



KUHMO

Henkilöstöraportti 2024

Yhteistoimintaryhmä 29.4.2025

Kaupunginhallitus 6.5.2025

Sisällysluettelo

1. Henkilöstömäärä.....	2
2. Henkilötyövuodet	3
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	4
4. Henkilöstön sijoittuminen palvelualueille.....	5
5. Henkilöstön ikärakenne.....	6
6. Eläköityminen.....	7
Eläköitymisennuste	7
7. Henkilöstömenot	8
8. Osaamisen kehittäminen.....	9
9. Hyvinvointi ja terveys.....	9
Sairauspoissaoloja on pyrittävä vähentämään	10
Työhyvinvoinnin tukeminen	11
Hyvinvointikysely	11
Työterveyshuolto.....	11
Yhteistoimintaryhmä ja työsuojeluryhmä	12

1. Henkilöstömäärä

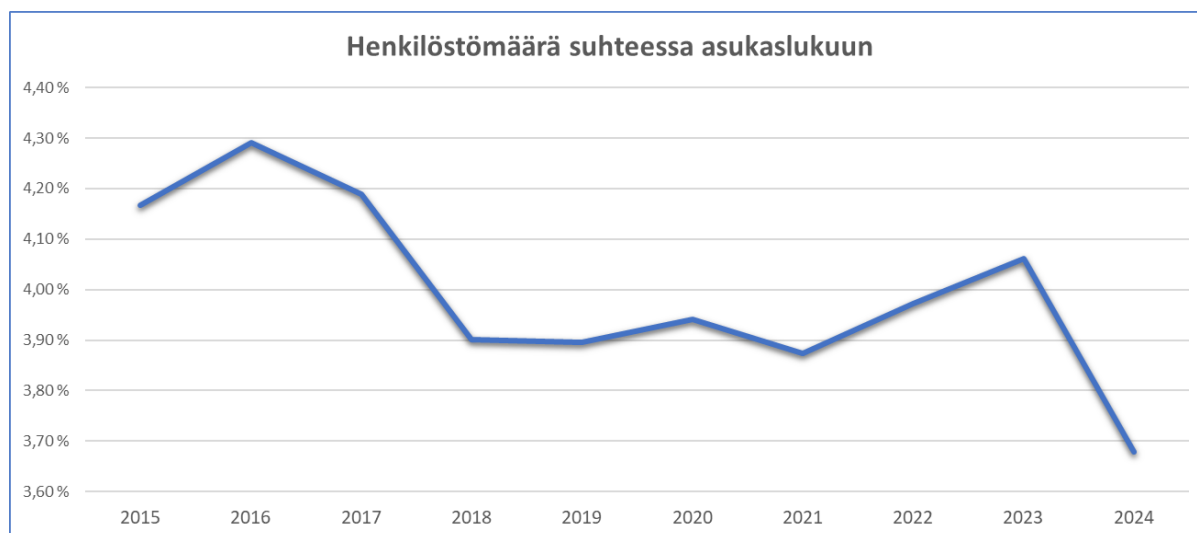
Henkilöstömäärä ilmoitetaan vuoden viimeisen päivän (31.12.) tilanteen mukaan. Henkilöstömäärässä yksi henkilö lasketaan vain yhden kerran, vaikka hänellä olisi useampi kuin yksi palvelussuhde Kuhmon kaupungille.

Kuhmon kaupungin vuoden viimeisen päivän 31.12. (suluissa vertailuvuosi 2023) mukainen henkilöstömäärä on 286 (328) henkilöä, ilman työllistettyjä 275 (310) henkilöä. Vakituisten henkilöstön määrä on vähentynyt -29 (-12) henkilöllä ja määräaikaiset vähentyneet -6 (-4) henkilöllä. Työllistettyjä on edellisvuoteen verrattuna -7 (-7) henkilöä vähemmän. Jatkossa Kuhmon kaupungilla ei voi olla työllistettyjä henkilöitä. Henkilöstön määrä väheni merkittävästä 1.2.2024 alkaen, kun ruoka- ja siivouspalvelut siirtyivät yksityiselle palveluntuottajalle.

