

HENKILÖSTÖRAPORTTI
2025

Sisällys

1	Yleistä	3
2	Henkilötyövuosi (HTV)	3
3	Henkilöstön määrä ja rakenne	4
3.1	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	5
3.2	Henkilöstön ikärakenne.....	6
4	Sairauspoissaolot.....	7
5	Työtapaturmat	8
6	Eläköitymisennuste	9
7	Työterveyshuolto	10
8	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
9	Työhyvinvoinnin tukeminen.....	11
10	Yhteistoiminta	12

1 Yleistä

Paltamon kunnan henkilöstöä kuvaavat raportit on laadittu Kunta- ja hyvinvointialueyönantaja KT:n vuonna 2021 antaman suosituksen mukaisesti, jossa kuntatyönantajien suositellaan ottavan käyttöön viisi valtakunnallisesti yhteistä tunnuslukua. Yhteiset tunnusluvut on suositeltu otettavaksi käyttöön vuoden 2022 alusta. Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa. Vertailu edellyttää sitä, että tunnusluvut kerätään ja raportoidaan yhdenmukaisella tavalla. Yhdenmukaisesti kerätyt tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia sekä suunnittelua muun muassa kuntarakenteiden uudistamisessa. Kerätyt tiedot auttavat myös oman ja ostopalveluina tuotetun palvelun vertailussa. Kunta- ja hyvinvointialueyönantaja KT:n antamaa suositusta käytetään Paltamon kunnan henkilöstöraportoinnin pohjana ja tiedot esitetään vähintään sillä tasolla.

Raportoitavat tunnusluvut ovat:

- Henkilötyövuosi
- Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- Henkilöstön ikärakenne
- Sairauspoissaolot
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen (koulutuspäivät)

Henkilöstötietojen raportoinnissa on huomioitu yleinen tietosuojaikäytäntö, jonka mukaan sellaisia tietoja ei tule julkaista, jotka koostuvat alle kuuden henkilön tiedoista. Tilastotiedot on otettu henkilöstöhallinnon ohjelman tuottamista raporteista, ellei muuta ole mainittu. Raporteissa ei ole huomioitu kansalaisopiston määräaikaista tuntiopettajia, eikä poliittisia luottamushenkilöitä.

