

# HENKILÖSTÖRAPORTTI

Kuhmon kaupunki

2025

**KUHMO**



## Sisällys

1	Johdanto .....	2
1.1	Henkilöstöraportin tarkoitus ja tavoitteet .....	2
1.2	Yhteys strategiaan .....	2
2	Henkilöstön määrä ja rakenne .....	2
2.1	Henkilöstön kokonaismäärä.....	2
2.2	Henkilötyövuodet .....	3
2.3	Vakinaiset ja määräaikaiset .....	3
3	Palvelussuhderakenne .....	3
3.1	Virka- ja työsuhteet.....	3
3.2	Määräaikaisuuksien perusteet .....	4
3.3	Kokoaikaisuus vs. osa-aikaisuus .....	4
4	Ikärakenne .....	5
4.1	Ikä- ja sukupuolijakauma vakituisessa henkilöstössä.....	5
4.2	Eläkkeelle siirtyneet .....	6
4.3	Eläköitymisennuste (5–10 vuotta) .....	7
5	Henkilöstö palvelualoittain.....	8
6	Osaaminen ja kehittäminen.....	9
7	Rekrytointi.....	9
8	Työhyvinvointi ja työkyky.....	9
8.1	Työhyvinvoinnin tukeminen .....	9
8.2	Sairauspoissaolot .....	10
8.3	Työtapaturmat .....	12
8.4	Työkyvyn tuki.....	12
8.5	Työhyvinvointikyselyt.....	12
9	Palkkaus ja henkilöstökustannukset .....	13
9.1	Palkkasumma.....	13
9.2	Henkilöstökulut (Tilinpäätösasiakirjasta) .....	14
9.3	Työterveyshuollon kustannukset .....	15
10	Yhteistoiminta .....	15
11	Yhteenvedo ja kehittämiskohteet.....	17

# 1 Johdanto

## 1.1 Henkilöstöraportin tarkoitus ja tavoitteet

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä. Luvut on esitetty pääsääntöisesti 31.12.2025 tilanteesta, ellei toisin mainittu. Raportin runko noudattaa Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT:n henkilöstöraportin suositusta.

## 1.2 Yhteys strategiaan

Kuhmon kaupungin kaupunkistrategia kuvaa keskeiset tavoitteet, joihin valtuuston johtamana Kuhmon päätökset perustuvat strategiakaudella. Vuosittaiset tavoitteet vahvistetaan valtuuston hyväksymässä talousarviossa ja niitä seurataan tilinpäätöksessä. Operatiivinen toteutus tapahtuu kaupunginhallituksessa ja valiokunnissa sekä kaupunkiorganisaation toimesta.

# 2 Henkilöstön määrä ja rakenne

## 2.1 Henkilöstön kokonaismäärä

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 2024) mukainen henkilöstömäärä on 264 (286) henkilöä. Vakituisten henkilöstön määrä on vähentynyt yhdellä (-29) henkilöllä ja määräaikaiset vähentyneet yhdeksällä (-6) henkilöllä. Työllisyyden edistämisen palvelualueelle siirtyi valtiolta tehtävien hallintomuutoksen takia viisi henkilöä.

Palvelualue	Vakituinen	Määräaikainen	Yhteensä	Muutos 24-25 vakituiset
Kaupunginhallitus	1	-	1	-
Kasvun ja oppimisen palvelualue	127	56	183	-3
Kaupunkiympäristön palvelualue	32	9	41	-2
Keskushallinnon palvelualue	8	-	8	-
Työllisyyden edistämisen palvelu	8	-	8	6
Vetovoimaisuuden palvelualue	11	12	23	-2
Kaikki yhteensä	187	77	264	-1

Henkilöstömäärä 31.12.2025

Vakituisia virka- ja työsuhteita päättyi vuoden 2025 aikana 12 (40) ja alkoi 13 (11). Eläkkeelle siirtyi 4 (8) vakituista henkilöä, 8 (14) henkilön palvelussuhde päättyi muista syistä.

## 2.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella (htv) tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa- aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-ai- kaprosenttiaan vastaavasti. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Alla henkilötyövuodet palkallisten pal- veluksessaolopäivien mukaisesti raportoituna. Toteutuneet henkilötyövuodet oli- vat viime vuonna 262,7 htv ja vuonna 2024 282 htv.

Palvelualue	Toteutunut htv 2025	Toteutunut htv 2024	Muutos tot 25-24
Kaupunginhallitus	1	1	-
Työllisyyden edistämisen palvelualue	7,4	16,3	-8,9
Keskushallinnon palvelualue	8,3	8,8	-0,5
Vetovoimaisuuden palvelualue	25,4	24,9	0,5
Kaupunkiympäristön palvelualue	43,7	50,5	-6,7
Kasvun ja oppimisen palvelualue	176,9	180,6	-3,7
Kaikki yhteensä	262,7	282,0	-19,3

Vuonna 2024 palvelualueilla oli työllistettyjä 17,53 henkilötyövuotta. Työllistettyjä ei voinut olla enää vuonna 2025 kaupungin palveluksessa työllisyyspalvelujen siirryttyä kaupungin toiminnaksi. Ateriapalvelu ja puhtaanapidon henkilöstöä oli vuonna 2024 (pl. kaupungin palvelukseen jäänyt htv) 2,56 henkilötyövuotta. Työllisyyden edistämisen palvelualueella aloitti vuoden 2025 alusta te-hallin- nosta siirtyneet +4,6 henkilötyövuotta. Nämä muutokset huomioiden on henki- lötyövuodet pysyneet lähes ennallaan vuoteen 2024 verrattuna.

