



Henkilöstökertomus 2025

Päiv. 7.4.2026

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 31.12.2025: toimielimet ja kunta yhteensä

31.12.2025:

Toimialue_Nimi	Miesten lkm	Naisten lkm	Henkilömäärä	Ikä
⊕ Kasvatus- ja koulutuslautakunt	74	406	480	45,78
⊕ Kunnanhallitus	6	24	30	44,87
⊕ Tekninen lautakunta	42	68	110	48,36
Yhteensä	122	498	620	46,20

- Henkilöstön keski-ikä vuoden 2025 lopussa oli 46,20 vuotta.

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

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 31.12.2025: toimitielimet ja kunta yhteensä

- Kunnan henkilöstömäärä vuoden 2025 lopussa (31.12.) oli 620 työntekijää.
 - Kunnan henkilöstömäärä on laskenut (- 12) verrattuna edelliseen vuoteen (vuosi 2024: 632).
- Kunnanhallituksen alaisuudessa työskenteli vuoden lopussa 30 työntekijää, joka sisältää hallinnon henkilöstön lisäksi työllisyyspalvelujen ja vapaa-aikapalvelujen henkilöstön.
 - Hallinto-osaston henkilöstömäärä on laskenut (- 5) verrattuna edelliseen vuoteen (vuosi 2024: 35).
- Kasvatus- ja koulutuslautakunnan alaisuudessa työskenteli 480 työntekijää.
 - Kasvatus- ja koulutusosaston henkilöstömäärä on laskenut (- 4) verrattuna edelliseen vuoteen (vuosi 2024: 484).
- Teknisen lautakunnan alaisuudessa 110 työntekijää.
 - Teknisellä osaston henkilöstömäärä on laskenut (- 4) verrattuna edelliseen vuoteen (vuosi 2024: 114).

Henkilöstömäärä ja henkilöstörakenne 31.12.2025

31.12.2025:

Toimialue_Nimi	Miesten lkm	Naisten lkm	Henkilömäärä	Ikä
☒ Kasvatus- ja koulutuslautakunt	74	406	480	45,78
☑ Kasvatus- ja koulutuksen halli		8	8	52,25
☑ Lukiokoulutus	6	14	20	46,15
☑ Perusopetus	60	187	247	46,45
☑ Varhaiskasvatuspalvelut	10	203	213	44,66
☒ Kunnanhallitus	6	24	30	44,87
☑ Elinvoiman edistäminen		1	1	35,00
☑ Hyvinvoinnin/terveyden edist		1	1	37,00
☑ Keskushallinto	1	10	11	46,55
☑ Työllisyyspalvelut		3	3	49,67
☑ Vapaa-aikapalvelut	5	9	14	43,79
☒ Tekninen lautakunta	42	68	110	48,36
☑ Kuntatekniikka	18	3	21	50,43
☑ Maankäyttö ja valvonta	4	6	10	46,10
☑ Teknisen hallinto	1	1	2	43,50
☑ Tekniset palvelut	19	58	77	48,22
Yhteensä	122	498	620	46,20

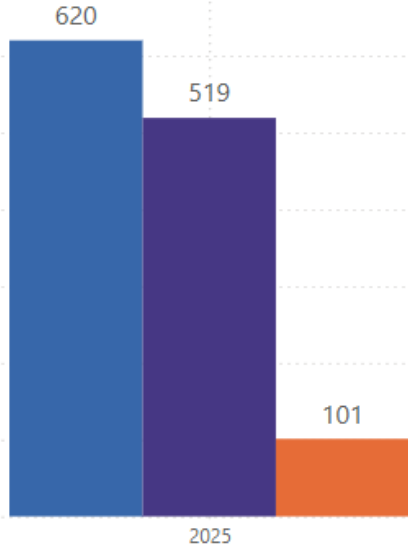
31.12.2024:

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

Vakituiset ja määräaikaiset koko kunta 2025 (31.12.)

31.12.2025:

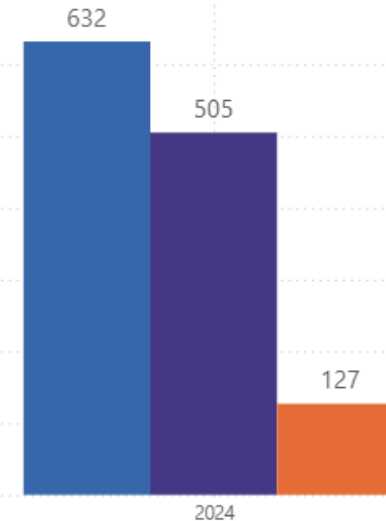
Koko kunta - - - - -



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

31.12.2024:

Koko kunta - - - - -

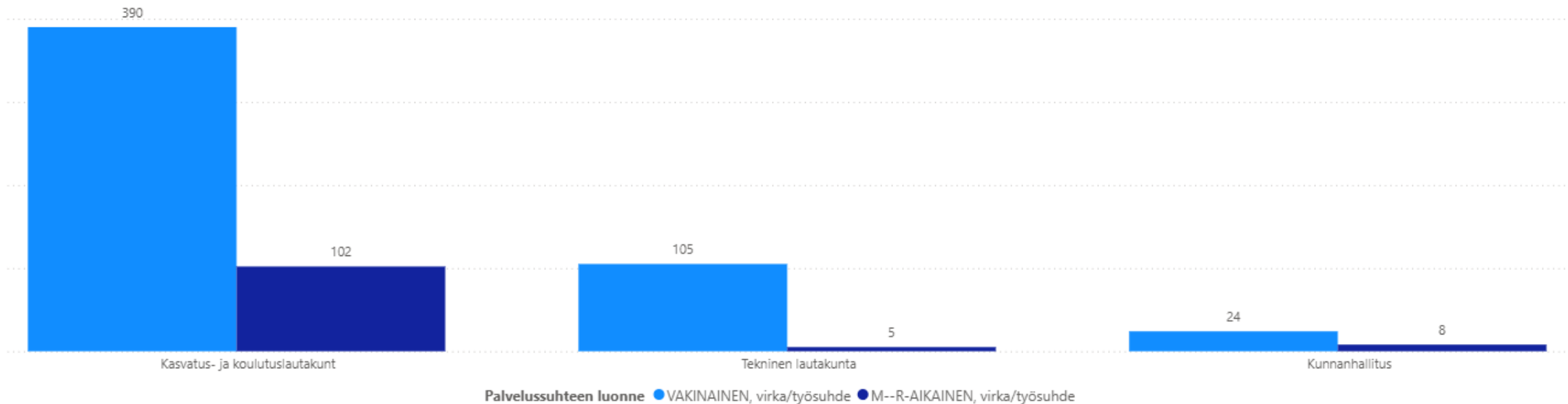


● Henkilöstö yhteensä ● Henkilömäärä vakituiset, viimeinen päivä ● Henkilömäärä määräaikaiset, viimeinen päivä

- Vakituisten henkilöstön määrä on noussut vuosien 2024 ja 2025 välillä: 505 → 519. Määräaikaisten määrä on laskenut: 127 → 101.
- Vakituisten osuus koko henkilöstöstä oli 83,7 % (vuonna 2024: 79,9 %).

Vakituiset ja määräaikaiset toimitelimitäin 2025 (31.12.)

Vakituiset ja määräaikaiset toimitelimitäin 31.12.2025



HUOM! Yhteensä 634 henkilöä. Tällä raportilla henkilö voi olla kaksi kertaa, jos hänellä on sekä vakituinen palvelussuhde (josta palkaton poissaolo) että määräaikainen palvelussuhde kunnassa muussa tehtävässä.

Henkilötyövuodet HTV 2 vuonna 2025

- HTV 2 vuonna 2025 oli 579,05.

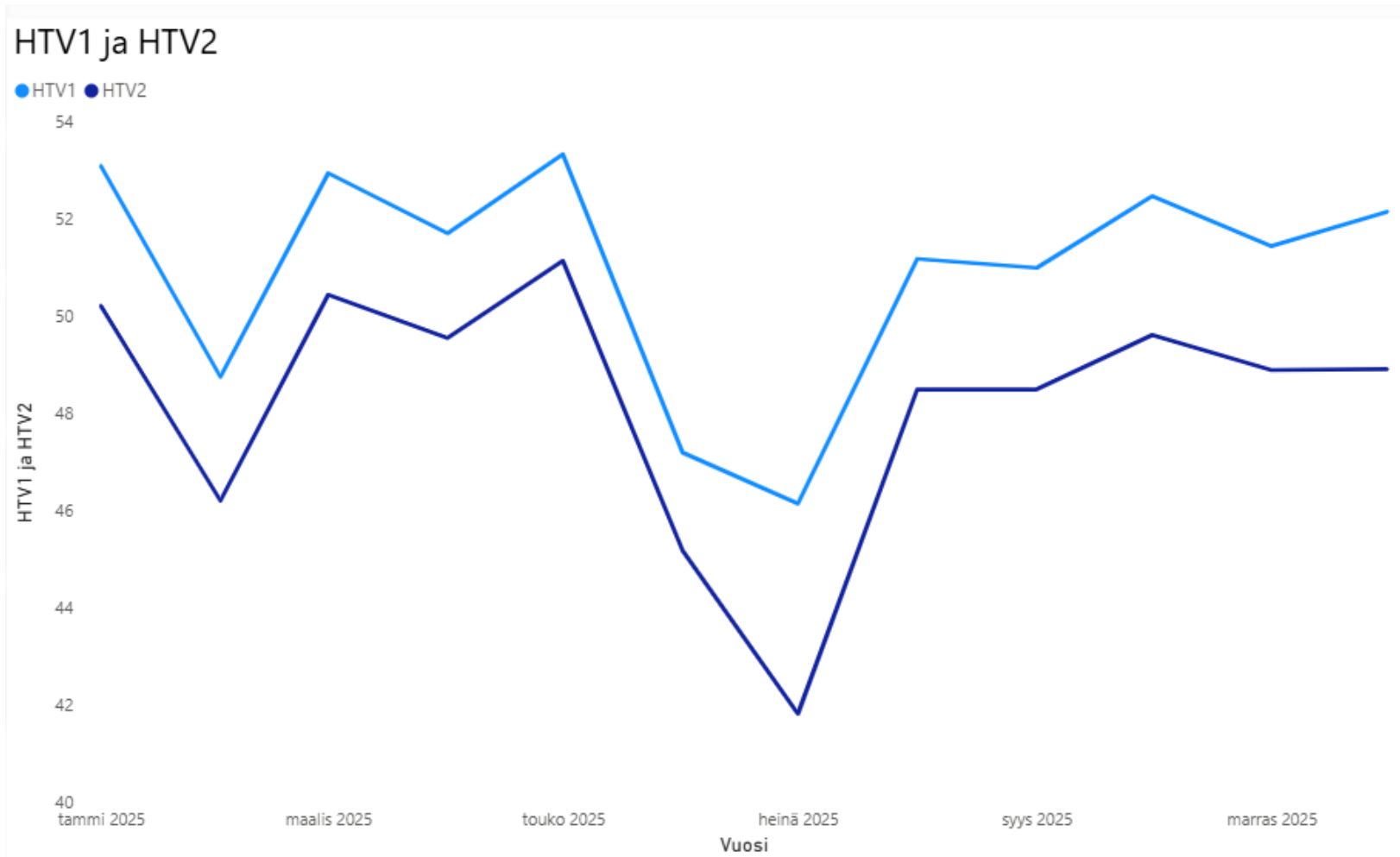
Toimielin	HTV1	HTV2
☐ Kasvatus- ja koulutuslautakunt	467,35	436,93
☐ Kasvatus- ja koulutuksen halli	8,82	8,13
☐ Lukiokoulutus	14,17	13,89
☐ Perusopetus	232,71	221,80
☐ Varhaiskasvatuspalvelut	211,65	193,11
☐ Kunnanhallitus	33,19	32,75
☐ Elinvoiman edistäminen	1,00	1,00
☐ Hyvinvoinnin/terveyden edist	0,90	0,90
☐ Keskushallinto	12,02	11,66
☐ Työllisyyspalvelut	5,68	5,63
☐ Vapaa-aikapalvelut	13,59	13,56
☐ Tekninen lautakunta	110,97	109,37
☐ Kuntatekniikka	22,53	22,47
☐ Maankäyttö ja valvonta	11,80	11,76
☐ Teknisen hallinto	2,00	1,97
☐ Tekniset palvelut	74,64	73,17
Yhteensä	611,51	579,05

- 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

Henkilötyövuodet HTV 2 vuonna 2025

- HTV 2 vaihtelu kuukausitasolla vuoden 2025 aikana



Henkilötyövuodet HTV 2 vuonna 2025



- Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaika 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 kesätyöntekijät.