2 Henkilötyövuosi (HTV)

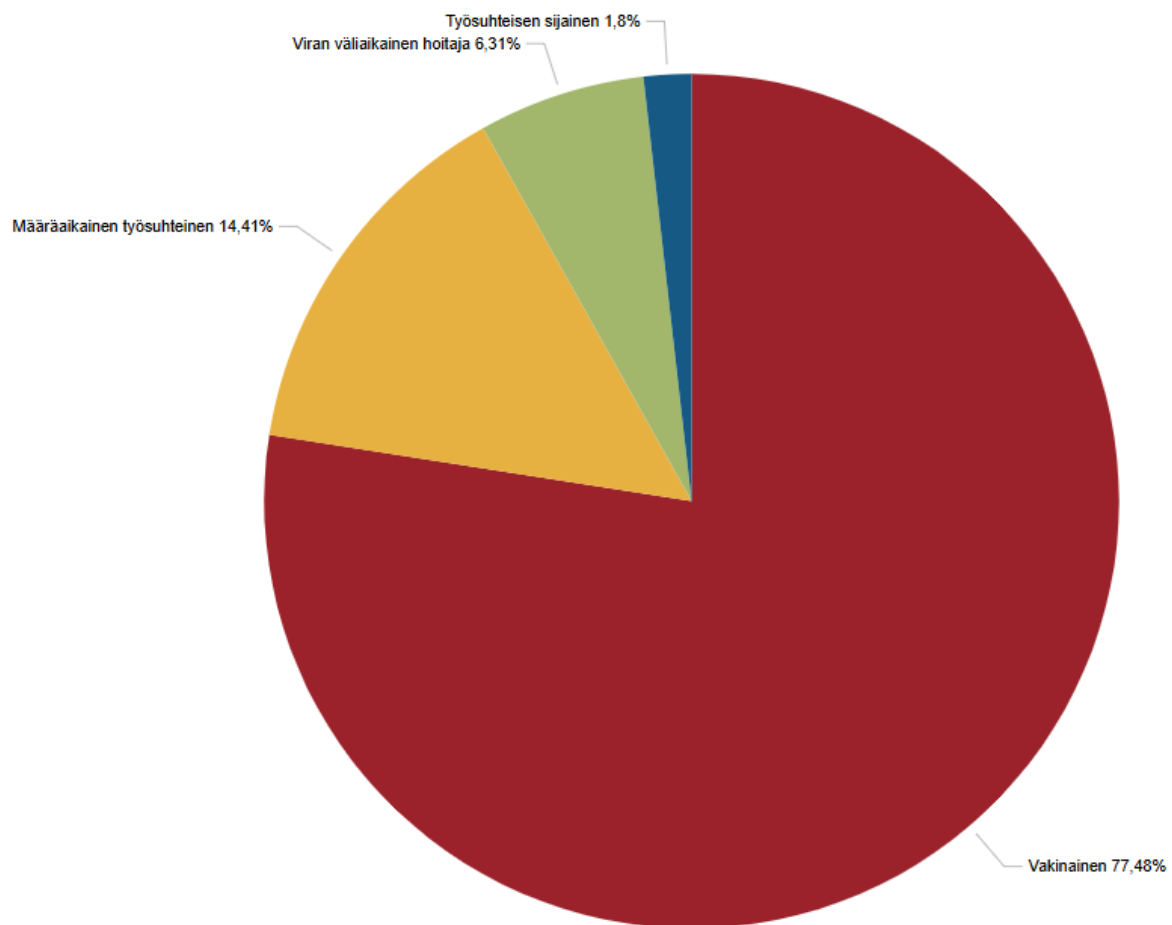
Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi eli ylitöitä tai muuta normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä 31.12.

Vuonna 2025 Paltamon kunnan toteutunut työpanos oli 113 HTV eli 12 HTV vähemmän kuin vuonna 2024 (125 HTV).

