

Henkilöstöraportti 2025



SISÄLLYS

1	Johdanto	2
2	Henkilöstövoimavarat.....	2
2.1	Henkilöstömäärä	2
2.2	Henkilötyövuodet.....	3
2.3	Henkilöstön ikä ja sukupuolirakenne	3
2.4	Henkilöstön eläköityminen	4
2.5	Henkilöstön rekrytointi	4
3	Työvoimakustannukset.....	5
4	Terveydellinen toimintakyky.....	6
4.1	Työterveyshuolto	6
4.1.1	Työterveyshuollon vuosikustannukset	7
4.2	Sairauspoissaolot	7
4.3	Kuntoutus.....	9
5	Työhyvinvointi.....	9
5.1	Työhyvinvointikysely	9
5.2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely	9
5.3	Työkyvyn tukeminen	9
5.4	Työhyvinvoinnin edistämiseksi järjestetyt tapahtumat.....	10
5.5	Tyky-toiminta	10
6	Työsuojelu ja yhteistoiminta.....	11
6.1	Työsuojelu	11
6.2	Yhteistoiminta	12
7	Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen.....	12
7.1	Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen	12
7.2	Palaute- ja tavoitekeskustelut.....	13
8	Yhteenveto.....	14

1 JOHDANTO

Henkilöstöraportin tarkoituksena on tukea strategista henkilöstöjohtamista. Sen avulla seurataan kunnan henkilöstön tilaa ja kehitystä sekä henkilöstösuunnitelman toteutumista, ja raportissa esitetään henkilöstöä koskevia määrällisiä ja laadullisia tunnuslukuja.

Raportin tiedot perustuvat henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon palveluntuottajan tietojärjestelmistä sekä kunnan työsuojelutoimikunnalta saatuihin tietoihin. Tietojen keräämisessä noudatetaan Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n henkilöstöraporttisuositusta, joka ohjaa yhdenmukaisten tunnuslukujen keräämistä ja raportointia.

Henkilöstöraportti kattaa kuntaan työ- ja virkasuhteessa olevan henkilöstön. Osa tunnusluvuista koskee ainoastaan vakinaista henkilöstöä. Raportti käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja kunnanhallituksessa sekä esitellään kunnanvaltuustolle itsenäisenä asiakirjana samanaikaisesti tilinpäätöksen kanssa. Esihenkilöt käyvät raportin läpi alaistensa kanssa.

2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

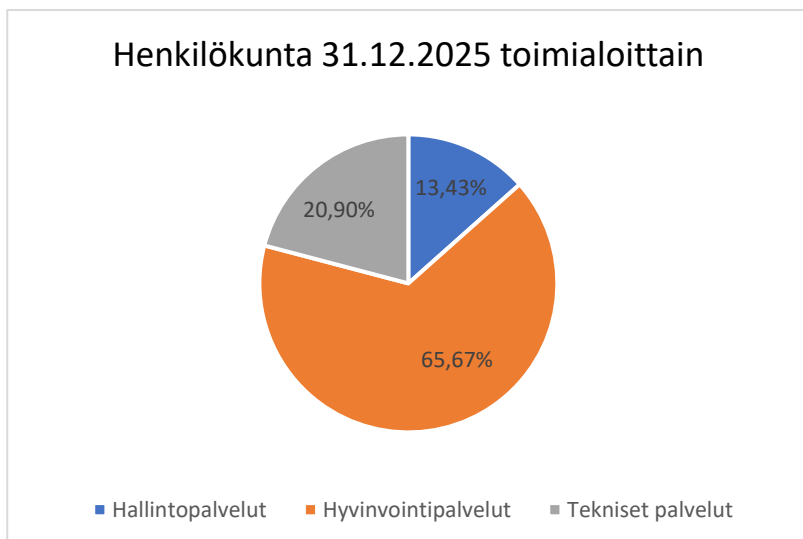
2.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Puumalan kunnan henkilöstön määrä 31.12.2025 oli 67 henkilöä. Vakinaisessa palvelussuhteessa työskenteli 55 henkilöä (2024: 51) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 12 henkilöä (2024: 15). Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 82 %.

	Palvelussuhteet 31.12.2025		Kokoaikaisia		Osa-aikainen/ sivutoimi	
Toistaiseksi oleva	55	82 %	52	95 %	3	5 %
Määräaikainen	12	18 %	6	50 %	6	50 %
Yhteensä	67		58		9	

Taulukko 1: Puumalan kunnan palvelussuhteet 31.12.2025.

Suurin osa kunnan henkilökunnasta työskenteli hyvinvointipalvelujen toimialalla, jossa suurimmat henkilöstöryhmät olivat opetuspalvelut ja varhaiskasvatus. Henkilöstön jakautuminen eri toimialoille vuoden 2025 viimeisen päivän tilanteen mukaan on esitetty kuvassa 1. Useammalla toimialalla työskentelevä henkilö on laskettu sen toimialan henkilöstöön, jossa hänen työpanoksensa oli suurin.



