



Siikalatvan kunnan henkilöstökertomus 2025

Yhteistyötoimikunta 23.03.2026 § 8

Kunnanhallitus 28.04.2026 § 142

Sisältö

1.	Johdanto.....	1
2.	Henkilöstöraportti	1
3.	Henkilöstön tunnuslukuja vuonna 2025	2
4.	Henkilöstökyselyt	4
5.	Henkilöstö	7
5.1	Henkilöstön määrä ja rakenne	7
5.2	Palvelusuhteen luonne	8
5.3	Rekrytointi	9
5.4	Kehityskeskustelut	9
6.	Henkilöstön toimintakyky ja hyvinvointi	10
6.1	Sairaus- ja tapaturmapoissaolot	10
6.2	Kuntoutus.....	12
6.3	Työsuojelu.....	12
7.	Panostukset henkilöstöön	13
7.1	Palkka- ja henkilöstökustannukset.....	13
7.2	Työterveyshuolto	14
7.3	Virkistystoiminta ja liikuntaan liittyvät henkilöstöedut	15
7.4	Koulutus ja kehittäminen	15
7.5	Henkilöstön muistaminen.....	16
8.	Yhteistyötoiminta	17
9.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	18

1. Johdanto

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kunnan strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja palvelutarpeiden muuttuessa. Henkilöstökertomus tukee tiedolla johtamista.

Tiedolla johtamista voidaan pitää toimintamallina, jossa laadukasta ja analysoitua tietoa tuodaan osaksi toimintaa koskevaa päätöksentekoprosessia. Johtamisen ja päätöksenteon tueksi kootaan tilannetta kuvaavat faktat. Näiden tietojen perusteella voidaan ennakoida eri toimenpiteiden ja tapahtumien vaikutusta tulevaisuuteen sekä kehittää toimintaa. Suurin hyöty syntyy silloin, kun henkilöstötietoa yhdistetään talouden ja toiminnan suunnitteluun ja hyödyntämiseen.

Siikalatvan kunnan strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamista ja uudistumista. Henkilöstökertomuksessa osaamista ja uudistumista kuvataan henkilöstökyselyn tuloksilla ja omaehtoisen osaamisen kehittämällä, kouluttautumisella. Henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on yhteys kuntalaisten asiakaskokemukseen, sillä ihmisen rooli palveluntarjoajana on keskeinen. Toimintatapojen ja henkilöstön hyvinvoinnin johtamisella voidaan vaikuttaa asiakaskokemukseen ja työn tuottavuuteen. Osana hyvinvointijohtamisen onnistumista on tärkeää arvioida myös panostuksia henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, työkyvyttömyyskustannusten kehityksen rinnalla.

2. Henkilöstöraportti

Kuntastrategiaan 2022 - 2025 mukaisesti kunnassa mahdollistetaan henkilöstön osaamisen kehittäminen ja yhteisöllisyyden parantaminen. Strategian mukaan "henkilöstö on kuntaorganisaation arvokkain voimavara, näin ollen työntekijöiden hyvinvoinnista ja yhteenkuuluvuudesta tulee huolehtia. Kunta toimii hyvänä työnantajana, jossa esimiehillä on valmiudet tukea henkilöstöä." Strategian mukaisesti "mahdollistetaan henkilöstön osaamisen kehittäminen ja yhteisöllisyyden parantaminen työyhteisössä. Koulutetaan esimiehet johtamaan työhyvinvointia edistäen."

Hyvinvointiin panostaminen on strateginen päätös. Se kertoo organisaation sitoutumisesta hyvinvoinnin edistämiseen. Hyvinvointiin liittyvät tavoitteet kytkeytyvät henkilöstön aikaansaannoskykyyn suhteessa palvelun ja talouden tavoitteisiin. Henkilöstön ja työyhteisöjen aikaansaannoskyky muodostuu muun muassa henkilöstön hyvinvoinnista, luottamushenkilöiden ja henkilöstön vuorovaikutuksen laadusta, osaamisesta, uudistumiskyvystä, luovuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esihenkilötyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

Siikalatvan kunnan henkilöstön hyvinvointia johdetaan hyvinvoinnin johtamismatriisin mukaisesti (Kunnanhallitus 20.01.2025 § 355). Matriisissa on kuusi (6) osa-alueita:

1. Motivaatiotason nostaminen / innostuksen kasvattaminen
2. Työssäolon lisääminen, poissaolojen vähentäminen
3. Oikeat henkilöt, oikeita asioita, oikeaan aikaan, oikeassa paikassa
4. Ammattiosaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen
5. Osallistava ja osaava johtaminen
6. Kustannustietoisuuden lisääminen organisaation kaikilla tasoilla

Osa-alueittain on määritelty sisällöt/toimet mm. poliittiselle johdolle, kunnanjohtajalle, palvelualueen johtajalle, lähiesihenkilölle, työntekijälle, työsuojelulle, työterveyshuollolle, henkilöstöeduille ja työeläkeyhtiölle.

Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja on syytä seurata ennakoivasti ja niihin reagoida pitkin vuotta. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Sen kautta kuntaa voidaan myös esitellä työpaikkana potentiaalisille tuleville työntekijöille. Henkilöstökertomuksen avulla voidaan arvioida muutos- ja kehityssuuntia ja edelleen edistää henkilöstön osaamisen kasvattamista sekä työn tuottavuutta pitkäjänteisesti.

Henkilöstökertomus tukee tiedolla johtamisen kehittämistä. Henkilöstövoimavarat on keskeinen tekijä kunnan palveluiden järjestämisessä. Tarkoituksena on tukea strategista henkilöstöjohtamista ja henkilöstötiedon käyttöä päätöksenteossa. Henkilöstöraporttiin on kerätty olennaisia tietoja kunnan henkilöstöstä vuodelta 2025. Raportissa on tietoja mm. henkilöstömäärästä, henkilöstöpanostuksista, ikäjakaumasta, sairauspoissaoloista ja hyvinvoinnin tukemisesta.

Henkilöstökertomuksessa arvioidaan muutossuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Henkilöstökertomus 2025 on läpileikkaus siitä, mitä saimme aikaiseksi vuoden 2025 aikana ja mitä muutoksia tapahtui.

3. Henkilöstön tunnuslukuja vuonna 2025

Työajan jakautuminen, kalenteripäivää	2025	2024
Vuosilomat ja muut lomat	6084	6199
Terveysperusteiset poissaolot	2590	2722
Perhevapaat	1652	1700
Koulutus	143	213
Muut palkalliset poissaolot	84	182
Muut palkattomat poissaolot	735	1041
Khall suosittamat palkattomat poissaolot (säästösyistä)	249	277
Bonuspäivät	57	59
Vapaana annetut työaikakorvaukset, ylityövapaat	23	38
Opintovapaa, palkaton	940	859
Henkilötyövuodet	179	180

Taulukko 1. Työajan jakautuminen. Terveysperusteisilla syillä kertyneiden sairauspoissaolojen osuus on 2590 kalenteripäivää vuonna 2025.

