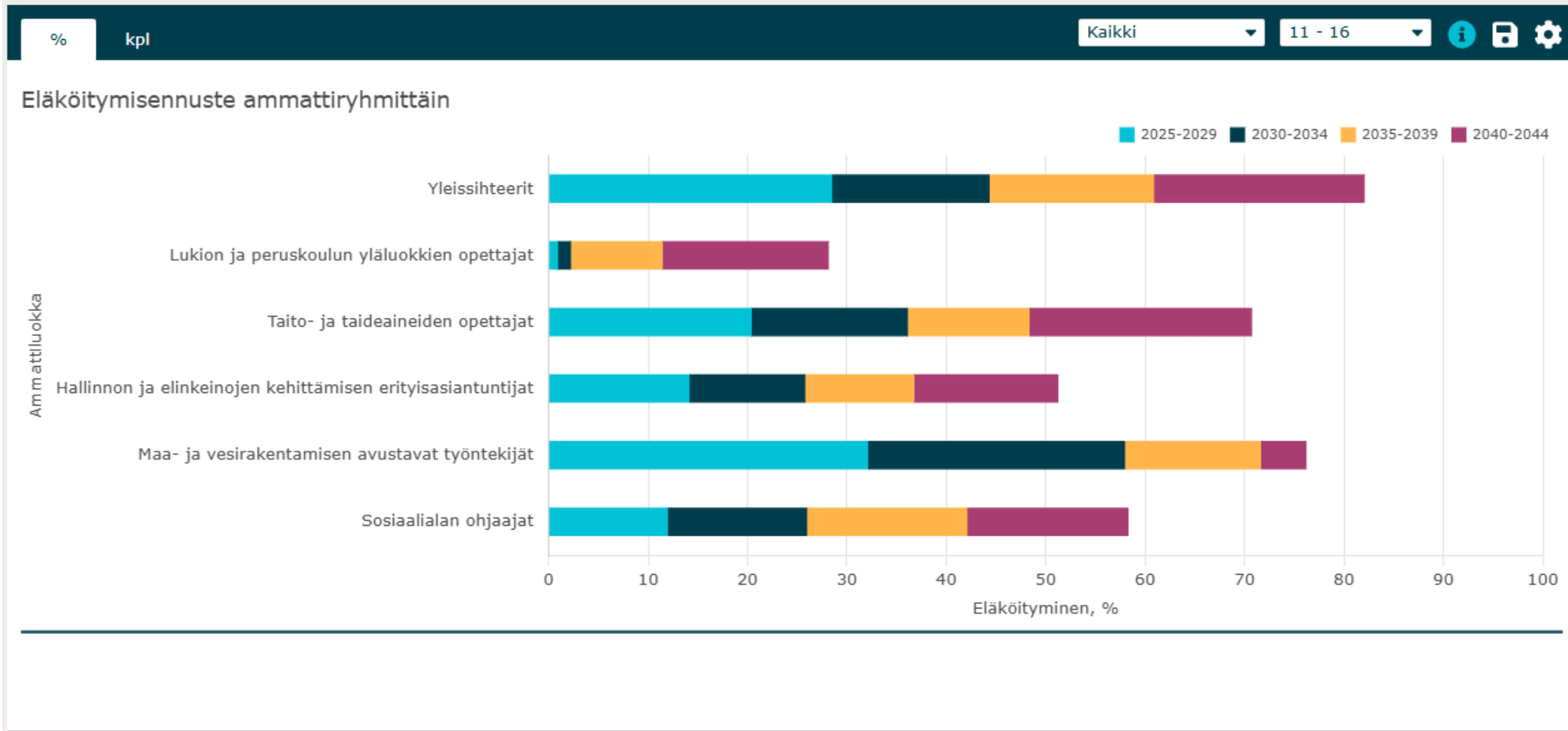
Eläköitymisennuste ammattiteittain prosentteina vuoteen 2044 saakka: Kontiolahden kunta

