HENKILÖSTÖKERTOMUS
2025

Hyväksytty: Henkilöstöjaosto 12.5.2026 § 3

Käsitelty: Yhteistyötoimikunta 29.4.2026 § 6
Kunnanhallitus 25.5.2026
Kunnanvaltuusto 8.6.2026

Sisällysluettelo

1. Johdanto 4
2. Henkilöstön määrä ja rakenne 5
2.1. Henkilömäärä 5
2.2. Vakanssit 6
2.3. Koko- ja osa-aikaisuus 7
2.4. Henkilötyövuosi 7
2.5. Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma 8
2.6. Henkilöstö sopimusaloittain, työaikamuodoittain ja suurimmat henkilöstömäärät ammattinimikkeiden osalta 9
3. Henkilöstön vaihtuvuus 10
3.1. Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet 10
3.2. Henkilöstön rekrytointi 10
4. Eläkkeet 11
4.1. Eläköityminen 11
4.2. Eläkemaksut 12
5. Työajan jakautuminen 13
6. Työhyvinvointi ja työturvallisuus 14
6.1. Terveysperusteiset poissaolot 14
6.2. Sairauspoissaolojen jakautuminen organisaatiossa 15
6.3. Työterveyshuollon kustannukset ja korvaukset 15
6.4. Työsuojelu ja -turvallisuus 16
7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen 17
7.1. Koulutukset 17
7.2. Omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen 17
8. Palkitseminen 18
8.1. Järjestelyerät 18
8.1.1. Teknisten sopimus (TS) 18
8.1.2. OVTES 19

8.1.3. KVTES 19
8.2. Henkilökohtaiset lisät 19
8.3. Henkilöstökulut 20
9. Henkilöstön aikaansaannoskyky 21
9.1. Kehityskeskustelut 21
9.2. Työnohjaus 21
9.3. Työterveyshuollon työpaikkakäynnit 21
9.4. Työhyvinvointitutkimus 21
10. Yhteistoiminta 22

1. Johdanto

Henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut. Se antaa tietoa henkilöstön kehittämistarpeista ja toimii päätöksenteon tukena. Työantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla kunnan palveluja järjestetään. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kunnan strategiatyötä. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa.

Kunnan ylimmän viranhaltijajohdon vaihtuminen jatkui toimintavuonna. Lokakuussa 2024 aloittanut uusi kunnanjohtaja Jari Rantala sai johtoryhmäänsä uusia kasvoja. Uusi talouspäällikkö Timo Perälä aloitti tehtävässään 1.4.2025. Pitkäaikainen tekninen johtaja jäi eläkkeelle joulukuun alussa ja uusi tekninen johtaja Anu Muurimäki aloitti virassa. Hallinto- ja henkilöstöjohtaja irtisanoutui kesällä ja hänen tilalleen valittiin allekirjoittanut 1.10.2025 alkaen.

Toimintavuonna kunnassa jatkettiin vuosille 2024–2027 kunnanvaltuuston hyväksymän talouden tasapainottamisen toimenpideohjelman toteutusta ja sen myötä myös tarkkaa henkilöstökulujen hallintaa. Siitä huolimatta henkilöstökulut ovat kasvaneet 0,8 miljoonalla vuodesta 2023. Tilinpäätöksen 2025 laatimisen yhteydessä loppuvuodesta oli havaittavissa lisäsopeutustarpeita.

Toimintavuonna neuvoteltiin paikallisesti työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisista palkankorotuksista. Jokaiselle sopimusalalle tuli erisuuruisia neuvoteltavia eriä.

Kunnassa otettiin käyttöön KVTES:n tasopalkkajärjestelmä. Valtakunnallinen uusi tasopalkkajärjestelmä perustuu pääsopijajärjestöjen ja neuvotteluosapuolten KT:n, JAU:n, JUKO:n ja SOTE:n neuvottelutulokseen. Käyttöönottoa ja paikallista neuvottelua varten perustettiin tasopalkkatyöryhmä. Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin. Tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025 alkaen. Kokonaisuudessaan järjestelmä tuli ottaa käyttöön 30.9.2025 mennessä. Laihian kunnassa tasopalkkajärjestelmä otettiin kokonaisuudessaan käyttöön 1.8.2025 alkaen.

Omaehtoisen kouluttautumisen tukemisen päivitetty ohjeistus hyväksyttiin henkilöstöjaostossa 18.12.2025.

Teknisen toimialan Kiinteistöpalvelujen tehtäväalueen nimi muutettiin muotoon Tukipalvelut. Ravintopalveluiden työntekijät siirtyivät Sivistyspalveluista Tukipalvelut -tehtäväalueelle vuoden 2025 aikana.

Toimintavuonna kunnassa järjestettiin loppuvuodesta 2025 työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön vaali toimikaudeksi 1.1.2026–31.12.2029. Vaaleissa valittiin kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kaksi työsuojeluvaravaltuutettua. Työsuojelun toimintasuunnitelma 2026–2029 laadittiin loppuvuoden 2025 aikana.

Kiitän koko henkilöstöä kuluneen vuoden hyvin tehdystä työstä. Haluan erityisesti kiittää lämpimästä vastaanotosta ja hyvästä opastuksesta. Se on aina meille uusille tulokkaille koko palvelussuhteen tärkein tukipaalu ja työskentelyn kivijalka.

Tommi Suvisalmi
hallinto- ja henkilöstöjohtaja

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1. Henkilömäärä

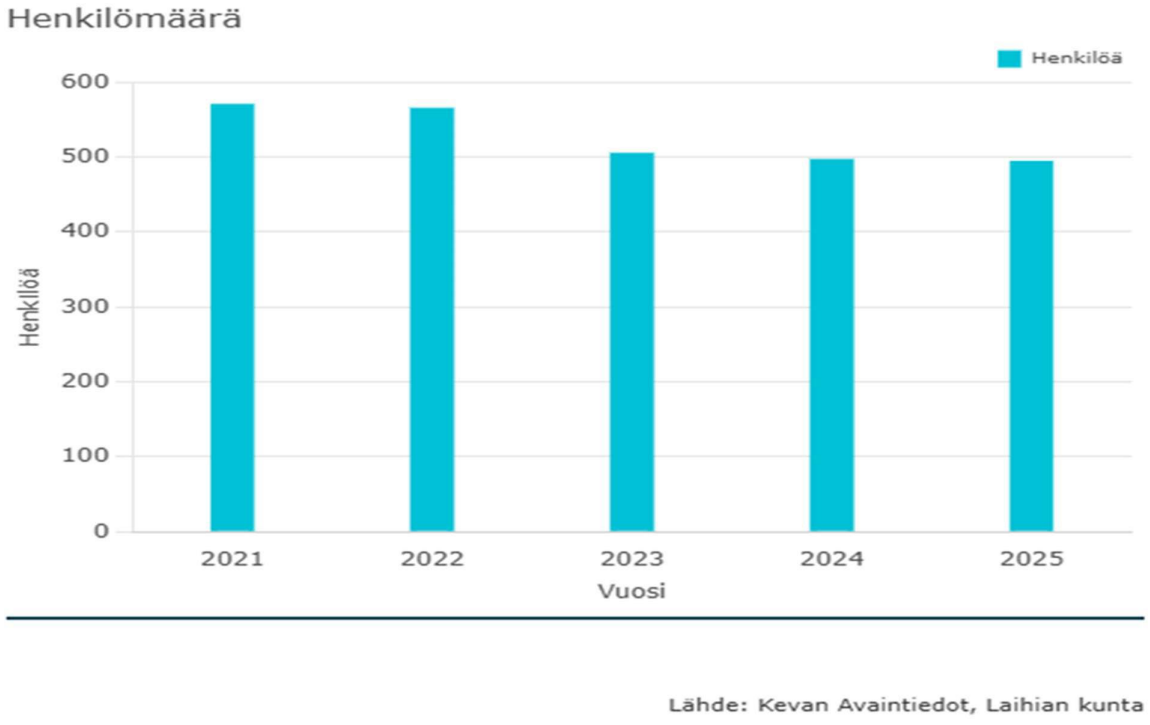
Laihian kunnassa (myöhemmin kunta) henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2025 oli 326, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 84 % ja määräaikaisten osuus 16 %. Henkilöstön kokonaismäärä pieneni viidellä (5) henkilöllä vuoteen 2024 verrattuna. Vakituisten palvelussuhteisten määrä on suhteellisesti kasvanut henkilöstörakenteessa.