## 2.3 Vakinaiset ja määräaikaiset

Vuonna 2025 vakituisen henkilöstön henkilötyövuodet pysyivät lähes ennalleen. Kesä- ja kausityöntekijöitä oli 12,45 (9,39) henkilötyövuoden verran. Palkkatuella työllistettyjä ei enää ollut vuonna 2025. Projektirahoituksen piirissä oli kaikilla palvelualueilla 13,07 (16,65) henkilötyövuotta, mikä oli noin 3,5 henkilötyövuotta vähemmän, kuin vuonna 2024.

Palvelusuhteen laatu	2025	2024	2023	2022
Toistaiseksi palkatut	168,8	168,6	197,6	208,3
Määräaikaisesti palkatut	93,9	95,9	96,6	82,8
Työllistämisvaroin palkatut	0	17,5	19,3	18,4
Kaikki yhteensä	262,7	282,0	313,5	309,6

## 3 Palvelussuhderakenne

### 3.1 Virka- ja työsuhteet

Virkasuhteisiin ja työsuhteisiin sovelletaan eri lainsäädäntöä. Virkasuhde perus- tuu kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin (304/2003) ja

työsuhde työsopimuslakiin (55/2001). Tehtävät, joissa käytetään osaksikin julkista valtaa, hoidetaan virkasuhteessa, eli niitä varten on perustettava virka. Muunlaisia tehtäviä tekevä henkilöstö palkataan työsuhteeseen.

Henkilöstöstä virkasuhteessa oli 102 ja työsuhteessa 162 henkilöä.

### 3.2 Määräaikaisuuksien perusteet

Työ- ja virkasuhteista määräaikaisia on ollut 29 prosenttia. Kunta-alan tilaston mukaan vuonna 2023 määräaikainen työ- tai virkasuhde oli 26 prosentilla henkilöstöstä.

Määräaikaiselle palvelussuhteelle tulee aina olla laissa säädetty peruste. Määräaikaisuuden perusteena on ollut yleisimmin virka- tai työvapaan sijainen, joita on ollut 26. Toiseksi eniten määräaikaisuuden perusteena on käytetty muu syy -perustetta, joita on ollut 19. Perusteena on ollut pääasiassa väliaikainen lisähenkilöstön tarve, joka yleisimmin kohdistuu varhaiskasvatuksessa tai perusopetuksessa henkilökohtaisen avustajan tarpeeseen.

Määräaikainen virkasuhde tarkoittaa, että henkilö on tekemässä virkaa, jota ei ole saatu täytettyä toistaiseksi voimassa olevana. Tämä on ollut perusteena seitsemässä määräaikaisessa virkasuhteessa. Tähän perusteeseen on syynä se, että kelpoisuusehtoja täyttäviä hakijoita ei ole ollut tai virka on täytetty tehtävien hoidon järjestämiseksi, koska rekrytointiaikataulu on ollut haasteellinen.

Määräaikaisuuden peruste	Työsuhde	Virkasuhde	Kaikki yhteensä
Kausiluonteinen työ	9		9
Muu syy, peruste määriteltävä lisätiedoissa	16	3	19
Määräaikainen virkasuhde		7	7
Perhevapaan sijainen	4	1	5
Projektityö	9		9
Sairausloman sijainen	2		2
Virka- / työvapaan sijainen	15	11	26
Kaikki yhteensä	55	22	77

Määräaikaisuuden peruste

### 3.3 Kokoaikaisuus vs. osa-aikaisuus

Työ- ja virkasuhteista kokoaikaisia on 227 ja osa-aikaisia 37. Yleisin syy osa-aikaiselle työsuhteelle on oma pyyntö. Toiseksi yleisin osa-aikaisuuden peruste on työnantajan määräys. Tässä ryhmässä on kahdeksan koulunkäynninohjaajaa. Muutoin osa-aikaisuudet jakaantuvat tasaisesti kaikille palvelualueille.

Kokoaikainen, osa-aikaisuuden peruste	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
muu syy, oma pyyntö		13	13
osa-aikaeläke	1		1
osa-aikainen kuntoutustuki		3	3
osa-aikainen sairausloma		2	2
osa-aikainen vakanssi	1	1	2
osa-aikaopiskelu		1	1
osa-aikatyökyvyttömyyseläke		3	3
työnantajan määräys	3	9	12
kokoaikainen	73	154	227
Kaikki yhteensä	78	186	264

Osa-aikaiset ja kokoaikaiset

## 4 Ikärakenne

Keski-ikä koko henkilöstössä oli 49,7 vuotta. Kunta-alan tilastossa vuonna 2023 henkilöstön keski-ikä oli 46,2 vuotta. Kuhmon henkilöstö on 3,5 vuotta iäkkäämpää, kuin kunnissa keskimäärin.

	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Vakituiset	50,9	49,2	49,7
Määräaikaiset	48,9	41,7	43,8
Kaikki	50,3	47,0	48,0

Keski-ikä

### 4.1 Ikä- ja sukupuolijakauma vakituksessa henkilöstössä

Kuhmon kaupungin vakituksista henkilöstöstä noin 30 prosenttia on miehiä ja 70 prosenttia naisia. Suurin ikäryhmä on 55-59 -vuotiaat naiset, toiseksi suurin on 45-49 -vuotiaat naiset. Miehissä suurin ikäryhmä on 60-64 -vuotiaat.