Palvelualue	Määräaikainen	Työllistetty	Vakinainen	Kaikki yhteensä	Muutos 23-24 vakituiset
Kaupunginhallitus			1	1	-
Keskushallinnon palvelualue			9	9	1
Vetovoimaisuuden palvelualue	14	2	13	29	-1
Työllisyyden edistämisen palvelualue	4	8	2	14	-
Kasvun ja oppimisen palvelualue	57	1	130	188	-
Kaupunkiympäristön palvelualue	11		34	45	-29
Kaikki yhteensä	86	11	189	286	-29

Taulukko 1: Henkilöstön määrä 31.12.2024

Kuhmon kaupungin henkilöstömäärä (pl. työllistetyt) vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan on 3,68 % (4,06 %) koko Kuhmon kaupungin väestöstä.



Kuvio 1. Henkilöstömäärä suhteessa asukaslukuun 2024

2. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella (htv) tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa- aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Alla henkilötyövuodet palkallisten palveluksessaolopäivien mukaisesti raportoituna. Toteutuneet henkilötyövuodet olivat viime vuonna 282 htv, vuonna 2023 313,62 htv ja 2022 vuonna 309,6 htv.

Palvelualue	Toteutunut htv 2024	Toteutunut htv 2023	Muutos tot 23-22
Kaupunginhallitus	1	0,59	0,4
Keskushallinnon palvelualue	8,77	11,3	-2,5
Vetovoimaisuuden palvelualue	24,85	18,72	6,1
Työllisyyden edistämisen palvelualue	16,3	17,75	-1,5
Kasvun ja oppimisen palvelualue	180,63	181,51	-0,9
Kaupunkiympäristön palvelualue	50,47	83,75	-33,3
Kaikki Yhteensä	282,02	313,62	-31,6

Taulukko 2. Toteutuneet henkilötyövuodet 2024

Keskushallinnon palvelualueelta siirtyi henkilötyövuosia organisaatiossa toisaalle kustannuspaikkamuutoksen vuoksi.

Vetovoimaisuuden palvelualueella alkoi useita projekteja loppuvuodesta 2023 ja vuoden 2024 alussa.

Työllisyyden edistämisen palvelualueen henkilötyövuosien vähennys johtui työllistämistuella palkattujen henkilötyövuosien vähentymisestä.

Kasvun ja oppimisen palvelualueella henkilötyövuodet pysyivät lähes ennallaan.

Kaupunkiympäristön palvelualueella henkilötyövuodet vähenivät -33,3 henkilötyövuotta. Ruoka- ja siivouspalvelujen siirtyminen Vireko Oy:lle ja SOL Palvelut Oy:lle vähensi Kaupunkiympäristön palvelualueen henkilötyövuosia. Ateria- ja puhtaanapalvelujen henkilötyövuodet olivat viime vuonna enää 4,15 htv, kun edellisenä vuonna htv oli 38,76.

Palvelussuhteen laatu	2024	2023	2022
Toistaiseksi palkattu	168,6	197,58	208,3
Määräaikaisesti palkatut	95,9	96,63	82,8
Työllistämisarvoin palkatut	17,53	19,33	18,4
Kaikki yhteensä	282,03	313,54	309,6

Taulukko 3. Toteutuneet henkilötyövuodet palvelussuhteen laadun mukaan

Vuonna 2024 vakituisen henkilöstön henkilötyövuodet vähenivät -31,6 (-10,8) ja määräaikaisten henkilötyövuodet vähenivät -0,73 (+13,8). Kesä- ja kausityöntekijöitä oli 9,39 (11,8) henkilötyövuoden verran. Palkkatuella työllistettyjä oli koko kaupungin henkilöstöstä 17,53 (19,33) henkilötyövuotta. Projektirahoituksen piirissä oli kaikilla palvelualueilla 16,65 (5,7) henkilötyövuotta, mikä oli noin 11 henkilötyövuotta enemmän, kuin vuonna 2023.