Kunta-alalla oli vuoden 2024 tilastojen mukaan vakinaisia 73 % (v. 2023: 72 %) kunta-alan henkilöstöstä. (Tilastokeskus, Paikallishallinnon palkat 2024)

Taulukko 1. Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2024 ja 31.12.2025

Palvelussuhteet	Yhteensä 31.12.2024	Yhteensä 31.12.2025
Vakinaiset	251	272
Määräaikaiset	80	54
Yhteensä	**331**	**326**

Kunnassa työskentelevien määrä vaihtelee vuoden aikana. Kuviossa 1 näkyy kunnan henkilömäärä vuoden aikana Kevan tilaston mukaan. Luvuissa ovat mukana 17–68-vuotiaat työ- tai virkasuhteiset henkilöt, joille on vuoden aikana maksettu palkkaa. Koko vuoden aikana kunnassa työskenteli 494 henkilöä. Edelliseen vuoteen verrattuna vähennystä on neljä (4) henkilöä.



Kuvio 1. Kevan tilastojen mukainen henkilömäärä vuosina 2021–2025

2.2. Vakanssit

Uuden palkka- ja henkilöstöhallinnon järjestelmän käyttöönoton myötä kunnassa on otettu käyttöön vakanssit 1.9.2023 alkaen.

Taulukko 2. Kunnan vakanssit 31.12.2023, 31.12.2024 ja 31.12.2025

		Vakanssit 31.12.2023	Vakanssit 31.12.2024	Vakanssit 31.12.2025
Hallinto				
	Hallinto	4	4	4
	Hallintopalvelut	8	9	6
	Talouspalvelut	0	0	3
Hyvinvointi- ja sivistyspalvelut				
	Hyvinvointi- ja sivistyspalvelujen hallinto	5	6	8
Sivistyspalvelut	Perusopetus	107	111	109
	Lukio	11	11	11
Varhaiskasvatus	Varhaiskasvatuksen hallinto	5	5	5
	Varahenkilöstö	4	6	6
	Esiopetus	10	13	13
	Päiväkotitoiminta	38	39	39
	Ryhmäperhepäivähoito	15	13	13
	Perhepäivähoito	11	11	11
Hyvinvointipalvelut	Ravintopalvelut	19	20	0
	Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	6	6	6
	Liikunta- ja nuorisopalvelut	9	9	8
Tekniset palvelut				
	Teknisten palvelujen hallinto	2	2	2
	Tekninen toimi	3	3	3
	Liikenne ja yleiset alueet	5	5	4
	Vesihuolto	4	4	4
	Ravintopalvelut			22
	Siivouspalvelut	24	24	23
Vakanssit yhteensä		**290**	**300**	**300**

Vakansseja on yhteensä 300 kpl ja vakinaisen henkilöstön määrä oli 272 vuoden 2025 lopussa. Erotus osoittaa, että vakansseja on ollut täyttämättä 31.12.2025. Perusteena erotukseen on se, että vakinaisessa virassa/toimessa on palkattu määräaikainen henkilö, jos kelpoista hakijaa ei ole ollut. Virka/Toimi voi olla myös vielä rekrytointivaiheessa, jolloin vakanssissa ei ole tekijää.

Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 16 %. Kunnan määräaikaisuuden perusteet olivat (31.12.2025) mm. sairausloman, vuosiloman tai perhevapaan sijaisuus sekä avoimen määräaikaisen tehtävän hoito. Määräaikaisuuden perusteena oli lisäksi mm. toisen toimen hoito (7 henkilöä) ja hankkeet. Vakinaisen henkilön sijaisella voi olla poissaoloja esim. sairauspoissaoloja, jolloin vakinaisen henkilön vakanssilla voi olla useita henkilöitä samaan aikaan.

2.3. Koko- ja osa-aikaisuus

Kunnan osa-aikaisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2025 oli 14 %. Kunta-alalla osa-aikaisten osuus oli 13,9 % vuoden 2024 tilastojen mukaan (v. 2023: 12,7 %). (Tilastokeskus, Paikallishallinnon palkat 2024)

Taulukko 3. Koko- ja osa-aikainen vakinainen henkilöstö 2023–2025

Vuosi	Kokoaikainen	Osa-aikainen	Yhteensä
2023	227	34	261
2024	222	29	251
2025	235	37	272

Osa-aikaisuuden perusteena oli mm. osa-aikainen virka/toimi, osittainen hoitovapaa, osa-aikasairausloma ja työntekijän pyyntö.

2.4. Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja, muutettuna täyttä työaikaa tekevän henkilön työpanokseksi, johon sisältyy kaikki palkalliset työlomat. Mikäli henkilöstön määrä vaihtelee suuresti vuoden aikana, henkilötyövuosi kuvaa parhaiten vuoden aikana palvelusuhteessa olleen henkilöstön määrää.

> *Henkilötyövuosi (HTV 2) = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 *(osa-aikaprosentti/100). Tästä luvusta on vähennetty palkattomat poissaolot. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.*

Kunnan koko henkilöstön henkilötyövuodet vuonna 2025 olivat 310 (v. 2024: 318).