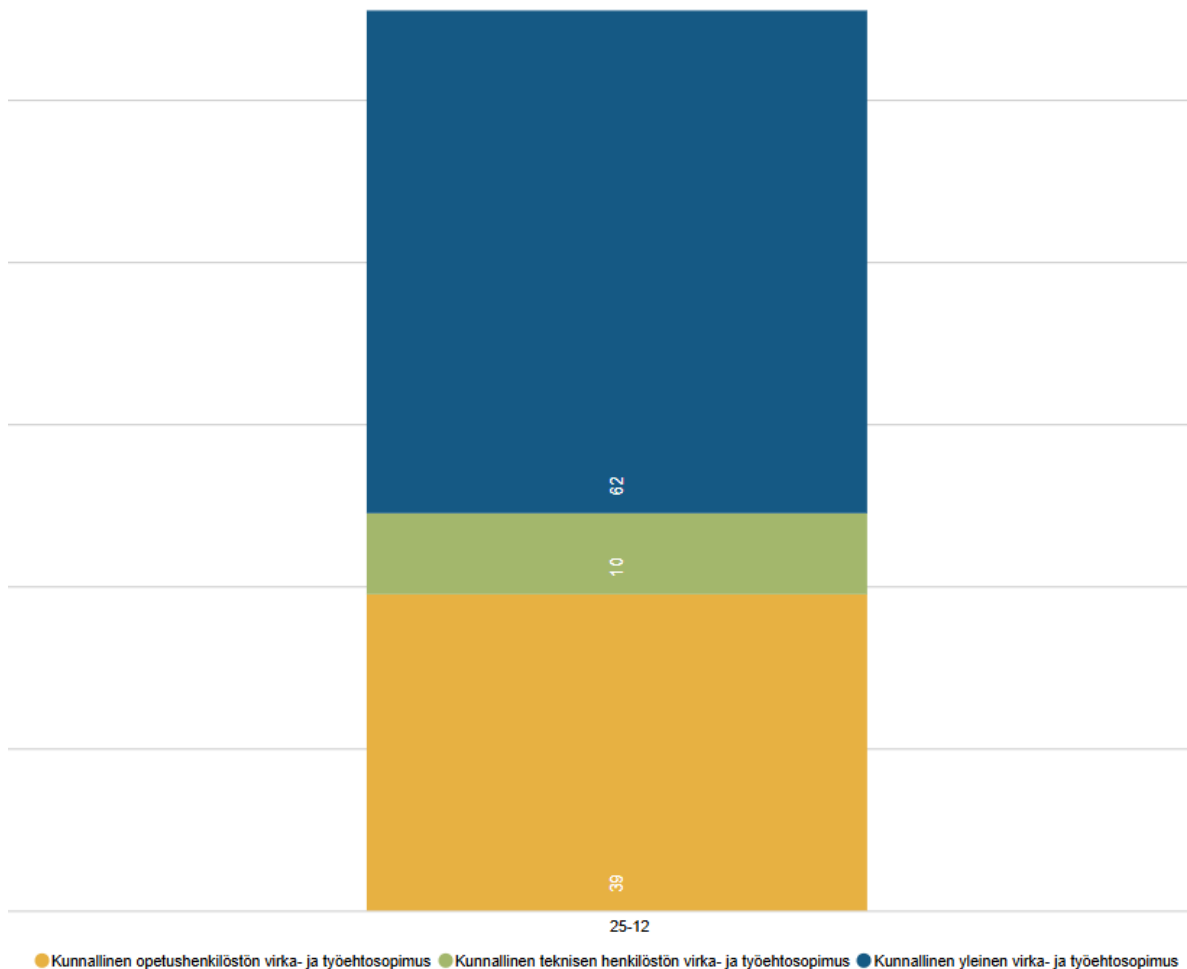
3 Henkilöstön määrä ja rakenne

Paltamon kunnan henkilöstömäärä 31.12.2025 oli 111 henkilöä. Henkilöstömäärässä ovat mukana vakinaisessa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa sekä sijaisena työllistetyt henkilöt. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen palvelussuhde Paltamon kunnassa. Paltamon kunnassa työntekijä palkataan lähtökohtaisesti kokoaikaiseen palvelussuhteeseen ja osa-aikaisuuteen siirrytään yleensä työntekijän omasta toiveesta. 31.12.2025 kokoaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 90 prosenttia koko kunnan palvelussuhteista.



MonetTieto, Henkilöstön määrä 31.12.2025.

Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain on kuvattu alla olevassa kuvaajassa. Valtaosa henkilöstöstä eli 62 henkilöä kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin.