Kuva 1: Henkilökunta 31.12.2025 toimialoittain

2.2 HENKILÖTYÖVUODET

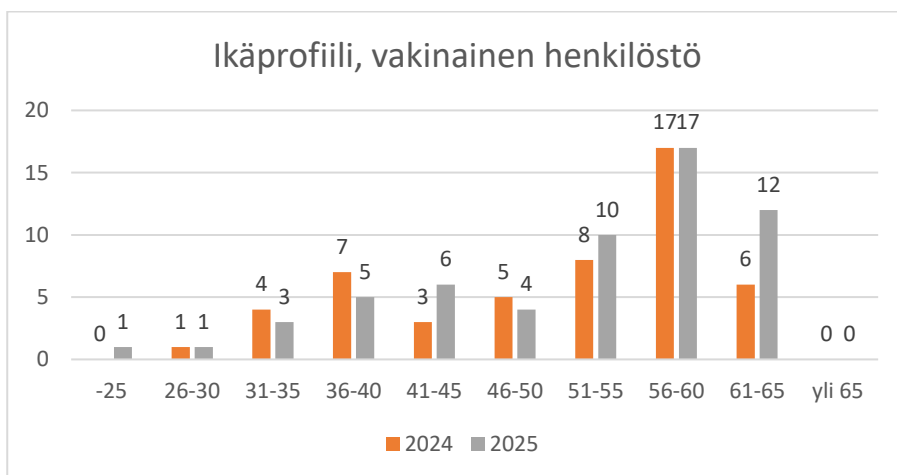
Yhdellä henkilötövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Näin varsinkin silloin, jos henkilöstön koko vaihtelee voimakkaasti.

Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijäksi eli henkilötövuosiksi. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta huomioon.

Toteutunut työpanos toimintavuonna oli 72,73 henkilötövuotta (vuonna 2024, 72,2 htv).

2.3 HENKILÖSTÖN IKÄ JA SUKUPUOLIRAKENNE

Henkilöstön keski-ikä Puumalan kunnassa 31.12.2025 oli 50,9 vuotta (2024: 50,9). Vastaava luku koko kunta-alalla oli vuonna 2023 46,2 vuotta. Vakinaisesta henkilöstöstä lähes 50 % oli yli 55-vuotiaita.



Kuva 2: Vakinaisen henkilöstön ikäprofiilit vuosien 2024 ja 2025 viimeisen päivän mukaan

Kuntasektorille tyypillisesti Puumalan kunnan henkilöstöstä suurin osa oli naisia, 64 % koko henkilökunnasta 31.12.2025 (vuonna 2024 osuus oli 67 %). Miesten osuus oli 36 % (vuonna 2024, 33 %).

2.4 HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

Vuoden 2025 aikana eläkkeelle siirtyi 5 henkilöä. Vertailuvuonna 2024 eläkkeelle ei siirtynyt yhtään henkilöä.

Eläköitymistä koskevat ennusteet perustuvat arvioihin henkilökohtaisen eläkeiän saavuttavista henkilöistä. Henkilö voi jäädä vanhuuseläkkeelle saavutettuaan yleisen eläkeiän. Yleinen eläkeikä on vuonna 1960 syntyneillä 64 vuotta ja 6 kuukautta, ja 1961–1964 syntyneillä 65 vuotta. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden eläkeikä vahvistetaan myöhemmin. Henkilökohtainen eläkeikä voi olla korkeampi kuin yleinen eläkeikä.

Eläköityminen ja uuden henkilöstön rekrytointi voivat muodostaa haasteen tulevana vuosina. Ennusteen mukaan vuosien 2026-2030 aikana eläköitymässä on 6 henkilöä, mikä vastaa noin 11 % raportointivuoden henkilöstömäärästä.



Kuva 3: Eläköitymisennuste 2026-2036 (Lähde: Keva)

2.5 HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Pääasiallisena rekrytointikanavana käytetään Kuntarekryä, jonka kautta avoimet työpaikat voidaan julkaista myös työvoimahallinnon Työtorilla.

Vuoden 2025 aikana rekrytointeja oli yhteensä 15 ja avoimia työpaikkoja oli 30. Vuoden 2025 työpaikkojen määrään sisältyy kesätyöpaikat. Hakijoita oli vuonna 2025 noin 2,5 kertaa enemmän kuin vuonna 2024. Tämä johtunee kesätyöpaikkojen määrästä sekä aktiivisesta markkinoinnista.

Vuosi	Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Julkinen rekrytointi	Hakijoiden määrä
2024	13	16	9	4	5	8	13	74
2025	15	30	15	0	5	10	15	183

Taulukko 2: Rekrytointien määrät vuosina 2023-2024. Lähde: KuntaRekry

3 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Henkilösivukulut koostuvat sosiaaliturva-, työttömyysvakuutus- ja tapaturmavakuutusmaksuista sekä muista sosiaaliturvamaksuista.

	2021	2022	2023	2024	2025	muutos - %
Maksetut palkat	3 370 533	3 323 738	2 835 914	2 896 751	3 022 327	4,34
josta sijaisten palkat	256 492	248 071	87 905	125 306	65 818	
Eläke- ja muut sosiaaliturvamaksut	1 107 031	1 094 630	738 555	710 074	708 587	-0,21
josta tasausmaksu	0	0	167 449	158 460	120 941	-23,68 %
josta eläkemeno-						
perusteiset maksut	423 936	419 664	0	0	0	
Työterveyshuolto, netto *	25 739	26 311	**16 675	***39 752	38 740	-2,55 %
Ammatillisen osaamisen kehittäminen	37 385	33 673	36 858	28 288	39 360	39,14 %
Työvoimakustannukset yhteensä	4 540 688	4 418 368	3 628 002	3 674 865	3 829 014	4,03 %

Taulukko 3: Työvoimakustannukset vuosilta 2021-2025.