Taulukko 4. Henkilötyövuodet tehtäväalueittain vuonna 2025 (vähennetty palkattomat poissaolot)

		HTV 2 (2024)	HTV 2 (2025)
Hallintopalvelut		**12**	**10**
Hyvinvointi- ja sivistyspalvelut		**293**	**242**
	Hyvinvointi- ja sivistyspalvelujen hallinto	6	7
	Hyvinvointipalvelut	15	17
	Sivistyspalvelut	129	128
	Varhaiskasvatus	95	90
	Ravintopalvelut	19	0
Tekniset palvelut		**36**	**57**
	Teknisten palvelut	18	17
	Ravintopalvelut	0	18
	Siivouspalvelut	24	22

2.5. Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

Kunnassa koko henkilöstön keski-ikä oli 46,8 vuotta (v. 2024: 46,3 vuotta). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,7 (47,0) vuotta ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 42,7 (44,1) vuotta vuonna 2025.

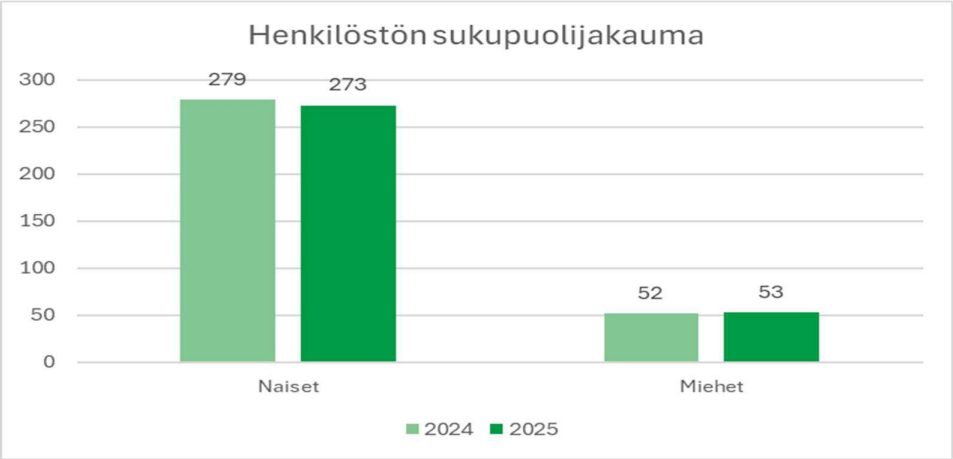
Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntatyönantajien tilastojen mukaan vuonna 2024 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 46,2 vuotta (v. 2023: 45,3 vuotta). Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Kunta-alan vakinaisten keski-ikä vuonna 2024 oli 48,4 vuotta (v. 2023: 47,1 vuotta) ja määräaikaisten keski-ikä 40,0 vuotta (v. 2023: 39,2 vuotta). Teknisten (48,5 v) ja tuntipalkkaisten (50,5 v) sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa, ja keski-ikä on pysynyt samana verrattuna vuoden 2023 tilastoon. (Tilastokeskus, Paikallishallinnon palkat 2024)

Taulukossa 6 on esitetty koko henkilöstön ikärakenne vuosina 2024 ja 2025. Luvuissa on mukana määräaikainen henkilöstö.

Taulukko 6. Koko henkilöstön ikärakenne vuosina 2024–2025

Ikä vuosina	Lukumäärä 2024	% osuus 2024	Lukumäärä 2025	% osuus 2025
alle 30	10	4	9	3
30–34	21	8	21	8
35–39	29	12	31	11
40–44	39	16	43	16
45–49	53	21	62	22
50–54	28	11	30	11
55–59	42	17	45	16
60–64	26	10	27	12
yli 65 v	alle 5	1	alle 5	1
Yhteensä	251	100	272	100

Naisten osuus henkilöstöstä vuonna 2025 oli 83,7 % (v. 2024: 84,3 %) ja miesten 16,3 % (v. 2024: 15,7 %).



Kuvio 2. Henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2024–2025

Naisten osuus oli 76 % (v. 2023: 76 %) koko kunta-alan henkilöstöstä vuoden 2024 tilastojen mukaan. (Tilastokeskus, Paikallishallinnon palkat 2024)

2.6. Henkilöstö sopimusaloittain, työaikamuodoittain ja suurimmat henkilöstömäärät ammattinimikkeiden osalta

Kunnan henkilöstö jakaantuu kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisesti eri sopimusaloihin. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 61 % henkilöstöstä.

Taulukossa 7 on kuvattu kuntayhtymän henkilöstön jakautuminen eri sopimusaloittain.

Taulukko 7. Henkilöstö sopimusaloittain

Työehtosopimus	Henkilöstön määrä % (2024)	Henkilöstön määrä % (2025)
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	58	61
Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES	37	35
Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS	5	4

Taulukossa 8 on kuvattu, miten henkilöstö on jakautunut eri työaikamuotoihin. Henkilöstöstä suurin osa on yleistyöajassa.

Taulukko 8. Henkilöstön määrä työaikamuodoittain

Työaikamuoto	Henkilöstön määrä % (2024)	Henkilöstön määrä % (2025)
Yleistyöaika 38,25 h/vk	56	58
Opetustyö	31	29
Toimistotyöaika 36,25 h/vk (KVTES III luku 8 §)	10	10
Perhepäivähoitajat, työaika 80 h/2 vk (KVTES L12)	3	3

Kunnan vakanssien ammattinimikkeistä eniten oli luokanopettajia. Taulukosta 9 ilmenee suurimmat ammattinimikkeet vakanssien perusteella.

Taulukko 9. Suurimmat ammattinimikkeet kunnan vakansseissa 31.12.2025 (31.12.2024)

Nimikkeet	Vakanssien määrä
Luokanopettaja	34 (30)
Koulunkäynnin ohjaaja	26 (20)
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	26 (17)
Perhepäivähoitaja	24 (20)
Laitoshuoltaja	23 (22)

3. Henkilöstön vaihtuvuus

3.1. Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet

Taulukossa 10 kuvataan vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet. Päättyneissä palvelussuhteissa on mukana eläkkeelle siirtyneet ja vakinaisten henkilöiden päättyneet työsuhteet. Omasta pyynnöstä 9 henkilöä irtisanoutui vakituisesta palvelussuhteestaan kunnassa. Vaihtuvuusprosentti kunnassa vuonna 2025 oli 5,0 % (v. 2024: 9,3 %).