HTV 2 kunnassa: muutos

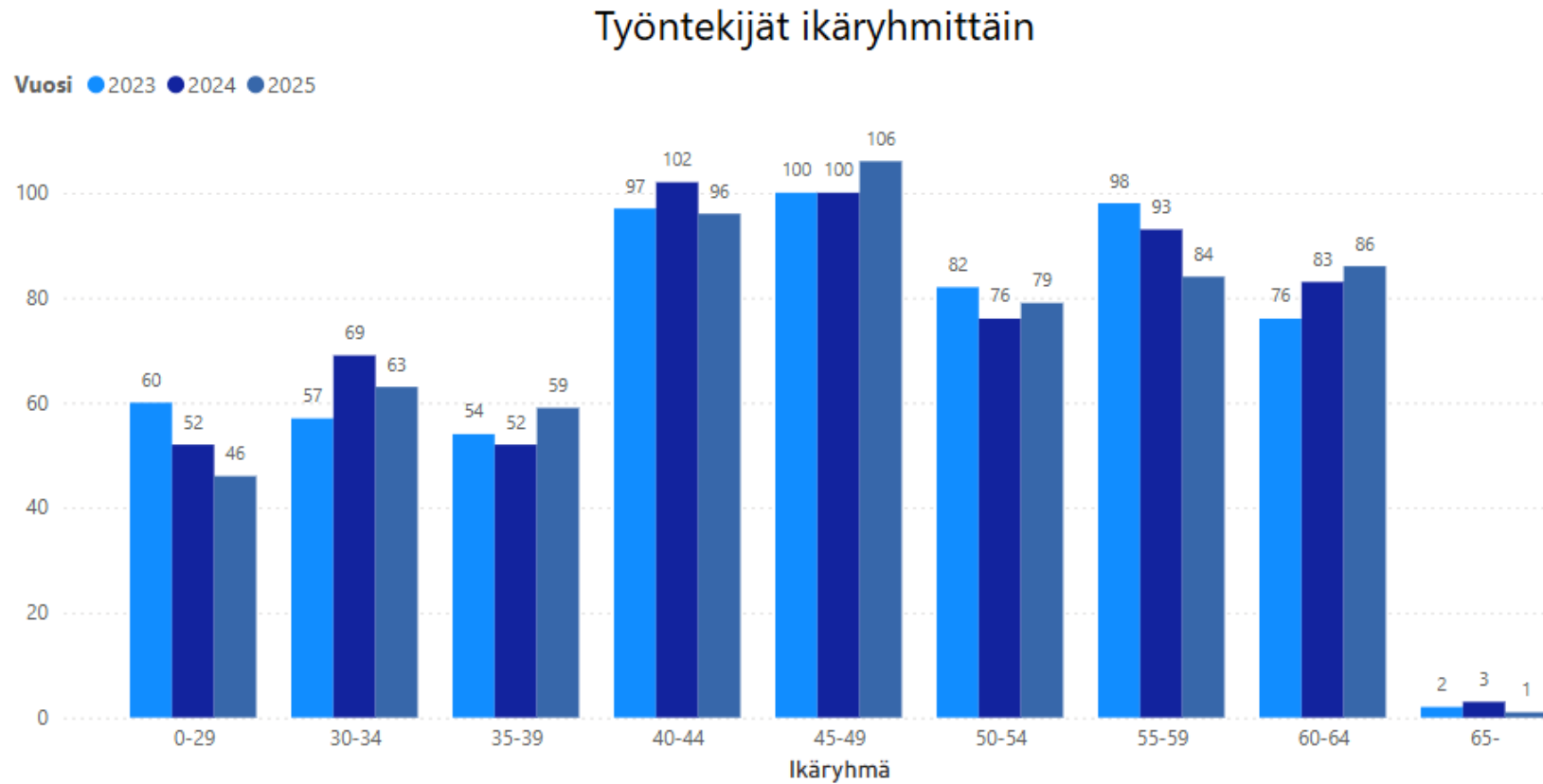
- Vuosi 2025: 579,05
- Vuosi 2024: 587,63
- Vuosi 2023: 587,19
- Vuosi 2022: 574,99
- Vuosi 2021: 562,4
- Vuosi 2020: 550

Työntekijät ikäryhmittäin vuonna 2025 (31.12.)



- Kunnassa on eniten henkilöstöä ikäryhmissä 40-44 vuotta ja 45-49 vuotta.
- Ikääntyvien lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden sekä elämän ruuhkavuosia (lapset, ikääntyvät vanhemmat) elävien työntekijöiden ikäjohtaminen ja työntekijöiden erilaisten elämäntilanteiden huomiointi korostuu. Tämä voi tarkoittaa esim. osa-aikatyön ja muiden työelämän joustojen mahdollistamista.

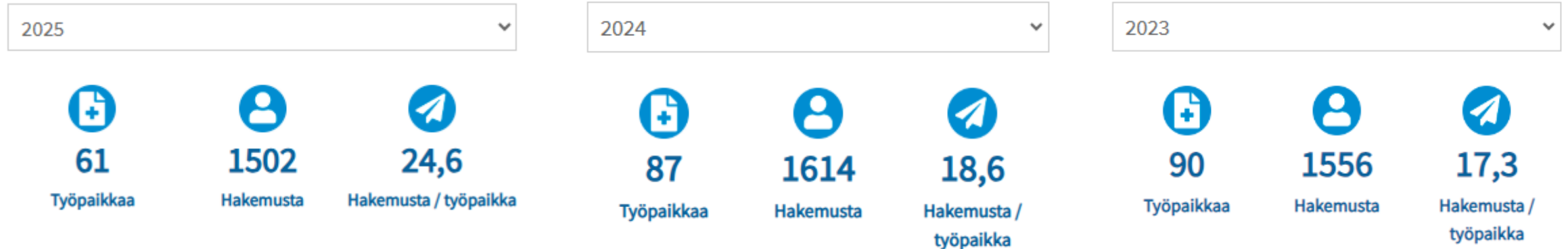
Työntekijät ikäryhmittäin vuonna 2023-2025 (31.12.)



- Vuosien 2023-2025 aikana työntekijöiden määrät erityisesti ikäryhmässä 60-64 vuotta on noussut. Työntekijöiden määrät ikäryhmissä 0-29 ja 55-59 on laskeneet.

Avoimet työpaikat

- Vuonna 2025 kunnassa oli 61 avointa työpaikkaa, joihin tuli 1502 hakemusta. Keskimäärin työpaikkaa kohti saapui 24,6 hakemusta.
- Kunnan avoimien työpaikkojen määrä laski verrattuna edelliseen vuoteen (87 vuonna 2024).
- Hakemusten määrä avoin työpaikkaa kohti on noussut verrattuna vuosiin 2023-2024.
- Lähde: Laura-rekrytointijärjestelmä



Palkkakustannukset

- Vuonna 2025 maksetut henkilöstökulut olivat 30 663 932,43 €, josta sivukuluja oli 5 851 768,73 €. Vuonna 2024 maksetut henkilöstökulut olivat 29,6 miljoonaa euroa, josta sivukulujen osuus oli 5,5 miljoonaa.
- Vuonna 2025 palkkakustannuksiin vaikutti valtakunnalliset kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimuskorotukset: 1.2.2025 voimaan tulleet kehittämisohjelmaerä ja 1.6.2025 paikalliset järjestelyerät sekä 1.10.2025 lukien voimaan tulleet yleiskorotukset.
- Korotukset kohdistuivat tehtäväkohtaisiin palkkoihin / tasopalkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin.
- Vuoden 2025 palkkakustannuksiin vaikutti myös tasopalkkajärjestelmien 1.10.2025 tapahtuneen käyttöönoton aiheuttama palkkojen yhteensovittamisen tarve. Tähän käytettiin osittain kehittämisohjelmaerää ja paikallisia järjestelyeriä ja osittain kunnan lisäerää.
- Henkilötyövuodet laskivat vuonna 2025 verrattuna vuoteen 2024.



Henkilöstön tila

Sairauspoissaolot: kalenteripäivät HTV 2:ta kohti

- **Sairauspoissaolojen määrä** oli vuonna 2025 keskimäärin **16,3** kalenteripäivää HTV 2:sta kohti.
 - Kesätyöntekijät sisältyvät lukuun.
- **Vertailutiedot:**
 - Vuoden 2024 henkilöstökertomuksessa raportoitiin **14,1** kalenteripäivää HTV 2:ta kohti kunnalla.
 - Kunta-alalla yleisesti vuonna 2024 sairauspoissaolojen keskiarvo oli **16,3** kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti
 - HUOM! Ilman sote-alan työntekijöitä
 - Lähde: Työterveyslaitos, Kunta10-tutkimus
- **Sairauspoissaolojen määrä on vuoden 2025 aikana noussut verrattuna edelliseen vuoteen.**

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
2025	16,3

Sairauspoissaolot toimielintasolla

Vuosi 2025:

Toimielin	Poissaolot	Poissaolot/htv2	Poissaolijoiden määrä	0 päivää sairastaneet
⊕ Kasvatus- ja koulutuslautakunt	7235	16,56	416	327
⊕ Tekninen lautakunta	1917	17,53	84	62
⊕ Kunnanhallitus	266	8,12	25	107
Yhteensä	9418	16,26	523	488

- **Sairauspoissaolot/HTV2 toimielimittäin:**

- Kasvatus- ja koulutuslautakunta: 16,56 (01-06/2024: 12,66 ja 07-12/2024: 15,31)
- Tekninen lautakunta: 17,53 (vuosi 2024: 14,75)
- Kunnanhallitus: 8,12 (vuosi 2024: 14,06)
- Lukuihin sisältyvät 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	2025
Varhaiskasvatus	22,4	17,9	18,7	21,9
Perusopetus 1-6 luokat	17,6			
Perusopetus 7-9 luokat	14,8	11,4	10,7	12,8
Puhtauspalvelut	24,6	23,2	33,6	24,9
Ruokapalvelut	29,0	51,7	11,2	22,8