Keva avaintiedot 13.3.2025



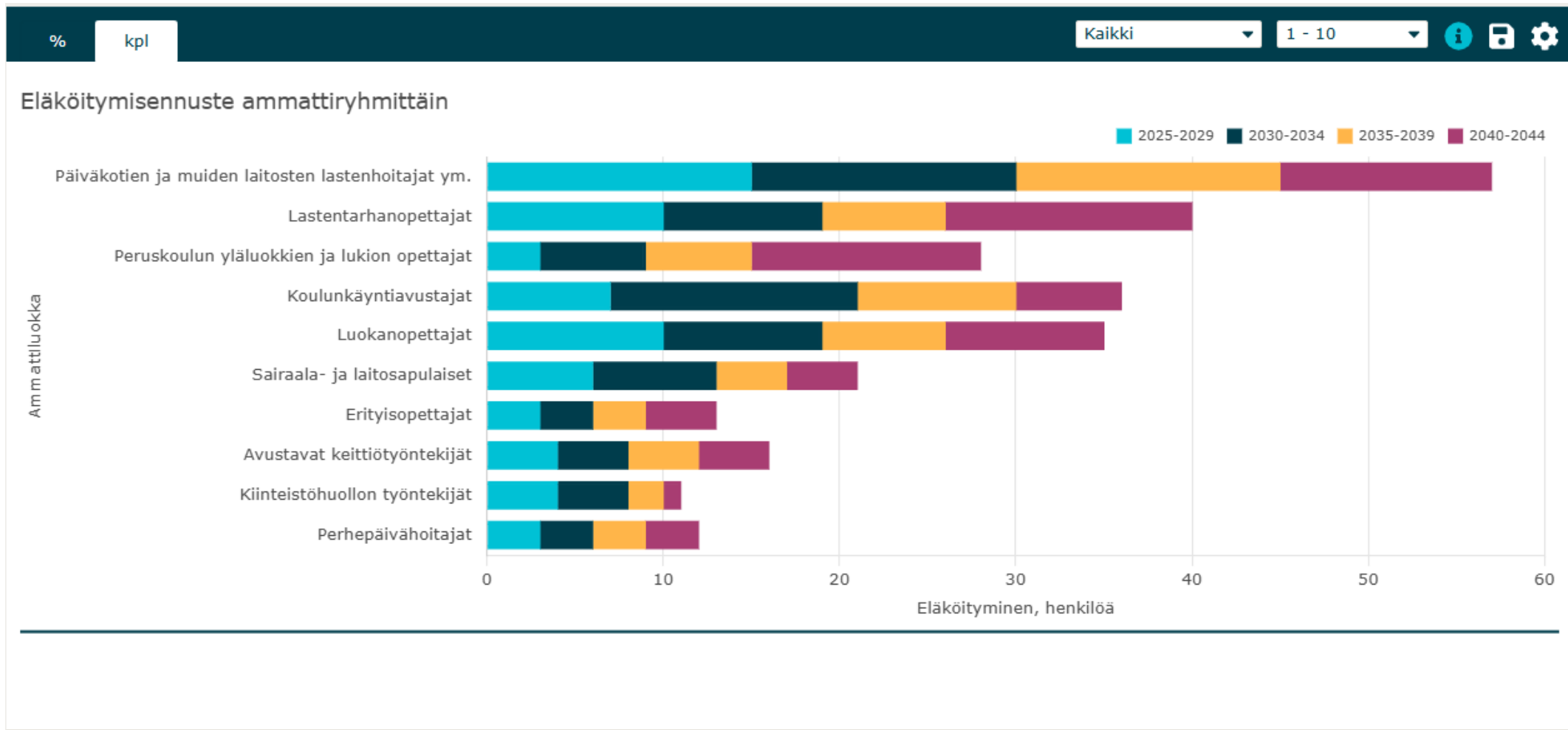
Eläköitymisennuste ammattiteittain prosentteina vuoteen 2044 saakka: Kontiolahden kunta