* Työterveyshuollon nettokulut syntyvät, kun työterveyden kokonaiskustannuksista vähennetään Kelan työnantajalle hakemuksesta maksama korvaus.

** 2023 kustannusten lasku johtui henkilöstömäärä vähenemisestä, kun ruoka- ja puhtaanapitopalveluiden henkilöstö siirtyi 1.1.2023 alkaen Järvi-Saimaan Palvelut Oy:n palvelukseen.

*** Kustannusten nousua selittää Pihlajalinnan työterveyshuollon hinnankorotukset ja työterveyshuollossa käyntimäärien kasvu

Henkilöstökulujen kehitykseen ovat vaikuttaneet henkilötyövuosien määrä sekä kunta-alan sopimusten mukaiset palkankorotukset.

- **KVTES:** 1.6.2025 alkaen 0,45 %:n kehittämisohjelmaerä käytettiin tasopalkkojen käyttöönottoon. Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.10.2025 2,5 %, vähintään 53 euron yleiskorotuksella.
- **OVTES:** Poislukien osio G, 1.6.2025 alkaen 0,4 %:n kehittämisohjelmaerä käytettiin työn vaativuuden arvioinnin kriteerien tarkistamiseen. Osio G:lle 0,25 %:n kehittämisohjelmaerä kohdistui tasopalkkojen käyttöönoton palkantarkistuksiin. Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.10.2025 2,5 % yleiskorotuksella.
- **TS:** Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.10.2025 2,5 %, vähintään 53 euron yleiskorotuksella. Lisäksi 1.6.2025 alkaen jaettiin 0,65 %:n paikallinen kehittämisohjelmaerä.
- **TTES:** Palkkoja korotettiin 2,5 % yleiskorotuksella sekä 0,4 %:n paikallisesti neuvotellulla erällä.

4 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

4.1 TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosiksi 2024-2026. Sen mukaan työterveyshuollon yleiset tavoitteet ovat helppo ja nopea hoitoon pääsy, terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä seuranta työuran kaikissa vaiheissa, ennaltaehkäisevä työote sekä työterveyshuollon kustannustehokkuus.

Yleisten tavoitteiden lisäksi on määritelty toimintasuunnitelmakauden keskeisiksi tavoitteiksi:

1. Varhainen tuen mallin ja päihdeohjelman perehdyttäminen esihenkilöille keväällä 2024.
2. Työhön paluun tuki pitkiltä poissaoloilta, jatkuvaa toimintaa.
3. Nopea hoitoon pääsy ja työterveyshuollon tavoitettavuus, jatkuvaa toimintaa.
4. Työntekijöiden ja esihenkilöiden jaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen yhteistyössä työterveyshuollon, kunnan ja Eloisan elintapaohjaajien kanssa (ravinto, liikunta ja uni).
Toimintamallin käyttöönoton jälkeen jatkuvaa toimintaa.

Terveystarkastuksia toteutetaan työn altisteet ja terveysvaatimukset sekä työntekijän terveydentila ja ikä huomioiden yhteisen sopimuksen mukaan. Tarkastuksessa huomioidaan niin fyysinen kuin psyykinen toimintakyky, elintavat sekä kuntouttavan toiminnan tarve. Tavoitteena on hyvä työ- ja toimintakyky. Terveystarkastusten sisältö rakentuu työpaikkaselvityksessä esille tulleiden altisteiden ja kuormitustekijöiden sekä yrityksessä tehtyjen riskinhallintatoimien pohjalta yksilöllisesti. Tarkastuksissa hyödynnetään kohdennettuja kyselyjä ja täydentävää terveystarkastuskäyntiä tarvittavine tutkimuksineen.

Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökuntoisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä. Tavoitteena on, että jokaisen kunnan palveluksessa olevan työntekijän työ- ja toimintakykyä edistetään ja tuetaan työuran kaikissa vaiheissa. Työkyvyn heiketessä kartoitetaan henkilön edellytyksiä siirtyä muihin, työkykyä vastaaviin tehtäviin ja toteutetaan tukitoimia osatyökykyisten erityisillä työaikajärjestelyillä.

Työterveyshuollon laboratoriopalveluja ei ole saatavilla Puumalassa. Pihlajalinnan laboratoriot Etelä-Savossa sijaitsevat Juvalla, Kangasniemellä, Mikkelissä, Mäntyharjulla, Pieksämäellä ja Savonlinnassa. Henkilöstöllä on kuitenkin mahdollisuus käydä laboratoriokokeissa millä tahansa paikkakunnalla, missä Pihlajalinnalla on oma laboratorio.

