



Pyhäntä

Henkilöstöraportti 2025
Pyhännän kunta

Yhteistoimintaryhmä 24.2.2026 § 5
Kunnanhallitus 30.3.2026 § 53
Kunnanvaltuusto X.X.2026 § X

Sisällysluettelo

| | |
|---|-----------|
| JOHDANTO | 3 |
| 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE | 4 |
| 1.1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS JA PALVELUSSUHTEEN LUONNE | 4 |
| 1.2. HENKILÖTYÖVUODET | 5 |
| 1.3. OSA-AIKAISUUS | 5 |
| 1.4. IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA | 5 |
| 1.5. VIRKA- JA TYÖVAPAIEN KÄYTTÖ..... | 7 |
| 2. OSAAMINEN, OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN | 7 |
| 2.1. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN | 7 |
| 2.2. KEHITYSKESKUSTELUT | 8 |
| 2.3. SISÄINEN VIESTINTÄ | 8 |
| 3. TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY | 8 |
| 3.1. TYÖTERVEYSHUOLTO | 8 |
| 3.2. SAIRAUSPOISSAOLOT | 9 |
| 3.3. TYÖHYVINVOINTI JA VIRKISTYSTOIMINTA..... | 9 |
| 4. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VERKOSTOITUMINEN | 10 |
| 4.1. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU | 10 |
| 5. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET | 10 |

Johdanto

Kerran vuodessa laadittava henkilöstöraportti kuvaa kunnan henkilöstövoimavarojen nykytilaa ja kehityssuuntaa. Tiedot ovat olennaisia toiminnan johtamisen ja suunnittelun kannalta. Vertailtavuuden vuoksi oman kunnan tunnuslukujen lisäksi raporttiin on tuotu tietoa kunta-alalta yleisesti. Tiedot on koottu kunnan henkilöstöhallinnon järjestelmän lisäksi KT:n tilastoista.

Raportti on laadittu KT:n henkilöstökertomuksen laadinnan suositusta mukaillen. Henkilöstön vähäisen määrän vuoksi kaikkia tilastotietoja ei voida julkaista yksityisyydensuojan turvaamiseksi. Tunnusluvut kuvaavat henkilöstörakennetta, osaamisen kehittämistä, työhyvinvointia ja kustannuksia. Osa tunnusluvuista kuvaa koko vuotta ja osa on laskettu vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Toiminnassa tapahtuneet muutokset voivat vaikuttaa lukujen vertailtavuuteen.

Pyhännän kunnan henkilöstöstrategia vuosille 2025-2030 hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 9.12.2024 § 70. Strategian päätavoitteina ovat osaava ja motivoitunut henkilöstö, hyvinvointi ja työssä jaksaminen, työyhteisön toimivuus ja yhteistyö sekä muutoksiin varautuminen. Pyhännän kunta työnantajana haluaa panostaa jatkuvaan osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin, jotta henkilöstö pystyy vastaamaan kunnan ja kuntalaisten tarpeisiin. Henkilöstön rekrytointiin ja työnantajakuvan kehittämiseen panostetaan, jotta osaavat työntekijät löytävät kunnan ja haluavat työskennellä täällä.

Kuntastrategia 2025-2029 hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 15.12.2025 § 74. Kuntastrategian painopistealueita ovat menestyvät yritykset, koti luonnon keskellä, muuttajasta pyhäntäläiseksi ja aito yhteistyö. Aidon yhteistyön avaintulokseksi on asetettu kunnan henkilökunnan mahdollisuus vaikuttaa henkilöstökyselyjen kautta. Strategian kirjauksilla halutaan pitää yllä avointa päätöksentekokulttuuria ja yhdessä tekemisen henkeä.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelussuhteen luonne

Pyhännän kunnan henkilöstömäärää kuvataan taulukossa 1. Määräaikaiseen henkilökuntaan on kirjattu sijaiset ja muut määräaikaiset, esimerkiksi avoimen tehtävän hoitajat. Määräaikaista henkilöstöä on tarvittu palveluiden täysimääräiseen toteuttamiseen. Lakisääteisten tehtävien hoitaminen useimmiten edellyttää, että poissaolijalle palkataan sijainen.