Henkilöstön ikärakenne, lkm	2025	2024
alle 30	21	26
30-39	39	32
40-49	51	52
50-59	68	65
60 ja yli	31	23

Taulukko 2. Henkilöstöstä suurin ikäryhmä oli 50 - 59 vuotiaat. Vähiten henkilöstöä kuului ikäryhmiin alle 30 v. ja 60 v. ja yli).

Eläköityminen, lkm	2025	2024
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	1	2
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	0	1

Taulukko 3. Eläköitymiset Siikalatvan kunnassa vuonna 2024 ja 2025.

Palkkasumma yhteensä	2025	2024
	9,8 milj €	9,5 milj €

Taulukko 4. Palkkasumma yhteensä vuosina 2024 ja 2025.

4. Henkilöstökyselyt

Siikalatvan kunnassa on kehitetty systemaattisesti esihenkilötyötä ja johtamista 8/2023 alkaen. Kehittämistyö pohjautuu henkilöstön ja työnantajan edustajien yhteistyössä muodostamaan tilannekuvaan ja tavoitteisiin.

Tavoitteena on, että kehittämistyön tuloksena työkyvyttömyysriskit pienenevät, tuottavuus paranee ja henkilöstön hyvinvointi vahvistuu sekä työkyky-, muutos- ja ihmistenjohtamisen osaamiset, valmiudet ja työvälineet kehittyvät. Esihenkilöt kykenevät hyödyntämään hyviä esihenkilötyön käytäntöjä monipuolisesti ja oikea-aikaisesti. Onnistuminen tuo mukanaan uudenlaisen organisaatiokulttuurin, uusia käytäntöjä ja toimintatapoja palvelualueille. Tavoitteena on, että jokaiselle palvelualueelle syntyy uusia työn tekemisen tapoja, jotka kyetään toteuttamaan ja viemään osaksi arkea.

Esihenkilöt ja johtajat on valmennettu hyödyntämään eri esihenkilötyön työkaluja monipuolisesti sekä juurruttaa jatkuvan parantamisen kulttuuri kaikille palvelualueille. Henkilöstölle tehtiin vuonna 2025 työelämän laatua mittaava kysely. Vastaajien mukaan Siikalatvan kunnan kehityskohteet vuoden 2025 mittauksessa olivat seuraavat osa-alueet:

- Palaudun riittävästi työstäni,
- Organisaation kehittyminen synnyttää innostusta työhöni ja
- Saan esihenkilöltäni riittävästi palautetta työstäni

Vahvuuksiksi vastaajat arvioivat seuraavat näkökohdat:

- Yhteistyö työkavereiden kanssa toimii hyvin,
- Esihenkilöni kuuntelee minua kaikissa minulle tärkeissä asioissa ja
- Pystyn keskustelemaan rakentavasti esihenkilöni kanssa, jos ole eri mieltä jostakin

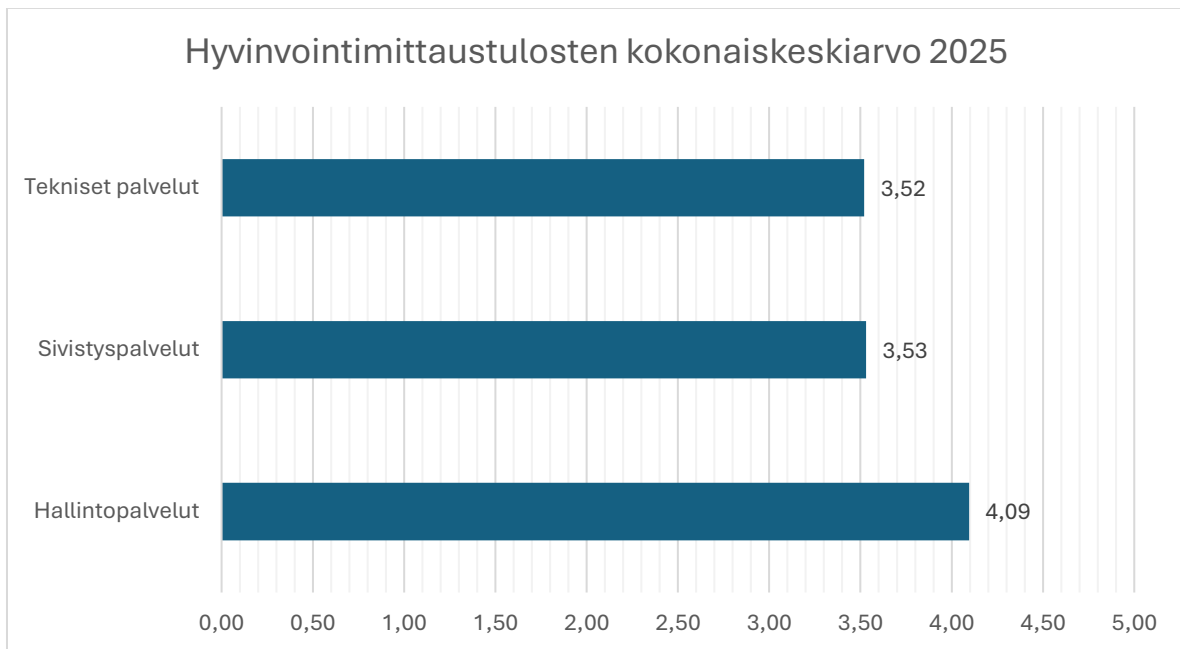
Kyselyn *avovastausten* perusteella suurin vaikutus saadaan keskittymällä seuraaviin asioihin:

- Työn kuormituksen huomioiminen,
- Johtamisen tasapuolisuus ja resurssien riittävyys,
- Tiedonkulun parantaminen,
- Työssä jaksamisen tukeminen ja hyvinvointi ja
- Selkeät toimintamallit ja yhteiset pelisäännöt.