4.1.1 Työterveyshuollon vuosikustannukset

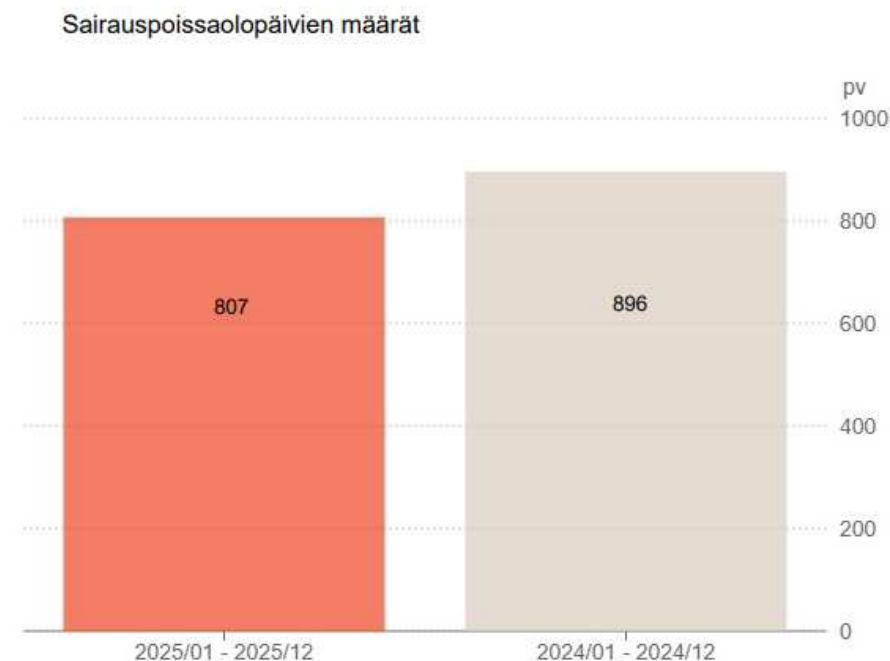


Kuva 4: Työterveyshuollon vuosikustannukset 2021-2025.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 53 740 euroa. Vähennystä vuoteen 2024 oli noin 4,04 %.

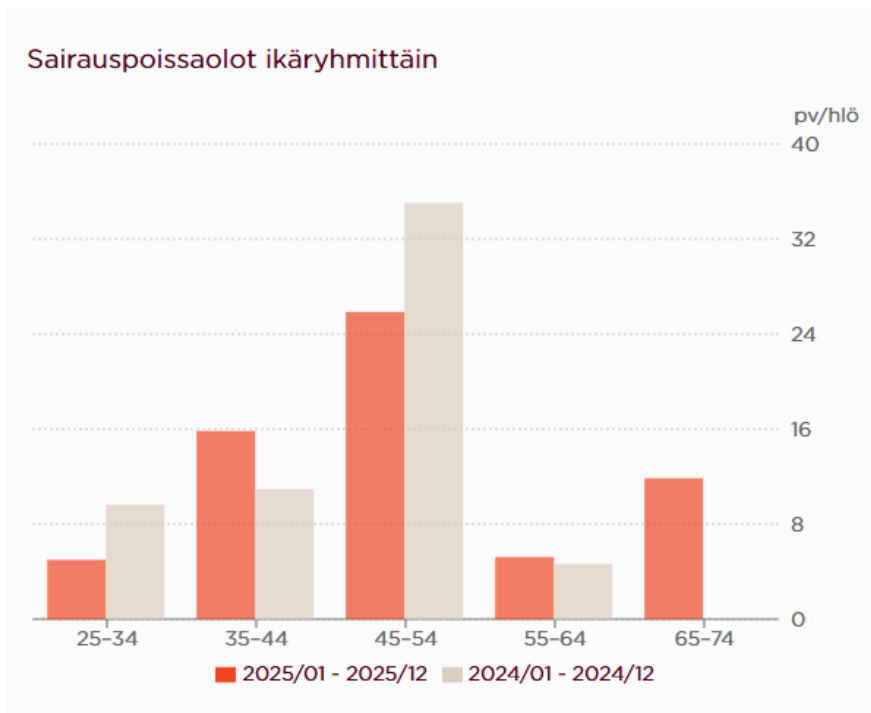
Työterveyshuollossa käyntimäärät vuonna 2025 oli 316 käyntiä (2024: 298).

4.2 SAIRAUSPOISSAOLOT



Kuva 5: Sairauspoissaolojen määrä 2024-2025. Lähde: Työterveyden toimintaraportti, Pihlajalinna

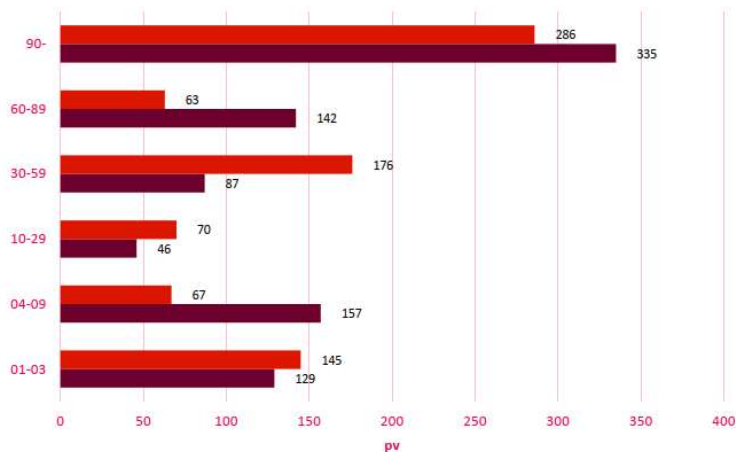
Vuonna 2025 terveysperusteiset poissaolot vähenivät vuoteen 2024 verrattuna noin 9,9 %.