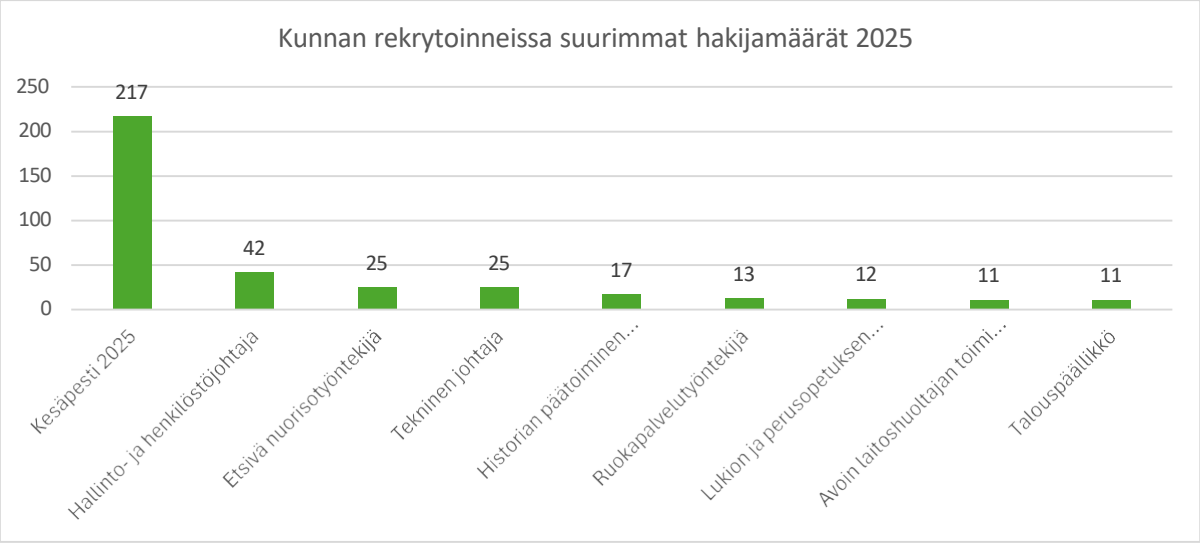
Taulukko 10. Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet

	Henkilömäärä (2024)	Henkilömäärä (2025)
Alkaneet palvelussuhteet	23	17
Päättyneet palvelussuhteet	24	13

3.2. Henkilöstön rekrytointi

Henkilöstön rekrytoinnissa on käytössä Kuntarekry.fi -palvelu. Rekrytointi on ns. perusrekrytointia, johon sisältyy vakinaisten ja pitkäaikaisten sijaisten rekrytointi. Rekrytoinnissa on käytössä täyttölupaprosessi. Täyttölupa on käytössä vakinaisten ja yli vuoden määräaikaisissa rekrytoinneissa. Lisäksi valintaprosessissa on käytössä ansiovertailu.

Vuonna 2025 rekrytointeja oli yhteensä 31. Hakijamäärä oli yhteensä 508 henkilöä.

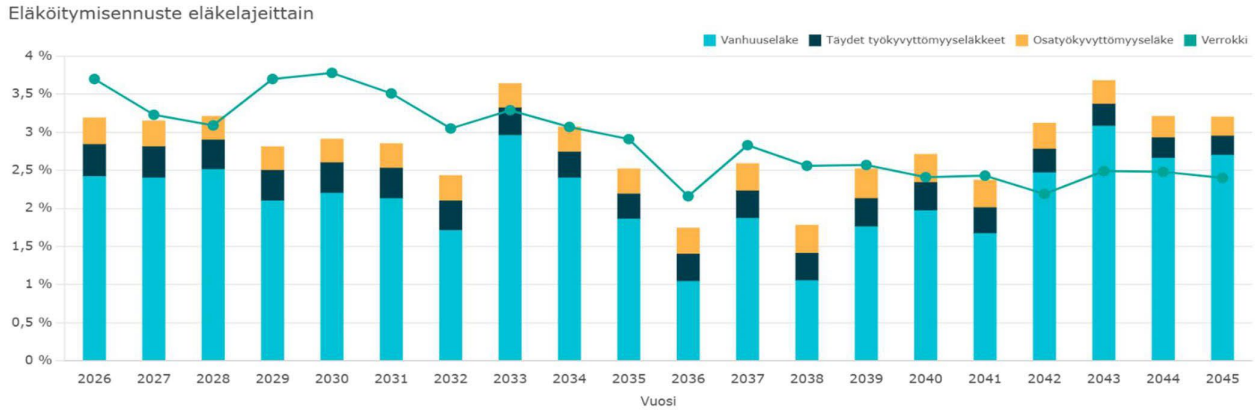


Kuvio 3. Kunnan rekrytoinneissa suurimmat hakijamäärät (yli 10 hakijaa) vuonna 2025

4. Eläkkeet

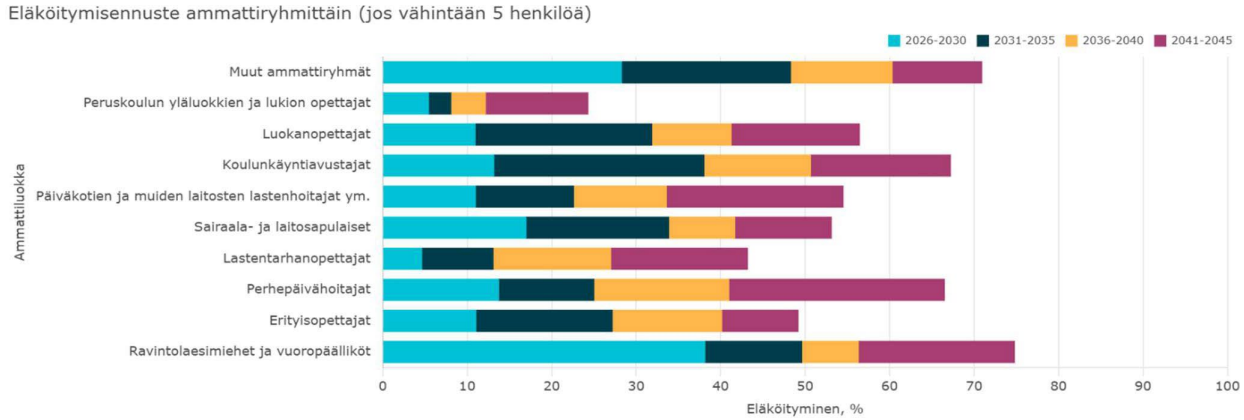
4.1. Eläköityminen

Kunnassa eläkkeelle vuoden 2025 aikana jäi alle viisi henkilöä. Eläkkeelle siirtyvien keski-ikä oli 64 vuotta. Kevan eläköitymisennuste on kuvattu kuviossa 3. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



Kuvio 4. Eläköitymisennuste (Lähde Keva)

Vanhuuseläkkeelle jäävien määrän arviointi on vaikeutunut eläkeuudistuksen jälkeen, kun vanhuuseläkkeen alaikärajaa nostettiin portaittain vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneillä. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä oman valinnan mukaan oman eläkeiän ja 68 ikävuoden täyttymisen välillä. Vuonna 1959 syntyneet ja sitä nuoremmat voivat jäädä vanhuuseläkkeelle oman valinnan mukaan oman eläkeiän ja 69 ikävuoden täyttymisen välillä.



Kuvio 5. Eläköitymisennusteen ammattitasoinen kuvaaja (Keva)

Kuviossa 5 on kuvattu eläköityneet ammattiluokittain. Eläköitymistilannetta seurataan yksikkötasolla ja nimikkeittäin. Ennusteen mukaan arvioidaan tulevia resurssitarpeita.

4.2. Eläkemaksut

Työnantajan KuEL-eläkemaksut koostuvat:

- **palkkaperusteisesta maksusta**. Se koostuu työansiopohjaisesta eläkemaksusta (sisältää työntekijän eläkemaksun) ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.
- **tasausmaksusta** (entinen eläkemenoperusteisteinen maksu**,** jota maksettiin niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.)