Henkilöstömäärä kuvaa tilinpäätöspäivän 31.12.2025 tilannetta. Henkilöstömäärässä ei ole tapahtunut olennaista muutosta edellisen vuoteen verrattuna.

| | 31.12.2025 | | 31.12.2024 | |
|-----------------|------------|----------------|------------|----------------|
| Henkilöstömäärä | lkm | % | lkm | % |
| Vakinaiset | 55 | 63,2 % | 55 | 67,1 % |
| Määräaikaiset | 32 | 36,8 % | 25 | 31,7 % |
| Työllistetyt | 0 | 0,0 % | 1 | 1,2 % |
| Yhteensä | 87 | 100,0 % | 81 | 100,0 % |

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12.2025 ja 31.12.2024

Pyhännän kunnan henkilöstömäärä on vähäinen ja pienikin muutos vakituisen tai määräaikaisen henkilöstön määrässä vaikuttaa suhdelukuun. Kunta-alan palvelussuhteista noin 72 prosenttia on ollut vakituisia vuonna 2023 (Lähde: KT).

Pyhännän kunnan vakituisen henkilöstön palvelussuhteita päättyi vuoden 2025 aikana viisi kappaletta (9,1 %). Eläkkeelle näistä siirtyi kaksi henkilöä. Uusia palvelussuhteita alkoi neljä kappaletta (7,3 %). Henkilöstön vaihtuvuus lasketaan suhteuttamalla päättyneiden ja alkaneiden palvelussuhteiden määrää vuoden viimeisen päivän vakituisen henkilöstön määrään.

Pyhännän kunnan vakituisen virkojen ja työsuhteiden määrät on kuvattu taulukossa 2. Taulukko kuvaa tilannetta 31.12.2025.

| Vakituiset | Virat | Työsuhteet | Yhteensä |
|---------------------------|-----------|------------|-----------|
| Hallinto ja talous | 3 | 1 | 4 |
| Kirjasto- ja kulttuuri | | 3 | 3 |
| Koulunkäynninohjaajat | | 8 | 8 |
| Laitos- ja siivoushuolto | | 4 | 4 |
| Päivähoito | 1 | 11 | 12 |
| Tekninen henkilöstö | 2 | | 2 |
| Vapaa-ajan henkilöstö | 1 | | 1 |
| Perusopetuksen henkilöstö | 20 | 1 | 21 |
| Yhteensä | 27 | 28 | 55 |

Taulukko 2. Pyhännän kunnan vakituiset työntekijät henkilöstöryhmittäin palvelussuhteen mukaan

31.12.2025

Pyhännän kunnan vakituisesta henkilöstöstä työsuhteisia on noin 51 % (53 %). Virkasuhteisista suurin osa työskentelee perusopetuksessa. Virka on vain tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa.

Kunta-alalla työsuhteiden osuus on ollut vuonna 2023 noin 64 prosenttia. Eniten kunta-alan virkoja on opetushenkilöstöllä (OVTES), joista noin 80 prosenttia työskenteli virassa. (Lähde: KT)

1.2. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi kertoo palkallisen työpanoksen määrän kalenterivuoden aikana. Henkilötyövuosi tarkoittaa täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisen henkilöstön työpanos muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosentin mukaisesti. Osan vuoden työssä olleiden henkilötyövuoden laskennassa huomioidaan tehty työaika suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

| Henkilötyövuodet | 2025 | 2024 |
|---------------------------|-------|-------|
| Henkilötyövuodet yhteensä | 78,14 | 74,69 |

Taulukko 3. Henkilötyövuodet vuosina 2025 ja 2024.

1.3. Osa-aikaisuus

Pyhännän kunnassa kaikkien osa-aikatyötä tekevien ja sivutoimisten osuus on kuvattu seuraavassa taulukossa. Taulukon luvut sisältävät niin vakituisen kuin määräaikaisen henkilöstön.