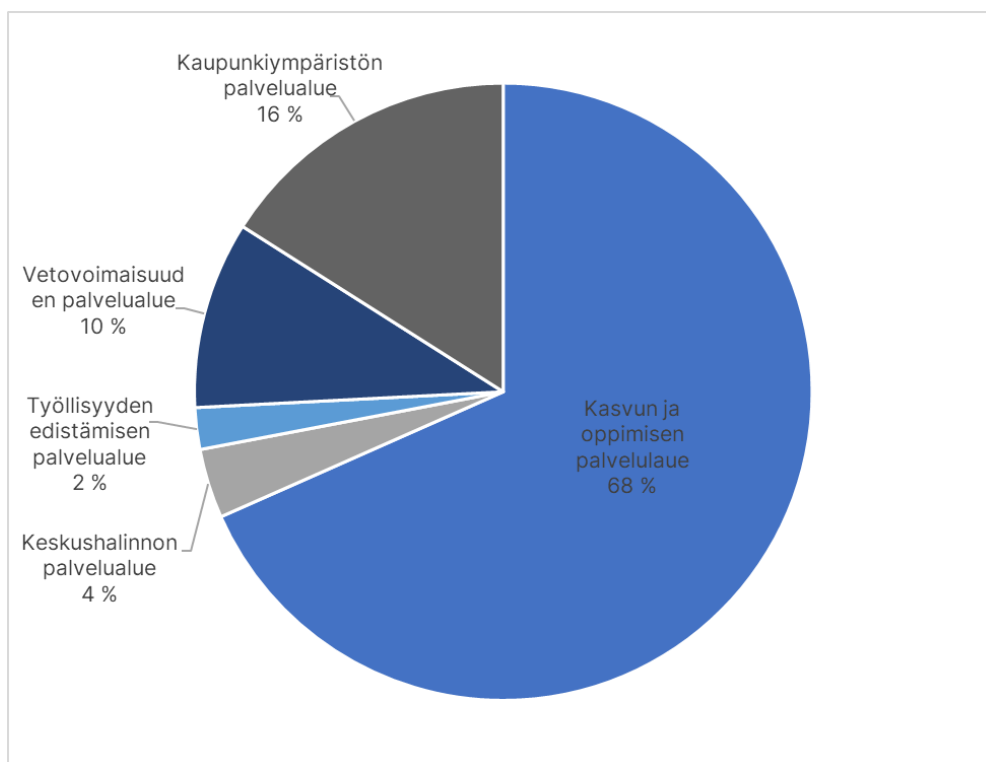
Kuhmon kaupungin henkilötyövuosista määräaikaisten osuus (pl. työllistetyt) on edelleen kasvanut ja on nyt 56 % (33 %) vuonna 2022 (28 %). Eniten määräaikaisia henkilötyövuosia on ollut perusopetuksessa 30,2 htv ja varhaiskasvatuksessa 29,2 htv. Perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen määräaikaisten määrää lisää henkilöstön siirtyminen organisaation sisällä tehtävästä toiseen. Esimerkiksi lastenhoitajia on siirtynyt määräaikaisesti varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin, ja koulunkäynninohjaajia on tehnyt määräaikaisia sijaisuuksia opettajana.

3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisia virka- ja työsuhteita päättyi vuoden 2024 aikana 40 (20) ja alkoi 11 (16). Eläkkeelle siirtyi 8 (15) vakituista henkilöä, 24 henkilöä siirtyi liikkeenluovutuksella toisen työnantajan palvelukseen ja 8 (14) henkilön palvelussuhde päättyi muista syistä.

4. Henkilöstön sijoittuminen palvelu-alueille

Kuhmon kaupungissa on viisi palvelualueetta. Henkilöstöltään suurin (suluissa vertailuvuosi 2023) palvelualue on Kasvun ja oppimisen palvelualue, jossa työskentelee 68 % (58 %) henkilöstöstä. Toiseksi suurin on kaupunkiympäristön palvelualue, jossa työskentelee 16 % (26 %) henkilöstöstä. Vetovoimaisuuden palvelualueella on työntekijöistä 10 % (7 %), keskushallinnon palvelualueella 4 % (3%) ja työllisyyden edistämisen palvelualueella 2 % (4 %).