Ikä	Kasvun ja oppimisen palvelualue			Kaupunkiympäristön palvelualue			Keskushallinnon palvelualue			Työllisyyden eidsämisen palvelualue			Vetovoimaisuuden palvelualue			Kaikki yhteensä	
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen
20 - 24		1	1		1	1										-	2
25 - 29	1	2	3	2	1	3		1	1							3	4
30 - 34	1	9	10													1	9
35 - 39	1	11	12	2		2		1	1				1	1	2	4	13
40 - 44	4	10	14	2		2		1	1				2	2		6	13
45 - 49	5	20	25	4	1	5	1	1	2							10	22
50 - 54	3	15	18	3		3		1	1	1			1	1		7	17
55 - 59	3	25	28	5	2	7				3	3		1		1	9	30
60 - 64	3	13	16	9		9		3	3	1	3	4	2	2	4	15	21
65 - 68														1	1	-	1
Kaikki yhteensä	21	106	127	27	5	32	1	8	9	2	6	8	4	7	11	55	132

Kuhmon kaupungin koko henkilöstön suurin ikäryhmä on 55-59 -vuotiaat. Yli 55 -vuotiaita on 40 prosenttia henkilöstöstä. Myös koko henkilöstössä noin 30 prosenttia on miehiä ja 70 prosenttia naisia. Kunta-alan tilastossa vuodelta 2023 miehiä oli 25 prosenttia ja lähes kolmannes henkilöstöstä oli yli 55-vuotiaita.

Ikä	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
0 - 19		1	1
20 - 24	1	9	10
25 - 29	5	11	16
30 - 34	2	13	15
35 - 39	9	20	29
40 - 44	8	17	25
45 - 49	10	26	36
50 - 54	7	21	28
55 - 59	14	38	52
60 - 64	18	27	45
65 - 68	2	2	4
68 -	2	1	3
Kaikki yhteensä	78	186	264

## 4.2 Eläkkeelle siirtyneet

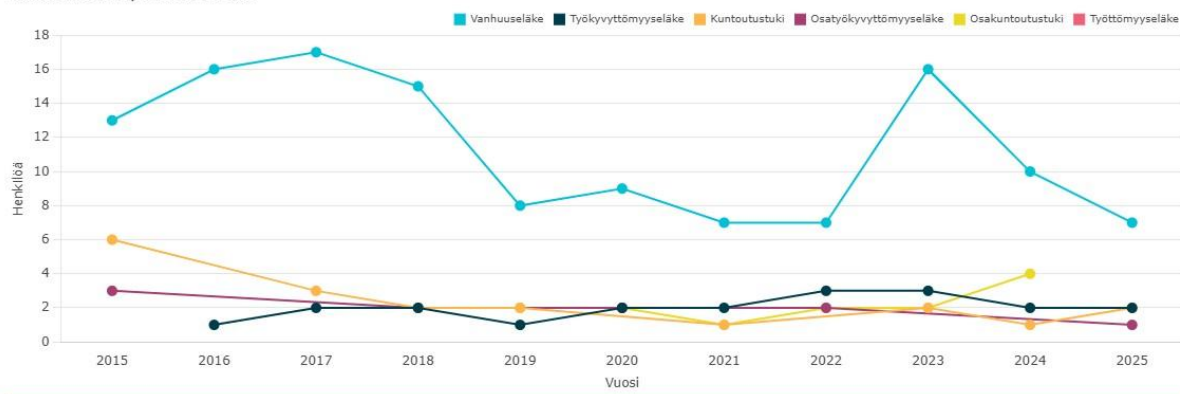
Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Kuhmon kaupungin palveluksesta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut vuoden 2017 jälkeen 1,77 vuotta. Eläkkeelle siirtyvien osalta Keva ennusti, että vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle siirtyisi 10 henkilöä. Eläköitymisiä toteutui lopulta seitsemän.

Eläkkeelle siirtyneiden taulukossa on verrattu myös työkyvyttömyyseläkkeelle, kuntoutustuelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä jääneiden määrää. Organisaatiossa on tapahtunut muutoksia viimeisen kymmenen vuoden aikana, joten voitaneen todeta, että terveyssyistä eläkkeelle siirtyvien määrä on pysynyt kohtuullisena.

Vanhuuseläke			Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osa-työkyvyttömyyseläke	Osa-kuntoutustuki
Vuosi	Keski-ikä	Määrä	Määrä	Määrä	Määrä	Määrä
2015	62,55	13	0	6	3	
2016	63,61	16	1	0	0	
2017	63,32	17	2	3	0	
2018	64,19	15	2	2	2	
2019	64,08	8	1	2	0	2
2020	63,73	9	2	0	2	2
2021	64,41	7	2	1	0	1
2022	64,26	7	3	0	2	2
2023	64,53	16	3	2	0	2
2024	64,56	10	2	1	0	4
2025	65,09	7	2	2	1	0

Eläkkeelle siirtyneet 2015-2025

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Lähde: Kevan Avaintiedot, Kuhmon kaupunki

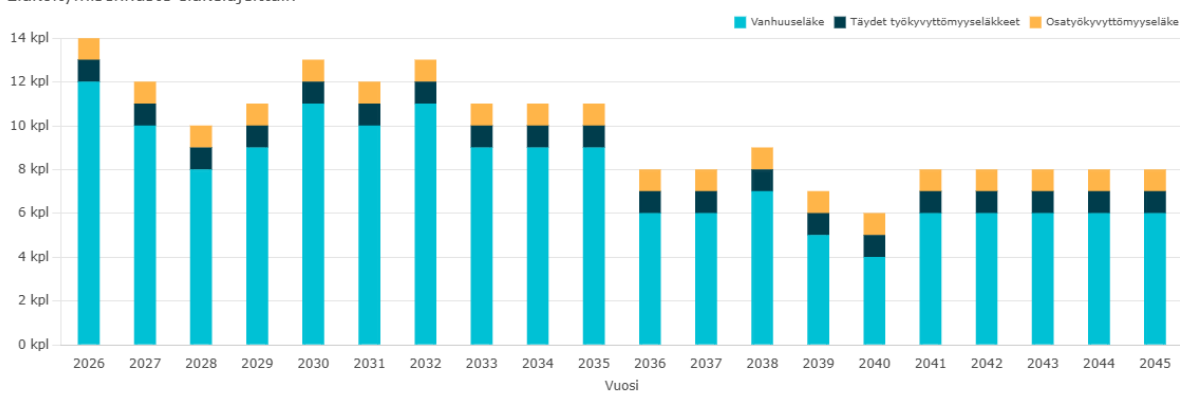
### 4.3 Eläköitymisennuste (5–10 vuotta)

Kevan Avaintiedot -ennusteet perustuvat vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen.