Kuva 6: Sairauspoissaolot ikäryhmittäin 2024-2025. Lähde: Työterveyden toimintaraportti, Pihlajalinna

Sairauspoissaolot vähenivät useimmissa ikäryhmissä verrattuna edellisvuoteen, erityisesti 45-54-vuotiaiden ryhmässä, jossa poissaoloja oli edelleen eniten. Sen sijaan 35-44- ja 65-74-vuotiaiden ikäryhmissä poissaolot hieman lisääntyivät. Kokonaisuutena kehitys on pääosin myönteinen, vaikka ikäryhmäkohtaisia eroja esiintyy edelleen.

SAIRAUSSPOISSAOLOJEN PITUUDET



Sairauspoissaolijamäärä (henkilöä)

	01-03	04-09	10-29	30-59	60-89	90-
■ Kaudella	36	14	5	5	1	2
■ Vertailukaudella	38	20	4	2	1	2

Kuva 6: Sairauspoissaolosten pituudet. Lähde: Työterveyden toimintaraportti, Pihlajalinna

Raportointikaudella pitkien sairauspoissaolopäivien määrä väheni vertailuvuoteen nähden 14,6 %. Vastaavasti 30-59 päivää kestäneiden sairauspoissaolopäivien määrä kaksinkertaistui.

Vuonna 2025 tapahtui 13 työtapaturmaa, joista aiheutui yhteensä 17 päivän poissaolot työstä. Suurin osa työtapaturmista oli liukastumisia työmatkalla. Vertailuvuonna 2024 oli 3 työtapaturmaa, joista aiheutui yhteensä 20 päivän poissaolot työstä.

4.3 KUNTOUTUS

Kuntoutukseen hakeudutaan työterveyshuollon kautta. Kuntoutusajan virka- tai työvapaata haetaan ja myönnetään Kelan päätöksen mukaiselle kuntoutusajalle. Kuntoutukset ovat henkilöstölle palkallista virka- tai työvapaata, pl sopeutumisvalmennuskurssit. Vuonna 2025 kuntoutukseen osallistui 3 henkilöä ja päiviä kertyi 22.

5 TYÖHYVINVOINTI

5.1 TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Kunnan henkilöstöä koskeva työhyvinvointikysely toteutettiin sähköisenä kyselynä Kevan tarjoamalla verkkotyökälulla 2.10.-3.11.2025 välisenä aikana. Työhyvinvointikyselyssä kartoitettiin kunnan palveluksessa olevien työntekijöiden työhyvinvointia ja siinä ilmeneviä kehittämiskohteita. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 40 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti on noin 65,6 %

Työhyvinvointikyselyn tulokset osoittavat, että työyhteisön keskeiset rakenteet ovat hyvällä tasolla. Henkilöstö kokee työn tavoitteet selkeiksi ja pystyy hyödyntämään osaamistaan monipuolisesti omissa työssään. Myös yhteistyö yksiköiden välillä on kehittynyt myönteisesti edellisvuoteen verrattuna, mikä tukee sujuvaa arkea ja yhteisten tavoitteiden saavuttamista.

5.2 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKYSELY

Kunnan henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 2.10.-3.11.2025 välisenä aikana.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä kartoitettiin työpaikan nykytilanne, jotta mahdollisiin epätasa-arvoisiin käytäntöihin ja syrjintään voidaan puuttua. Tavoitteena on varmistaa lain vaatimusten täyttyminen ja edistää kaikkien työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua. Kysely auttaa myös mittaamaan toimenpiteiden vaikuttavuutta ja kohdentamaan ne tehokkaasti.

Kyselyyn vastasi yhteensä 36 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti on noin 59 %.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset antavat kokonaisuutena myönteisen kuvan työyhteisöstä. Henkilöstö kokee sukupuolten tasa-arvon toteutuvan hyvin, ja työyhteisössä on vahva perusta yhdenvertaisuuden edelleen kehittämiseksi. Tulokset tarjoavat arvokasta tietoa niistä osa-alueista, joihin panostamalla voidaan vahvistaa oikeudenmukaista ja osallistavaa työympäristöä entisestään.

5.3 TYÖKYVYN TUKEMINEN

Kaikkien työntekijöiden työkykyä on tuettu työterveyshuollon toimintasuunnitelman, henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, päihdeohjelman sekä varhaisentuen mallin mukaisesti.

Varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on edistää työhyvinvointia ja tukea työntekijöiden työssäjaksamista tilanteissa, joissa työkyky on heikentynyt tai työn sujumisessa ilmenee haasteita. Malli

perustuu varhaiseen puuttumiseen, jonka avulla ratkaisuja voidaan löytää ajoissa ja ehkäistä ongelmien pitkittymistä. Toimintamalli toimii esihenkilön työkaluna työkykyriskien tunnistamisessa, asioiden rakentavassa puheeksi ottamisessa sekä suunnitelmallisten tukitoimien käynnistämässä.