Kuvio 2. Henkilöstön jakautuminen palvelualueille 31.12.2024

5. Henkilöstön ikärakenne

Kuhmon kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 49 (48,2) vuotta ja vakituisen henkilöstön keski-ikä 48,3 (49,3) vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä laski 0,8 vuotta ja vakituisen henkilöstön keski-ikä laski vuoden.

Valtakunnallisesti kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on korkeampi, kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän vakituisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 47,1 vuotta. Määräaikainen henkilöstö oli vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Kunta-alan henkilöstöstä yli 60-vuotiaita oli 13,6 % ja alle 30-vuotiaita 11,9 % (KT tilasto 2023). Kuhmon kaupungilla vakituisesta henkilöstöstä yli 60-vuotiaita oli 19 % ja alle 30-vuotiaita 5 %

Suurin ikäryhmä vakituudessa henkilöstössä on 55-59 -vuotiaat naiset, joita oli 41 henkilöä.

Ikäjakauma	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä	Ikäryhmä %
Alle 25		3	3	2 %
25 - 29	2	4	6	3 %
30 - 34	2	9	11	6 %
35 - 39	5	16	21	11 %
40 - 44	7	15	22	12 %
45 - 49	9	22	31	16 %
50 - 54	5	15	20	11 %
55 - 59	12	29	41	22 %
60 - 64	13	21	34	18 %
Yli 65		1	1	1 %
Kaikki yhteensä	55	135	190	100 %

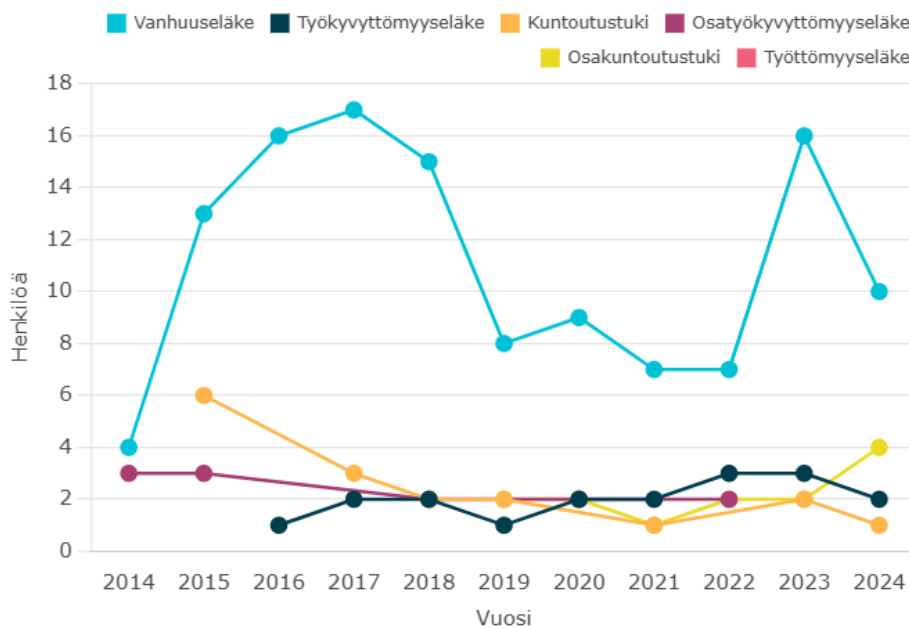
Taulukko 4. Ikä- ja sukupuolijakauma vakituiset 31.12.2024

6. Eläköityminen

Kuhmon kaupungin henkilöstöstä jäi eläkkeelle viisitoista vakituista henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,6 vuotta. Edelliseen vuoteen verrattuna vanhuuseläkkeellä siirtymisen keski-ikä on noussut 0,1 vuotta.