Kevan maksurakenteen uudistukseen liittyen varhaiseläkemenoperusteinen maksu eli varhe-maksu ei ole ollut käytössä vuodesta 2019 lukien. Palkkaperusteinen eläkemaksu vuonna 2025 oli 2 930 290,65 euroa 24,34 % (v. 2024: 24,38 %). Työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2025 oli 77 048,60 euroa (v. 2024: 92 045,19 euroa).

Eläkemenoperusteinen maksu korvautui vuonna 2023 tasausmaksuksi. Maksu jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden kesken vuoden 2022 toteutuvien palkkasummien suhteessa. Tasausmaksusta 51,3 % kohdistuu hyvinvointialueille ja 48,7 % kunnille. Kuntien osuus tasausmaksusta jaetaan kuntien kesken niiden viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen mukaisen verorahoituksen (ml. valtionosuudet) suhteessa. Vuonna 2025 tasausmaksun määrä oli 378 791,52 euroa (v. 2024: 442 220,76 euroa).

Taulukko 11. Keskeiset eläkemaksut 2024–2025

Kunnan eläkemaksukooste 2024–2025		
	2024	**2025**
Palkkasumma eläkemaksussa	11 800 644	12 038 992
Palkkaperusteinen eläkemaksu	2 876 997	2 930 291
Työkyvyttömyyseläkemaksu	92 045	77 049
Työnantajan eläkemaksu	1 998 518	2 035 691
Työntekijän eläkemaksu	878 479	894 600
Työnantajan maksama tasausmaksu	442 221	378 792

5. Työajan jakautuminen

Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika työpäivinä on laskettu siten, että kalenteripäivistä on vähennetty lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Taulukossa 10 ilmenee, miten teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta on vähennetty vuosilomat, terveysperusteiset poissaolot, perhevapaat, koulutus ja muut palkalliset/palkattomat poissaolot, jolloin saadaan kunnassa tehty vuosityöaika 65 870 työpäivää.

Kunnan henkilöstön tehdystä vuosityöajasta taulukon 12 mukaan 27 % kului erilaisiin poissaoloihin. Suurimmat poissaolot muodostuvat muista palkattomista poissaoloista ja vuosilomista. Palkattomista poissaoloista ei aiheudu kunnalle kustannuksia, mutta vaikuttavat vuosityöajan vähenemiseen. Poissaolojen palkkakustannusprosentti on laskettu kunnan (v. 2024: koko kuntayhtymän) palkkakustannuksista. Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.

Muut palkalliset poissaolot ovat mm. virkamatkat, palkalliset merkkipäivät.

Taulukko 12. Henkilöstön työajan jakautuminen vuonna 2025 (suluissa vastaavat lukemat vuonna 2024)

	Työpäivät 2025 (2024)	**% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta**	**1000 euroa**	**% palkkakustannuksista**
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	90 121 (87 590)	100	13 294 (13 156)	100
Vähennetään työpäivinä:				
• Vuosilomat ja muut lomat	-6 404 (-6 239)	7 (7)	-856 (-855)	6 (6)
• Terveysperusteiset poissaolot	-4 293 (-4 395)	5 (5)	-490 (-658)	4 (5)
• Perhevapaat	-1815 (-4 955)	2 (6)	-268 (-789)	2 (6)
• Perhevapaa, pakottava syy, palkaton	-9 (-14)	-	0	-
• Lakisääteinen koulutus	-569 (-888)	1 (1)	-133 (-132)	1 (1)
• Koulutus (muu; työsuojelu, luottamusedustajat)	-15 (-15)	-	0	0
• Muut palkalliset poissaolot	-2723 (-2 943)	3 (3)	-296 (-348)	2 (3)
• Muut palkattomat poissaolot	-8423 (-6 657)	9 (8)	0	0
Tehty vuosityöaika 2025 (Tehty vuosityöaika 2024)	**65 870 (61 485)**	**73 (70)**	**11 251 (10 374)**	**85 (79)**

6. Työhyvinvointi ja työturvallisuus

6.1. Terveysperusteiset poissaolot

Kunnassa koko henkilöstön terveysperusteisia poissaolopäiviä vuonna 2025 oli yhteensä 6 097 (palkalliset ja palkattomat). Terveysperusteiset poissaolopäivät lisääntyivät hieman edelliseen vuoteen verrattuna (v.2024: 6 022).

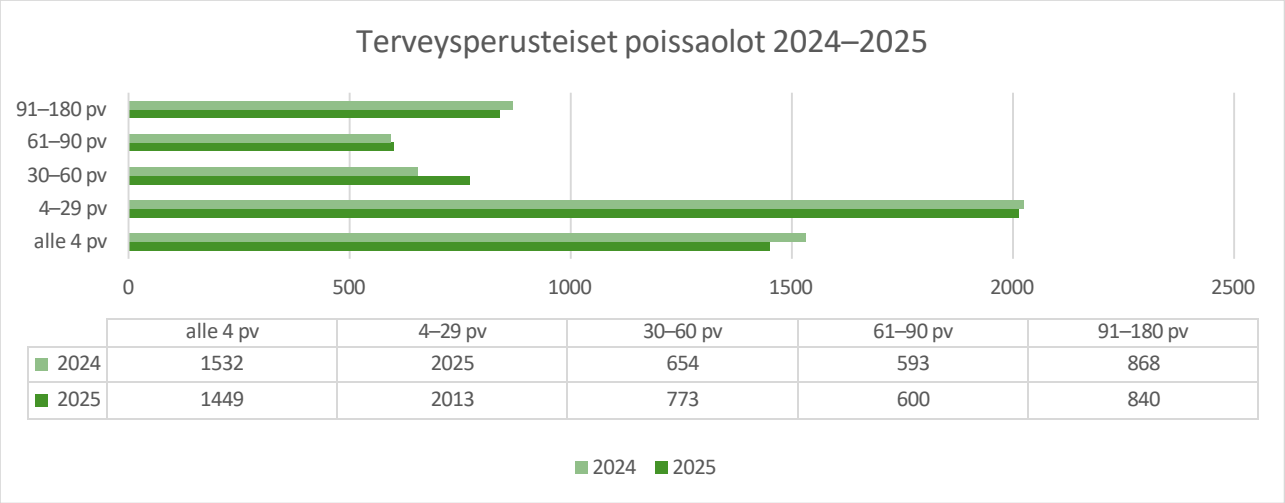
Sairausprosentti oli vuonna 2025 oli 6,8 % (v. 2024: 6,9 %). Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Taulukko 13. Keskimääräiset sairauspoissaolot vuonna 2024–2025

Kalenteripäivää / henkilötyövuosi	2024	2025
	18,9	18,9

Työterveyslaitoksen tilaston mukaan kunta-alan keskimääräiset sairauspoissaolopäivät yhtä henkilötyövuotta kohden (kalenteripäivä) olivat vuonna 2024 16,3 (v. 2023: 16,4) Luku on siis lähes samalla tasolla kuin vuonna 2023, jolloin nähtiin selkeä käänne parempaan koronan aiheuttaman kasvupiikin jälkeen. Sairauspoissaolojen määrä on yleisesti kunta-alalla nyt alhaisempi kuin kertaakaan 25 vuotta kestäneen seurannan aikana.