Työntekijällä on aktiivinen rooli oman työkykynsä ylläpitämisessä ja kehittämisessä osallistamalla keskusteluihin ja yhdessä sovittuihin toimenpiteisiin. Työkykyyn vaikuttavia haasteita tarkastellaan kokonaisvaltaisesti, huomioiden terveydellisten tekijöiden lisäksi työhön, työyhteisöön ja elämäntilanteeseen liittyvät näkökulmat, aina työn sujumisen ja työssä selviytymisen kannalta.

Yli 55-vuotiaiden työssä jaksamista tuetaan tarpeen mukaan työturvallisuuslain mukaisesti. Työntekijän työkyvystä ja tilanteesta riippuen työtehtäviä voidaan järjestää uudelleen työpaikan sisällä tai sopeuttaa työaikoja ja työnteon muotoja joko määräaikaisesti tai pysyvästi. Työntekijällä ei kuitenkaan ole subjektiivista oikeutta lyhentää työaikaansa. Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuutta osallistua kuntoutukseen. Esihenkilöiden velvollisuutena on seurata henkilöstön työkykyä ja ottamaan asioita puheeksi varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti.

Henkilöstölle tarjotaan henkilöstöetuina mm. työsuhdepyöräetu, Epassi liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu sekä maksuton kuntosalin käyttö.

5.4 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEKSI JÄRJESTETYT TAPAHTUMAT

Kunta on perinteisesti järjestänyt henkilöstölle kaksi tapahtumaa vuodessa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vuoden 2025 aikana järjestettiin kesätapahtuma ja pikkujoulut.

Kesätapahtumana 12.6. oli henkilökunnan kesäilta Niinisaassa, jonne oli yhteinen bussikuljetus. Niinipuun Vintissä oli katettuna maittavat ruuat noutopöytäruokailuna. Yllätysohjelmassa esiintyi näyttelijä Aki Honkatukia, jonka ohjelmassa nautittiin musiikista ja imitaatiosta. Tapahtumaan oli kutsuttuna myös luottamushenkilöt. Tapahtumaan osallistui yhteensä 40 henkilöä.

Pikkujouluja vietettiin 10.12.2025 Ravintola Poijussa, jossa oli tarjolla ravintola Poijun herkullinen menu. Illan ohjelmasta vastasi taikuri ja mentalisti Daikuri hauskuuttavalla lähitaikuudella. Pikkujouluun osallistui yhteensä 33 henkilöä.

5.5 TYKY-TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on tärkeä työhyvinvointia edistävä toimintamuoto. Työpaikalla tyky-toiminnan osa-alueita ovat yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen, ammatillinen osaaminen, työn ja työympäristön kehittäminen sekä työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen. Tavoitteena on ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensovittaminen ja tasapaino. Kunnan henkilöstö on jaettu kolmeen tyky-ryhmään, jotka järjestävät työkykyä tukevia aktiviteetteja ryhmälle osoitetun määrärahan puitteissa. Tyky-ryhmien tapahtumat ei ole työaika.

Tyky-ryhmien käytettävissä oleva määräraha oli vuonna 2025 yhteensä 2000 €, joka jaettiin henkilöstömäärän suhteessa. Määräraha käytettiin lähes 100 prosenttisesti. Päihdeohjelman mukaisesti määrärahaa ei saa käyttää alkoholituotteisiin.

Kunnantalon ja kiinteistöhuollon tykytiimi järjesti vuoden aikana neljä tapahtumaa, päiväkodilla toteutettiin kolme tapahtumaa ja yhtenäiskoululla neljä yhteistä tilaisuutta.

6 TYÖSUOJELU JA YHTEISTOIMINTA

6.1 TYÖSUOJELU

Kunnanhallitus on hyväksynyt Puumalan kunnan työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2022 – 2025 kokouksessaan 27.3.2023. Työsuojelutoiminnan painopistealueiksi ko. vuosille sovittiin seuraavaa (sisennettynä kommentti vuodelle 2025):

- Työolosuhteiden kysely 2022 ja 2025 (vastuutaho työsuojeluvaltuutetut)
 - Kunnassa on tehty työhyvinvointikysely vuosina 2024 ja 2025, työolosuhteiden kyselyä ei ole tehty vuonna 2025.
- Riskien ja vaarojen päivitys/kartoitus ennen työterveyshuollon suorittamaa työpaikkaselvitystä (vastuutaho: työyksiköiden esihenkilöt)
 - Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä ei ole tehty vuonna 2025.
- Perehdyttäminen: esihenkilöiden opastus ja koulutus Sympa HR -perehdyttämisaineistoa hyödyntäen. Arvioidaan työyksikkökohtaisien perehdyttämisaineistojen tarve ja toteutetaan soveltuvin osin.
 - esihenkilöitä ei ole koulutettu perehdyttämiseen
- Läheltä piti- sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ilmoittaminen välittömästi esihenkilölle (vastuutaho: jokainen työntekijä). Esihenkilö ilmoittaa välittömästi tietoonsa saadut tilanteet työsuojelupäällikölle (vastuutaho: esihenkilöt).
 - Läheltä piti -ilmoituslomake uusittiin koskemaan myös tapaturmia. Ilmoitusten määrä on ilmoitettu seuraavassa kohdassa. Uhka- ja väkivaltatilanteista ei ole tullut ilmoituksia.
- Työtapaturmat ja niistä ilmoittaminen; prosessin selkeyttäminen ja täsmentäminen koko työyhteisössä, työntekijän vastuut
 - Tapaturmailmoituksia on tullut kunnassa yhteensä 14. Tapaturmissa korostuvat liukastumiset erityisesti talviolosuhteissa.
- Psykkisen työhyvinvoinnin edistäminen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen erilaisin vertaistukiryhmin, koulutuksin ja tarvittavin muutoksin tehtäväkuvissa. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi tehdään osana riskien ja vaarojen arviointia.
 - Työhyvinvointikysely, jossa on mitattu psykososiaalista kuormitusta, on tehty koko kunnan henkilökunnalle toisen kerran. Raportit on ohjeistettu käymään läpi kaikilla työpaikoilla. Yhteistyötoimikunnassa on sovittu, että kysely tehdään joka vuosi.
- Työterveyshuolto-yhteistyön kirkastaminen
 - Erityisiä toimia työterveyshuolto-yhteistyön kirkastamiseksi ei ole tehty.
- Ensiapukoulutukset henkilöstölle
 - Kolme opettajaa ja kaksi koulunkäynninohjaajaa sekä yksi kunnantalon työntekijä ovat suorittaneet ea1-koulutuksen

Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö ovat kokoontuneet vuoden 2025 aikana yhteensä 5 kertaa.

Yhtenäiskoulun sisäilmatyöryhmä on kokoontunut 2.4.25 ja 26.11.25, selvitystyö jatkuu edelleen.

Päiväkodin sisäilmaan liittyviä toimenpiteitä ei tehty vuonna 2025.

Kunnan liikenneturvallisuustyöryhmä on kokoontunut vuoden aikana kaksi kertaa.

Opetustoimen työsuojeluvaltuutettu osallistui OAJ:n työsuojelun neuvottelupäiville 27.- 28.11.2025.

Koululla on havaittu ja korjattu työturvallisuuteen liittyviä puutteita erityisesti valtuutettujen toimesta.

Koululla sairauspoissaolojen ja osa-aikaisten työaikajärjestelyiden kokonaismäärä on ollut suuri, mikä on lisännyt kaikkien työkuormitusta.

Kunta järjesti kesäretken Niinipuussa ja pikkujoulut ravintola Poijussa. Henkilökunnalle tehtiin vapaaehtoisia kuntotestejä 26.8.25.

Marraskuussa toimitettiin työsuojeluvaalit. Uusia ehdokkaita ei ollut, joten entiset työsuojeluvaltuutetut jatkavat tehtävissään.

6.2 YHTEISTOIMINTA

Kunnassa on yhteistyötoimikunta, jonka tehtäviin kuuluu myös työsuojelu- ja työterveyshuoltotoiminnan toteutumisen seuranta. Yhteistoiminta suunnitelma on päivitetty vuoden 2023 alusta.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana neljä (4) kertaa. Kunnassa oli vuonna 2025 kolme (3) pääluottamusedustajaa. Kunnassa on kaksi (2) työsuojeluvaltuutettua ja työsuojelupäällikkö (oman työn ohella).

Yhteistyötoimikunnassa käsitellyt asiat:

- Tilinpäätös vuodelta 2024
- Henkilöstöraportti 2024
- Tietotilinpäätös 2024
- Työterveyden toiminta raportti vuodelta 2024
- Lausunto korvaushakemuksesta työterveyshuollon kustannuksiin vuodelta 2024
- Kuntoutuksen palkallisuuden laajentaminen
- Kiinteistöhuollon tehtävämikkeiden muutokset sukupuolineutraaleiksi
- Opetushenkilöstön henkilökohtaisen palkan määräytymisperusteet
- Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto Puumalan kunnassa
- Työsuojeluvaalit toimikaudeksi 2026-2029
- Talousarvio 2026
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026
- Työhyvinvointikyselyn 2025 raportti
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn 2025 raportti

7 HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

7.1 TYÖNANTAJAN INVESTOINNIT HENKILÖSTÖN OSAAMISEEN

Henkilöstön koulutustarpeet kartoitetaan vuosittaisten palaute- ja tavoitekeskusteluiden yhteydessä. Henkilöstöä on kannustettu hakeutumaan koulutuksiin. Koulutusten tavoitteena on ylläpitää henkilöstön ammattitaitoa sekä motivoida ja parantaa työssä viihtymistä.

Koulutusmenoja oli 2025 yhteensä 39 360 € (2024: 28 288 €). Koulutusmenot sisältävät koulutuksesta aiheutuneet osallistumis-, matka- ja majoituskustannukset. Koulutuksiin budjetoitua määrärahaa jäi käyttämättä 25,2 % (2024: 45 %).

Etäkoulutusten osuus koulutuksista on kasvanut merkittävästi viime vuosina. Ne ovat kustannustehokas koulutusmuoto muun muassa työajan käytön tehostumisen ja vähentyneiden matkakulujen ansiosta. Samalla on kuitenkin tärkeää huomioida lähikoulutusten tarjoamat verkostoitumisen ja kokemusten vaihdon mahdollisuudet, minkä vuoksi henkilöstöä on kannustettu osallistumaan myös lähikoulutuksiin.