Sairauspoissaolot henkilöstöryhmätasolla

- Kunta-alalle tyypillisesti poissaolojen määrä vaihtelee suuresti eri ammattiryhmissä.
- Tarkasteltaessa kunnan isoimpia henkilöstöryhmiä vuonna 2025 sairauspoissaolojen tunnusluku oli varhaiskasvatuksessa 21,9 kalenteripäivää.
 - Sairauspoissaolotilanne on hieman heikentynyt vuoden 2025 aikana varhaiskasvatuksessa verrattuna edelliseen vuoteen.
- Perusopetuksen 1-9 luokkien henkilöstöllä tunnusluku oli 12,8 kalenteripäivää.
 - Sairauspoissaolotilanne on hieman heikentynyt vuoden 2025 aikana perusopetuksessa verrattuna edelliseen vuoteen.
- Puhtauspalveluissa vuonna 2025 sairauspoissaolojen tunnusluku oli 24,9.
 - Sairauspoissaolotilanne merkittävästi parantui vuoden 2025 aikana verrattuna edelliseen vuoteen.
- Ruokapalveluissa vuonna 2025 sairauspoissaolojen tunnusluku oli 22,8.
 - Sairauspoissaolotilanne on merkittävästi heikentynyt verrattuna edelliseen vuoteen.
- Valtakunnallisesti kunta-alalla vuonna 2024 esim. varhaiskasvatuksen opettajilla oli keskimäärin sairauspoissaoloja 22,3 kalenteripäivää, lastenhoitajilla 26,8 kalenteripäivää, luokanopettajilla 12,3 kalenteripäivää ja lehtoreilla/tuntiopettajilla 9,3 kalenteripäivää. Keittiöesimiehillä/keittäjillä oli 18,5 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 2025 yhteensä 9 418 (vuonna 2024: 8 294).
- Suurin osa sairauspoissaolojen kestosta sijoittui 1-7 päivän välille.
- Esihenkilön oikeus myöntää sairauslomaa ilman terveydenhuollon ammattihenkilön todistusta on viiteen kalenteripäivään saakka.
- Kunnan sairauspoissaolotilannetta käsitellään erityisesti niiden esihenkilöiden kanssa, joiden henkilöstöllä on kohonneita sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolot jaksoittain kalenteripäivinä vuonna 2025



Vuosi 2025:

Toimielin	1-7 päivää	8-29 päivää	30-59 päivää	60-89 päivää	90-179 päivää	Yli 180 päivää	Yhteensä
⊕ Kasvatus- ja koulutuslautakunt	2699	1771	775	484	960	546	7235
⊕ Tekninen lautakunta	653	400	267	30	288	279	1917
⊕ Kunnanhallitus	144	122					266
Yhteensä	3496	2293	1042	514	1248	825	9418

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

Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella

5617

Sairausloma esihenkilön luvalla

2021

Sairausloma 2/3-osapalkalla

1249

Sairaus, palkaton

403

Työtapaturma, työmatkatapaturma, palkal

99

Esimiehen luvalla, palkaton tunteina

29

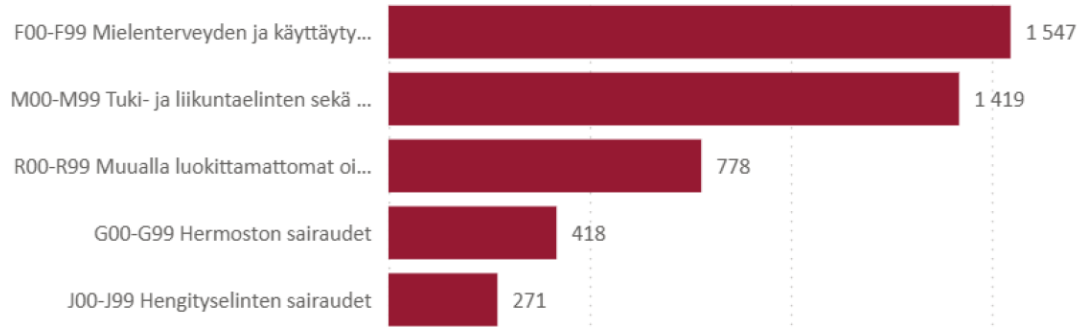
Työterveyshuollossa myönnettyjen sairauspäivien diagnoosipääluokat vuonna 2025

Poissaolodiagnoosijakauma (päiviä)

Suurimmat diagnoosipääryhmät

Sairauspoissaolot ICD10 luokitteluun yhdistettynä

Vuosi ● 2025



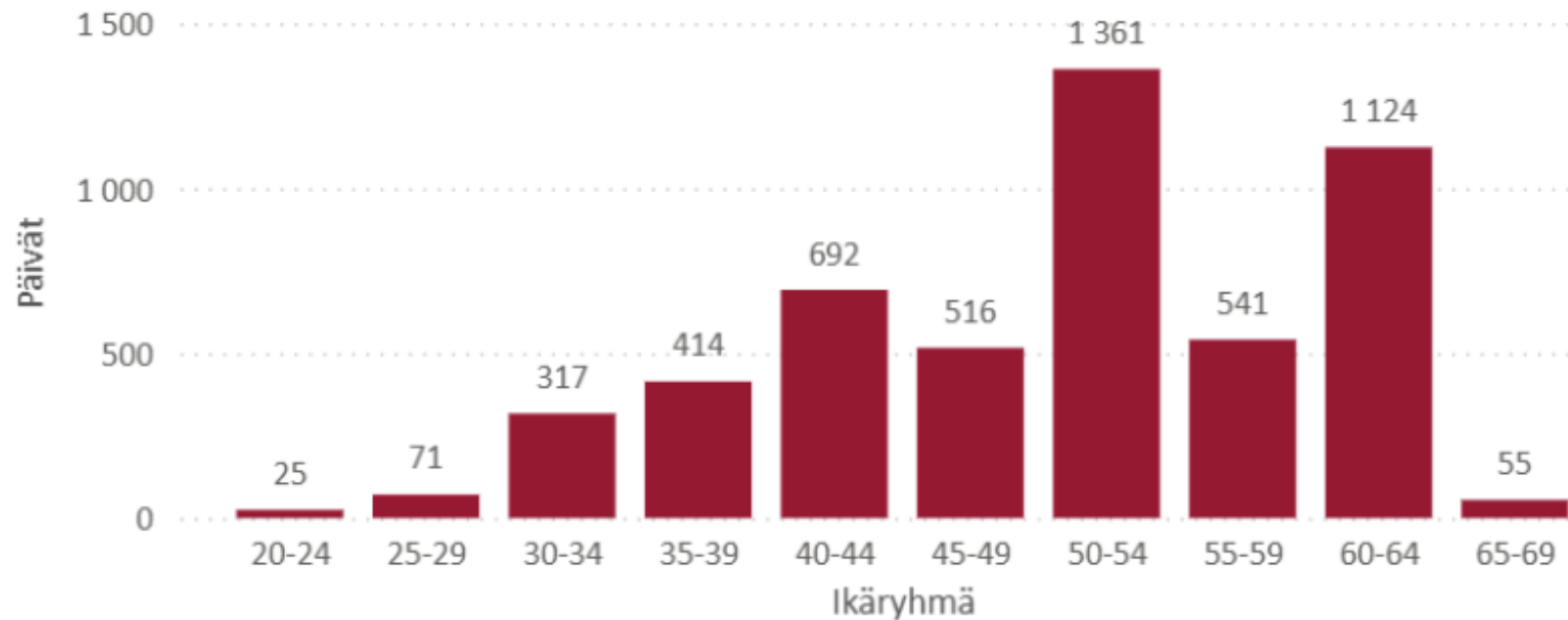
SIUN TYÖTERVEYS

- Työterveyshuollon myöntämistä sairauspäivistä merkittävimmän osan poissaoloista aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinvaivat ja mielenterveysperusteiset syyt.
 - Tilanne vastaa yleisimpiä perusteita sairauspoissaoloille yleisesti työelämässä.
- Määrien/osuuksien tulkinnassa on huomioitava:
 - Työterveyshuolto diagnosoi vain osan kaikista sairauspoissaoloista, eikä muualta myönnettyjen poissaolojen perusteista ole tilastotietoa saatavissa.
- Lähde: Työterveyshuollon vuosikatsaus 2025

Työterveyshuollossa myönnetyt sairauspäivät ikäryhmittäin vuonna 2025

Sairauspoissaolot ikäryhmittäin (tapahtumahetken iän mukaan)

Vuosi ● 2025



- Eniten työterveyshuollossa myönnettiin sairauspäiviä ikäryhmälle 50-54 -vuotiaat: 1 361 päivää vuonna 2025.
- Lähde: Työterveyshuollon vuosikatsaus 2025

Sairauspoissaolot: poissaolijoiden määrä ja 0 päivää sairastaneet vuonna 2024



Vuosi 2025:

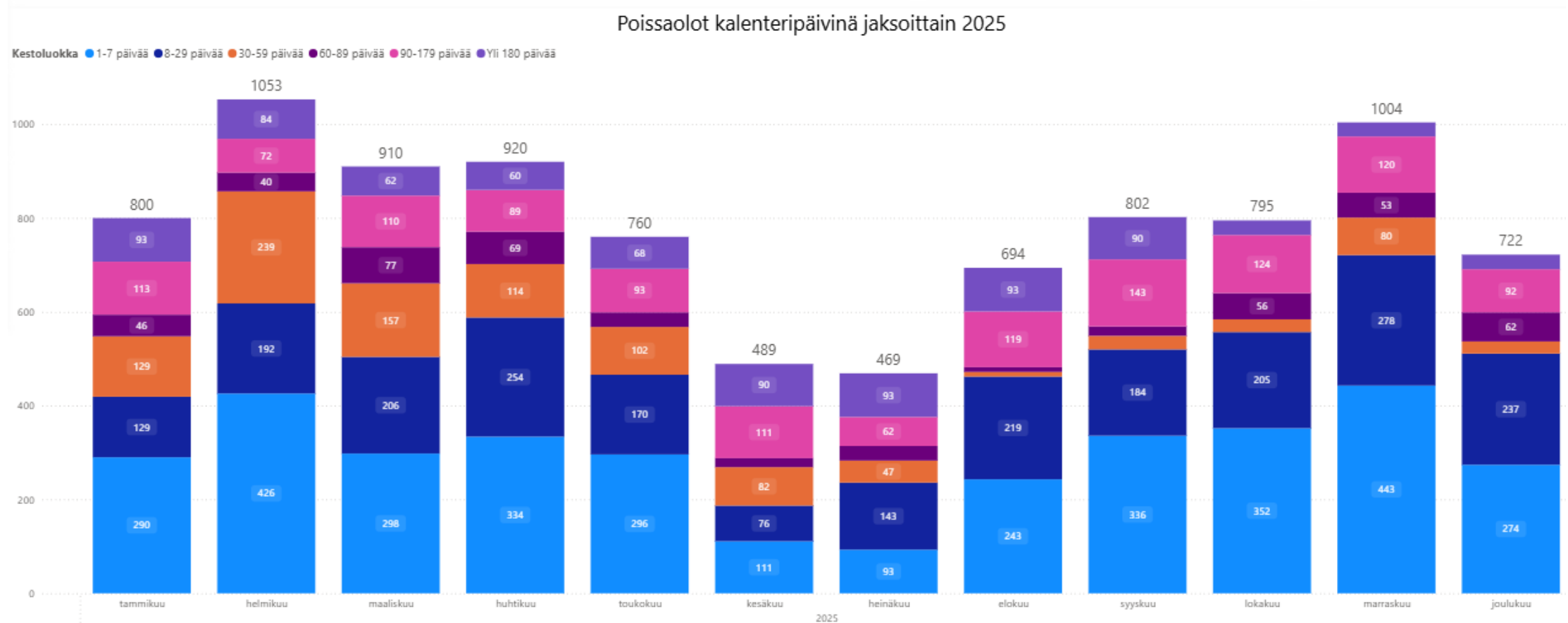


Vuosi 2024:



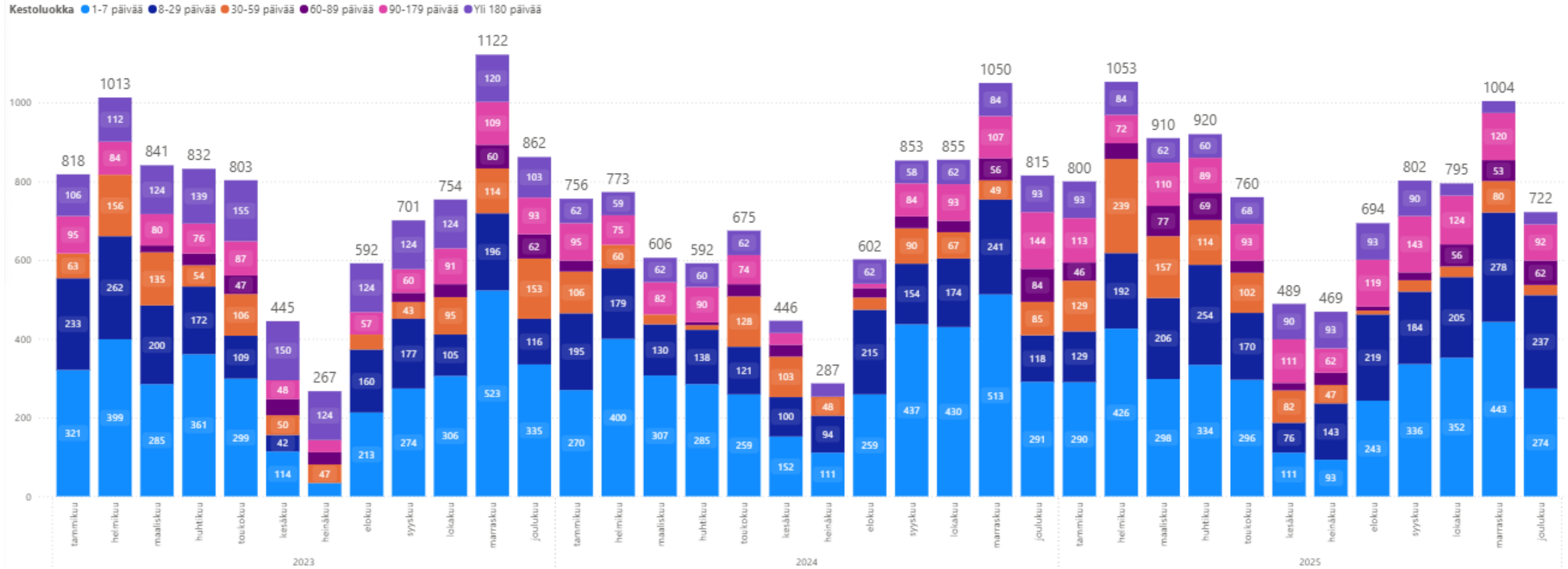
- 0 päivää sairastaneiden osuus on pysynyt samalla tasolla vuoden 2025 aikana verrattuna vuoteen 2024.
- Vuonna 2025 henkilöstöstä 48 %:lla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden aikana ($100/(523+488) \times$ ei-poissaolijoiden määrä 488)
 - Vuonna 2024 henkilöstöstä 49 %:lla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden aikana.
- Vuonna 2025 poissaolijoiden määrä oli 523.
 - 0 sairauspäivää oli 488:llä.
- Vuonna 2024 poissaolijoiden määrä oli 533.
 - 0 sairauspäivää oli 507:llä.

Sairauspoissaolot jaksoittain vuonna 2025



Sairauspoissaolot jaksoittain 2023-2025: kunta

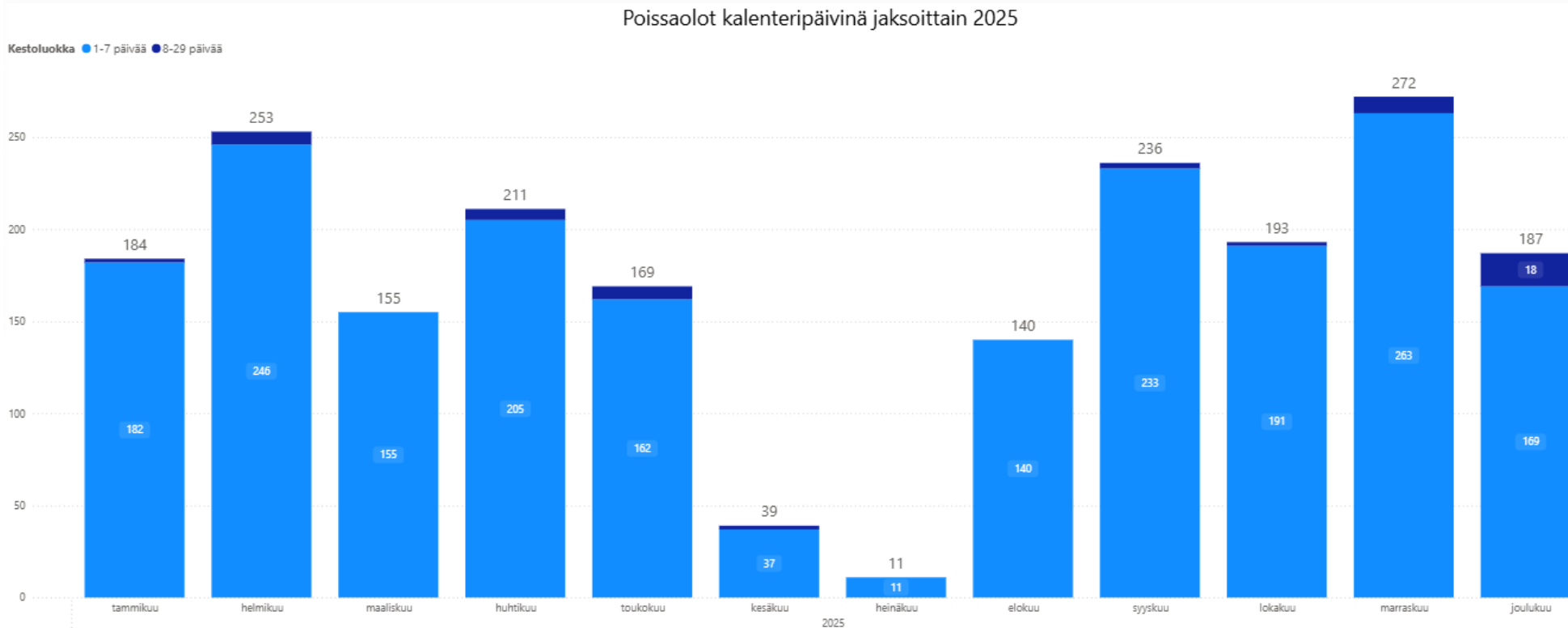
Poissaolot kalenteripäivinä jaksoittain



Sairauspoissaolot esihenkilön luvalla 2025

Sairausloma esihenkilön luvalla
2021

Esimiehen luvalla, palkaton tunteina
29



Yhteensä 2 050 kalenteripäivää esihenkilön luvalla sairauspoissaoloja (vuonna 2024 2 248) .

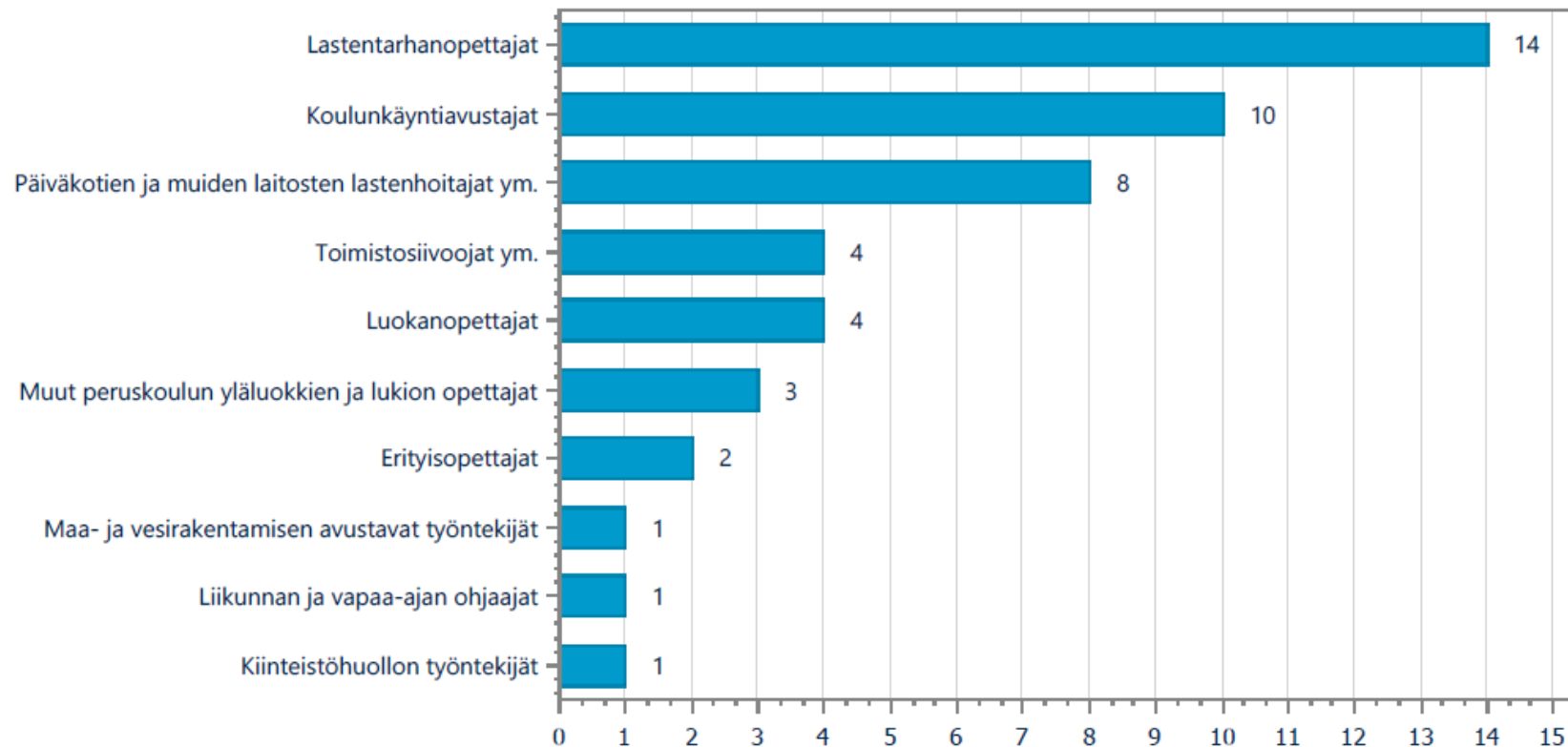
Yhteensä 9 418 sairauspoissaoloja kalenteripäivinä (vuonna 2024 8 294) .