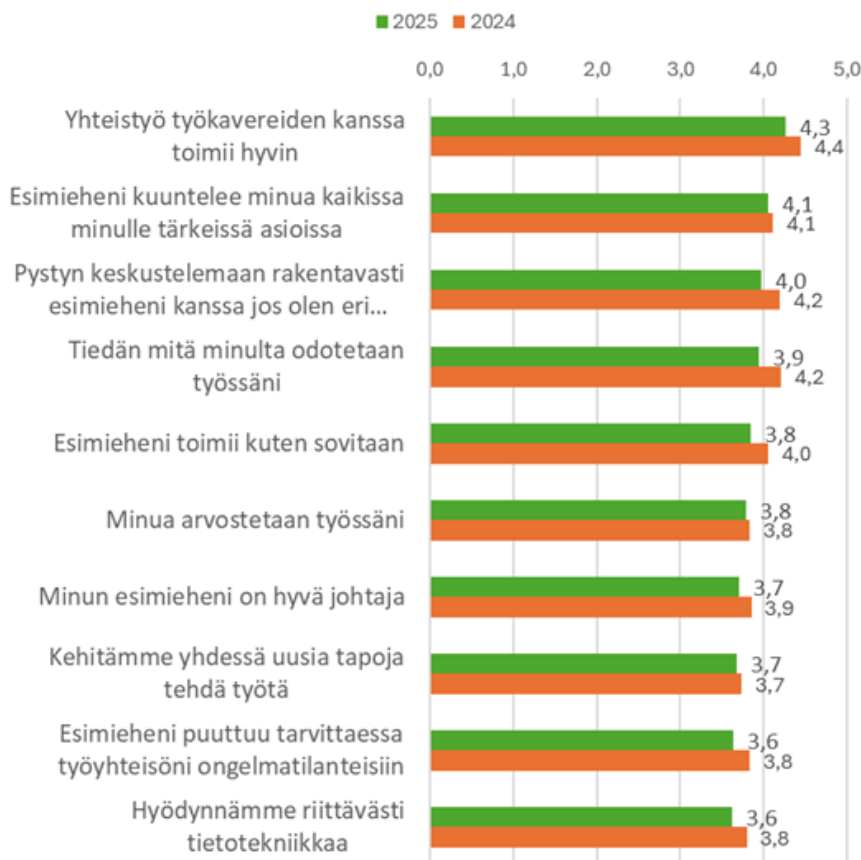
Vastaajien mukaan vahvuuksia työyhteisössä tai esihenkilötyössä ovat

- Työn ilo ja huumori työyhteisössä,
- Hyvä yhteishenki ja toistensa tukeminen,
- Avoin ja keskusteleva ilmapiiri,
- Motivoitunut ja osaava työyhteisö ja
- Esihenkilön tuki ja helposti lähestyttävyyys.

Hankkeen aikana esihenkilötyön ja johtamisen laatua sekä henkilöstön hyvinvointia on mitattu kaksi (2) kertaa vuodessa. Vuoden 2025 palvelualuekohtaiset mittaustulokset on esitetty seuraavissa kuvioissa.



Kuvio 5. Johtamisen ja henkilöstön hyvinvointimittauksen tulokset palvelualueittain. Mittaus tehtiin helmikuussa 2025.



Kuvio 6. Vahvuuksiksi vastaajat arvioivat seuraavat osa-alueet: yhteistyö työkavereiden kanssa toimii hyvin, esihenkilöni kuuntelee minua kaikissa minulle tärkeissä asioissa ja pystyn keskustelemaan rakentavasti esihenkilöni kanssa, jos ole eri mieltä jostakin.



Kuvio 7. Henkilöstön hyvinvointimittauksen (helmikuu 2025) tulosten mukaan kehityskohteita ovat työstä palautuminen, organisaation kehittymisen synnyttämä innostus työhön ja arvio esihenkilöltä saadun palautteen riittävydestä.

Mittaustulosten perusteella henkilöstön hyvinvointia on mahdollisuus parantaa usealla osa-alueella. Eniten kehitettävää on siinä, miten henkilökunta palautuu työstä ja kuinka organisaation kehittyminen synnyttää innostusta työhön. Yhtä lailla esihenkilöiden on tarve löytää keinoja riittävän palautteen antamiseen johdettavan työstä. Kehitettävää on myös kuntalaisten organisaatiotamme kohtaan osoittaman arvostuksen osalta.

5. Henkilöstö

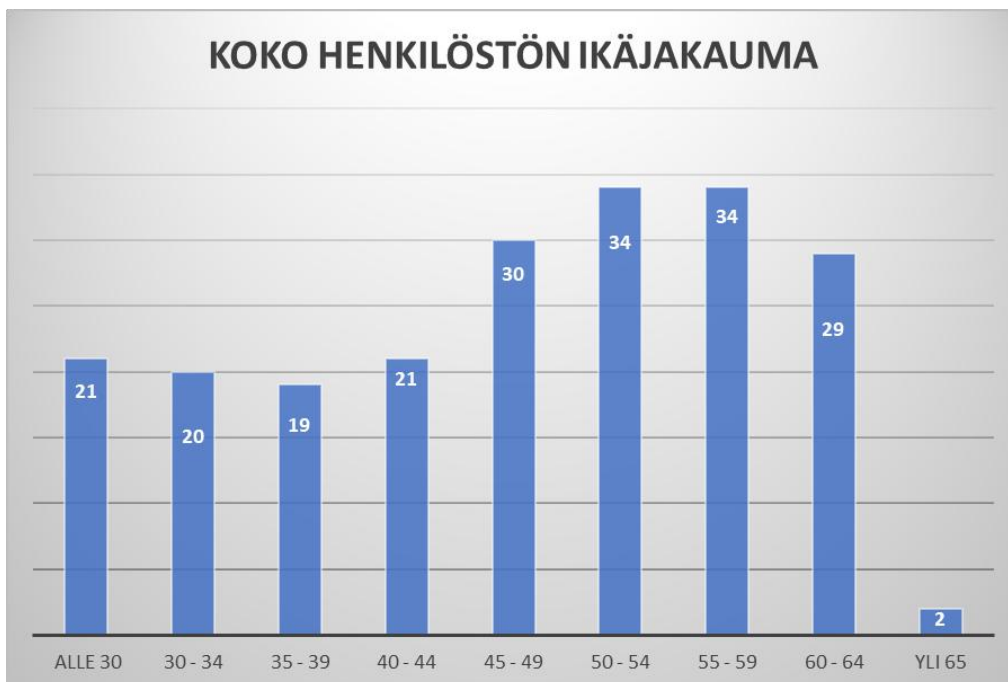
Siikalatvan kunnassa työskenteli 31.12.2025 tilanteen mukaan yhteensä 210 henkilöä, joista 142 henkilöä työskenteli vakituudessa virka/työsuhteessa ja 68 henkilöä määräaikaisessa virka/työsuhteessa. Virkasuhteisia oli 90 henkilöä ja työsuhteisia 120 henkilöä. Vuonna 2025 vakituudessa palvelussuhteessa aloitti 7 uutta työntekijää ja vakinaisia palvelussuhteita päättyi 5 kpl. Toteutunut henkilötyövuosien määrä vuonna 2025 oli 179 htv (2024: 180 htv).