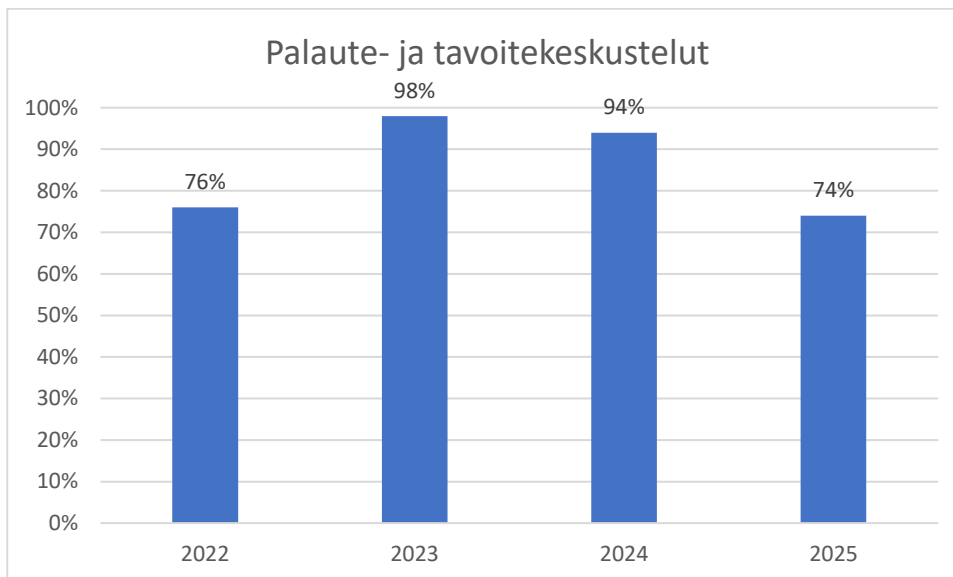
Vuonna 2025 työnantajan maksamaan koulutukseen on osallistunut 31 henkilöä (2024:24), yhteensä 92 työpäivän (2024: 79) ajan. Käytettyjen koulutuspäivien määrä on noussut 16,5 %. Kaikkia koulutuksia ei ole

kirjattu henkilöstöhallinnon järjestelmään, joten luvut ovat suuntaa antavia. Koulutusten muuttuminen yhä enemmän vain osan päivää kestäviksi etäkoulutuksiksi on hämärtänyt työpäivän ja koulutuspäivän rajaa, ja koulutukseen osallistuminen on tarkoittanut entistä harvemmin koko päivän poissaoloa työstä, jolloin päivästä ei ole kirjattu poissaolopäivää henkilöstöhallinnon järjestelmään. Osapäiväkoulutusten tunnit on muutettu laskennallisesti kokonaisiksi päiviksi.

Omaehtoiseen ammatilliseen täydennys-, jatko tai uudelleen koulutukseen osallistui 3 henkilöä (2024: 4) ja työpäiviä käytettiin yhteensä 70 (2024: 46). Omaehtoiseen kouluttautumiseen käytettyjen työpäivien määrä kasvoi 52,17 %.

7.2 PALAUTE- JA TAVOITEKESKUSTELUT

Palaute- ja tavoitekeskustelut käydään kerran vuodessa. Palaute- ja tavoitekeskusteluissa kuullaan työntekijöitä, annetaan heille mahdollisuus vaikuttaa asioihin, arvioidaan edellisen vuoden tavoitteiden toteutuminen, asetetaan tavoitteet tulevalle kaudelle ja keskustellaan koulutustarpeista.



Kuva 6: Vuosina 2022-2025 käydyt palaute- ja tavoitekeskustelut.

Palaute- ja tavoitekeskustelujen kattavuus vuonna 2025 oli 74 % vakituisesta henkilöstöstä. Osa esihenkilöistä on käynyt palaute- ja tavoitekeskusteluja myös pitkäaikaisten sijaisten kanssa.

8 YHTEENVETO

Yhteenvetona todetaan, että vuonna 2025 kunnan henkilöstötilanne säilyi kokonaisuutena vakaana ja kehitys oli pääosin myönteistä. Henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 67 henkilöä, joista valtaosa työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa ja toteutunut työpanos vastasi edellisvuoden tasoa. Henkilöstön keski-ikä pysyi korkeana, mikä korostaa tulevien vuosien rekrytointi- ja osaamisen siirtotarpeita eläköitymisen lisääntyessä.

Työvoimakustannukset kasvoivat maltillisesti palkkaratkaisujen ja työpanoksen muutosten seurauksena. Työkykyä ja työhyvinvointia tukevat toimenpiteet näkyivät sairauspoissaolojen vähenemisenä sekä työhyvinvointi- sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyjen myönteisinä tuloksina, joissa korostuivat selkeät työn tavoitteet ja toimiva yhteistyö. Rekrytointien määrä ja hakijamäärät kasvoivat, mikä paransi henkilöstön saatavuutta.

Henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostettiin aiempaa enemmän koulutusinvestointien ja koulutuspäivien lisääntyessä. Kokonaisuutena henkilöstön työhyvinvointi, osaaminen ja yhteistoiminta ovat hyvällä tasolla, mutta henkilöstön ikärakenne sekä tuleva eläköityminen edellyttävät ennakoivaa henkilöstösuunnittelua ja jatkuvaa työkyvyn tukemista.