Keva avaintiedot 13.3.2025



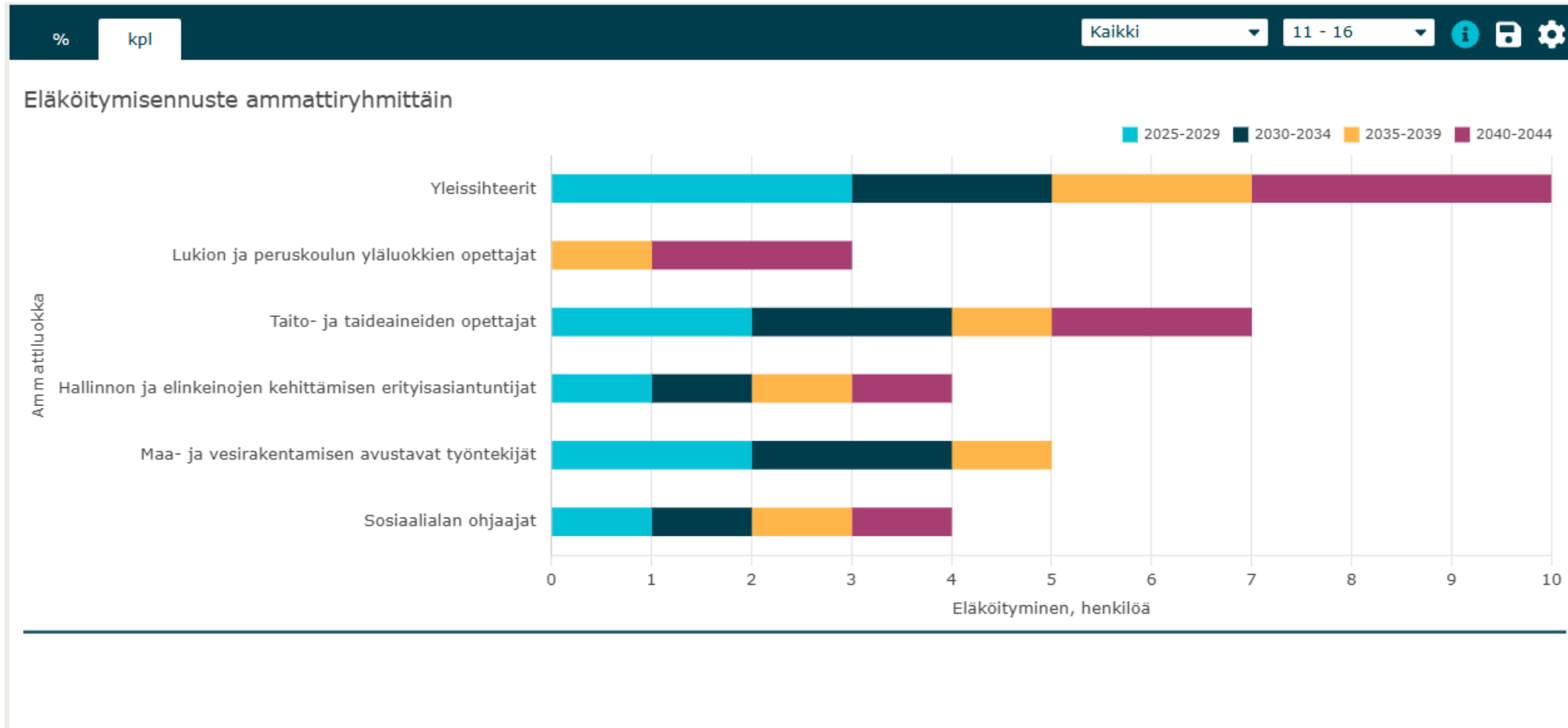
Eläköitymisennuste ammattiteittain henkilömäärinä vuoteen 2044 saakka: Kontiolahden kunta

Keva avaintiedot 13.3.2025



Eläköitymisennuste ammattiteittain henkilömäärinä vuoteen 2044 saakka: Kontiolahden kunta