Työtapaturmat

- Vakuutusyhtiölle ilmoitettuja ja korvattavuuden piirin kuuluvia työtapaturmia sattui vuonna 2025 yhteensä **55** kappaletta, joista **12** oli työmatkatapaturmia.
 - Vuonna 2024 työtapaturmia oli yhteensä 57 kappaletta, joista 11 oli työmatkatapaturmia.
- Vakuutusyhtiö maksoi 26 työtapaturman osalta korvauksia (mm. ansionmenetykset, hoitokustannukset ja muut kulut). Kaikista vakuutusyhtiölle ilmoitetuista tapaturmista ei aiheutunut ansionmenetyksiä tai hoitokustannuksia.
- Vuonna 2025 kolme yleisintä vahingoittuneiden ammattiluokkaa vakuutusyhtiön tilaston mukaan: lastentarhanopettajat, koulunkäyntiavustajat ja lastenhoitajat.
- Merkittävimmät korvattavat tapaturmat aiheutuivat liukastumisten, horjahtamisten ja kompastumisten seurauksena. Ammattitautiepäilyjä ei ollut vuoden 2025 aikana.
- Vuonna 2025 työtapaturmien aiheuttamia sairauspoissaoloja oli 99 kalenteripäivää.
 - Vuonna 2024 oli 262 kalenteripäivää ja vuonna 2023 oli 45 kalenteripäivää.

Työtaturmat: ammattiluokittain 2025

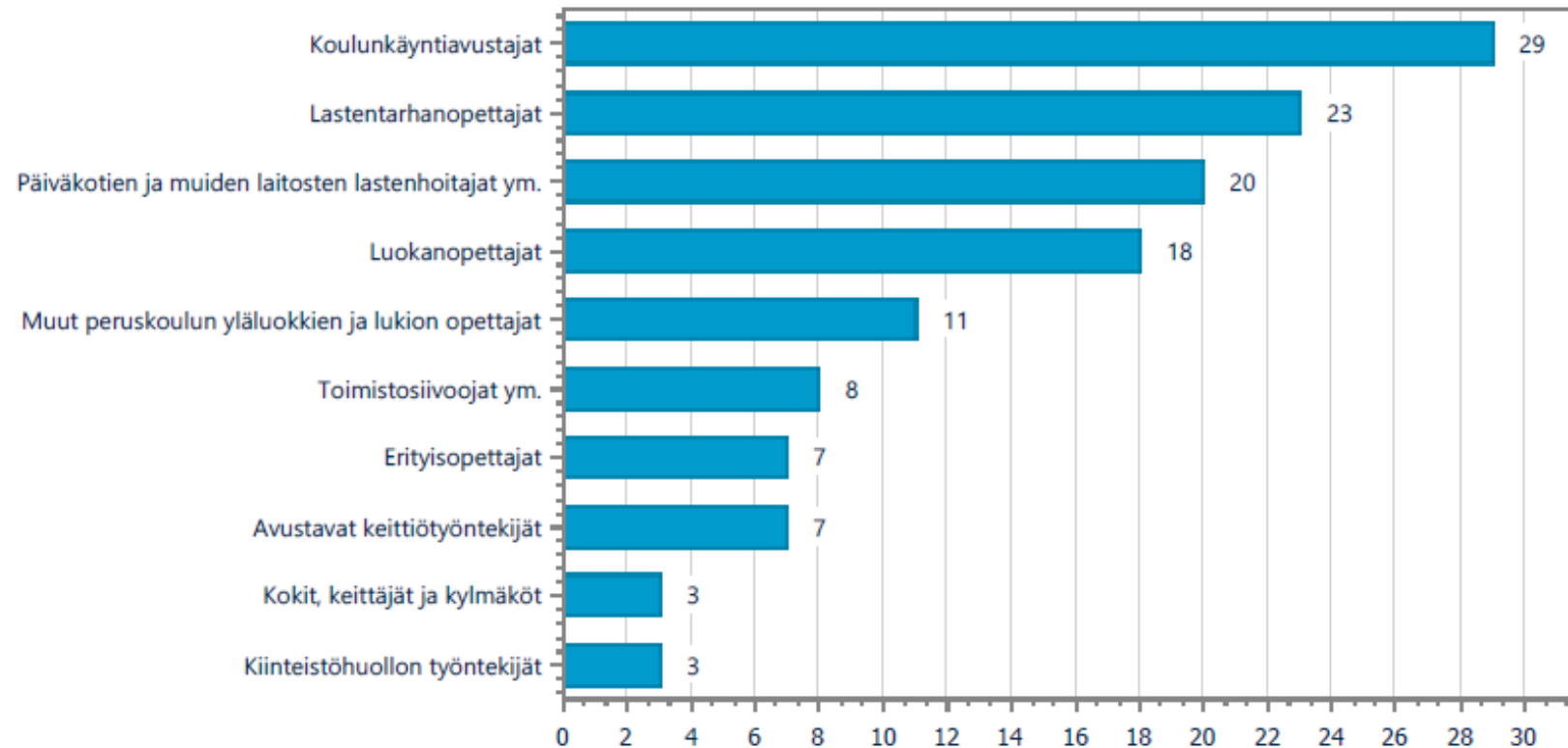
YLEISIMMÄT VAHINGOITTUNEIDEN AMMATTILUOKAT 2025 - 2025



- Lähde: LähiTapiola YritysPulssi –raportti 2025 (ajo 1.2.2026)

Työtaturmat: ammattiluokittain 2023-2025

YLEISIMMÄT VAHINGOITTUNEIDEN AMMATTILUOKAT 2023 - 2025

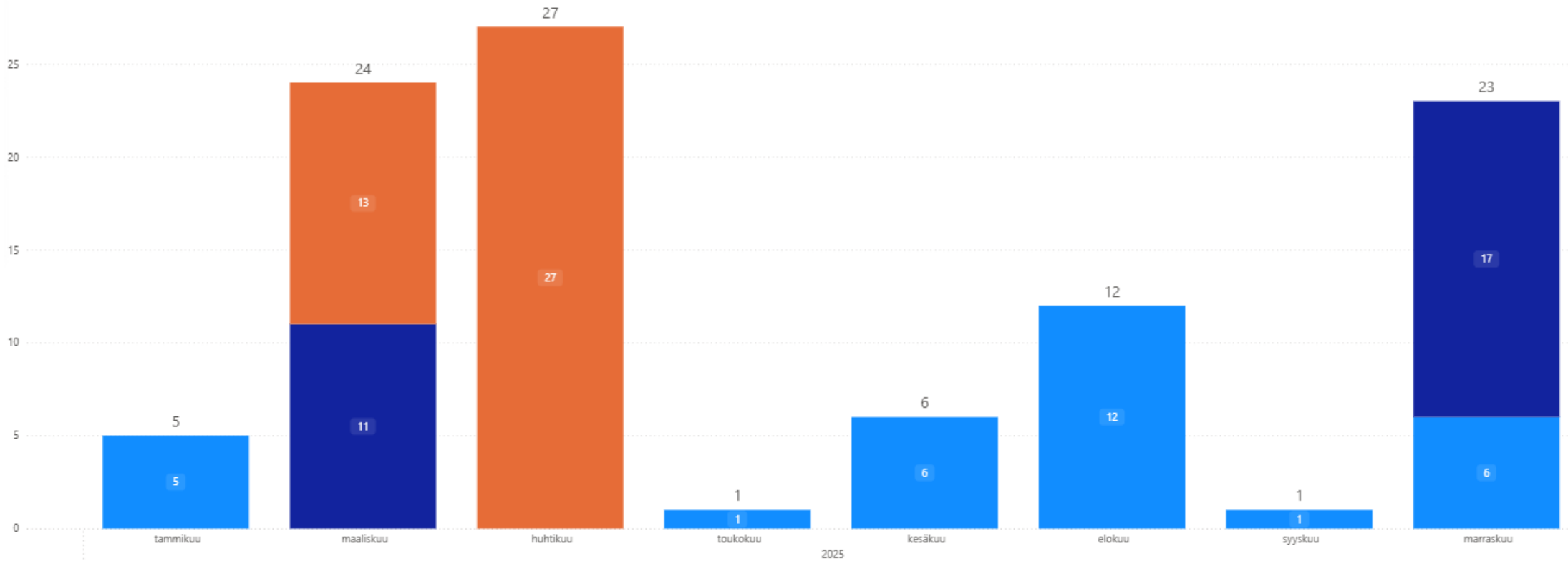


- Lähde: LähiTapiola YritysPulssi –raportti 2023 - 2025 (ajo 1.2.2026)

Sairauspoissaolot työtapaturmien/työmatkataturmien vuoksi jaksoittain 2025: kunta

Poissaolot kalenteripäivinä jaksoittain 2025

Kestoluokka ● 1-7 päivää ● 8-29 päivää ● 30-59 päivää



Sairauspoissaolot työtaturmien/työmatkataturmien vuoksi jaksoittain 2025

Vuosi 2025:

Toimielin	1-7 päivää	8-29 päivää	30-59 päivää	Yhteensä
Kasvatus- ja koulutuslautakunt	19	28		47
Perusopetus	11	28		39
Varhaiskasvatuspalvelut	7			7
Kasvatus- ja koulutuksen halli	1			1
Tekninen lautakunta	6		40	46
Tekniset palvelut			40	40
Kuntatekniikka	6			6
Kunnanhallitus	6			6
Työllisyyspalvelut	6			6
Yhteensä	31	28	40	99

Vuosi 2024:

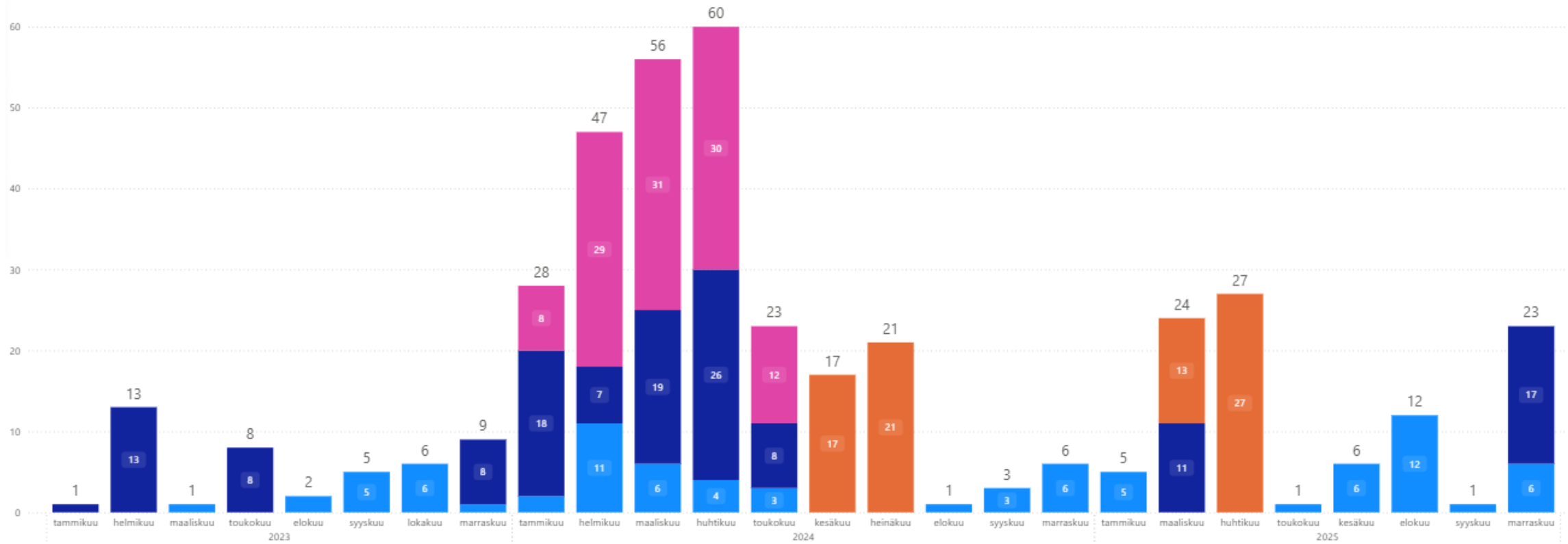
Toimielin	1-7 päivää	8-29 päivää	30-59 päivää	90-179 päivää	Yhteensä
Sivistyslautakunta	20	23		110	153
Varhaiskasvatuspalvelut				110	110
Perusopetus	20	23			43
Tekninen lautakunta	6	55	38		99
Tekniset palvelut	6	19	38		63
Kuntatekniikka		36			36
Kasvatus- ja koulutuslautakunt	10				10
Perusopetus	8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

- Yhteensä 99 kalenteripäivää sairauspoissaoloja työtaturmien/työmatkataturmien vuoksi (vuonna 2024 262).
- Vuonna 2025 työtaturmista/työmatkataturmista aiheutuvien sairauspoissaolojen määrä oli merkittävästi pienempi kuin vuonna 2024.