5.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärä	31.12.2025	31.12.2024
Vakinaiset	142	139
Määräaikaiset	68	59
Yhteensä	210	198

Taulukko 8. Henkilöstömäärä työsuhteen luonteen mukaan 2024 ja 2025.

Palkkaohjelmasta otetun raportin mukaan vuonna 2025 henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta 9 kk (2024: 46 vuotta 0 kk). Naisten ja miesten osuus henkilöstöstä on jakautunut siten, että 31.12.2025 tilanteen mukaan naisia oli 176 henkilöä (88,81 %) ja miehiä 34 henkilöä (16,19 %). Suurimmat ikäryhmät ovat 45 - 54 vuotiaat ja 55 - 59 vuotiaat. Pienimmät ikäryhmät löytyvät 35 - 39 vuotiaista ja yli 65 vuotiaista.



Kuvio 9. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2025.

Yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2025–2044 noin 53 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2025–2029 eläkkeelle jää

alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Prosenttiluvut kuvaavat nykyisten työntekijöiden arvioitua eläkkeelle siirtymistä.

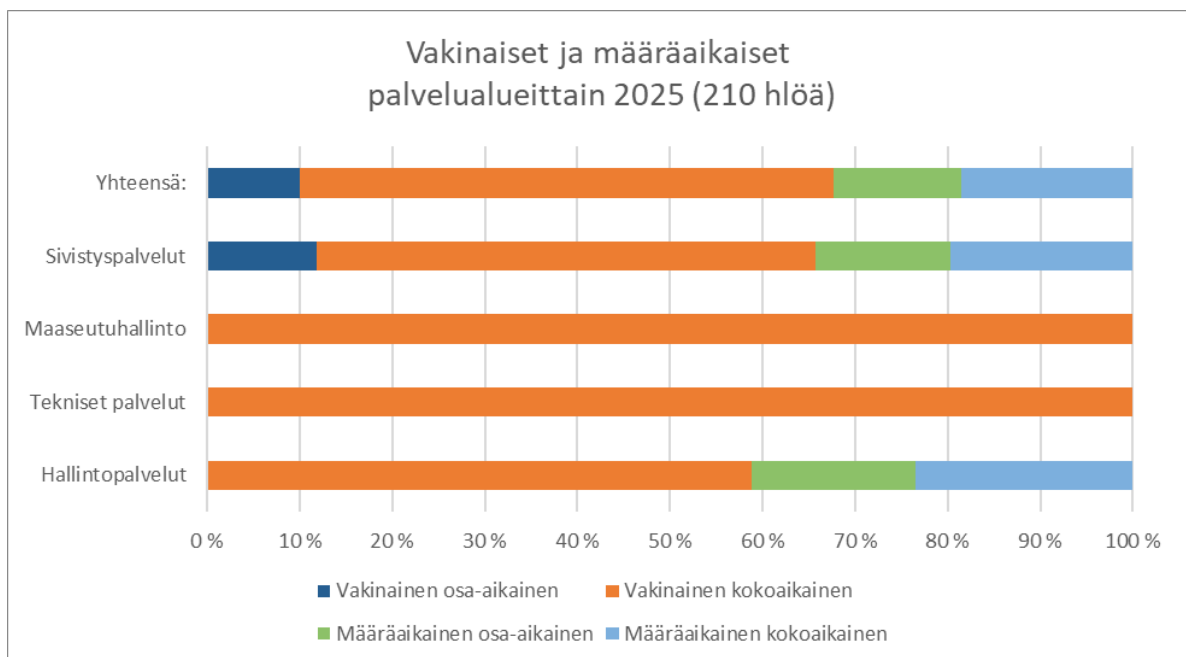
Vuonna 2025 eläkkeelle jääneitä työntekijöitä oli Siikalatvan kunnassa yhteensä yksi (1) henkilö. Työntekijöistä kolme (3) henkilöä oli osa-aika/osatyökyvyttömyyseläkkeellä. Henkilöstöraportin ennusteen mukaan viiden (5) vuoden sisällä eläköityviä henkilöitä on työsuhteessa tällä hetkellä 26 henkilöä.



Kuvio 10. Henkilöstön jakautuminen eri toimialoille vuonna 2025 (henkilöstömäärä 210 henkilöä).

5.2 Palvelusuhteen luonne

31.12.2025 tilanteen mukaan Siikalatvan kunnan henkilöstöstä 160 henkilöä työskenteli kokoaikaisesti ja 50 henkilöä osa-aikaisesti.



Kuvio 11. Kunnan henkilöstö palvelussuhteen mukaan.

Virkasuhteessa olevia oli 90 henkilöä ja työsuhteisia 120 henkilöä. Määräaikaisista työntekijöistä 14 henkilöä työskenteli sijaisena, 50 henkilöä muussa määräaikaisessa tehtävässä ja 3 oli työllistettyjä.

Siikalatvan kunnassa työllistettiin palkkatuella vuoden 2025 aikana yhteensä 4 henkilöä. Vuoden 2025 aikana kukaan ei käyttänyt oikeuttaan vuorotteluvapaaseen (2024: 0 hlöä).

Kunnan palveluksessa oli kesällä 2025 yhteensä 15 kesätyöntekijää.

5.3 Rekrytointi

Siikalatvan kunnassa hyödynnetään Kuntarekry sähköistä rekrytointiohjelmistoa. Työpaikkailmoitukset jaetaan Kuntarekryn ja TE-toimiston sivuille. Työpaikkailmoituksiin haetaan sähköisesti.

Siikalatvan kunnassa oli vuonna 2025 avoinna Kuntarekryn kautta yhteensä 53 työpaikkailmoitusta, joista 8 kpl oli vakituisiin tehtäviin/virkoihin ja 45 määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin. Määräaikaisista rekrytoinneista 32 työpaikkaa oli opetuslalle erilaisiin sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin. Vakituisiin työ/virkasuhteisiin palkattiin sivistyspalveluihin viisi (5) vakinaista, konsernijohdon hallintoon yksi (1) vakinainen ja varhaiskasvatuspalveluihin kaksi (2) vakinaista.

5.4 Kehityskeskustelut

Siikalatvan kunnassa on käytössä Personec F -OSS kehityskeskusteluohjelma. Ohjelma sisältää kehityskeskustelu-, tehtäväkuvaus-, työkykyarviointi- ja varhaisentuen keskustelulomakkeen.

Näiden lomakkeiden avulla ohjataan ja yhtenäistetään kehityskeskustelujen sisältöjä. Sähköisen järjestelmän avulla kehityskeskustelujen toteutumista voidaan seurata ja keskusteluihin kirjatut asiat ja tavoitteet ovat työntekijän ja esimiehen nähtävissä helposti sähköisessä järjestelmässä.