Keva avaintiedot 13.3.2025





Henkilöstövoimavarojen vahvistaminen

Yhteistoiminta, viestintä ja vuorovaikutus

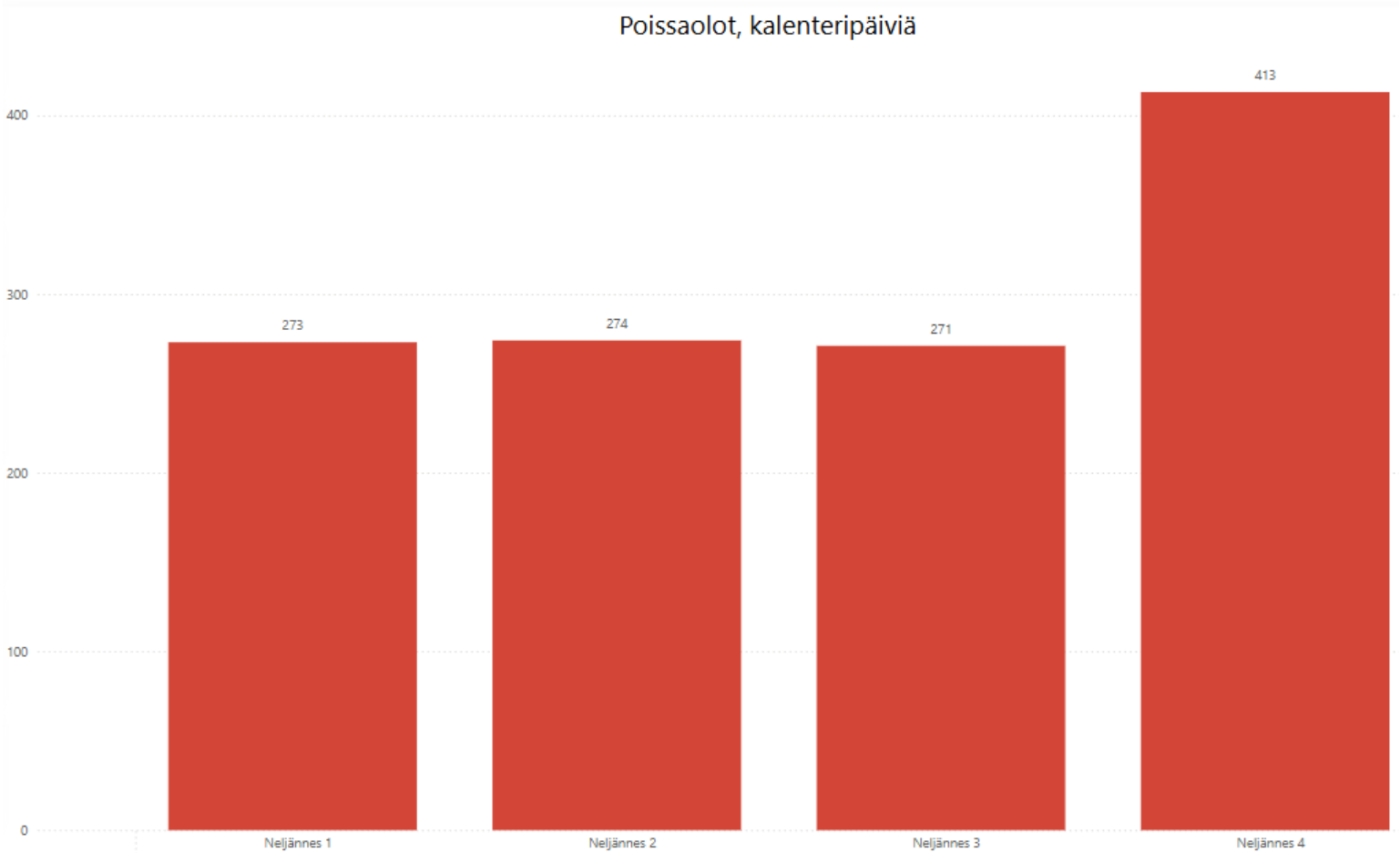
- Työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaelin **yhteistyötoimikunta**, joka toimii myös kunnan **työsuojelutoimikuntana**.
- Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä kunnanjohtaja, talousjohtaja, sivistysjohtaja/kasvatus- ja koulutusjohtaja, tekninen johtaja, henkilöstöpäällikkö ja hallintopäällikkö/toimistos sihteeri (pöytäkirjanpitäjä).
- Yhteistyötoimikunta kokoontui seitsemän kertaa vuonna 2024.
 - Muun muassa seuraavia aiheita käsiteltiin: yhteistoiminnan ja työsuojelun toteutumista, työterveyshuollon toimintaa, henkilöstökertomus 2023, henkilöstöohjeita, kunnan talouden toteumaa ja talousarvion valmistelua sekä HR-järjestelmän vaihtumista.
- Nostoja toiminnasta:
 - Kunnan henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin.
 - Kunnan henkilöstön sisäisen Intran valmistelu loppuvuoden aikana: tavoitteena koko henkilöstöä koskevan aineiston osalta ohjeiden, lomakkeiden ym. asiakirjojen saavutettavuuden parantaminen ja viestinnän keskittäminen. Intra julkaistiin maaliskuussa 2025.

Henkilöstön osaaminen

- Henkilöstö kouluttautui vuonna 2024 yhteensä **1 231 päivänä** (vuonna 2023: 1 291).
- Kunnan käyttämään koulutusvalikoimaan kuuluu henkilöstön osaamisen vahvistamisen keinona myös lyhyitä muutaman tunnin webinaarikoulutuksia. Vuonna 2024 kunnalla oli koulutuslisenssi Eduhouse oppimisalustaan, joka sisältää runsaasti erilaisia webinaari- ja verkkokoulutuksia.
- Koulutuspäivät eivät kerro kaikesta osaamisen kehittämisestä mitä tehdään (esim. työnkuvien rikastaminen, työparityö, työnkierto, verkostoituminen omalla alalla).
- Vuosittain laaditaan henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelma.
 - Pääosin henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnittelusta ja toimeenpanosta vastataan toimialueilla.
 - Keskitetysti hoidetaan kunnan yhteiset esihenkilökoulutukset sekä koko henkilöstön koulutuslisenssit ja EA-korttikoulutukset.
- Työllisyysrahaston koulutuskorvausta vuodelta 2024 saatiin 4 323,52 € (vuonna 2023: 5 637,06 €).