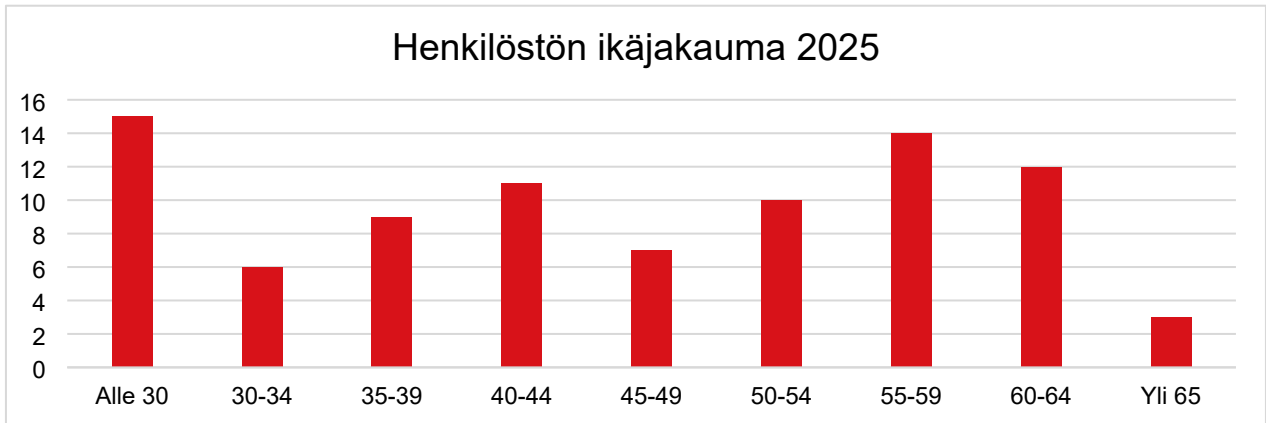
| Henkilömäärä / pvm | 31.12.2025 | | 31.12.2024 | |
|--------------------|------------|----------------|------------|----------------|
| | Yhteensä | % | Yhteensä | % |
| Kokoaikaiset | 76 | 87,4 % | 73 | 90,1 % |
| Osa-aikaiset | 11 | 12,6 % | 8 | 9,9 % |
| Yhteensä | 87 | 100,0 % | 81 | 100,0 % |

Taulukko 4. Koko- ja osa-aikatyötä tehneiden henkilömäärät 31.12.2025 ja 31.12.2024

Pääsääntöisesti kaikki kunnan tehtävät ovat kokoaikaisia. Osa-aikaisuuden perusteina ovat pääasiallisesti työntekijän oma pyyntö, osittain varhennettu vanhuuseläke, osittainen hoitovapaa, osakuntoutustuki, osatyökyvyttömyyseläke tai osasairauspäiväraha. Osa-aikaisuus voi olla myös työnantajan tehtäväjärjestelyistä tai määräaikaisesta tarpeesta johtuva. Kyseessä voi siis olla määräaikainen tai pysyvä järjestely. Osa-aikaisuus on yksi tapa, jolla on tuettu työntekijän työssäoloa ja työhyvinvointia.

1.4. Ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön ikärakenne raportoidaan viiden vuoden jaottelulla. Kaikkien 31.12.2025 palvelussuhteessa olleiden ikä on laskettu raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena.



Kuva 1. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2025

Pyhännän kunnan koko henkilökunnan keski-ikä oli 45,3 vuotta (46,3 vuotta). Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 49,8 vuotta ja määräaikaisen 37,6 vuotta. Miesten keski-ikä oli 51,9 vuotta (48,7 vuotta) ja naisten 44,6 vuotta (45,8 vuotta).

Henkilöstöstä yli 60-vuotiaita oli 17,2 prosenttia. Ikääntyminen voi tuoda haasteita työssä jaksamiseen ja työkykyisyyteen. Henkilöstön työssä jaksamista ja jatkamista on tuettu tarvittaessa varhaisen tuen toimenpiteillä, työtehtäviä muokkaamalla sekä työterveyshuollon palveluilla.