Kuviosta 6 ilmenee kunnan palkallisten terveyspoissaolojen jakautuminen ja muutokset edelliseen vuoteen. Palkalliset sairauspoissaolot pysyivät samalla tasolla.



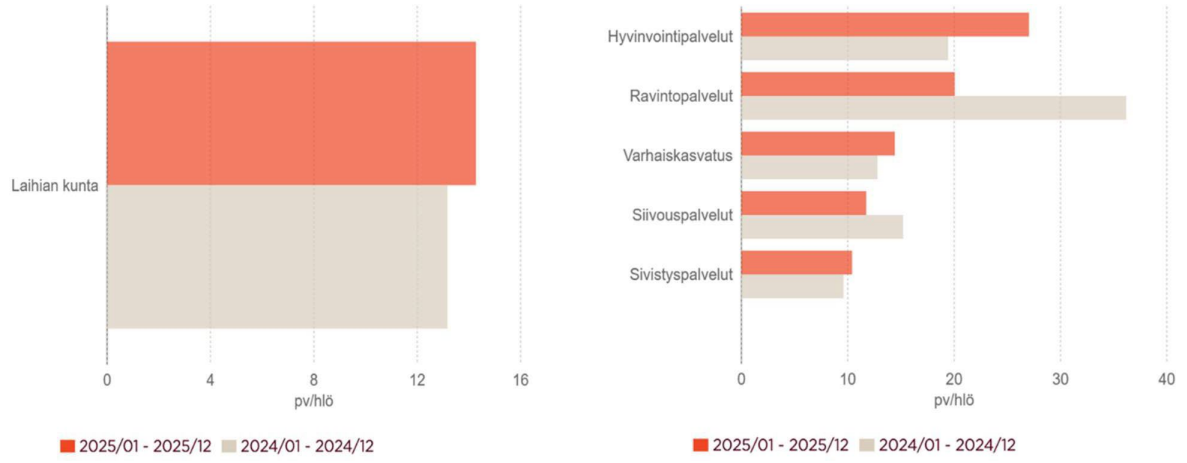
	alle 4 pv	4–29 pv	30–60 pv	61–90 pv	91–180 pv
2024	1532	2025	654	593	868
2025	1449	2013	773	600	840

Kuvio 6. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2024–2025

Terveysperusteisten poissaolojen suurimpana perusteena olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Seuraavina olivat hengityselinten sairaudet ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

6.2. Sairauspoissaolojen jakautuminen organisaatiossa

Sairauspoissaolopäiviä per henkilö vuonna 2025 oli 14,27 (v. 2024: 13,17). Tehtäväalueittain eniten kasvua oli hyvinvointipalveluissa ja laskua ravinto- ja siivouspalveluissa.



2025/01–2025/12 Koko raportin tietoja ei näytetä tietosuojasyistä. Raportin kaikkia yksiköitä ei voida näyttää, koska yksiköissä on henkilöitä liian vähän. Henkilöiden määrä tulee olla vähintään 10.
2024/01–2024/12 Koko raportin tietoja ei näytetä tietosuojasyistä. Raportin kaikkia yksiköitä ei voida näyttää, koska yksiköissä on henkilöitä liian vähän. Henkilöiden määrä tulee olla vähintään 10.

Kuviot 7. ja 8. Sairauspoissaolopäivät per henkilö koko kunnassa sekä tehtäväalueittain

6.3. Työterveyshuollon kustannukset ja korvaukset

Henkilöstön työterveyspalvelujen tuottaja on kilpailutettu vuonna 2022. Terveyspalvelujen tuottajana on toiminut Pihlajalinna Terveys Oy. Sopimuskausi alkoi 1.1.2023 ja on ollut voimassa kaksi vuotta, minkä jälkeen sopimusta on jatkettu yhden (1) + yhden (1) optiovuoden ajan.

Työterveyshuoltosopimukseen kuuluvat: lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palvelut (Kela korvausluokka I) ja työterveyshuollollisesti painotettu sairaanhoito ja muut palvelut (Kela korvausluokat I + II).



Kokonaiskustannukset yhteensä vuonna 2025: 474 184,90 €

Kokonaiskustannukset yhteensä vertailujaksolla 2024: 392 433,30 €

Kela I ja II suhde vuonna 2025: 46.7 %

Kela I ja II suhde vertailujaksolla 2024: 40 %

Kuvio 9. Työterveyden kustannukset kelaluokittain jaoteltuna 2024–2025

6.4. Työsuojelu ja -turvallisuus

Työsuojelutoimikunta kokoontui neljä (4) kertaa vuonna 2025. Kokouksissa käsiteltiin esiin tulleita työsuojeluasioita, työsuojeluhenkilöstön koulutustilannetta, tutkittiin raportit tehdyistä työsuojelutarkastuksista, työpaikkaselvityksistä sekä vaaratilanne- ja tapaturmailmoituksista.

Työterveyden työpaikkaselvitykset tehtiin kunnanviraston väistötiloihin (hallintopalvelut, tekniset palvelut, sivistyspalvelut Kannaksentie), Perälän koululle, Rauhalan koulun esikoululle, Perälän hallille sekä uimahallille.

Työsuojeluhenkilöstö seurasi työpaikkakäyntien yhteydessä annettujen suositusten ja ohjeiden noudattamista sekä täytäntöönpanoa. Lisäksi tarvittaessa kiirehti niiden korjaamista.

Työilmapiirikyselyt tehtiin lukiolle ja ravintopalveluille. Työsuojelupäällikkö on käynyt esittelemässä kyselyjen tulokset henkilöstölle. Osastopäälliköt ovat yhdessä työsuojelun ja työterveyden kanssa ryhtyneet tarvittaviin toimenpiteisiin kyselyjen pohjalta. Kyselyjä uusitaan tarvittaessa.

Toimikunnalle ilmoitettuja työtapaturmia / vaaratilanteita tuli 11 kpl vuoden 2025 aikana (v. 2024: 11 kpl). Suurin osa näistä koski aggressiivisesti käyttäytyviä lapsia ja nuoria päiväkodeissa ja kouluissa. Osalle perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen opettajista järjestettiin MAPA-koulutusta tällaisten haasteellisten tilanteiden hallitsemiseksi. Varhaiskasvatuspalvelujen henkilökunnalle järjestettiin Nepsy-koulutusta sekä työnohjausta.

Kunnassa toimi kunnanhallituksen nimeämä koulujen sisäilmatyöryhmä, jossa on mukana laaja edustus luottamushenkilöitä, opetustoimen, kiinteistöhuollon, teknisen, opettajien- ja vanhempainyhdistyksen edustajia sekä työsuojelupäällikkö. Työryhmä käsittelee erikseen koulujen sisäilmaongelmia ja luo edellytykset ongelmien korjauksiin. Koulujen sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden 2025 aikana yhden (1) kerran. Siellä käytiin läpi vuonna 2025 keväällä kouluille tehty sisäilmakysely. Kysely oli suunnattu henkilökunnalle ja oppilaille.