Koulutus 2024: yht. 1231

Toimielin	Poissaolot
Kasvatus- ja koulutuslautakunt	587
Sivistyslautakunta	450
Tekninen lautakunta	107
Kunnanhallitus	87
Yhteensä	1231



Koulutus, palkallinen

419

VESO- viikonloppu ja iltaisin

289

VESO-koulutus

207

Täydennyskoulutus, osap, ulkoinen

114

Koulutus, palkaton

57

Täydennyskoulutus, kokop, ulkoinen

52

Täydennyskoulutus, osap, sisäinen

42

Luottamusmieskoulutus, palkallinen

23

Koulutus, ulkoinen tunteina

19

Koulutus, sisäinen tunteina

5

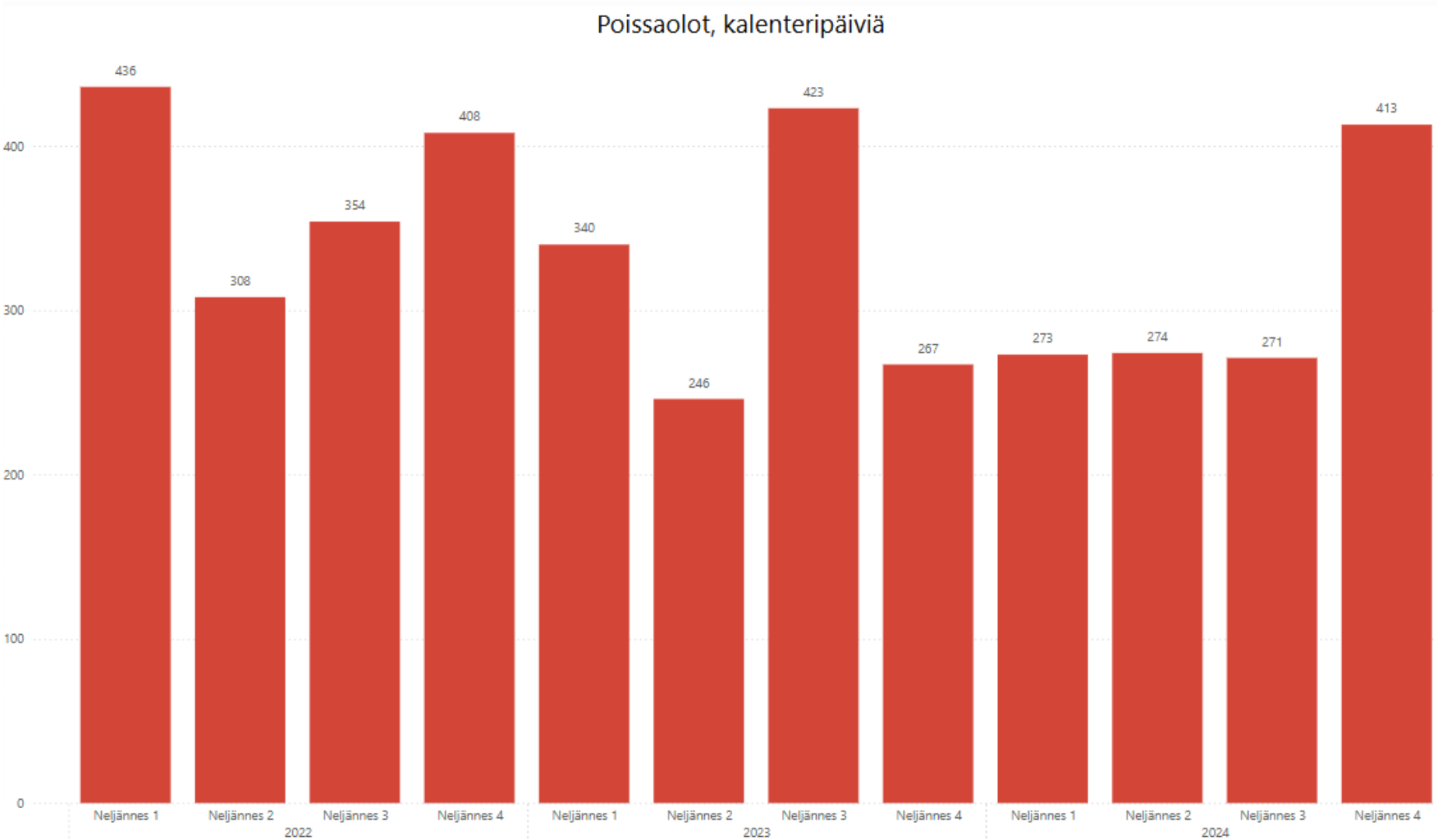
Työsuojelukoulutus, palkallinen

3

Täydennyskoulutus, kokop, sisäinen

1

Koulutus 2022-2024: yht. 4013



Koulutus, palkallinen	1624
VESO- viikonloppu ja iltaisin	897
VESO-koulutus	732
Täydennyskoulutus, osap, ulkoinen	325
Täydennyskoulutus, kokop, ulkoinen	130
Koulutus, palkaton	109
Täydennyskoulutus, osap, sisäinen	69
Luottamusmieskoulutus, palkallinen	53
Koulutus, ulkoinen tunteina	28
Työsuojelukoulutus, palkallinen	21
Koulutus, sisäinen tunteina	16
Täydennyskoulutus, kokop, sisäinen	9