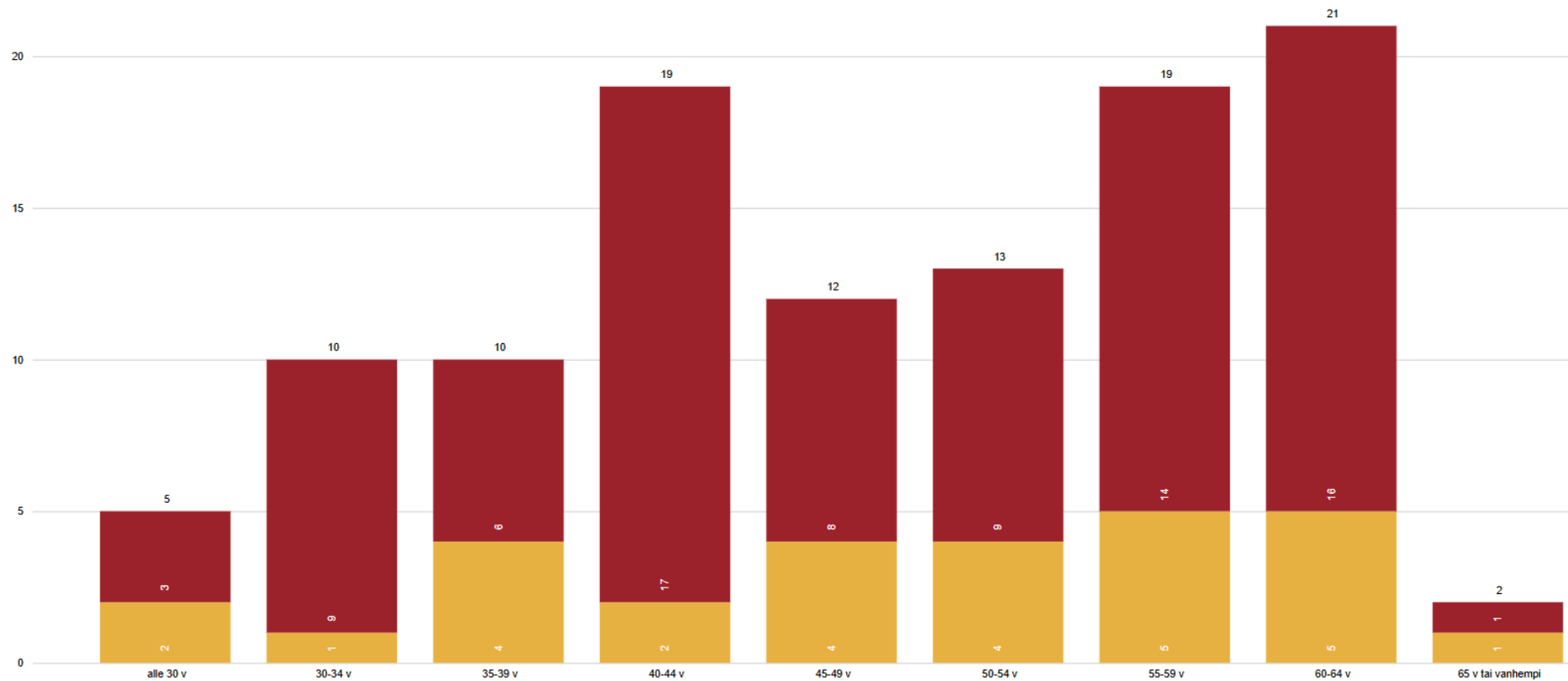
MonetTieto, Henkilöstömäärä työehtosopimuksittain 31.12.2025.

3.1 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2025 aikana alkaneita vakinaisia palvelussuhteita oli yhteensä kuusi kappaletta eli noin 7 prosenttia kunnan kaikista vakinaisista palvelussuhteista (31.12.2025 tilanne). Vakinaisia palvelussuhteita päättyi vuoden aikana yhteensä 12 kappaletta, joista kolmen palvelussuhteen päättymissyy oli eläkkeelle siirtyminen.