Kehityskeskustelujen tavoitteena on työntekijän mahdollisuus vaikuttaa itseään, omaa työtään ja työyhteisöään koskeviin asioihin ja samalla esimiehen mahdollisuus olla myötävaikuttamassa työntekijän työmotivaation, osaamiseen, jaksamiseen. Samalla esimies saa hyvää tilannekuvaa työyhteisön kokonaistilasta, miltä pohjalta suunnistaa yhteisiin laajempiin tavoitteisiin.

Kehityskeskusteluja on käyty vaihtelevasti työyksiköissä. Kehityskeskusteluja oli aloitettu yhteensä 160 kpl, mutta niistä valmiiksi asti käytyjä keskusteluja vuonna 2025 oli yhteensä 68 kpl (2024: 56 kpl). Varhaisen välittämisen keskusteluja on järjestetty palvelualueilla, ja niitä on kirjattu järjestelmään kaksi kappaletta vuonna 2025.

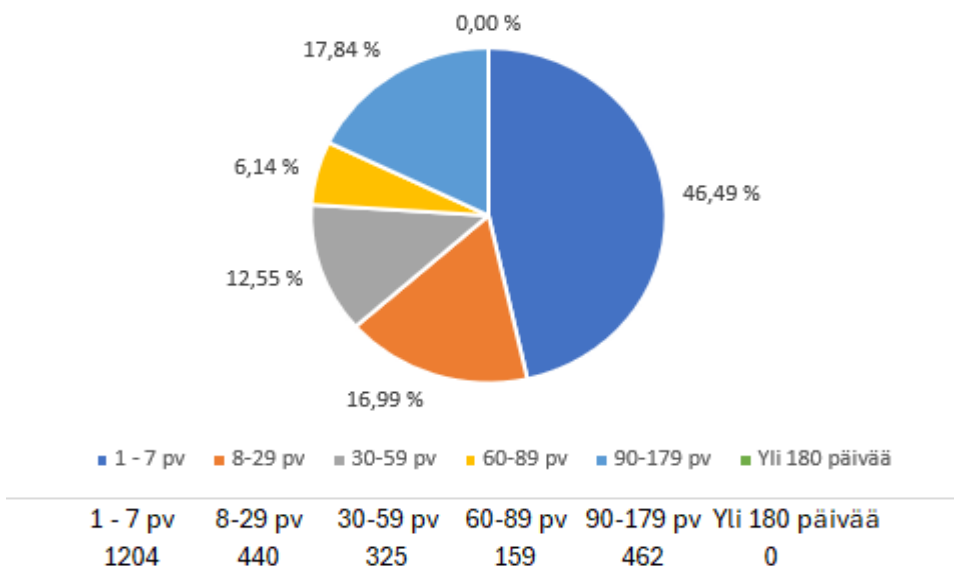
6. Henkilöstön toimintakyky ja hyvinvointi

6.1 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Sairauspoissaolot vähenivät hieman vuoden 2025 aikana. Vuonna 2025 henkilöstöhallinnon raportin mukaan sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 2590 kalenteripäivää (2024: 2722 pv). Näistä satakuusikymmentä (160) päivää oli työtapaturmista aiheutuneita poissaoloja.

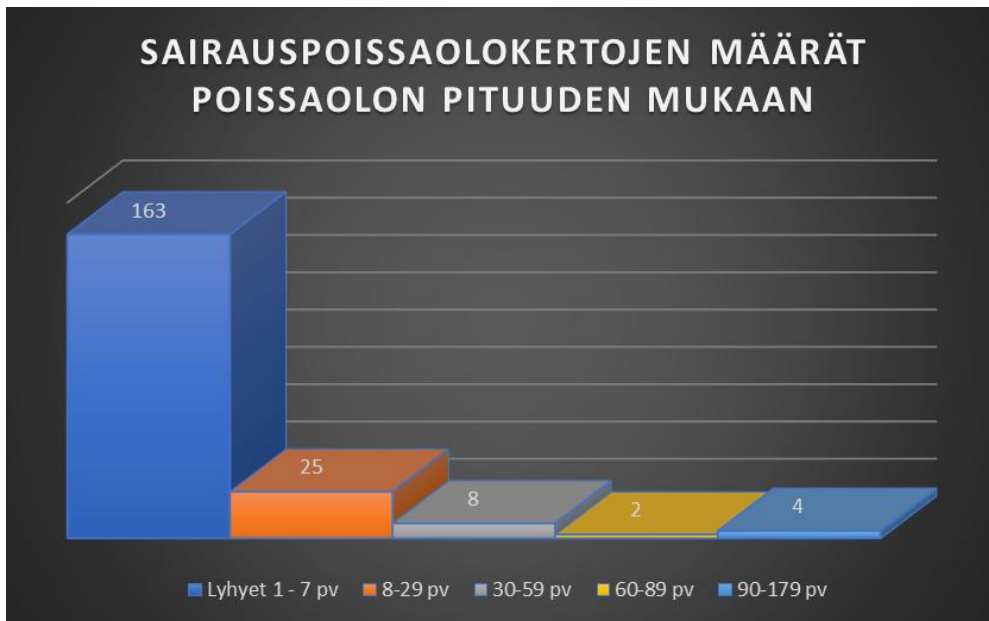
Tapaturmia, joista aiheutui työkyvyttömyyttä, sattui vuonna 2025 yhteensä kolme (3) kpl (2024: 4 kpl). Yhteensä korvattavia tapaturmia, joista tehtiin ilmoitus vakuutusyhtiölle, sattui vuonna 2025 14 kpl. Näistä työpaikalla sattuneita tapaturmia oli 11 kpl ja työmatkalla sattuneita tapaturmia 3 kpl. Ammattitautiepäilyn vuoksi poissaoloja ei edelleenkään ollut yhtään päivää (2024: 0 pv). Koko vuoden työssä olleista henkilöistä 37 henkilöllä ei ollut sairauslomapäiviä ollenkaan vuonna 2025 (2024: 29 hlöä).

Sairauspoissaolojen kesto kalenteripäivinä v.2025



Kuvio 12. Sairauspoissaolojen kesto kalenteripäivinä 2025.

Poissaolojaksoja oli vuonna 2025 yhteensä 202 kpl. Lyhyitä alle 7 pv:n poissaoloja oli yhteensä 163 kpl ja pitkiä 90–179 pv:n poissaoloja 4 kpl. Alla olevassa taulukossa on jaoteltu sairauspoissaolokertojen määrät sairausloman pituuden mukaan.