Palkitseminen

Henkilöstöä palkittiin hyvistä teoista pikapalkkioilla sekä innostavin työntekijä -valinnoilla.



Johtamisen tuki

- Vuonna 2024 jatkettiin **säännöllisiä esihenkilöinfoja** esihenkilö- ja johtamistyön tueksi ja yhtenäisten käytäntöjen vahvistamiseksi.
 - Aiheina muun muassa: kuntastrategia, paikalliset järjestelyerät, kunnan talouden tilanne ja tasapainottaminen.
- Vuonna 2024 jatkettiin yhteistyötä Kevan asiantuntijan kanssa esihenkilöiden **työkykyjohtamisen osaamisen** vahvistamisessa.
 - Keväällä 2024 järjestettiin työpajatyypinen koulutustilaisuus työkykyjohtamisesta: varhaisen tuen keskustelut osana työkykyjohtamista ja varhaisen tuen keskustelupohjan työstäminen yhdessä.
- Vuoden 2024 aikana jatkettiin **valmentavan johtamisen koulutusten** toteuttamista kaikille kunnan esihenkilöille (2 valmennustilaisuutta).
- Vuoden 2024 lopulla käynnistettiin **johtoryhmän valmennus**: tavoitteena on johtoryhmän toiminnan kehittäminen strategisen johtamisen näkökulmasta.

Henkilöstöedut työhyvinvoinnin tukena

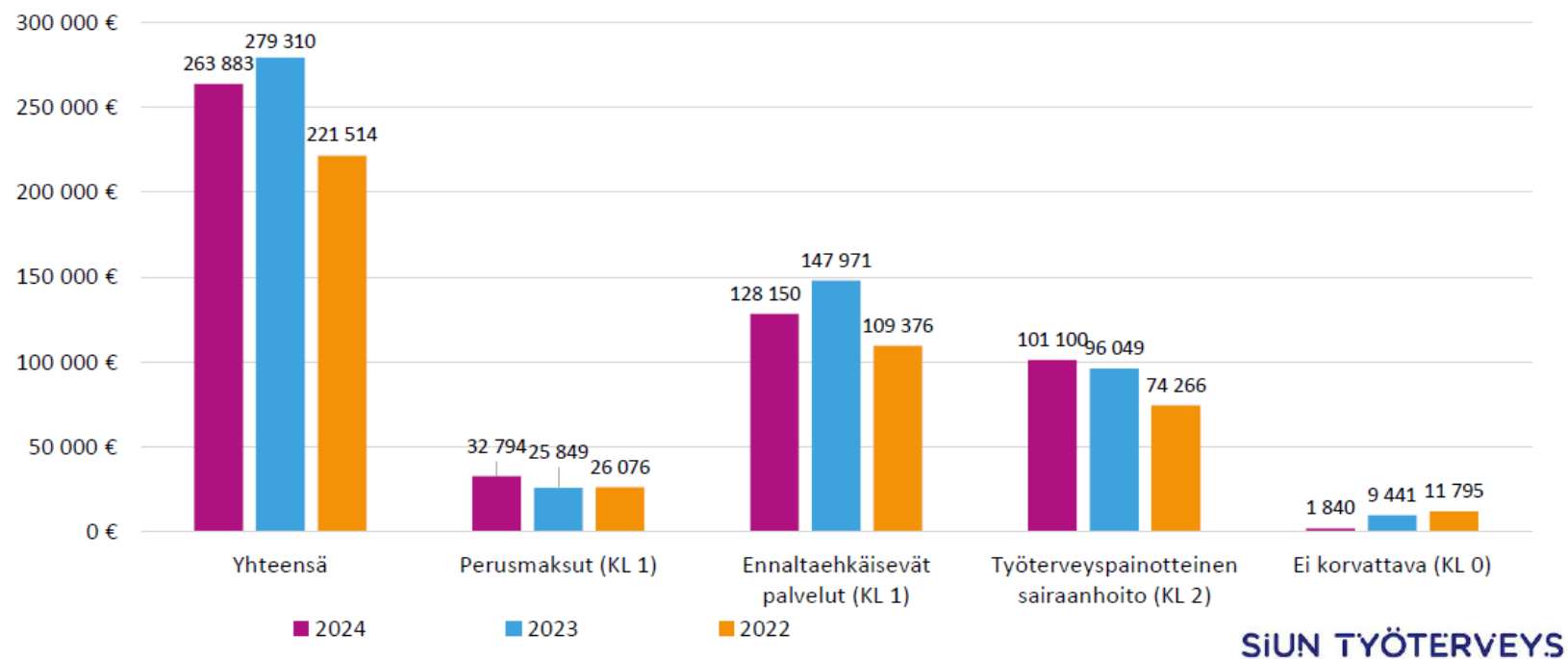
- Työhyvinvointia tuettiin tarjoamalla henkilöstölle muun muassa liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelujen käyttöetu, jäädytetyn ladun ja kunnan kuntosalien ilmaista käyttöä ja tukea työpaikkaruokailuun sekä työyhteisöjen Tyhy-toiminnalla.
- Vuonna 2024 henkilöstöetu Epassi-saldon arvo oli enimmillään 100 € kalenterivuoden aikana: Henkilöstön liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu Epassin kustannukset vuonna 2024 olivat 40 097,32 €.