Eläköitymisennusteessa eläkelajeittain on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Kuhmon kaupungin henkilöstön eläköitymisennuste seuraavan viiden vuoden aikana on Kevan Avaintiedot -tilaston mukaan viisikymmentä (50) henkilöä. Kymmenen vuoden aikana eläkkeelle olisi siirtymässä 98 henkilöä.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain

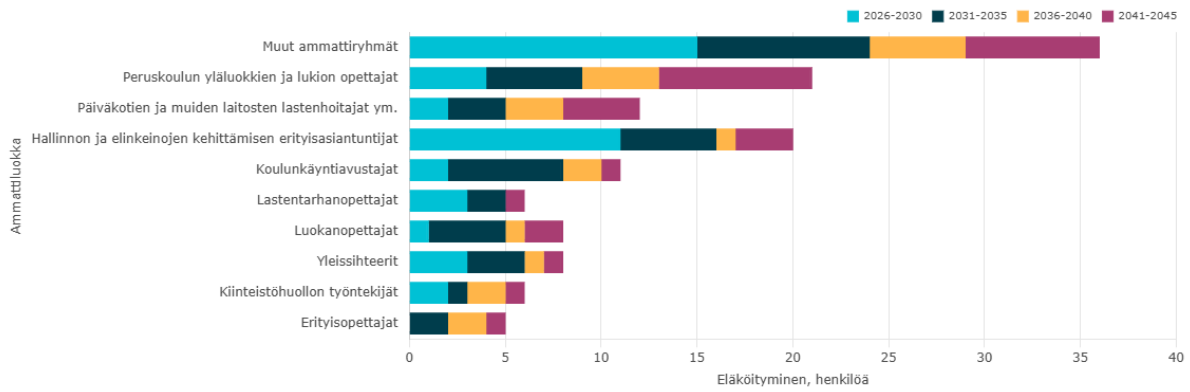


Lähde: Kevan Avaintiedot, Kuhmon kaupunki

Alla on Kevan ennuste, jossa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet.

Kuvaajassa näytetään vain ne ammattiluokat, joissa on vähintään 5 vakuutettua. Vanhuuseläkkeelle siirtyvä henkilöstö jakautuu Kevan tilastojen mukaan eri ammattiryhmiin niin, että suurin henkilöstöryhmä on muut ammattiryhmät 15 henkilöä sekä hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat 11 henkilöä. Peruskoulun ja lukion opettajia olisi eläköitymässä viisi henkilöä.

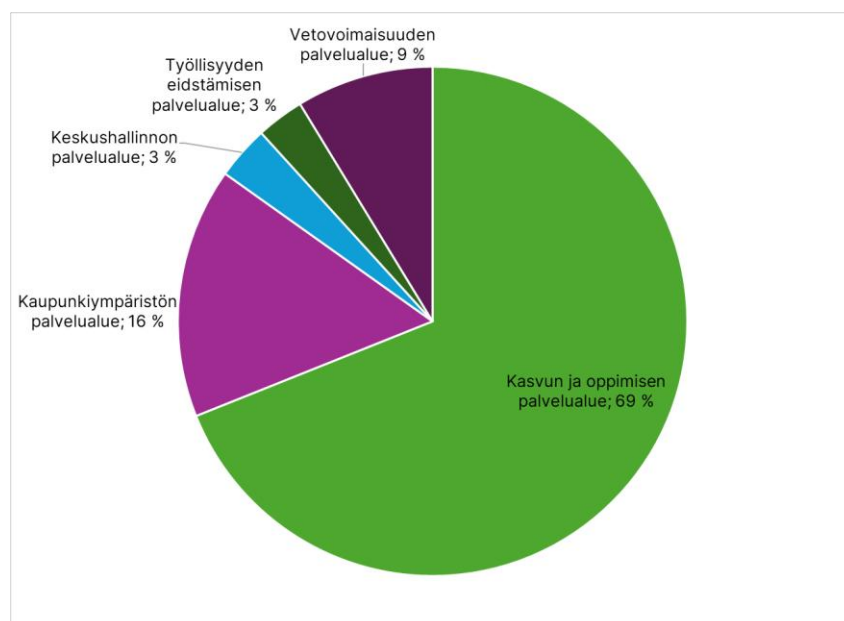
Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Lähde: Kevan Avaintiedot, Kuhmon kaupunki

## 5 Henkilöstö palvelualoittain

Henkilöstö jakaantuu palvelualueille niin, että Kasvun ja oppimisen palvelualue on suurin, palvelualueelle sijoittuu 69 prosenttia henkilöstöstä. Toiseksi suurin palvelualue on Kaupunkiympäristön palvelualue, jossa on 16 prosenttia henkilöstöstä. Vetovoimaisuuden palvelualueella on yhdeksän prosenttia ja Työllisyyden edistämisen palvelualueella sekä keskushallinnossa on kolme prosenttia henkilöstöstä.