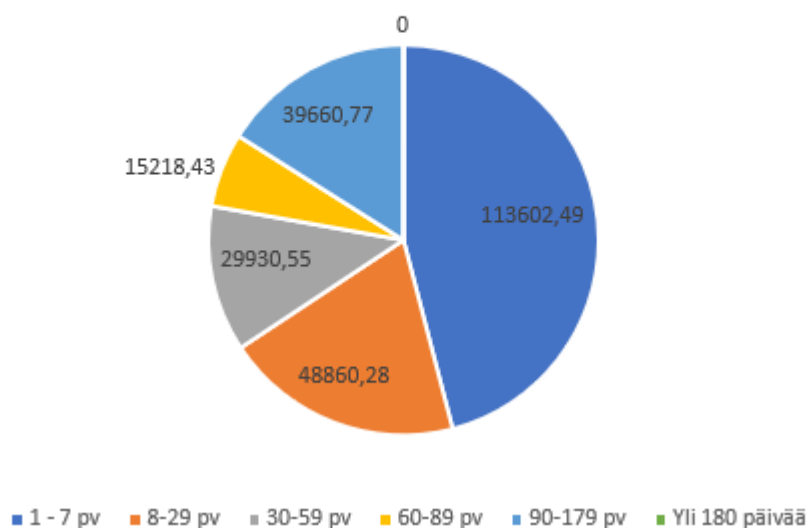


Kuvio 13. Sairauspoissaolokertojen määrät painottuvat lyhyisiin (alle 7 pv) poissaoloihin.

30 pv:n tai yli kestäviä sairauslomia oli vuoden 2025 aikana 14 kpl (2024 / 15 kpl) ja niiden osuus sairauslomapäivistä oli yhteensä 946 pv (2024 / 937 päivää).

Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 247 272,52 € (2024: 215 670,33 €). Tähän sisältyvät sekä terveysperusteiset sairauspoissaolot että työtapaturmat. Sairauspäivät työntekijää kohden vuonna 2025 olivat 12,82 päivää.

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset (eur) v. 2025



Kuvio 14. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset vuonna 2025.

Korona- tai muissa flunssaoireissa töistä jäätin edelleen pois matalalla kynnyksellä lievissäkin tapauksissa. Koronaan ja muihin hengitystieoireisiin altistuneet tekivät mahdollisuuksien mukaan etätöitä. Tilastot eivät kuitenkaan paljasta sairauslomien kokonaiskustannuksia, koska useasti sairausloman ajalle on palkattava myös sijainen.

Työterveyshuolto Mehiläisen diagnoosiraportin mukaan suurimman osan sairauspoissaoloista muodostivat tukielinsairauksiin liittyvät poissaolot, joiden osuus kaikista sairauspoissaoloista on 24,6 % (vuonna 2024 tukielimiin liittyvät poissaolot olivat 28,4 %).

Työterveyshuolto Mehiläiseen ilmoitettujen kaikkien sairauslomapäivien määrä oli 2612 pv.

	kaikki (n = 188)			kaikki (n = 189) (Edellinen vastaava ajanjakso)		
	Sairastaneet	Pros	PV	Sairastaneet	Pros	PV
M (Tukielin)	19	24,6	643	16	28,4	788
R (Sairauden oireet)	129	22,1	576	134	21,1	586
F (Mielenterveys)	18	10,9	286	17	10,3	287
G (Hermosto)	8	9,7	253	8	8,3	231
S-T (Vammat)	8	9,6	252	9	4	111
J (Hengitys)	43	9,3	244	65	11,2	311
I (Verenkierto)	Alle 5	5,3	138	Alle 5	0,5	15
MUUT	30	8,4	220	23	16	444
Yhteensä	161	100	2612	159	100	2773

Taulukko 15. Poissaolojen diagnoosijakauman mukaan tukielin ja sairauden oireiden syykoodit ovat suurimmat syyt sairauspoissaoloihin.

6.2 Kuntoutus

Siikalatvan kunnan työntekijät voivat hakeutua myös kuntoutukseen työterveyshuollon kautta. Osasta kuntoutuksen kustannuksista vastaa usein työeläkelaitos, Kela tai muu vakuutusyhtiö.

Työterveyshuollon kautta tehtiin vuonna 2025 yhteensä 200 yhteydenottoa henkilöstön kanssa (2024: 236 kpl). Työkuntoon -raportin mukaan yhteydenotot liittyivät työkyvyn tukemiseen, työkykyarvioihin, työkykytilanteen analysointiin, työhönpaluarvioihin ja työkyvyn seurantaan. Arvion tekijä on ollut joko työterveyslääkäri, työterveyden erikoislääkäri, työterveyshoitaja tai työfysioterapeutti.

6.3 Työsuojaus

Työturvallisuustoiminnan lähtökohtana on terveellisten ja turvallisten työolojen luominen. Riskien hallinnassa käytetään ohjelmaa, jonka avulla pyritään tehostamaan systemaattista vaarojen tunnistamista ja arviointia toimipaikoissa sekä myös toimenpiteiden toteuttamista. Siikalatvan kunnassa otettiin käyttöön vuonna 2023 uusi riskienarviointityökalu, RiskiPulssi, jonka käyttö on jatkunut edelleen vuonna 2025.

RiskiPulssi -ohjelmassa voidaan ilmoittaa myös turvallisuushavaintoja. Työntekijä voi ilmoittaa kaikista havainnoista samassa osoitteessa. Näin turvallisuudesta huolehtiminen on jokaisen työntekijän ulottuvilla helposti. Uutta on, että työntekijä voi ilmoittaa myös positiivisen

havainnon, jos henkilöiden toiminta, siisteys ja järjestys, turvallisuusjärjestelyt tai jokin muu asia toimii erittäin hyvin.

Työsuojelua toteutetaan Siikalatvan kunnan työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti. Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2024 - 2025 hyväksyttiin kunnanhallituksessa 11.6.2024. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2025 kaksi (2) kertaa ja lisäksi kokoonnuttiin työsuojeluvaalien järjestämistä varten yhden kerran. Työsuojeluvaalien tulos toimikaudelle 2026-2029 ilmoitettiin 19.11.2025.

Uudet työsuojeluvaltuutetut aloittavat toimikautensa vuoden 2026 alussa. Työsuojeluvaltuutetuille järjestetään koulutusta työsuojelun osa-alueelta ja työsuojelukoulutusta oli vuonna 2025 yhteensä 5 pv.

Työntekijöiden valitsemat työsuojeluvaltuutetut toimikaudelle 2026 - 2029 ovat

1. Työsuojeluvaltuutettu: Taina Jordan
2. Työsuojeluvaltuutettu: Teuvo Kinnunen
3. Työsuojeluvaltuutettu: Keiu Anttonen

Työnantajan edustajana työpaikalla toimii työsuojelupäällikkö. Hänen tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä asioissa, jotka liittyvät työsuojeluasiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkö huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä. Siikalatvan kunnan työsuojelupäällikkönä toimii Päivi Väsenten.