Sairauspoissaolot työtapaturmien/työmatkatapaturmien vuoksi jaksoittain 2023-2025

Poissaolot kalenteripäivinä jaksottain

Kestoluokka ● 1-7 päivää ● 8-29 päivää ● 30-59 päivää ● 90-179 päivää



Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

- Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuus vuonna 2025 oli **9,44 %**.
- Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2025 oli **6,74 %**.
 - Vakituisia palvelussuhteita päättyi 35 palvelussuhdetta, joista 17 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
2022	55	45	11,80 %	9,66 %
2023	53	27	11,00 %	5,60 %
2024	55	32	10,91 %	6,35 %
2025	49	35	9,44 %	6,74 %

- 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 2025

Toimielin	Alkaneet palvelussuhteet	Päätyneet palvelussuhteet
⊖ Kasvatus- ja koulutuslautakunt	35	24
⊕ Lukiokoulutus	2	2
⊕ Perusopetus	15	9
⊕ Varhaiskasvatuspalvelut	19	13
⊖ Kunnanhallitus	3	3
⊕ Keskushallinto	1	3
⊕ Työllisyyspalvelut	2	
⊖ Tekninen lautakunta	11	8
⊕ Kuntatekniikka	1	1
⊕ Maankäyttö ja valvonta	1	1
⊕ Tekniset palvelut	9	6
Yhteensä	49	35

- Eniten uusia vakituisia aloitti varhaiskasvatuspalveluissa ja perusopetuksessa sekä teknisissä palveluissa.
- Eniten päätyneitä vakituisia palvelussuhteita oli varhaiskasvatuspalveluissa ja perusopetuksessa sekä teknisissä palveluissa.

Vakituisen henkilöstön eläköityminen 2025

Toimielin	Alkaneet palvelussuhteet	Päätyneet palvelussuhteet
<input type="checkbox"/> Kasvatus- ja koulutuslautakunt		12
<input type="checkbox"/> Lukiokoulutus		1
<input type="checkbox"/> Perusopetus		5
<input type="checkbox"/> Varhaiskasvatuspalvelut		6
<input type="checkbox"/> Kunnanhallitus		1
<input type="checkbox"/> Keskushallinto		1
<input type="checkbox"/> Tekninen lautakunta		4
<input type="checkbox"/> Kuntatekniikka		1
<input type="checkbox"/> Maankäyttö ja valvonta		1
<input type="checkbox"/> Tekniset palvelut		2
Yhteensä		17

- Eläköitymisiä vuonna 2025 tapahtui eniten varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

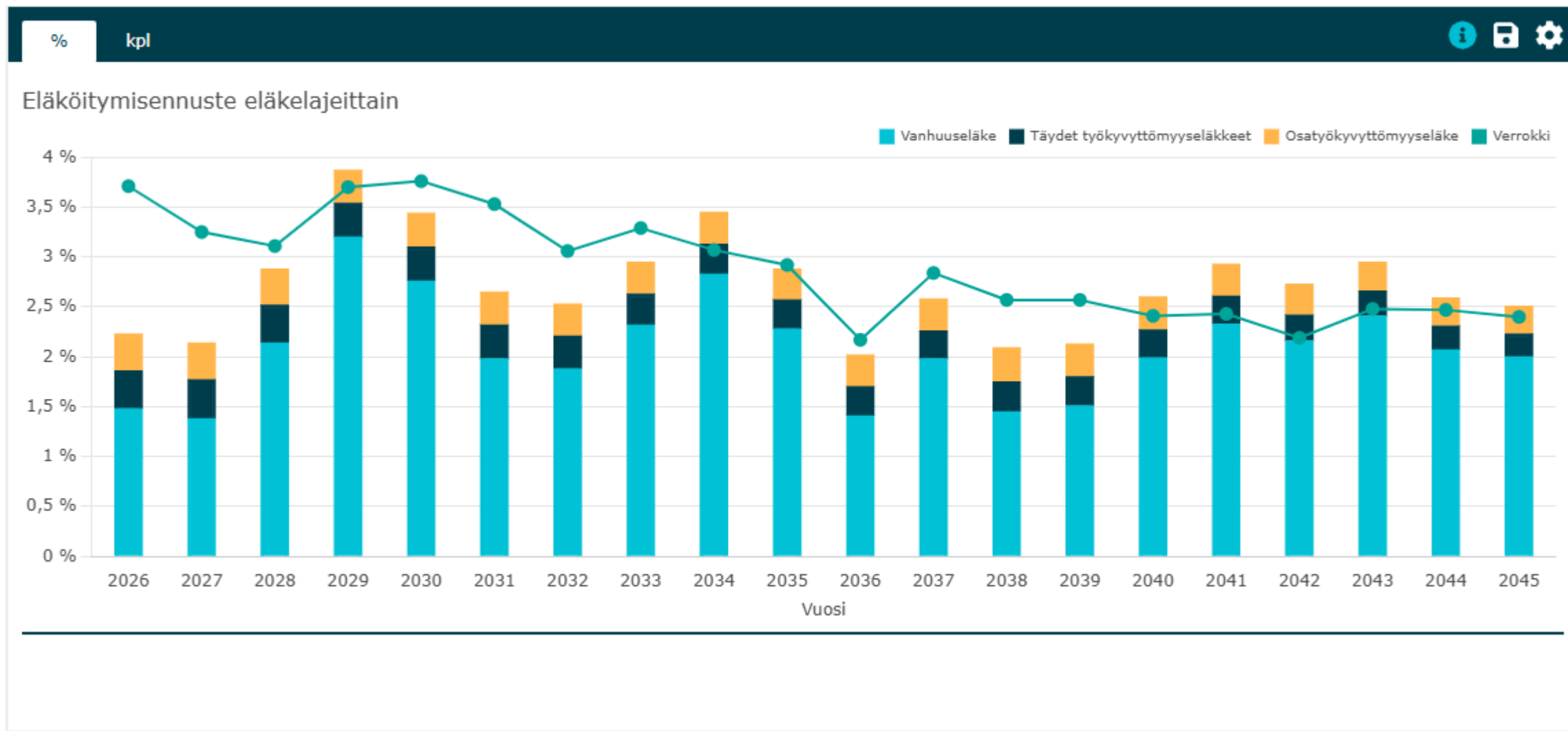
Eläköitymisennusteet

- Kevan avaintietojen mukaan tällä hetkellä Kontiolahden kunnasta eläköidytään suhteellisesti koko kunnan henkilöstömäärään nähden vähemmän kuin kunta-alalla yleisesti (ks. verrokki graafissa). Ennusteen mukaan myös tulevana vuosina eläköitymistä on keskimäärin vähemmän kuin kunta-alalla yleisesti lukuun ottamatta yksittäisiä vuosia.
- Ammateittain tarkasteltuna eläköitymisiä on Kontiolahden kunnassa suhteellisesti eniten perhepäivähoidossa, kiinteistönhoidossa, maa- ja vesirakentamisessa, taito- ja taideaineiden opettajissa, sihteerien tehtävissä sekä opetusalan johdossa.
 - Kevan eläköitymisennusteen mukaan näissä ammattiryhmissä eläköityy vähintään 20 % ammattiryhmän henkilöstöstä vuoteen 2030 mennessä.

Eläköitymisennuste prosentteina vuoteen 2045 saakka verrokkitiedon kanssa:

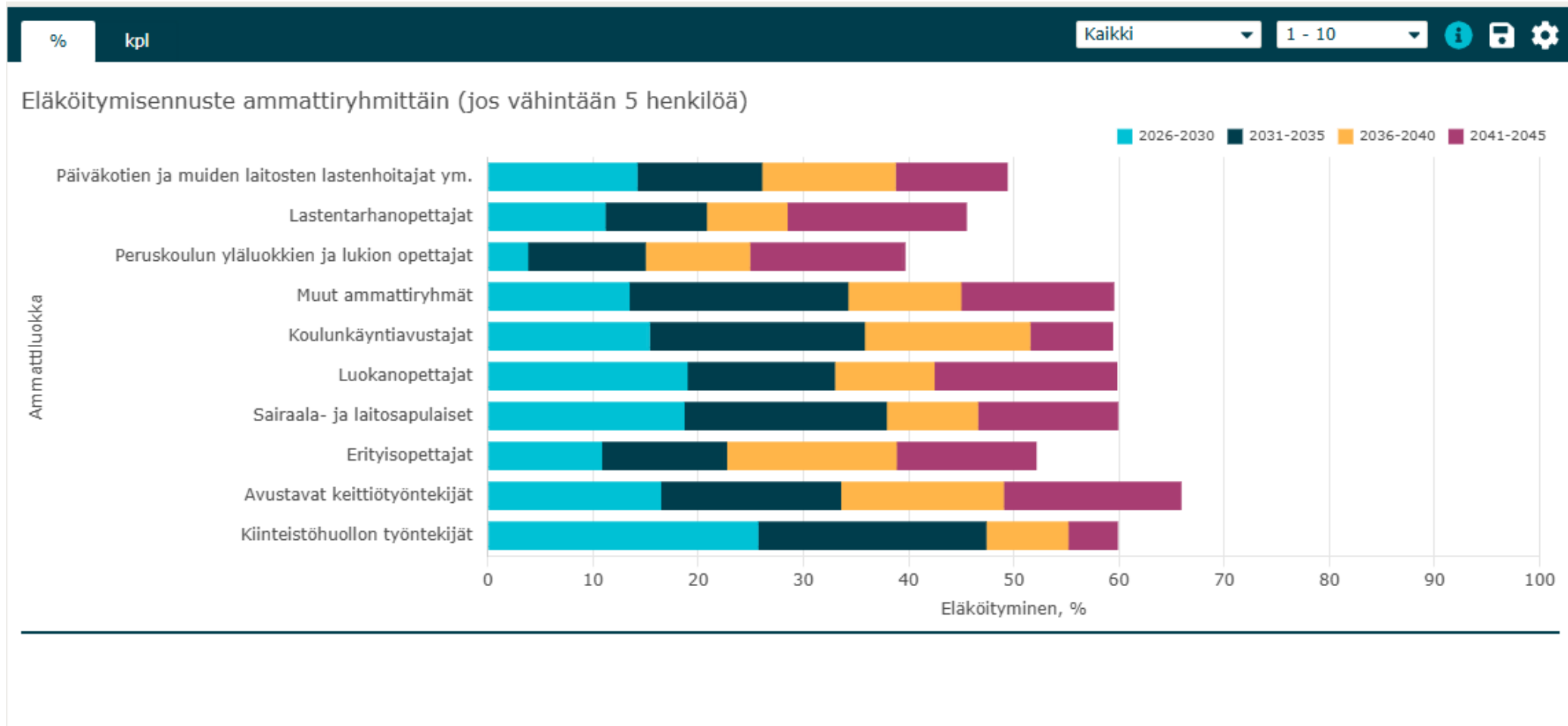
Kontiolahden kunta

Keva avaintiedot 12.2.2026



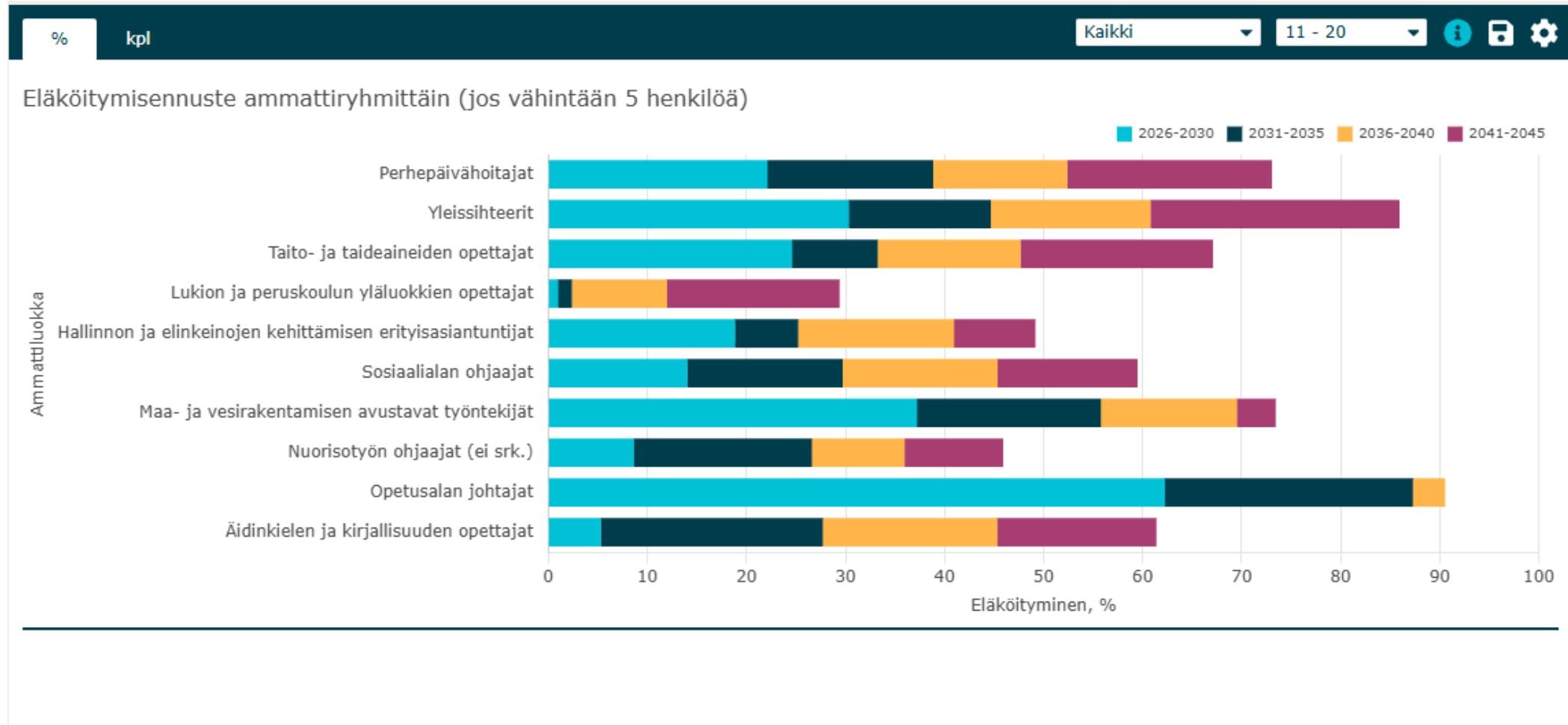
Eläköitymisennuste ammattiteittain prosentteina vuoteen 2045 saakka: Kontiolahtien kunta

Keva avaintiedot 12.2.2026



Eläköitymisennuste ammateittain prosentteina vuoteen 2045 saakka: Kontiolahten kunta

Keva avaintiedot 12.2.2026





Henkilöstövoimavarojen vahvistaminen

Yhteistoiminta, viestintä ja vuorovaikutus

- Työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaelin **yhteistyötoimikunta**, joka toimii myös kunnan **työsuojelutoimikuntana**.
- Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat pääluottamusedustajat ja työsuojeluvaltuutetut sekä kunnanjohtaja, talousjohtaja, kasvatus- ja koulutusjohtaja, tekninen johtaja, henkilöstöpäällikkö ja henkilöstöasiantuntija/henkilöstösuunnittelija (pöytäkirjanpitäjä).
- Yhteistyötoimikunta kokoontui viisi kertaa vuonna 2025.
 - Muun muuassa seuraavia aiheita käsiteltiin: yhteistoiminnan ja työsuojelun toteutumista, työterveyshuollon toimintaa, henkilöstökertomus 2024, henkilöstöohjeita, kunnan talouden toteumaa ja talousarvion valmistelua sekä HR-järjestelmän vaihtumista.

Henkilöstön osaaminen

- Henkilöstö kouluttautui vuonna 2025 yhteensä **1 260 päivänä** (vuonna 2024: 1 231).
- Kunnan käyttämään koulutusvalikoimaan kuuluu henkilöstön osaamisen vahvistamisen keinona myös lyhyitä muutaman tunnin webinaarikoulutuksia. Vuonna 2025 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 koulutuskorvaus vuodelta 2025 4 888,64 € (vuonna 2024: 4 323,52 €).

Koulutus 2025: yht. 1260

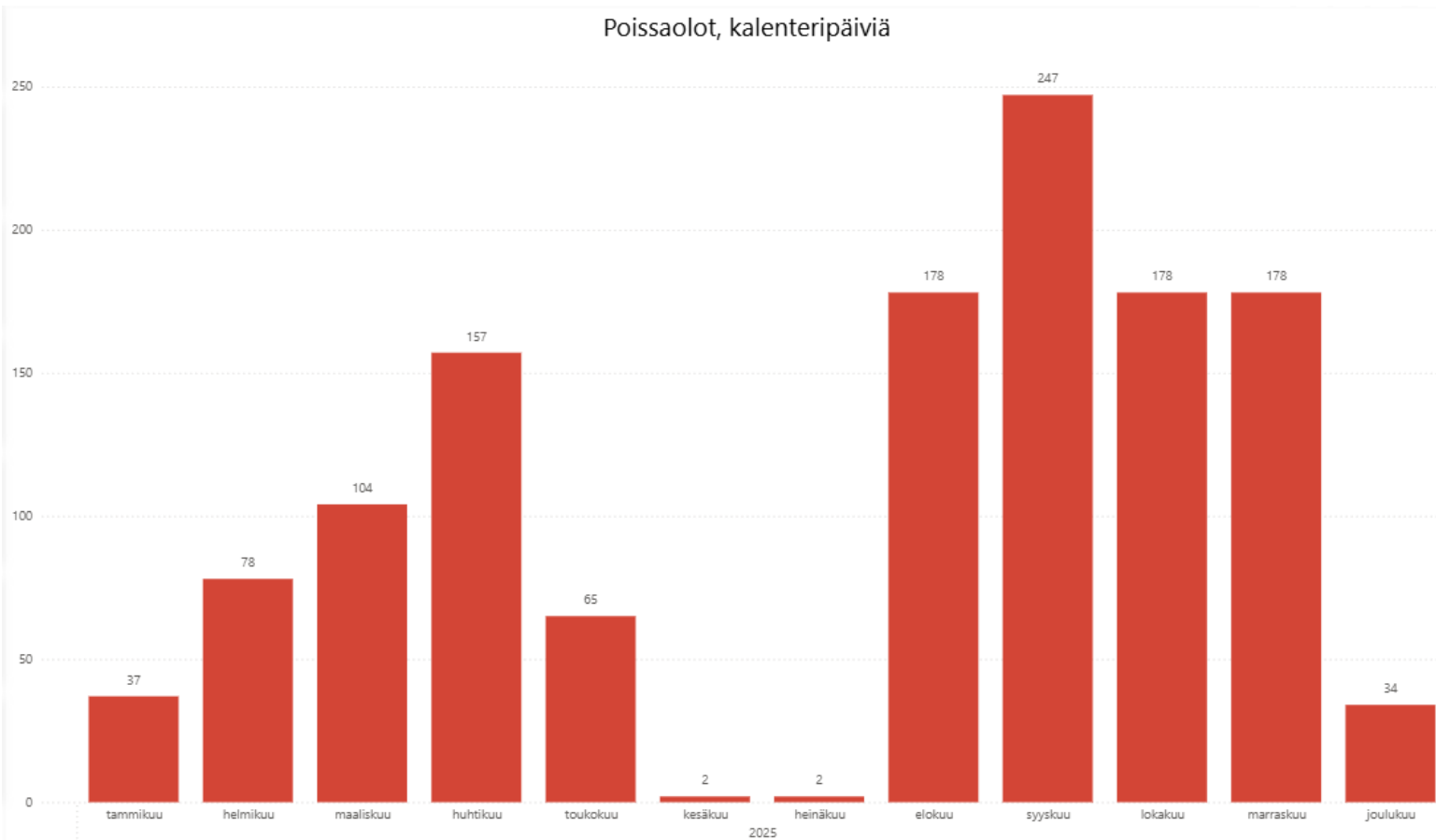
Toimielin

+	Kasvatus- ja koulutuslautakunt	1088
+	Kunnanhallitus	91
+	Tekninen lautakunta	81
	Yhteensä	1260