3.2 Henkilöstön ikärakenne

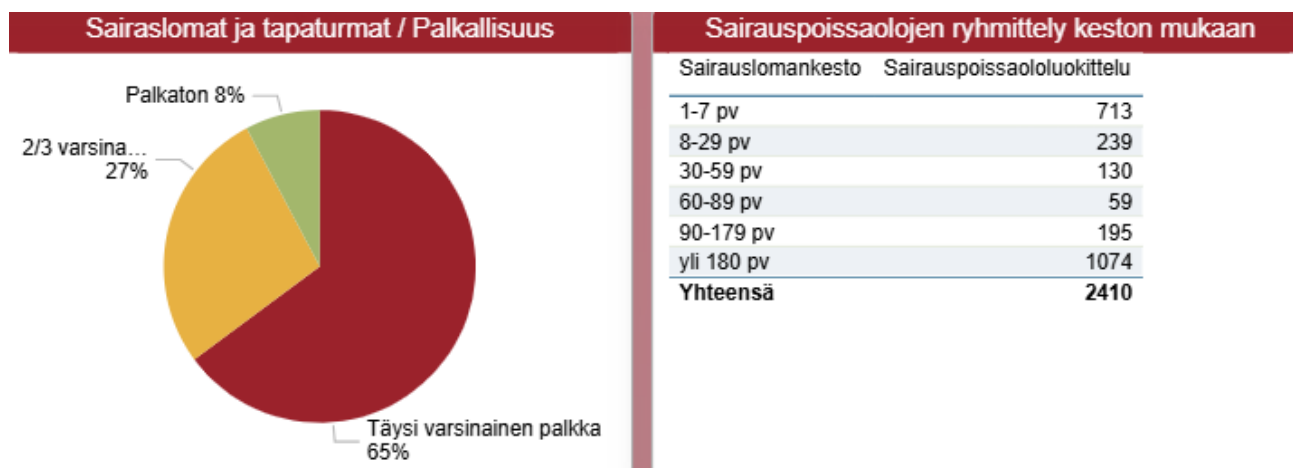
31.12.2025 Paltamon kunnan henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta. Verrattuna vuoden 2024 vastaavaan ajankohtaan keski-ikä on pudonnut yhdellä ikävuo-
della.



MonetTieto, Henkilöstömäärän ikäjakauma 31.12.2025.

4 Sairauspoissaolot

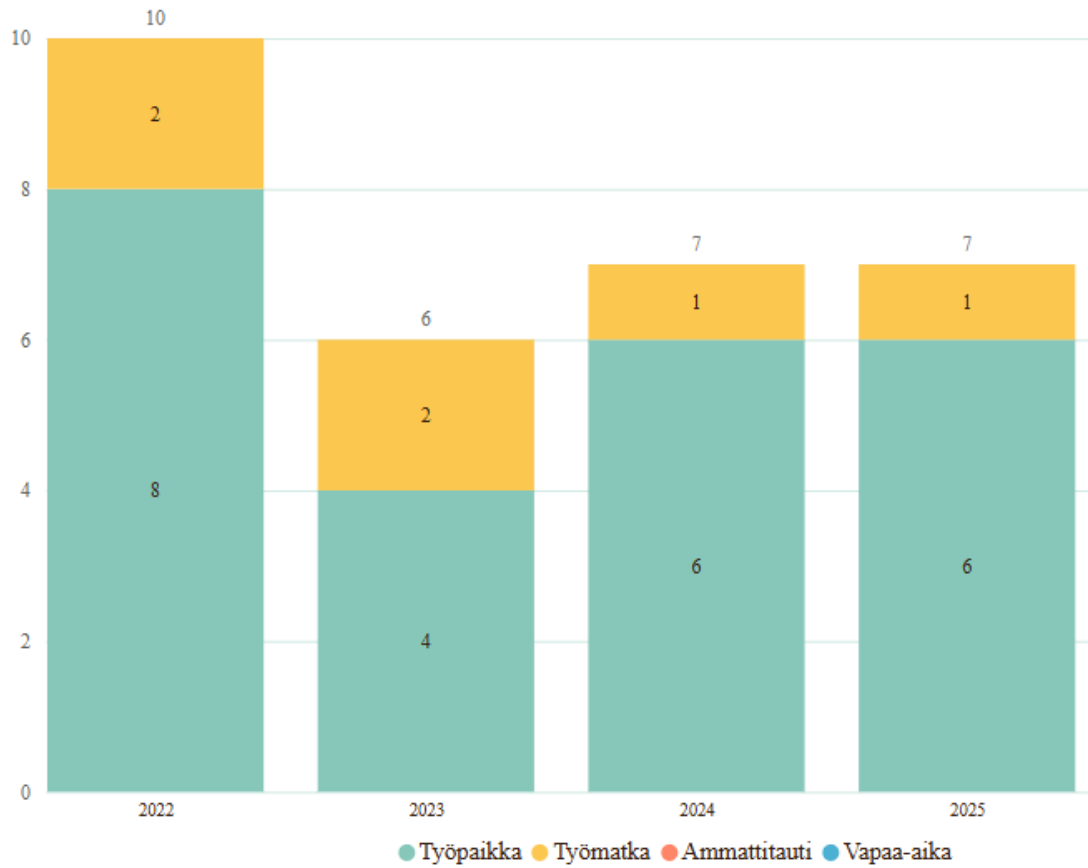
Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työ- ja työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä ja ne ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Vuonna 2025 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 410 kalenteripäivää eli keskimäärin 21,7 kalenteripäivää/HTV. Sairauspoissaoloja oli yhteensä 22 kalenteripäivää vähemmän ja keskimäärin yksi kalenteripäivä/HTV enemmän, kuin vuonna 2024. Vuonna 2024 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 432 kalenteripäivää ja keskimäärin 20,7 kalenteripäivää/HTV.