7. Panostukset henkilöstöön

7.1 Palkka- ja henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset koostuvat palkka- ja henkilösivukuluista. Palkkakustannukset muodostuvat palkoista, lisä- ja ylityökorvauksista, muista palkanlisistä sekä lomarahosta. Palkkakustannusten lisäksi henkilöstökustannuksiin huomioidaan henkilöstösivukulut, kuten sosiaaliturvamaksut sekä eläke- ja vakuutusmaksut.

Vuonna 2025 työnantajaa sitovia sopimuskorotuksia tehtiin 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 €

Taulukko 16. Prosentuaaliset sopimuskorotukset sopimusaloittain 2025.

Vuonna 2025 Siikalatvan kunnan henkilöstökustannukset olivat kokonaisuudessaan 9,8 miljoonaa euroa (2024: 9,5 miljoonaa euroa).

Henkilöstökustannukset	2025	2024
Henkilömäärä (31.12. tilanteen mukaan)	210 henkilöä	189 henkilöä
Palkkakustannukset (koko henkilöstö)	9,8 milj. €	9,5 milj. €

Taulukko 17. Henkilöstökustannukset vuosina 2024 ja 2025.

7.2 Työterveyshuolto

Henkilöstön työterveyshuolto perustuu työterveyshuoltolakiin (1383/2001), jonka mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja –haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Lakisääteisten työterveyshuollon palvelujen piiriin kuuluvat työpaikkaselvitykset kuhunkin kohteeseen vähintään viiden vuoden välein tai kun olosuhteissa tapahtuu olennaisia muutoksia sekä terveystarkastukset. Terveystarkastukset sisältävät työhöntulotarkastukset ja terveyden seuranta tarkastukset ikäryhmittäin työterveysyhteistyön suunnitelman mukaisesti tai yksilöllisen tarpeen mukaan. Lisäksi ovat terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa eli altisteisessa työssä sekä vajaakuntoisten terveystarkastukset.

Siikalatvan kunta järjestää lakisääteisten työterveyshuollon palvelujen lisäksi yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaan.

Yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut sisältävät työterveyslääkäreiden ja työterveyshoitajien vastaanotot työterveysasemalla sekä sairaanhoitotoimenpiteisiin liittyvät laboratorio-, röntgen- ja ultraäänitutkimukset.

Siikalatvan kunnan työntekijöiden työterveyshuolto on järjestetty Mehiläinen työterveyshuollossa. Työterveyshuollon kanssa on laadittu työterveysyhteistyön suunnitelma, jota päivitetään vuosittain. Työterveystoiminnan ja -yhteistyön yleiset tavoitteet on määritelty seuraavasti:

1. Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen
2. Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta
3. Hyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen
4. Laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito
5. Kunnan asettama tavoite (vuotta pidemmälle ajalle): digitaalisuuden laajeneminen ja vahvempi käyttöönotto, johon liittyen kognitiivisen ergonomian tukitoimet
6. Kunnan asettama tavoite (tulevalle vuodelle): muutostuki organisaatiouudistukseen liittyen

Siikalatvan kunnassa on käytössä varhaisen välittämisen malli sekä tilapäisen työn toimintamalli.

- Varhaisen välittämisen malli perustuu työntekijöiden sairauspoissaolojen seurantaan, jolloin tavoitteena on tunnistaa tuen tarpeet. Varhaisen välittämisen toimintatapaan kuuluu, että esimies ottaa sairauspoissaolot puheeksi viimeistään silloin kun sairauspäivien määrä ylittää sovitut rajat. Siikalatvan kunnassa rajat ovat: kolme lyhyttä 1-3 päivän jaksoa neljässä kuukaudessa tai yhteenlaskettuna 30 sairauspoissaolopäivää/vuosi.
- Tilapäisen työn mallissa, työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä. Näin ollen työterveyslääkäri voi keskustella työntekijän kanssa ja arvioida onko työntekijällä työkykyä siinä määrin, että tilapäisen työn tekeminen on mahdollista. Vasta tämän jälkeen työntekijä keskustelelee esimiehen kanssa, löytyykö rajoitteeseen sopivaa työtä, edellä mainitut kriteerit huomioon ottaen. Tilapäisen työn tekeminen voi toimia myös mahdollisuutena tutustua toisenlaisiin työtehtäviin ja se madaltaa työntekijän kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön, kun poissaolo lyhenee.

7.3 Virkistystoiminta ja liikuntaan liittyvät henkilöstöedut

Toukokuussa 2025 henkilöstölle järjestettiin jo vakiintuneen tavan mukaisesti kunnan neljäs henkilöstöjuhla. Henkilöstöjuhla pidettiin tällä kertaa Haapavedellä, Villa Korkatissa. Juhlassa kuultiin luento ”Tekoälyn mahdollisuudet kunnan ja palveluiden kehittämisessä”. Lisäksi ohjelmassa oli hyvää ruokaa ja rentoa yhdessäoloa.

Vuodesta 2017 alkaen henkilöstölle aloitettiin jakamaan Smartum liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Smartum setelit vaihdettiin vuonna 2022 ePassi -rahaksi. Työntekijöille ladataan saldoa ePassi sovellukseen, josta sitä voi käyttää erilaisiin liikunta-, hyvinvointi- ja kulttuuriharrastuksiin. Saldo koko vuoden työssä olevalle henkilölle on 70 € ja lyhyemmissä työsuhteissa suhteessa työn keston mukaan. Kunnanvaltuuston päätöksellä (03.09.2025 § 96) liikuntaedun arvoa korotetaan 30 euroa/työntekijä ollen 100 euroa/kokoaikainen työntekijä/vuosi 1.1.2026 alkaen.

Lisäksi työnantaja on järjestänyt henkilökunnalle jouluruokailun ja palvelualueittain on ollut mahdollisuus järjestää työntekijöille virkistysiltapäivä. Siikalatvan kunnan henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää ilmaiseksi Siikalatvan kunnan sisäliikuntatiloja, esimerkiksi eri kylillä sijaitsevia kuntosaleja.

7.4 Koulutus ja kehittäminen

Henkilöstön kouluttautumiseen ja ammatillisen osaamisen kehittämiseen on alettu panostaa enemmän. Koulutusta järjestetään henkilökunnalle tarpeen mukaan. Koulutussuunnitelmassa on määritelty suunnitelman yleistavoitteet ja tämän lisäksi jokaisen palvelualueen tulisi huomioida ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja pyrkiä järjestämään henkilökunnalle koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. Koulutussuunnitelmassa on myös määritelty vuosittaisten koulutuspäivien määrät, joihin henkilöstön tulisi vuoden aikana pyrkiä osallistumaan.