## 6 Osaaminen ja kehittäminen

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

Toteutuneiden koulutuspäivien määrää seurataan ESS-henkilöstöjärjestelmästä saatavilla tiedoilla. Vuonna 2025 järjestelmän kautta on haettu 250 (183) koulutuspäivää, mikä oli 67 koulutuspäivää enemmän, kuin vuonna 2024.

## 7 Rekrytointi

Rekrytoinnit (pl. sijaisuudet) ovat vaatineet kaupungin johtoryhmän hyväksynnän. Eläkkeelle tai muuten pois siirtyvän tilalle ei ole automaattisesti palkattu henkilöä, vaan palveluja on tarkasteltu muuttuvien palvelutarpeiden näkökulmasta.

Rekrytoinnit julkaistaan pääsääntöisesti Kuntarekry.fi -kanavassa sekä Työmarkkinatorilla. Osa rekrytoinneista on julkaistu myös kyseisen toimialan verkkoalustoilla. Rekrytointi-ilmoitukset julkaistaan myös kaupungin verkkosivuilla sekä sosiaalisen median kanavilla.

Rekrytointilisän käyttäminen on vaatinut johtoryhmän hyväksynnän.

Kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti työnantaja määrittelee yleiseen työmarkkinatilanteeseen ja paikallisiin rekrytointimittareihin perustuen vaikeasti rekrytoitavat ammattiryhmät.

Vuonna 2025 on maksettu rekrytointilisää maanmittausinsinöörin, erityisluokanopettajan sekä varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin.

Saatavuushaasteita on ollut pätevien erityisopettajien sekä informaatio ja kirjastoalan ammattilaisten suhteen.

## 8 Työhyvinvointi ja työkyky

### 8.1 Työhyvinvoinnin tukeminen

Henkilöstö on voinut hakeutua oma-aloitteisesti kuntoutuskursseille. KELA:n kuntoutuksessa olevalle työntekijälle on maksettu palkka täysimääräisenä kuntoutuksen ajalta. Kuntoutuspäiviä on haettu 138 päivää (165) päivää vuoden 2025 aikana.

Henkilöstön tyky -etujen hallinnoinnissa on ollut käytössä ePassi -järjestelmä. Järjestelmän avulla etuuksien hallinnointi on helppoa ja henkilöstö on voinut käyttää etuuksia monipuolisemmin haluamiinsa kohteisiin.

Edun määrä oli 2025 vuoden aikana 80 euroa/henkilö, lisäksi työnantaja muisti henkilöstöä hyvästä tuloksesta lisäämällä henkilöstöetua 50 euroa/henkilö kaikille työntekijöille, joiden työsuhde oli voimassa 1.4.2025. Hyvinvointietuja käytettiin ePassin kautta niin, että 270 (243) eri työntekijää on käyttänyt ePassia yhteensä 28 490,65 euroa (16 987,59).

Työntekijöillä on käytössä ePassin kautta myös lounasetu. Lounasedulla voi ruokailla sopimuslounasravintoloissa verohallinnon ravintoedun mukaisella kustannuksella. Lounasetua käytti 99 (96) eri työntekijää yhteensä 3 751 kpl, josta työnantajan osuus oli 9 376,76 € (8 137,10).

## 8.2 Sairauspoissaolot

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.

Vuosi	Teoreettinen työaika	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolo %
2025	73 622	4487	6,1 %
2024	78 793	4729	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 %

### Sairauspoissaoloprosentti 2025

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Terveysperusteisia poissaoloja toteutui 4 487 kalenteripäivää, sairauspoissaoloprosentti oli 6,1 prosenttia (6 prosenttia vuonna 2024).

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä)	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivät		Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät	
1-7	1460	1594	13	5
8-29	817	876	68	0
30-59	522	765	0	0
60-89	274	299	61	136
90-179	423	503	304	0
yli 180	180	180	365	366
Yhteensä	3676	4217	811	507
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi	13	13,49	2,8	1,6

#### Sairauspoissaolot 2025

Palkallisten poissaolojen kalenteripäivät vähenivät 14,7 %, mutta pitkien poissaolojen lisääntyessä myös palkattomat sairauspoissaolot lisääntyivät. Sairauspoissaoloista 53 % (52 %) on ollut 1-29 päivää kestäviä ja 28 % (22 %) yli 90 päivää kestäviä.

Sairauspoissaolojaksojen kappalemääristä voi todeta, kuinka palkattomien pitkien sairauspoissaolojen määrä on kasvanut. Palkallisten sairauspoissaolojen osalta kappalemäärät ovat hieman vähentyneet edellisvuoreen verrattuna.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä)	Palkalliset sairauspoissaolot kpl		Palkattomat sairauspoissaolot kpl	
1-7	208	203	6	3
8-29	45	48	3	0
30-59	12	19	0	0
60-89	4	4	1	1
90-179	4	5	1	0
yli 180	1	1	1	1
Yhteensä	274	280	12	5