Työsuojeluvaltuutetut, -varavaltuutetut ja -yhdyshenkilöt osallistuivat Työturvallisuuskeskuksen järjestämiin maksuttomiin työsuojelun webinaareihin. Jatkossa työsuojelukoulutusta on mahdollista toteuttaa kunnan verkko-oppimisympäristössä.

Kunnassa järjestettiin loppuvuodesta 2025 työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön vaali toimikaudeksi 1.1.2026–31.12.2029. Laihian kunnan työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön vaalissa 25.11. äänioikeutettuja oli 334, joista 130 käytti äänioikeuttaan. Äänestysprosentti oli 38,92. Kaikki annetut äänet hyväksyttiin. Vaaleissa valittiin kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kaksi työsuojeluvaravaltuutettua.

Työsuojelun toimintaohjelma 2026–2029 laadittiin loppuvuoden 2025 aikana ja työsuojelun toimintasuunnitelma 2026–2029 päivitettiin alkuvuodesta 2026.

7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

7.1. Koulutukset

Ammattialakohtaisen osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen toteutui vastuualuekohtaisten koulutussuunnitelmien mukaan. Vuoden 2025 koulutukset koostuivat pääosin sisäisistä koulutuksista. Tehtäväalueittain oli erilaisia ammattialakohtaisia koulutuksia. Ulkoisia koulutuksia toteutettiin suurimmaksi osaksi webinaarein ja etäkoulutuksina.

Toimintavuonna 2025 koulutuspäivien kokonaismäärä oli 584 työpäivää (v. 2024: 903). Koulutuksessa kävi vuoden aikana yhteensä 224 henkilöä (v. 2024: 301). Vuoden alussa henkilöstöjaosto hyväksyi henkilöstöja koulutussuunnitelma vuodelle 2025. Työllisyysrahastoon tehtiin viimeistä kertaa anomus koulutuskorvauksesta vuodelta 2025. Korvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2025 yhteensä 329 (v. 2024: 551). Koulutuskorvauksen maksaminen on lakkaamassa vuoden 2026 aikana osana Suomen hallituksen säästökohteista.

Vuoden lopulla selvitettiin ja valmisteltiin kunnan yhteisen verkkokoulutusympäristön hankintaa. Tarkoituksena on saada vuoden 2026 alussa kuntaan käyttöön yhtenäinen, kustannustehokas ja sisällöltään laajaalainen verkkokoulutusympäristö.

Taulukko 14. Henkilöstön koulutuspäivät vuonna 2025 (2024)

	Palkalliset koulutuspäivät 2025 (2024)		
	Koulutuspäivä yhteensä	Sisäiset koulutuspäivät	Ulkoiset koulutuspäivät
Ammatillinen henkilöstökoulutus – Sisäiset koulutukset – Ulkoiset koulutukset	569 (888)	501 (705)	68 (183)
Muu koulutus (työsuojelu, luottamusedustaja)	14,50 (14,75)		

7.2. Omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen

Henkilöstöjaosto hyväksyi omaehtoisen kouluttautumisen tukemisen toimintamalin uudistamisen kokouksessaan 18.12.2025. Lähtökohtana henkilöstön kouluttamiselle on se, että Laihian kunta työnantajana korvaa henkilöstölleen työn edellyttämästä koulutuksesta aiheutuneita palkka-, kurssi- ja matkakustannuksia työnantajan ja esihenkilön päätöksen perusteella. Henkilöstö voi kehittää itseään myös omaehtoisesti kouluttautumalla vapaa-ajallaan.

Omaehtoinen koulutus voi olla esimerkiksi täydennyskoulutusta, uudelleenkoulutusta tai jatkokoulutusta. Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Uudelleenkoulutus mahdollistaa viranhaltijan tai työntekijän siirtymisen toisiin tehtäviin kunnan sisällä. Jatkokoulutuksella hankitaan muodollinen kelpoisuus uusiin tehtäviin tai lisätään osaamista vastaamaan uusia, vaativampia tehtäviä.

Omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen toteutetaan myöntämällä sovituin ehdoin ja kriteerein 3–10 kalenteripäivää palkallista virka- tai työlomaa.

8. Palkitseminen

8.1. Järjestelyerät

Toimintavuonna tuli työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan palkankorotuksia taulukon 15 mukaisesti.

Taulukko 15. Kunta-alan sopimuskorotukset vuonna 2025

		KVTES	OVTES	**TS**
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 % / 53 €	2,50 %	2,50 % / 53 €
1.6.2025	Kehittämisohjelmaerä (keskitetty erä)			0,15 %
1.6.2025	Kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 %	OVTES pl. Osio G 0,40 % OVTES Osio G 0,25 %	0,50 % + 0,15 %

Paikallisesti neuvoteltiin taulukon 16 järjestelyeristä sopimusalakohtaisesti.

Taulukko 16. Kunnan paikalliset järjestelyerät 2025

		KVTES	OVTES	**TS**
1.2.2025	Kehittämisohjelman keskitetty erä 0,35 %	1275,96 €		
1.6.2025	Kehittämisohjelman paikallinen erä 0,05 %	13,64 €		
1.6.2025	Kehittämisohjelman paikallinen erä 0,4 %	1755, 09 €	OVTES (A-F) 1219,16 €	
			OVTES G 121,85 €	
1.6.2025	Kehittämisohjelman keskitetty erä 0,15 %			68,45 €
1.6.2025	Kehittämisohjelman paikallinen erä 0,50 %			269,01 €

8.1.1. Teknisten sopimus (TS)

Paikallinen erä päätettiin jakaa palkkaryhmiin I, II, III teknisen henkilöstön palkkasumman mukaisessa suhteessa. Lisäksi liikuntapaikkahoitajan tasoryhmälle luotiin uusi taso 2. Kehittämiserää päätettiin jakaa liikuntapaikkahoitajan uudelle tasolle sekä teknisen johtajan tehtäväkohtaiseen palkkaan.

8.1.2. OVTES

Paikallisen kehittämisohjelmaerän jakamisesta päätettiin, että kehittämiserä jaetaan OVTES (A-F) henkilöstölle tasaeränä tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Päätettiin paikallisen OVTES osio G kehittämisohjelmaerän jakamisesta tasopalkkojen korotustarpeeseen.

8.1.3. KVTES

Kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelman keskitettyä erää 0,35 % käytettiin tasopalkkojen kustannuksiin. Paikallisesta erästä 0,05 % käytettiin siten, että kunkin viranhaltijan/työntekijän tasopalkka nostettiin KVTESin alla olevissa palkkaryhmissä sovellettavan osaamisen ja vastuun mukaiseen valtakunnalliseen tasopalkkaan. Paikallisesta erästä 0,4 % käytettiin viranhaltijan/työntekijän palkkatyhmissä olevien ja palkkaryhmien ulkopuolisten tasopalkan korottamiseen/tarkistamiseen ja/tai toistaiseksi oleviin tasolisiin.