Vuonna 2025 sairauspoissaoloprosentti oli 4,98 prosenttia, joka on 0,21 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2024 (4,77 %). Sairauspoissaoloprosentti kertoo, kuinka paljon henkilöstö sairastaa ja se lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

5 Työtapaturmat

Vakuutusyhtiön tuottaman työtapaturmavakuutusraportin mukaan, vuonna 2025 työpaikalla sattui yhteensä kuusi tapaturmaa ja työmatkalla yksi tapaturma.

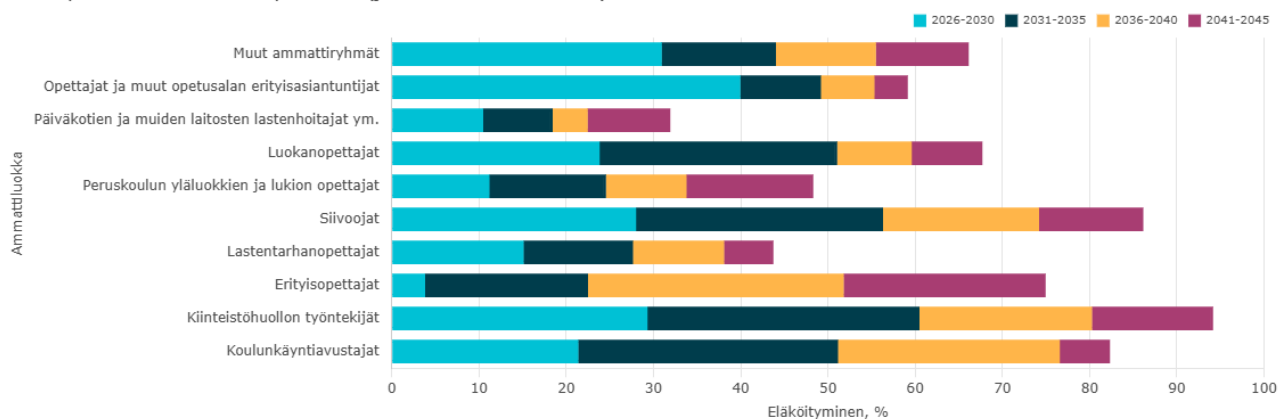


If, Työtapaturmavakuutuksen raportti (11.2.2026).

6 Eläköitymisennuste

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Kuvaajassa näytetään vain ne ammattiluokat, joissa on vähintään viisi vakuutettua. Ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana henkilöstöstä eläköityy 25,8 prosenttia eli 37 henkilöä.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



KEVA, Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin.