Varsinaista yhtä alinta vanhuuseläkeikää ei ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma vanhuuseläkeikänsä. Työntekijä päättää itse eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen eläkeiän ja 68/70-vuoden välisenä aikana.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuvio 3. Eläkkeelle siirtyneiden määrä, Lähde Keva

Eläköitymisennuste

Kevan eläköitymisennusteen mukaan Kuhmon kaupungista jää vanhuuseläkkeelle vuosien 2025-2030 aikana 29 henkilöä. Ennusteen mukaan vuosina 2025-2029 olisi eläköitymässä kasvun ja oppimisen palvelualueelta 13 henkilöä, keskushallinnon palvelualueelta kolme, vetovoimaisuuden palvelualueelta neljä ja kaupunkiympäristön palvelualueen työntekijöitä yhdeksän.

Kaikki vuoden 2024 aikana tehdyt rekrytoinnit (pl. sijaisuudet) ovat vaatineet kaupungin johtoryhmän hyväksynnän. Eläköityvän tilalle ei ole automaattisesti palkattu henkilöä, vaan palveluja on tarkasteltu muuttuvien tarpeiden näkökulmasta.

7. Henkilöstömenot

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten palkantarkistuksiin vaikutti edelleen verrokialojen neuvottelutulokset. Verrokkisopimuksia olivat Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kemian perusteellisuuden työehtosopimus ja Kuorma-autoalan työehtosopimus.

Verrokkialojen vaikutuksesta yleiskorotus nousi 0,77 % ja järjestelyerä 0,33 %.

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES
1.2.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)				0,119 %	
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %			
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %		2,27 %	2,27 %
		0,40 %			0,40 %	0,40 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä	+	0,40 % + 0,33 %		+	+
		0,33 %			0,33 %	0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %	1,00 %
1.6.2024 ja 1.8.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)		0,32 %			

Taulukko 5. Palkantarkistukset vuonna 2024

Henkilöstökulut olivat 14 992,9 (15 786,3) tuhatta euroa ja ne alittivat budjetin 187,0 tuhannella eurolla.

Alituksesta kohdentui henkilöstömäärältään suurimmalle, Kasvun ja oppimisen, palvelualueelle 247,7 tuhatta euroa, josta perusopetukseen alitus -308,4 tuhatta euroa, hallintoon -26,3 tuhatta euroa ja nuorisotyöhön -18,2 tuhatta euroa. Varhaiskasvatuksen henkilöstömenojen ylitys budjetoituun nähden oli 60,6 tuhatta euroa, lukio 17,8 tuhatta euroa ja musiikkiopisto 25,9 tuhatta euroa.

Työllisyyden edistämisen palvelualueella henkilöstökulut jäivät budjetoidusta -90,5 tuhatta euroa ja Vetovoimaisuuden palvelualueella -60,0 tuhatta euroa. Keskushallinnon palvelualueella henkilöstökulut toteutuivat budjetoidusti, mutta vaihtelua oli toimintayksiköiden kesken.

Kaupunkiympäristön palvelualueella ylitystä henkilöstömenoissa tuli yhteensä 229,4 tuhatta euroa. Erilliskorvaukset ylittivät budjetoidun 74,5 tuhatta euroa ja mutta olivat edellisvuoteen nähden 25,4 tuhatta euroa pienemmät. Kunnallistekniikassa henkilöstökulut ylittivät budjetoidun 63,0 tuhatta euroa ja tilapalveluissa 159,4 tuhatta euroa. Edellä mainitut summat sisältävät kunnallistekniikan osalta aktivoituneet palkat

olivat 106,5 tuhatta euroa ja Tilapalveluissa 173,4 tuhatta euroa. Palkkasumma ilman sivukuluja toteutui vajaat 65 tuhatta euroa budjetoitua pienempänä. Henkilöstökorvauksia saatiin 184,9 tuhatta euroa, mikä on 127,4 tuhatta euroa budjetoitua enemmän. Pitkien sairauslomien tai vanhempainvapaiden tarvetta on vaikea ennakoida.