Tulevan viiden vuoden aikana eläkeiän saavuttaa yhdeksän henkilöä, mikä on noin 16 prosenttia kunnan vakituisen henkilöstön määrästä. Tuleviin eläköitymisiin valmistaudutaan hyvissä ajoin rekrytoimalla uutta henkilöstöä ja siirtämällä osaamista riittävällä perehdytyksellä.

Pyhännän kunnan henkilöstön keski-ikä on lähellä koko kunta-alan henkilöstön keski-ikää. Vuonna 2023 koko kunta-alan keski-ikä oli 46,2 vuotta. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta ja määräaikaisen 40,0 vuotta (Lähde: KT).

Pyhännän kunnan koko henkilöstöstä 89,7 % oli naisia tilanteessa 31.12.2025. Kunta-alan henkilöstöstä oli naisia noin 76 % vuonna 2023 (Lähde: KT). Taulukko 5 kuvaa henkilöstön määrää sukupuolittain palvelussuhteen luonteen mukaan jaoteltuna

| Palvelussuhteen luonne | Sukupuoli | Määrä | % |
|------------------------|---------------|-----------|---------------|
| Vakinainen | mies | 2 | 6,2 % |
| | nainen | 30 | 93,8 % |
| Määräaikainen | mies | 7 | 12,7 % |
| | nainen | 48 | 87,3 % |
| Työllistetty | mies | | |
| | nainen | | |
| Oppilas, harjoittelija | mies | | |
| | nainen | | |
| Yhteensä | mies | 9 | 10,3 % |
| | nainen | 78 | 89,7 % |

Taulukko 5. Henkilöstö sukupuolen mukaan 31.12.2025

1.5. Virka- ja työvapaiden käyttö

Henkilöstön virka- ja työvapaita oli yhteensä 2 614 kalenteripäivää vuonna 2025. Taulukossa 6 on eritelty virka- ja työvapaiden syitä ja määriä. Muihin vapaisiin sisältyy esimerkiksi toisen tehtävän hoito, yksityisasiat ja ylityövapaat.

Taulukko ei sisällä vuosilomia, säästövapaita tai lomarahavapaita.

| Poissaolon syy, kpv | 2025 | 2024 |
|---------------------------------|--------------|--------------|
| Perhevapaa | 444 | 687 |
| Opintovapaa | 265 | 404 |
| Koulutus | 84 | 45 |
| Vuorotteluvapaa | * | 180 |
| 5+2 vapaat palkaton/palkallinen | 220 / 78 | 132 / 50 |
| Muut vapaat | 1 523 | 1 586 |
| Kalenteripäivinä | 2 614 | 2 904 |

Taulukko 6. Työ- ja virkavapaiden käyttö vuonna 2025 ja 2024

*Vuorotteluvapaajärjestelmä on lakkautettu vuonna 2024.

2. Osaaminen, osaamisen kehittäminen ja johtaminen

2.1. Osaamisen kehittäminen

Vuodelle 2025 laaditun henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti henkilöstön ammatillista osaamista on kehitetty vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja tulevia osaamistarpeita. Henkilöstö on voinut itse ehdottaa koulutuksia oman työskentelyn kehittämiseksi. Esihenkilöillä on ollut vastuu seurata koulutusten toteutumista ja huolehtia osaamistarpeiden kartoittamisesta. Kunnalla on ollut vuosilisenssi Eduhousen koulutuksiin vuoden 2025 ajan.

Kaikki osaamisen kehittäminen ei näy tilastoissa. Osaamisen kehittämistä tapahtuu monella tavalla ja sitä on myös työyhteisössä tapahtuva oppiminen ja toimintatapojen uudistaminen. Opintovapaita on myönnetty työntekijän opintojen suorittamisen ajaksi. Henkilöstö on käyttänyt opintovapaita yhteensä 265 kalenteripäivää vuoden 2025 aikana.