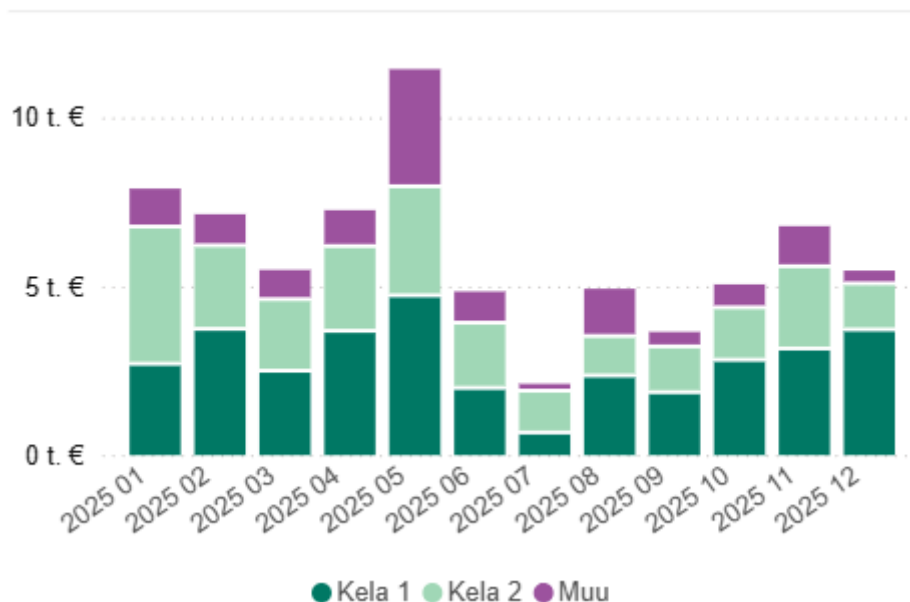
7 Työterveyshuolto

Paltamon kunnan työterveyshuollon palvelut tuottaa Mehiläinen Oy 1.5.2023 alkaen. Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2025 noin 72 052 euroa, mikä on noin 11 500 euroa vähemmän kuin vuonna 2024 (n. 83 508 euroa).

Työterveyshuollon kustannuksista haetaan vuosittain korvausta Kelalta. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan: ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 prosenttia (korvausluokka I) ja sairaanhoidon korvaus on 50 prosenttia (korvausluokka II) hyväksytyistä kustannuksista. Työterveyshuollon korvaamisessa voidaan huomioida hyväksyttäviä kustannuksia maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän verran, eikä enimmäismäärän ylittävistä kustannuksista voida maksaa työterveyshuollon korvausta. Vuonna 2025 työntekijäkohtainen laskennallisten kustannusten enimmäismäärä oli 492,50 euroa.

Työterveyden kustannukset kelaluokittain

Kuukausittain

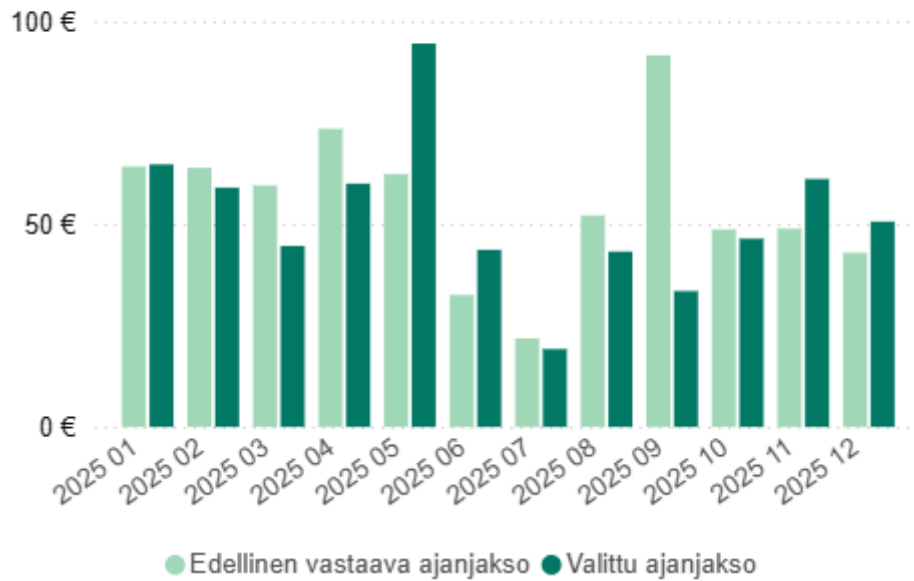


Mehiläinen Oy, Työterveyden kustannukset kelaluokittain.