Henkilöstökulut	2024	2023
Palkat ja palkkiot	12 074 382	12 595 034
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	2 593 838	2 685 907
Muut henkilösivukulut	324 648	505 317
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	- 286 633	- 157 873
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	14 992 868	15 786 259
Henkilöstökulut yhteensä	14 706 235	15 628 386

Taulukko 6. Henkilöstökulut 2024

8. Osaamisen kehittäminen

Työntekijän ammatillisen osaamisen kehitystarpeet arvioidaan kehityskeskusteluissa. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Osaamisen kehittämisen painopistealueet käydään läpi joulukuussa 2025 vahvistetussa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa.

Toteutuneiden koulutuspäivien määrää seurataan ESS-järjestelmästä saatavilla tiedoilla. Vuonna 2024 järjestelmän kautta on haettu 183 (315,5) koulutuspäivää, mikä oli 132 koulutuspäivää vähemmän, kuin vuonna 2023.

9. Hyvinvointi ja terveys

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot esitetään kalenteripäivinä. Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Sairausajan palkat maksetaan kalenteripäiviltä, kuten muutkin kunta-alan palkat.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Sairauspoissaolot ovat laskeneet edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaoloprosentti oli 6 % ja se on laskenut -0,5 % verrattuna edellisvuoteen. Sairauspoissaoloja oli kalenteripäivinä 4714 päivää. Sairauspoissaolot laskivat edelliseen vuoteen verraten 914 päivää. Koko vuoden töissä ilman sairauspoissaoloja olleita henkilöitä oli 62, edellisenä vuonna 0 päivää sairastaneita oli 53 henkilöä.

Vuosi	Teoreettinen työaika	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolo %
2024	78 793	4714	6,0 %
2023	86 846	5628	6,5 %
2022	85 054	5808	6,8 %
2021	83 151	4274	5,1 %
2020	83 327	4690	5,6 %

Taulukko 7. Sairauspoissaoloprosentti 2024

Kelan julkaisun mukaan valtakunnallisesti sairauspäivärahaa saaneiden määrä pysyi suunnilleen ennallaan vuonna 2024. Mielenterveyden häiriöiden perusteella sairauspäivärahaa saaneiden määrän pitkäaikainen kasvu tyrehtyi ja tuki- ja liikuntaelinten sairauksien perusteella saaneiden määrä puolestaan jatkoi laskuaan vuonna 2024.

Kuhmon kaupungin sairaspoissaolodiagnoosit työterveyshuollossa kirjoitetuista sairauspoissaoloista poikkeavat valtakunnallisesta tilastosta. Sairauspoissaolot jakautuvat seuraavasti (suluissa vuoden 2023 prosentit):

M00-M99 Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 37,6 (47,5 %),

F00-F99 Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 21,7 (16,4 %).

J00-J99 Hengityselinten sairaudet 20,8 (19,8 %),

Vuonna 2024 lyhyiden, 1-7 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt ja 8-29 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen määrä on kasvanut. 30-59 päivää kestäneet poissaolot ovat hieman vähentyneet. Keskimääräiset sairaspäivät/henkilötyövuosi ovat vähentyneet 0,63 päivää.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä)	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät		Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät	
1-7	1594	2026	5	23
8-29	876	776		52
30-59	765	750		
60-89	299	411	136	88
90-179	503	763		99
yli 180	180	-	366	
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi	13	13,63	1,6	0,8

Taulukko 8. Sairauspoissaolot ja niiden kestot 2024, harmaalla vuosi 2023

Sairauspoissaoloja on pyrittävä vähentämään

Työterveyshuolto nostaa esille, että varhainen puuttuminen työpaikalla on avainasemassa terveysperusteisten poissaolojen hallinnassa. Esihenkilötyö korostuu työkykyjohtamisessa.

Kuhmon kaupunki haki ja sai Kevalta hankerahoitusta Vaikuttava työkykyjohtaminen -hankkeeseen. Vuoden mittainen hanke alkoi joulukuussa 2024. Hankkeen tarkoituksena on vahvistaa esihenkilöiden työkykyjohtamista ja luoda ketterä pieneen kuntaan sopiva varhaisen välittämisen malli.