Osaamisen kehittämisen osoittavat koulutuspäivät raportoidaan erottamalla ammatillinen henkilöstökoulutus ja muu koulutus. Koulutuspäiviä on tilastoitu niin kokonaisina päivinä kuin tunteina. Tunteina kirjatut koulutuspäivät on muutettu kokonaisiksi päiviksi laskemalla 6 tuntia per koulutuspäivä.

Koulutukset on kirjattu henkilöstöhallinnonjärjestelmä F Essiin. Ammatillisena koulutuksena on huomioitu koulutuslajikoodeille 30 (työnantajan järj. työn edell. koulutus) ja 36 (täydennyskoulutus) ilmoitetut palkalliset koulutukset. Omaehtoiset koulutukset ovat taulukossa muuna koulutuksena.

| | Palkalliset koulutuspäivät | | Palkattomat koulutuspäivät | |
|---------------------------------|----------------------------|--|----------------------------|--|
| | Koulutuspäivät yhteensä | Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö | Koulutuspäivät yhteensä | Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö |
| Ammatillinen henkilöstökoulutus | 40 | 36 | | |
| Muu koulutus | 44 | 18 | | |

Taulukko 7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

2.2. Kehityskeskustelut

Henkilöstöstrategian mukaisesti kehityskeskustelut käydään säännöllisesti ja palautetta annetaan aktiivisesti. Esihenkilöitä on kannustettu myös ryhmäkehityskeskustelujen pitämiseen. Pääsääntöisesti keskustelut on pidetty yksilökeskusteluina ja esihenkilöt ovat vastanneet keskustelujen järjestämisestä.

Kehityskeskustelujen kautta henkilöstöllä on ollut mahdollisuus vaikuttaa oman ammattitaidon, työskentelyn ja työtehtävien kehittämiseen. Kehitysmahdollisuudet lisäävät sitoutuneisuutta ja työssä viihtyvyyttä.

2.3. Sisäinen viestintä

Sisäistä viestintää edistää jokainen työyhteisön jäsen omalla toiminnallaan. Merkittävä rooli on esihenkilöillä, jotka huolehtivat tehtävien hoidon kannalta tärkeimpien asioiden tiedotuksesta henkilöstölleen. Sisäisen viestinnän työkaluina käytetään työpaikkakokouksia, sähköpostia sekä Whatsapp-ryhmiä. Kunnan Facebook-sivuilla tiedotetaan koko kunnan yhteisistä asioista, joita koko henkilöstöä kannustetaan seuraamaan.

Työpaikkakokouksia yksiköt ovat järjestäneet omien tarpeiden mukaan. Voimassa olevien henkilöstöohjeiden jakaminen henkilöstölle yhteisen OneDrive-kansion kautta aloitettiin vuoden 2025 aikana.

3. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

3.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuolto tuottaa lakisääteisten työterveyshuollonpalvelujen lisäksi sairaanhoidollisia palveluja, joiden avulla voidaan vaikuttavasti edistää työtä, työoloja, terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Palveluilla on laajat vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työterveyshuollon palvelut on hankittu Suomen Terveystalo Oy:ltä.

Työterveyshuoltoyhteistyö pohjautuu vuosittain tarkastettavaan toimintasuunnitelmaan. Suunnitelman tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työ, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy, sekä työntekijän terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja

seuranta työuran eri vaiheissa.

Taulukko 8 tarkastelee Pyhännän kunnan työterveyshuollon kustannuksia korvausluokittain. Edelliseen vuoteen verrattuna ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet ja sairaanhoidollisen työterveyshuollon kustannukset nousseet.

| Kustannukset € | 2025 | 2024 |
|------------------------------------|--------|--------|
| Korvausluokka I (ennaltaehkäisevä) | 46 103 | 57 628 |
| Korvausluokka II (sairaanhoito) | 46 372 | 36 098 |
| Yhteensä | 92 475 | 93 726 |

Taulukko 8. Työterveyshuollon kustannukset 2025 ja 2024

3.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 1 347 kalenteripäivää vuoden 2025 aikana. Sairauspoissaolopäivien määrä pituuden mukaan jaoteltuna löytyy taulukosta 9.