Työterveyden kokonaiskustannukset

Kuukausittain

Per henkilö ▾



Mehiläinen Oy, Työterveyden kokonaiskustannukset/hlö.

Yllä olevasta kuvaajasta näkyy, kuinka työterveyshuollon kokonaiskustannukset per henkilö ovat jakautuneet vuosien 2025 ja 2024 aikana. Vuonna 2025 työterveyden kustannukset per henkilö olivat 627 euroa, mikä on 40 euroa per henkilö vähemmän kuin vuonna 2024 (667 euroa).

8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstöhallinnon järjestelmään tehtyjen koulutuspäätösten perusteella vuonna 2025 koulutussuunnitelman mukaisia koulutuksia suoritettiin yhteensä 509 tuntia. Luku vastaa 84,5 koulutuspäivää, joka on noin 0,71 koulutuspäivää/työntekijä (keskimääräinen työntekijämäärä). Paltamon kunta hakee vuosittain koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Korvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Vuonna 2025 koulutuskorvaukseen oikeutettuja henkilöitä oli 30.

9 Työhyvinvoinnin tukeminen

Vuonna 2025 henkilöstön työhyvinvointia ja työssäjaksamista tuettiin Epassi-liikunta- ja kulttuuriedulla, jonka suuruus oli 100 euroa/työntekijä/vuosi. Työnantaja tarjosi henkilöstölle myös mahdollisuuden käyttää maksutta kunnan kuntosalia sekä tarjosi henkilöstölle toimintasuunnitelmaan kirjatun ilmaisen influenssarokotuksen. Joulumuistamisen sijaan henkilöstölle järjestettiin pikkujoulut. Henkilöstön merkkipäiviä muistettiin henkilöstöoppaan linjausten mukaisesti.

Vuoden 2025 maaliskuussa toteutettiin työhyvinvointikysely KEVAN tarjoamalla verkkotyökalulla. Kyselyyn vastasi yhteensä 89 henkilöä ja vastausprosentti oli noin 74,2 prosenttia, mikä on lähes sama kuin vuonna 2023 toteutetussa kyselyssä (74,4 %). Työhyvinvointikyselyn tulokset käsiteltiin esihenkilöiden johdolla työyksiköissä sekä työyhteisötoimikunnan toukokuun kokouksessa. Seuraava kysely toteutetaan vuonna 2027.

10 Yhteistoiminta

Paltamon kunnan yhteistoimintaelimenä on toiminut työyhteisötoimikunta, joka kokoontui vuoden 2025 aikana yhteensä seitsemän kertaa hyväksymänsä vuosikellon mukaisesti.

Pääsopijajärjestö voi asettaa kuntaan yhden pääluottamushenkilön, mikäli Paltamon kunnan palveluksessa on ainakin yksi ao. pääsopijajärjestöön kuuluva viranhaltija/työntekijä, jonka edustajana luottamushenkilö/pääluottamushenkilö toimii.

Paltamon kunnan luottamushenkilöt:

- Paltamon JHL ry, osasto 686
 - o 1 pääluottamushenkilö, jolla 1. vara
- JUKO Paltamo ry
 - o 1 pääluottamushenkilö, jolla 1. vara ja 2. vara
- Jyty Paltamo ry
 - o 1 pääluottamushenkilö, jolla 1. vara
- Tehyn Kainuun ammattiosasto ry (750)
 - o 1 pääluottamushenkilö, jolla 1. vara

Paltamon kunnan työsuojeluorganisaatioon kuuluu:

- 1 työsuojelupäällikkö
- 1 työsuojeluvaltuutettu, jolla 1. varavaltuutettu ja 2. varavaltuutettu