Siikalatvan kunnan henkilökunnalle on hankittu koulutuslisenssi Eduhousen koulutuksiin. Koulutustarjonta on monipuolista ja mahdollistaa osallistumisen monen eri aihe alueen koulutuksiin. Eduhousen koulutuksiin osallistutaan etäyhteyksien välityksellä. Verkkokoulutuksista on tullut arkipäivää. Ne mahdollistavat helpomman osallistumisen koulutuksiin ja ovat kustannustehokkaita.

Lisäksi Siikalatvan kunta panostaa työntekijöidensä tietoturva- ja tietosuojakoulutuksiin. Käytössämme on Navisec Flex koulutusalue, jossa kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus suorittaa yleiset tietosuojakoulutukset, sekä lisäksi opetustoimelle ja varhaiskasvatukselle on tarjolla vielä erilliset palvelualuekohtaiset syventävät tietosuojakoulutukset.

Työnantajalla on ollut oikeus saada järjestämästään ja/tai kustantamastaan koulutuksesta koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Vuonna 2025 koulutuskorvausta haettiin yhteensä 122 koulutuspäivästä ja niihin osallistui 72 työntekijää. Näistä 38 työntekijää osallistui koulutuksiin yhtenä päivänä, 18 työntekijää kahtena päivänä ja 16 työntekijää vähintään kolmena päivänä. Koulutuskorvausta on mahdollista anoa enintään kolmen päivän koulutuksen osalta / työntekijä. Vuonna 2025 koulutuskorvausta saatiin yhteensä 2 692,54 €. Koulutuskorvaus lakkautettiin vuoden 2025 lopussa, joten korvausta ei enää makseta koulutuksiin, jotka toteutetaan 1.1.2026 tai sen jälkeen.

Henkilöstön ammatillinen osaaminen on yksi hyvinvoinnin osa-alue. Riittävä osaaminen mahdollistaa tuloksellisen työskentelyn ja lisää työn mielekkyyttä sekä työnimua. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palveluiden tuottamiseen.

Henkilökunnan koulutuksista vuonna 2025 suuri osa oli ammatillisen osaamisen kehittämistä ja työssä vaadittavan lainsäädännön päivittämistä.

Kuntastrategian mukainen esihenkilötyön, johtamisen ja hyvinvoinnin sekä organisaatiokulttuurin kehittämistyö käynnistyi syksyllä 2023. Ulkopuolista kehittämisvalmennusta hankittiin kahden (2) vuoden ajanjaksolle (2023-2025). Siikalatvan kunta haluaa uudistaa ja kehittää esihenkilötyön käytäntöjä, luoda uusia toimintatapoja sekä vakiinnuttaa jatkuvan parantamisen malli.

7.5 Henkilöstön muistaminen

Siikalatvan kunta muistaa työntekijöitään työntekijän täyttäessä 50 ja/tai 60 vuotta, sekä eläkkeelle jäädessä. Työntekijää muistettaessa kunta lahjoittaa työntekijälle lahjan tai yksilöidyn lahjakortin ja lisäksi työntekijä saa Siikalatvan kunnan viirin. Työntekijän lahjan arvo määräytyy hänen kunnassa palvelemissa vuosien mukaan.

Vuoden 2023 marraskuussa kunnassa otettiin käyttöön Arjen Onnistuja -palkinto.

Palvelualueiden työntekijöitä voi ehdottaa arjen onnistujaksi eri kuukausina ja palvelualueen johtaja valitsee onnistujan annettujen ehdotusten perusteella.

Arjen Onnistuja palkitaan 30 euron arvoisella E-passi etuudella. Arjen onnistujien palkitsemisia jatkettiin edelleen alkuvuonna 2025.

8. Yhteistyötoiminta

Siikalatvan kunnan yhteistoiminta on vakiintunutta ja avointa ja noudattaa yhteistoiminnasta säädetyn lain tarkoitusta ja henkeä. Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (2007) tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Lain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä. Keskeistä on aito vuorovaikutus ja tavoitteena yksimielisyys. Kunnassa on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 2025 yhteensä seitsemän (7) kertaa ja kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita:

- Toimintaympäristön tietoturvallisuuden varmistaminen
- Matkustussääntö
- Lääkärissäkäyntiohje
- Rekrytointilisä
- Palkkausryhmän nimeäminen vuodelle 2025
- Siikalatvan kunnan tietoturva- ja tietosuojapolitiikka 2025 - 2029
- Henkilöstökertomus 2024
- Työhyvinvointihankkeen tilannekatsaus ja kehittämistyön eteneminen 2025
- Pääluottamusmiesten kysymykset tasopalkkajärjestelmään liittyen
- Siikalatvan kunnan yläkouluratkaisu
- Tasopalkkajärjestelmän eteneminen
- Tilinpäätös 2024
- Työsuojeluvaltuutettujen selvitykset ajankäytöstä vuodelta 2024
- Tasopalkkajärjestelmä
- TS-vaativuudenarviointilomake
- Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto
- Talousarvio 2025
- Hybridityöohje
- KVTES:n mukaisen esimerkkiruokailun käytäntö
- Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus 2025-2028/Henkilökohtaiset lisät
- Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2025 - 2028/Henkilökohtaiset lisät
- Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus 2025-2028/Henkilökohtaiset lisät
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025-2026
- Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2026-2029

9. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Siikalatvan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2025 - 2026 on käsitelty yhteistyötoimikunnassa (14.10.2024 § 37) ja kunnanhallituksessa (28.10.2024 § 270).

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvon edistämisessä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön syntymiseksi. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti, se edistää henkilöstön hyvinvointia ja henkilöstö on valmiimpi panostamaan ja sitoutumaan työhönsä sekä parantamaan koko yhteisön työn laatua ja tuloksellisuutta. Lisäksi tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee työyhteisön erilaisten ja moninaisten valmiuksien intensiivisempää hyödyntämistä.

Työnantajan näkökulmasta kyse on myös henkilöstön voimavarojen tehokkaammasta käytöstä.

Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan vaikuttaa myös myönteisen työnantajakuvan syntymiseen. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla hyödyttää siis sekä työntekijöitä että työnantajaa.

Kunnassa on aiemmin linjattu, että yhdenvertaisuussuunnitelma sisällytetään kunnan tasa-arvosuunnitelmaan (pois lukien koulut) ja että koulujen yhdenvertaisuussuunnitelmat lähetetään yhteistyötoimikuntaan tiedoksi.