#### Sairauspoissaolot kpl 2025

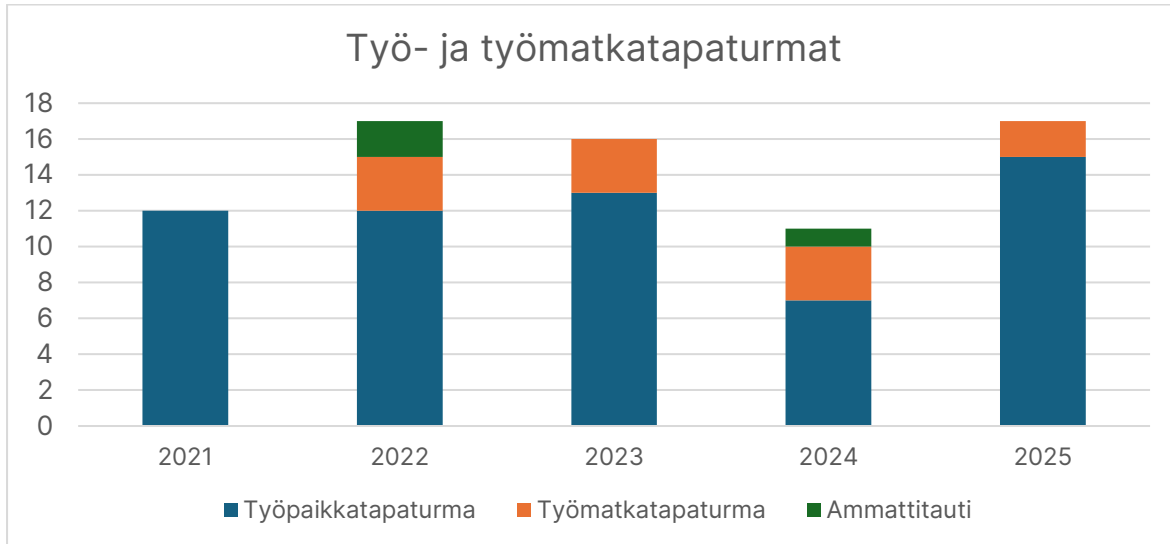
Kelan tietotarjottimen mukaan mielenterveyden häiriöt olivat yleisin peruste sairauspäivärahalla korvatuille pitkille sairauspoissaoloille ja kattavat niistä kolmasosan. Sairauspäivärahan saajissa korostuvat naiset ja vanhemmat ikäryhmät. Toiseksi yleisen peruste sairauspäivärahalle oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja kolmas vammat ja myrkytykset.

Sairauspäivärahaa voi saada vähintään 10 arkipäivää kestäneen sairauspoissaolon perusteella, joten lyhyet poissaolot eivät tilastoidu Kelan tietoihin.

Kuhmon kaupungin sairaspoissaolodiagnoosit työterveyshuollossa kirjoitetuista sairauspoissaoloista jakautuvat seuraavasti (suluissa vuoden 2024 prosentit):

1. F00-F99 Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 36,6 % (25,6 %)
2. M00-M99 Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 30 % (40 %),
3. G00-G99 Hermoston sairaudet 14,4 % (3,9 %)
4. J00-J99 Hengityselinten sairaudet 12,9 % (15,9 %)
5. Muut 6 % (14,7 %)

### 8.3 Työtaturmat



Vuonna 2025 sattui 17 korvattavaa työtaturmaa, joista kaksi tapahtui työmatkalla. Vuonna 2025 sattuneista tapaturmista on maksettu korvausta tähän mennessä (26.3.2026) 2 936 euroa. Vuoden 2024 tapaturmista korvausta maksettiin 23 787 euroa 11 työtaturmasta.

### 8.4 Työkyvyn tuki

Kuhmon kaupungille valmistui uusi työkykyjohtamisen malli, joka toimii samalla myös varhaisen tuen mallina. Täyttä elämää – Kuhmon työkykyjohtamisen malli on Kuhmon kaupungin yhteinen toimintamalli, jonka tavoitteena on edistää työhyvinvointia ja tukea työkykyä kaikissa työuran vaiheissa.

### 8.5 Työhyvinvointikyselyt

Kaupungin henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikyselyitä Kevan työhyvinvointihankkeen palveluntarjoajan toimesta. Kevan tarjoamalla hyvinvointikyselypohjalla kysely toteutettiin helmikuussa 2026.

Koko kaupungin tasolla arvioituna vastauksissa oli pysytty ennallaan noin vuosi sitten järjestettyyn vastaavaan kyselyyn. Havaittavissa oli edelleen 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.

## 9 Palkkaus ja henkilöstökustannukset

Kuhmossa on käytössä neljä kunta-alan virka- ja työehtosopimusta.

Näistä sopimuksista Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus sekä opettajien osalta osio G varhaiskasvatuksen opettajat, uudistui palkkauksen osalta. Aiempi palkkaus perustui pitkälti tehtäväkohtaiseen palkkaan ja erilaisiin lisiin. Uudistuksessa siirryttiin selkeämpään **tasopalkkajärjestelmään**, jossa tehtävät sijoitetaan ennalta määriteltäviin palkkatasoihin. Tasopalkkojen lisäksi otettiin käyttöön tasolisät.

Kaikille sopimusaloille tuli yleiskorotus 2,5 % sekä paikallista erää 0,45 %- 0,5 %.

Kunta-alan sopimuskorotukset ovat sopimuskauden 2025-2028 aikana yhteensä 7,37 prosenttia. Korotuksia jaetaan sekä yleiskorotuksia että paikallisina järjestelyerinä.