Työterveyshuolto työkyvyn tukena

- Henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä tuetaan lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyspainotteisella sairaanhoidolla.
- Henkilöstölle tarjottujen työterveyspalvelujen kustannukset olivat 263 883 euroa (vuonna 2023: 279 310 euroa euroa):
 - josta korvausluokan (Kela 1) kustannukset olivat yht. 160 944 euroa (perusmaksut 32 794 ja ennaltaehkäisevä toiminta 128 150 euroa) ja
 - korvausluokan (Kela 2) kustannukset olivat 101 100 euroa (työterveyspainotteinen sairaanhoito).
- Työterveyshuollon kokonaiskustannukset laskivat hieman vuoden 2024 aikana verrattuna vuoteen 2023. Vuosien välillä ei ole kuitenkaan merkittäviä eroja.
 - Muutos johtuu työterveystarkastusten pienemmästä määrästä johtuen työpaikkaselvitysten määrän normaalista vuosisuunnitelmavaihtelusta. Tämä näkyy myös laboratorio- ja kuvantamistutkimusten pienempänä määränä.
- Kela 1 -korvattavien palvelujen suhteellinen osuus oli **61 %** kaikista Kela-korvattavista kustannuksista (vuonna 2023: 64 %, vuonna 2022: 65 %). Vuoden 2024 aikana ennaltaehkäisevän toiminnan suhteellinen osuus on hieman laskenut verrattuna vuoteen 2023.

Työterveyshuolto työkyvyn tukena

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset, korvausluokkaerittely



Työkykyjohtamisen toimintamallit

- **Työvire-toimintamalli** työhyvinvoinnin tukemiseen.
 - Toimintamallin tavoitteena on tunnistaa ratkaisukeskeisesti työntekijän ja työyhteisön hyvinvointia uhkaavia tekijöitä mahdollisimman varhain ja huomioida myös tunnistettuja voimavaroja.
 - Toimintamalli sisältää muun muuassa sekä tavoitteellisia esimies-työntekijä tai esimies-työyhteisö -keskusteluita että yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.
 - HR-järjestelmä Populus lähettää esihenkilöille **poissaoloheräteviestit** sähköpostiin sairauspoissaolojen rajojen mukaisesti.
 - Poissaoloheräteviesti edellyttää, että esihenkilö käy joko työntekijän kanssa varhaisen tuen keskustelun tai järjestetään työkykyneuvottelu työterveyshuollon kanssa.
 - Vuonna 2024 Populus lähetti yhteensä 279 poissaoloherätettä, joista 68:lle ei ollut merkitty kuittausta asian käsittelystä työntekijän kanssa eli kuittaamattomien herätteiden osuus oli 24 % (tilanne 19.3.2025).
 - Vuonna 2023 kuittaamattomien herätteiden osuus oli 16 % ja vuonna 2022 kuittaamattomien herätteiden osuus oli 40 %.
- **Esihenkilöiden aktiivisuus poissaoloherätteiden käsittelyssä on hieman heikentynyt verrattuna vuoteen 2023.**
- Osa kuittaamattomista herätteistä johtuu siitä, että samasta työntekijästä on useampi heräte eikä esihenkilö ole kuitannut niitä kaikkia käsitellyiksi. Osassa tilanteista on saattanut jäädä työntekijän tilanne käsittelemättä.