Työtapaturmiksi tilastoituja sairauspoissaoloja Pyhännän kunnassa on tyypillisesti ollut vähän. Vuonna 2025 työtapaturmia sattui 8 ja ne aiheuttivat yhteensä 16 kalenteripäivää sairauspoissaoloja. Työtapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot sisältyvät seuraavan taulukon lukuihin.

| Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat) | Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät | Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät |
|--|--|--|
| 1–7 pv | 551 | 2 |
| 8–29 pv | 552 | |
| 30–59 pv | 244 | |
| 60–89 pv | | |
| 90–179 pv | | |
| Yli 180 pv | | |
| Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi | 17,2 | >0,1 |

Taulukko 9. Sairauspoissaolojen kestot 2025

3.3. Työhyvinvointi ja virkistystoiminta

Henkilöstökysely toteutettiin sivistisosaston henkilöstölle tammikuussa 2025. Kyselyyn vastasi 33 henkilöä, mikä on merkittävä osa sivistisosasto henkilöstöstä.

Henkilöstön virkistystoimintaan varatut määrärahat jaettiin osastoittain henkilöstömäärään suhteutettuna. Jokainen osasto on voinut järjestää joko yhden päivän tai kaksi iltapäivää kestävää virkistystoimintaa. Jouluruokailu järjestettiin 8.12.2025. Lisäksi henkilöstöä muistettiin jouluisella tuotelahjalla.

Epassin vuosittain jaettavan etuuden arvo oli 250 euroa per työntekijä. Kesken vuotta alkaneiden palvelussuhteiden edun arvo suhteutettiin työskentelykuukausien mukaan. Henkilöstö on kokenut

Epassin kautta jaettavan kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointiedun hyväksi ja toimivaksi järjestelmäksi.

4. Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja verkostoituminen

4.1. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua toiminnan kehittämiseen ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Yhteistoiminnan tavoite on edistää palveluiden tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Yhteistoimintaa toteutetaan monella eri tavalla ja sitä tapahtuu myös päivittäisessä vuorovaikutuksessa työnantajan edustajien ja henkilöstön välillä.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella mukaisena yhteistoiminta-aelimenä toimii yhteistoimintaryhmä. Työnantajan edustajina ovat toimineet kunnanjohtaja, henkilöstö- ja talousjohtaja sekä työsuojelupäällikkö ja kunnanhallituksen valitsema edustaja. Työntekijöitä ovat edustaneet pääsopijajärjestöjen pääluottamusedustajat sekä työsuojeluvaltuutettu. Yhteistoimintaryhmä on kokoontunut tarvittaessa käsittelemään yhteistoimintalain 4 § mukaisten asioiden lisäksi muun muassa henkilöstön työhyvinvointiin, työterveyshuoltoon ja henkilöstöetuuksiin liittyviä asioita.

Työsuojeluvaltuutettujen valinta kaudelle 2026-2029 toteutettiin syksyllä 2025. Työsuojeluvaltuutettu on yhteistoimintaryhmän jäsen. Työsuojelupäälliköllä ja -valtuutetuilla on ollut mahdollisuus kehittää työsuojeluosaamistaan osallistumalla koulutuksiin. Tarvittaessa myös esihenkilöille on järjestetty koulutusta.

5. Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

Pyhännän kunnan henkilöstömenot olivat vuosina 2024 ja 2025 taulukon 10 mukaiset.

| Henkilöstömenot | TP 2025 | TP 2024 | Muutos | |
|-----------------|------------------|------------------|----------------|--------------|
| | | | € | % |
| Palkat | 3 448 492 | 3 203 056 | 245 436 | 7,7 % |
| Sivukulut | 767 050 | 715 399 | 51 651 | 7,2 % |
| Yhteensä | 4 215 542 | 3 918 455 | 297 087 | 7,6 % |

Taulukko 10. Henkilöstömenot vuonna 2025 ja 2024.