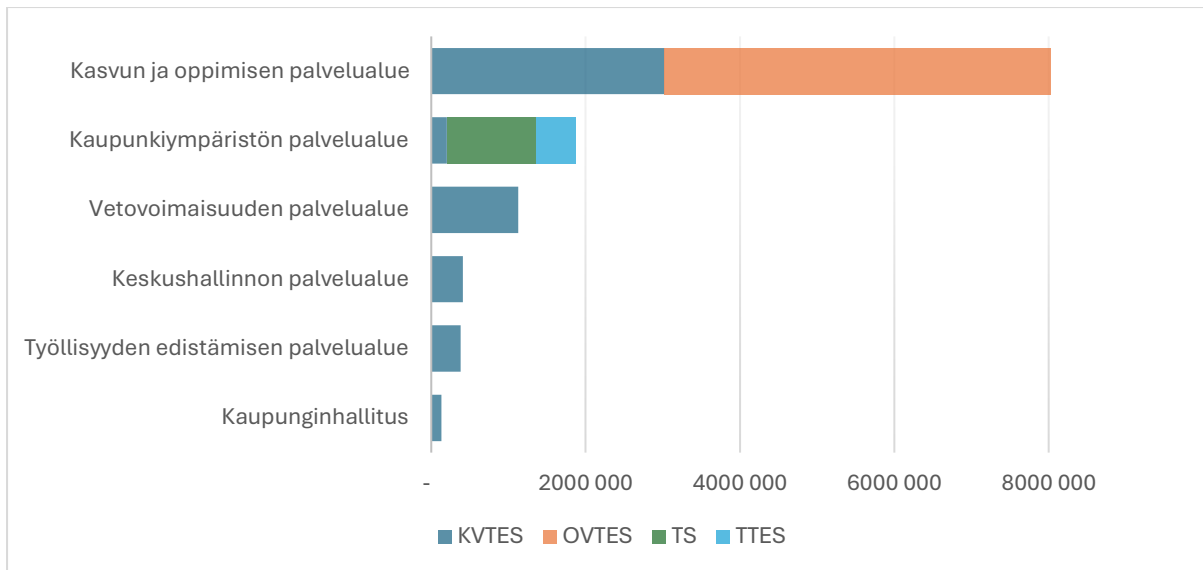
### 9.1 Palkkasumma

Koko kaupungin palkkasumma ilman sivukuluja toteutui vajaat 119,4 tuhatta euroa budjetoitua pienempänä. Henkilöstökorvauksia saatiin 114,3 tuhatta euroa, mikä on 127,4 tuhatta euroa budjetoitua enemmän. Pitkien sairauslomien tai vanhempainvapaiden tarvetta on vaikea ennakoida.

#### Henkilöstömenot 2024-2025

	TA2025	TP2025	Ta-Tp erotus	Tp25/Ta25 ero	TP2024	Tp25/Tp24 ero	Tp25-Tp24 erotus
Henkilöstömenot yhteensä	-14 837 029	-14 618 403	-218 626	98,5 %	-14 992 868	97,5 %	374 466
Palkat ja palkkiot	-12 008 002	-11 888 611	-119 390	99,0 %	-12 074 382	98,5 %	185 771
Sivukulut	-2 829 027	-2 729 791	-99 236	96,5 %	-2 918 486	93,5 %	188 695
Henkilöstön palkkamenot	-11 924 418	-11 922 839	-1 579	100,0 %	-12 090 854	98,6 %	168 015
Sairausvak ja kelakorvaukset	65 600	179 862	-114 262	274,2 %	184 926	97,3 %	-5 064
Luottamushenkilö- ym. palkkiot	-149 184	-145 634	-3 550	97,6 %	-168 454	86,5 %	22 820
Kiel-tasausmaksu	-422 770	-397 131	-25 639	93,9 %	-557 707	71,2 %	160 576
Investointeihin akt. henk.menot		266 943			286 633	93,1 %	-19 690

Kokonaispalkkasummasta 67 prosenttia on kasvun ja oppimisen palvelualueella, josta 62 prosenttia on opettajien ja 38 % muun henkilöstön palkkoja. Kokonaispalkkasummasta 19 prosenttia on kaupunkiympäristön palvelualueella, josta puolet on teknisen sopimuksen palkkoja.



## 9.2 Henkilöstökulut (Tilinpäätösasiakirjasta)

Henkilöstökulut olivat 14 618,4 (14 992,9) tuhatta euroa ja ne alittivat budjetin 218,6 tuhannella eurolla. Alituksesta kohdentui henkilöstömäärältään suurimmalle, Kasvun ja oppimisen, palvelualueelle 272,6 tuhatta euroa, josta perusopetukseen alitus -152,9 tuhatta euroa, hallintoon -22,9 tuhatta euroa, lukioon -98,2 ja nuorisotyöhön -54,8 tuhatta euroa. Varhaiskasvatuksen henkilöstömenojen ylitys budjetoituun nähden oli 60,7 tuhatta euroa, ja musiikkiopisto 17,8 tuhatta euroa. Henkilöstökulut sisältävät myös investointien palkkamenot (266,9 tuhatta euroa) ja vastaava summa on tuloutettu Valmistus omaan käyttöön -tilille.

Henkilöstökuluihin sisältyy kuel-tasausmaksua 397,1 tuhatta euroa, ja se alitti budjetoidun -25,6 tuhannella eurolla. Edellisvuoteen nähden alitus oli 160,6 tuhatta euroa. Työllisyyden edistämisen palvelualueella henkilöstökulut jäivät budjetoidusta -10,3 tuhatta euroa.

TEM:n maksama lomapalkkavelka, 47,0 tuhatta euroa, on purettu tasetililtä ja se pienensi henkilöstökuluja. Vetovoimaisuuden palvelualueella henkilöstökulut toteutuivat -61,2 tuhatta euroa budjetoitua pienempänä. Keskushallinnon palvelualueella henkilöstökulut toteutuivat 21,7 tuhatta euroa budjetoitua suurempana. Kaupunkiympäristön palvelualueella ylitystä henkilöstömenoissa tuli yhteensä 85,6 tuhatta euroa.

Erilliskorvaukset ylittivät budjetoidun 47,9 tuhatta euroa, mutta olivat edellisvuoteen nähden 14 tuhatta euroa pienemmät. Kunnallistekniikassa henkilöstökulut ylittivät budjetoidun 19,5 tuhatta euroa ja tilapalveluissa 75,1 tuhatta euroa. Edellä mainitut summat sisältävät kunnallistekniikan osalta aktivoituneet palkat olivat 95,8 tuhatta euroa ja Tilapalveluissa 171,1 tuhatta euroa.