Henkilöstöjohtamisen painopisteistä tulevaisuudessa

Henkilöstöjohtamisen painopisteet

- **Kunnan taloudelliseen tilanteeseen** sisältyy yhä epävarmuuksia johtuen mm. TE-uudistuksen myötä kunnille tullee lisääntyneestä vastuusta työttömyysturvan rahoittamisessa sekä hallituksen valmisteleman kuntien peruspalvelujen valtionosuusjärjestelmäuudistuksen mahdollisista vaikutuksista kuntien tuloihin.
- Vuoden 2023 aikana kunnassa aloitettiin sopeuttamaan kunnan menorakennetta. **Toiminnallisten ja rakenteellisten uudistuksien** tekeminen on yhä ajankohtaista.
- **Talouden tasapainottamisen** jatkamiselle on yhä tarve **terveen ja kestävä kuntatalouden turvaamiseksi**. Kestävä ja terve kuntatalous on elinehto kaikelle kunnan toiminnalle ja palveluiden jatkuvuudelle.
- **Kunnan strategia ohjaa henkilöstörakenteen suunnittelua.**
 - **Talouden tasapainottaminen, osaamisen poistuminen** eläköitymisten ja muun luontaisen poistuman myötä sekä **muuttuvat toimintaympäristöt ja palvelujen tarpeet** edellyttävät **jatkuvaa kunnan organisaatio- ja tehtävärakenteiden ja henkilöstövoimavarojen tarkastelua**.
 - Talouden tasapainottamisen tarpeista huolimatta ja niiden rinnalla kunnan **henkilöstöorganisaation toimintakyvystä ja henkilöstöresurssien riittävydestä** on pidettävä huolta sekä **organisaatio- ja tehtävärakenteita** kehitettävä. **Lainsäädännön muutokset ja muuttuvat palvelutarpeet** huomioidaan suunnittelussa.
 - **Täyttölupamenettelyä** jatketaan ja tarkistetaan tarvittaessa edelleen. Täyttölupahakemuksissa edellytetään aiempaa vahvemmin **tehtävärakenteiden tarkastelua ja uudistamista** sekä **toiminnan vaikuttavuuden ja talousvaikutusten** kokonaisvaltaista käsittelyä. Vaihtoehtona omalle henkilöstöresursoinnille tarkastellaan myös ostopalvelujen käyttöä.

Henkilöstöjohtamisen painopisteet

- Henkilöstön **sairauspoissaolotilanteen seuranta** ja **esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamisen vahvistaminen** jatkuu edelleen.
 - Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy, sairauspoissaolojen pitkittymisen estäminen ja työhön paluun edistäminen edellyttävät esihenkilöiltä vahvaa työkykyjohtamisen osaamista ja aktiivisuutta työkykyä edistävien toimintamallien luomisessa eri toimialueilla ja yksilöllisissä työntekijäkohtaisissa ratkaisuisa sekä hyvää työterveysyhteistyötä työterveyshuollon toimijoiden kanssa.
- **Sisäinen työntekijäkokemus** on keskiössä ulkoisen työnantajakuvaan lisäksi. Esihenkilöiltä odotetaan osallistavaa ja valmentavaa toimintatyyliä johtamistyössä sekä henkilöstöä arvostavaa työtettä. **Esihenkilöitä tuetaan edelleen valmennuksen keinoin esihenkilö- ja johtamistyössä kehittämisessä.**
- Hyvällä johtamisella edistetään **työyhteisöjen toimivuutta ja työn merkityksen vahvistumista**. Toimivat työyhteisöt ovat turvallisia, hyvinvoivia ja tuottavia.

Henkilöstöjohtamisen painopisteet

- Toiminnan uudistumista ja työnantajan vetovoimaisuutta edistää oppimisen kulttuurin vaaliminen ja **jatkuvan oppimisen** mahdollistaminen. Oppimisen tulee olla myös ketterää ja henkilöstön helposti saavutettavissa esim. verkko-oppimisena ja webinaareina.
- Rekrytoinnissa onnistumista ja **työnantajahoukuttelevuutta** edistetään monipuolisella työnantajaviestinnällä, oppilaitosyhteistyöllä ja työnantajavetovoimaisuudesta huolehtimalla.
- Kontiolahden kunnan **pito- ja vetovoima työnantajana** sekä **toiminnan tavoitteiden saavuttaminen ja tuloksellinen toiminta** edellyttävät yhä työyhteisöjen ja yksilöiden jatkuvaa oppimista ja kykyä uudistaa toimintaansa, hyvinvoinnin edistämisen huomiointia sekä työnantajan panostusta esihenkilötyön ja johtamisen kehittämiseen.

Kontiolahti. Työtä loistavimmalla asenteella.