Työhyvinvoinnin tukeminen

Henkilöstö on voinut hakeutua oma-aloitteisesti kuntoutuskursseille. KELA:n kuntoutuksessa olevalle työntekijälle on maksettu palkka täysimääräisenä kuntoutuksen ajalta. Kuntoutuspäiviä on haettu 165 (170) päivää vuoden 2024 aikana.

Henkilöstön tyky -etujen hallinnoinnissa on ollut käytössä ePassi -järjestelmä vuoden 2021 alusta alkaen. Järjestelmän avulla etuuksien hallinnointi on ollut helpompaa ja henkilöstö on voinut käyttää etuuksia monipuolisemmin haluamiinsa kohteisiin. Edun määrä oli 2024 vuoden aikana 80 euroa/henkilö. Hyvinvointietuja käytettiin ePassin kautta niin, että 243 eri työntekijää on käyttänyt ePassia yhteensä 16987,59 euroa.

Työntekijöillä on käytössä ePassin kautta myös lounasetu. Lounasedulla voi ruokailla sopimuslounasravintoloissa verohallinnon ravintoedun mukaisella kustannuksella.

Hyvinvointikysely

Kaupungin henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely joulukuussa 2024. Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla hyvinvointikyselypohjalla.

Koko kaupungin vastauksissa oli selkeä parannus edelliseen, neljä vuotta sitten järjestettyyn vastaavaan kyselyyn. Havaittavissa oli myös selkeää vaihtelua eri yksiköiden vastauksissa.

Esihenkilöitä on ohjeistettu kyselyn tuloksien läpikäymisessä työyksiköissä yhdessä henkilöstön kanssa.

Työhyvinvoinnin kehittämistä ja suunnitelmien toteutumista seurataan mm. työsuojelun yhteistoiminnassa.

Työterveyshuolto

Kuhmon kaupunki tarjoaa henkilöstölle lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon.

Korvausluokkaan I kuuluvat lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset. Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet 64 t euroa. Työterveyshuollon toimija vaihtui syyskuussa 2023, kun Mehiläinen Oy osti Kalevalan Työterveys Oy:n liiketoiminnan.

Korvausluokka	2024	2023	2022	2021
I	143 571	92 807	104 704	73 211
II	143 870	130 629	117 512	94 782
Yhteensä	287 441	223 436	222 216	167 993

Taulukko 9. Työterveyshuollon menot vuosina 2021-2024

Kuhmon kaupungin työntekijöiden työterveyshuollon palvelujen käyttö on runsaampaa, kuin toimialalla yleisesti. Käyntejä on ollut helmikuussa 2025 seitsemän/työntekijä. Asioinnit painottuvat kivijalkaan. Toimialavertailussa vastaava luku on 5,1 käyntiä/työntekijä.

Työterveyshuollon yhteistyössä havaittuja kustannuksia nostavia tekijöitä ovat esimerkiksi hakeutuminen työterveyshuoltoon virusinfektoiden vuoksi heti sairastumisen alussa, vaikka esihenkilön luvalla voisi olla poissa työstä neljä päivää.

Työterveyshuolto suosittelee, että lyhyiden poissaolojen kohdalla hyödynnetään esihenkilön luvalla poissaoloa (enintään 4 päivää).

Työterveyshuolto esittää myös, että työfysioterapeutin ja työterveyshoitajan roolia ensikäynneissä vahvistetaan.

Tavoitteena on, että työterveyshuollon kustannukset painottuvat jatkossa enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan.

Yhteistoimintaryhmä ja työsuojeluryhmä

Yhteistoimintaryhmä kokoontui viisi kertaa, yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimi kaupunginhallituksen puheenjohtaja Heikki Huotari.

Työsuojeluryhmä kokoontui yhteensä neljä kertaa, tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö osallistui työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin ja yhteistyötapaamisiin.