### 9.3 Työterveyshuollon kustannukset

Kuhmon kaupunki tarjosi vuonna 2025 henkilöstölle lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoisena sairaanhoidon.

Korvausluokkaan I kuuluvat lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset. Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisena sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Muissa kuluissa ovat mm palvelumaksut ja Kantamaksut.

Korvausluokka	2025	2024	2023	2022	Muutos 25-24
I	168 587	143 571	92 807	104 704	25 016
II	113 959	143 870	130 629	117 512	- 29 911
Muut kustannukset	43 832	31 573			12 259
Yhteensä	326 378	319 014	223 436	222 216	7 364

Työterveyshuollon menot vuosina 2022-2025

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet n 7 t euroa. Toiminnan kustannukset ovat siirtyneet enemmän ehkäisevän työterveyshuollon puolelle. Muut kustannukset nousivat edellisvuoteen verrattuna 12 t euroa.

Työterveyshuolto suositteli edellisessä raportissa, että lyhyiden poissaolojen kohdalla hyödynnetään esihenkilön luvalla poissaoloa (enintään 4 päivää). Lisäksi työterveyshuolto esitti, että työfysioterapeutin ja työterveyshoitajan roolia ensikäynneissä vahvistetaan. Näillä toimenpiteillä tavoiteltiin työterveyshuollon kustannusten painottumista enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan.

Työterveyshuollon kustannukset henkilötyövuotta kohti ovat kasvaneet 56 euroa, joka on noin 5,5 %. Kasvu on tullut pääasiassa muista kustannuksista.

	2025	2024	2023	2022
Työterveysmenot KL1 ja KL2	282 395	287 441	223 436	222 216
Htv	262,70	282,03	313,54	309,60
Menot KL1 ja LK 2/htv	1 075	1 019	713	718

Työterveyshuollon menot/htv 2022-2025

## 10 Yhteistoiminta

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

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

Työhyvinvointiryhmä aloitti toimintansa 8.10.2025. Ryhmän tehtävänä on järjestää henkilöstölle harrastus ja virkistystoimintaa, joka tukee työ- ja toimintakykyä työntekijän työuran kaikissa vaiheissa. Lisäksi hyvinvointiryhmän tulee fyysisen työkyvyn ylläpitämisen ohella tukea myös henkisen ja sosiaalisen työkyvyn, työyhteisöjen toimivuuden ja ikääntyneen työkyvyn ja osaamisen parantamista ja säilymistä.

Tyky-toiminnan Hyvinvointiryhmän tulee fyysisen työkyvyn ylläpitämisen ohella tukea myös henkisen ja sosiaalisen työkyvyn, työyhteisöjen toimivuuden ja ikääntyneen työkyvyn ja osaamisen parantamista ja säilymistä.

## 11 Yhteenveto ja kehittämiskohteet

Henkilöstötilanne on kokonaisuutena vakaa, mutta hyvinvoinnissa on havaittavissa huolestuttavia kehityssuuntia. Mielenterveyteen liittyvät poissaolot ovat lisääntyneet, ja työuupumuksen merkkejä on tunnistettu erityisesti kuormittuneimmissa yksiköissä. Sairauspoissaoloihin voidaan vaikuttaa parhaiten ennaltaehkäisevästi panostamalla työolosuhteisiin, johtamiseen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Kuhmon kaupungin uudessa työkykyjohtamisen mallissa ennaltaehkäisevät toimet on kirjattu hyvinvointia ja työkykyä vahvistavan toiminnan alle.

Henkilöstörakenne painottuu kokeneisiin työntekijöihin (vakituisen henkilöstön keski-ikä 49,7 vuotta), mikä tuo vahvaa osaamista ja jatkuvuutta, mutta korostaa samalla työkyvyn tukemisen merkitystä. Uudistettu työkyvyn tuen malli luo hyvän perustan varhaiselle tuelle, mutta sen tunnetuksi tekemiseen ja aktiiviseen hyödyntämiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Hyvinvointikyselyn tulokset osoittavat selkeää vaihtelua sekä yksiköiden välillä että niiden sisällä, mikä viittaa eriytyneisiin työolosuhteisiin ja johtamiskäytäntöihin. Tämä korostaa tarvetta kohdennetuille toimenpiteille sekä esihenkilötyön vahvistamiselle. Tähän liittyen esihenkilöille järjestetään ajanhallintaan ja itsensä johtamiseen.

Arvioitu eläkepoistuma lisää tarvetta suunnitelmalliselle osaamisen siirtämiselle ja perehdyttämisen vahvistamiselle. Uusien työntekijöiden tehokas perehdytys sekä hiljaisen tiedon siirtäminen ovat keskeisiä toiminnan jatkuvuuden turvaamisessa. Samanaikaisesti muuttuva palveluntarve edellyttää kriittistä tarkastelua rekrytointien osalta, eikä kaikkia vapautuvia tehtäviä välttämättä täytetä. Täyttämättä jättämisen yhteydessä on kuitenkin kiinnitettävä erityistä huomiota työn kuormittavuuteen ja varmistettava, ettei jäljelle jäävän henkilöstön työtaakka kasva hallitsemattomasti.

Jatkossa keskeistä on tunnistaa kuormittuneimmat yksiköt, vahvistaa arjen johtamista, panostaa perehdyttämiseen sekä hyödyntää uudistettua työkyvyn tuen mallia Täyttää elämää -Kuhmon työkykyjohtamisen malli. Näin voidaan ehkäistä työkyvyn heikkenemistä, turvata osaamisen jatkuvuus ja tasata eroja työhyvinvoinnissa organisaation sisällä.