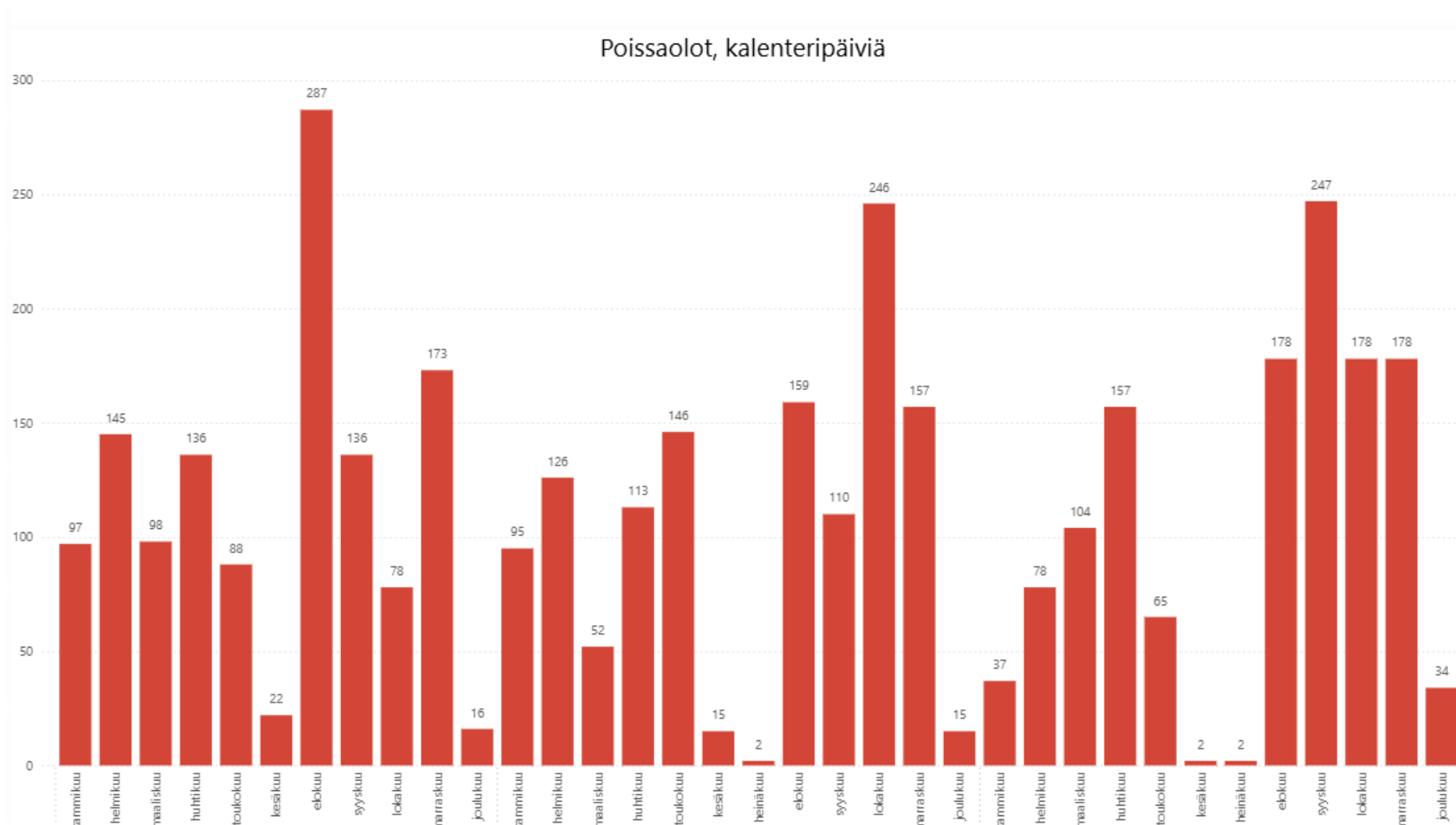
Poissaolot

Koulutus, palkallinen	403
Täydennyskoulutus, osap, ulkoinen	335
VESO- viikonloppu ja iltaisin	239
VESO-koulutus	205
Koulutus, ulkoinen tunteina	28
Luottamusmieskoulutus, palkallinen	23
Täydennyskoulutus, kokop, ulkoinen	9
Koulutus, palkaton	7
Täydennyskoulutus, osap, sisäinen	5
Työsuojelukoulutus, palkallinen	4
Koulutus, sisäinen tunteina	2

Poissaolot, kalenteripäiviä



Koulutus 2023-2025: yht. 3772



Koulutus, palkallinen

1378

VESO- viikonloppu ja iltaisin

776

VESO-koulutus

708

Täydennyskoulutus, osap, ulkoinen

507

Täydennyskoulutus, kokop, ulkoinen

94

Koulutus, palkaton

93

Täydennyskoulutus, osap, sisäinen

68

Luottamusmieskoulutus, palkallinen

67

Koulutus, ulkoinen tunteina

52

Työsuojelukoulutus, palkallinen

13

Koulutus, sisäinen tunteina

11

Täydennyskoulutus, kokop, sisäinen

5

Palkitseminen

Henkilöstöä palkittiin hyvistä teoista pikapalkkioilla sekä innostavin työntekijä -valinnoilla.



Johtamisen tuki

- Vuonna 2025 jatkettiin **säännöllisiä esihenkilöinfoja** esihenkilö- ja johtamistyön tueksi ja yhtenäisten käytäntöjen vahvistamiseksi.
 - Aiheina muun muuassa: henkilöstön tasapuolinen kohtelu, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, palkkaukseen liittyvät käytännöt, sairauspoissaolojen myöntäminen, tasopalkkajärjestelmä uudistus, HR-järjestelmä uudistus, Eduhouse oppimisympäristö, uuden sopimuskauden keskeiset muutokset ja sopimuskorotukset palkkoihin, palkka-avoimuusdirektiivi ja työhyvinvointikysely
 - Vuonna 2025 jatkettiin yhteistyötä Kevan asiantuntijan kanssa esihenkilöiden **työkykyjohtamisen osaamisen** vahvistamisessa.
 - Keväällä 2025 järjestettiin työpajatyypinen koulutustilaisuus työkykyjohtamisesta: motivaation johtaminen ja työn merkityksellisyys.
- Vuonna 2025 jatkettiin **johtoryhmän valmennusta**: tavoitteena on johtoryhmän toiminnan kehittäminen strategisen johtamisen näkökulmasta.

Henkilöstöedut työhyvinvoinnin tukena

- Työhyvinvointia tuettiin tarjoamalla henkilöstölle muun muuassa liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelujen käyttöetu, jäädytetyn ladun ja kunnan kuntosalien ilmaista käyttöä ja tukea työpaikkaruokailuun sekä työyhteisöjen Tyhy-toiminnalla.
- Vuonna 2025 henkilöstöetu Epassi-saldon arvo oli enimmillään 100 € kalenterivuoden aikana: Henkilöstön liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu Epassin kustannukset vuonna 2025 olivat 62 806,91 €.

Työterveyshuolto työkyvyn tukena

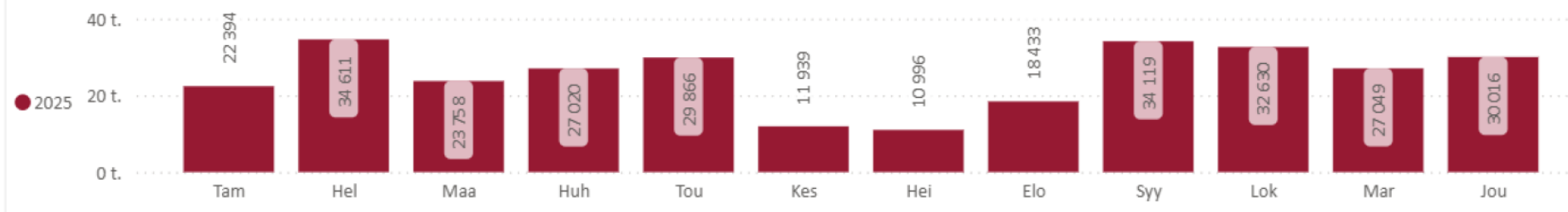
- Henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä tuetaan lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyspainotteisella sairaanhoidolla.
- Henkilöstölle tarjottujen työterveyspalvelujen kustannukset olivat 302 832 e (vuonna 2024: 263 883 e, vuonna 2023: 279 310 e):
 - Korvausluokka Kela 1:n kustannukset (eli ennaltaehkäisevä toiminta) olivat 199 599 e (vuonna 2024: 128 150 e, vuonna 2023: 147 971 e)
 - Korvausluokka Kela 2:n kustannukset (työterveyspainotteinen sairaanhoito) olivat 103 109 e (vuonna 2024: 101 100, vuonna 2023: 96 049 e).
 - Perusmaksut olivat 32 013 e (vuonna 2024: 32 794 e, vuonna 2023: 25 849 e).
- Työterveyshuollon kokonaiskustannukset nousivat vuoden 2025 aikana verrattuna vuoteen 2024.
 - Muutos johtuu ennaltaehkäisevän toiminnan kasvusta. On tehty aktiivista ennaltaehkäisyä, jonka tavoitteena on työkyvyn säilyttäminen ja sairauspoissaolojen vähentyminen.
 - Varhaisen tuen ja seurannan vahvistuminen
 - TANO-käyntien kasvu (tiedonanto, neuvonta ja ohjaus)
 - Työkykyarvioiden kasvu, aktiivisempi työkyvyn seuranta
 - Lisääntynyt moniammatillinen yhteistyö
 - Työterveyspainotteisen sairaanhoidon volyyymi on pysynyt ennallaan.
- Kela 1 -korvattavien palvelujen suhteellinen osuus oli **66 %** kaikista Kela-korvattavista kustannuksista. Vuoden 2025 aikana ennaltaehkäisevän toiminnan suhteellinen osuus Kela-korvattavista kustannuksista on selkeästi noussut verrattuna vuoteen 2024.

Työterveyshuolto työkyvyn tukena

Kustannukset 1.1-31.12.2025 yht. 302 832 €

(v.2024 yht. 263 883 €, v. 2023 yht. 279 310 €)

Yhteensä € kuukausittain



KL 1 yht. 199 599 € v.2024 yht. 128 150 € v.2023 147 971 €

KL 2 yht. 103 109 € v.2024 yht. 101 100€ v.2023 96 049 €

KLO = 123 €

Perusmaksut 32 013 € v.2024 yht. 32 794€ v.2023 25 849 €

SIUN TYÖTERVEYS

Työkykyjohtamisen toimintamalli

- **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 esihenkilö-työntekijä tai esihenkilö-työyhteisö -keskusteluita että yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.



Henkilöstöjohtamisen painopisteistä tulevaisuudessa

Henkilöstöjohtamisen painopisteet

- **Kunnan taloudelliseen tilanteeseen** sisältyy yhä epävarmuuksia: mm. TE-uudistuksen myötä kunnille tullut lisääntynyt vastuu työttömyysturvan ja helmikuusta 2026 lukien myös perustoimeentulon rahoittamisessa sekä siirtyneen kuntien peruspalvelujen valtionosuusjärjestelmä uudistuksen mahdolliset vaikutukset kuntien tuloihin.
- Epävarmuutta aiheuttaa myös **hankintalainsäädännön mahdolliset vaikutukset** sekä kunnan talouden että toimintojen järjestämisen näkökulmasta. Toimivat ja kustannustehokkaat ICT- ja palkkahallintopalvelut sekä ohjelmistot turvaavat osaltaan kunnan toimintaa.
- **Talouden tasapainottamisen** jatkamiselle on yhä tarve **terveen ja kestäväen 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 tehtävä rakenteiden ja henkilöstövoimavarojen tarkastelua**.
 - Talouden tasapainottamisen tarpeista huolimatta ja niiden rinnalla kunnan **henkilöstöorganisaation toimintakyvystä ja henkilöstöressurssien riittävydestä** on pidettävä huolta sekä **organisaatio- ja tehtävä rakenteita** kehitettävä. **Lainsäädännön muutokset ja muuttuvat palvelutarpeet** huomioidaan suunnittelussa.
 - **Täyttölupamenettelyä** jatketaan ja tarkistetaan tarvittaessa edelleen. Täyttölupahakemuksissa edellytetään **tehtävä rakenteiden tarkastelua ja uudistamista** sekä **toiminnan vaikuttavuuden ja talousvaikutusten kokonaisvaltaista käsittelyä**. Vaihtoehtona omalle henkilöstöressursoinnille 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 ratkaisuissa sekä hyvää työterveysyhteistyötä työterveyshuollon toimijoiden kanssa.
- **Sisäinen työntekijäkokemus** on keskiössä ulkoisen työnantajakuvan 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.
- Hyödynnetään **työhyvinvointikyselyn** tuloksia. Esihenkilöiden rooli on keskeinen, kun työstetään konkreettisia toimintasuunnitelmia yhdessä henkilöstön kanssa.

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.
- **Tekoälyn** käyttöönotto työelämässä tarkoittaa myös kuntaorganisaatioille laajaa muutosta, joka vaikuttaa töiden sisältöihin, henkilöstön osaamisvaatimukseen ja organisaatioiden toimintatapoihin.
- 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.

KONTIOLAHTI