8.2. Henkilökohtaiset lisät

OVTESn mukaan työnantajan oli käytettävä OVTES osio G:n henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,8 % laskettuna kunnan palveluksessa olevan OVTES osio G piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Päätettiin, että henkilökohtaisten lisien jakoperusteena oli vuoden 2024 tehty henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi. Henkilökohtaisen lisän euromääräksi tuli 70,08 €/hlö.

KVTESn mukaan työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna kunnan palveluksessa olevan KVTESn piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Päätettiin, että henkilökohtaisten lisien jakoperusteena on vuoden 2024 tehty henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi. Henkilökohtaisen lisän euromääräksi tuli 51,15 €/hlö.

TSn mukaan henkilökohtaisten lisien määrä tehtäväkohtaisista palkoista on 0,6 %. Lisä voi olla suuruudeltaan enintään 30 % tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna. Vuonna 2025 käytössä oli 450,22 €. Tehtäväkohtaisista palkoista 0,60 % on 270,45 €. Vuonna 2025 ei siis tullut jaettavaa henkilökohtaisille lisille (-179,77 €).

Taulukossa 17 on esitetty henkilökohtaisten lisien jaettavat erät toimintavuonna.

Taulukko 17. Henkilökohtaiset lisät vuosina 2024–2025

	Jaettava erä palkkasummasta	Jaettava erä 2024	Jaettava erä 2025
KVTES	1,3 %	1 417,80 €	766,56 €
KVTES liite 5	1,3 %	2 542,50 €	0 €
OVTES osio G	1,8 %	1 030,20 €	210,23 €
TS	1,3 %	0 €	0 €

8.3. Henkilöstökulut

Taulukossa 18 näkyy henkilöstökulujen muutokset vuosina 2022–2025.

Taulukko 18. Henkilöstökulut vuosina 2021–2025

Henkilöstökulut	2021	2022	2023	2024	2025
Palkat	13 354 468	12 062 452	12 600 613	13 068 931	13 380 504
Palkkiot	20 910	4 334	4 915	16 630	625
Luottamustoimipalkkiot	120 868	134 083	133 055	117 428	153 421
Henkilösivukulut:					
Eläkkeet	3 039 026	2 771 659	2 607 013	2 668 404	2 647 348
Muut henkilösivukulut	468 173	403 469	415 267	362 877	398 507
Henkilöstökorvaukset	-189 766	-231 141	-156 138	-169 659	-169180
Henkilöstökulut yhteensä	**16 931 170**	**15 144 856**	**15 622 893**	**16 100 213**	**16 409 975**

9. Henkilöstön aikaansaannoskyky

Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön. Henkilöstön aikaansaannoskyvystä saadaan määrällistä ja laadullista tietoa kehityskeskusteluista (kohta 9.1), työnohjauksesta (9.2), työterveyshuollon raporteista (kohta 9.3) ja työhyvinvointitutkimuksilla (kohta 9.4).

9.1. Kehityskeskustelut

Esihenkilöt käyvät vuosittain kehityskeskustelut henkilöstönsä kanssa.

Vuoden lopulla selvitettiin ja valmisteltiin kehityskeskusteluiden yhtenäisempää toteutustapaa. Tarkoituksena on jatkossa toteuttaa kehityskeskusteluprosessi yhtenäisen kehityskeskustelulomakkeen avulla Personec F OSS -alustalla, Solveon Talentissa. Talentin Keskustelut-osiossa kehityskeskustelut tallentuvat ja ovat raportoitavissa ja seurattavissa organisaation mukaisesti.

9.2. Työnohjaus

Työnohjausta toteutettiin vuonna 2025 ryhmätyönohjauksena ja yksilötyönohjauksena. Työterveyshuollon toteuttamana ryhmätyönohjauksia järjestettiin yhteensä 39 kpl (v. 2024: 23 kpl) mm. osana valmentavan johtajuuden koulutusta. Yksilötyönohjauksia oli yhteensä 22 kpl (v. 2024: 13 kpl).

9.3. Työterveyshuollon työpaikkakäynnit

Työterveyden työpaikkaselvitykset tehtiin kunnanviraston väistötiloihin (hallintopalvelut, tekniset palvelut, sivistyspalvelut Kannaksentie), Perälän koululle, Rauhalan koulun esikoululle, Perälän hallille sekä uimahallille.

9.4. Työhyvinvointitutkimus

Kunnassa joka toinen vuosi toteutettava henkilöstökysely siirtyi syyskaudelta 2025 alkuvuoteen 2026. Työhyvinvointitutkimus toteutetaan osana työyhteisön kehittämishanketta yhteistyössä työeläkevakuuttaja Kevan kanssa.

Kehittämishankkeeseen kuuluu työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen kehittämisprosessi, jossa työhyvinvointikyselyä hyödynnetään suunnitelmallisesti ja vaikuttavasti osana johtamista. Tavoitteena on luoda esihenkilöille ja johdolle selkeät mallit ja työkalut, joiden avulla työhyvinvointitiedosta siirrytään konkreettisiin arjessa toteutuviin kehittämistoimiin. Prosessin tavoitteena on tukea työkyvyttömyysriskien ennaltaehkäisyä vahvistamalla ennakoivaa, tietoon perustuvaa ja yhteisesti sovittua tapaa johtaa työhyvinvointia ja työkykyä.

10. Yhteistoiminta

Kunnassa ja hyvinvointialueella on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantaja ja henkilöstöä edustavat 19 §:ssä tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen, jonka toimikausi on neljä vuotta. Yhteistoimintaelimen toimintaan osallistuu myös 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja.
(Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 14 §)
Edellä mainitun lain mukainen yhteistoimintaelin Laihian kunnassa on yhteistyötoimikunta.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanona on ollut neljä (4) kunnanhallituksen valitsemaa edustajaa (mukaan lukien työsuojelupäällikkö) ja ammattijärjestöjen valitsemat edustajat.

Hallintosäännön 19 §:n mukaan hallinto- ja henkilöstöjohtaja toimii yhteistyötoimikunnan esittelijänä. Esittelijän varahenkilöksi on nimetty kunnanjohtaja. Yhteistyötoimikunta on esitelty taulukossa 19.

Yhteistyötoimikunnan kokouksia oli yhteensä kolme (3) vuonna 2025.

Taulukko 19. Kunnan yhteistyötoimikunta

Työnantajan edustajat		Työntekijöiden edustajat	
varsinainen jäsen	varajäsen		
Kaija Metsänranta, esittelijä 3.8.2025 asti	Jaakko Keto 3.1.2025 asti	Liisa Nikkilä	Puheenjohtaja, pääluottamusedustaja (Jyty ry)
Tommi Suvisalmi, esittelijä 1.10.2025 alkaen	Jari Rantala 4.1.2025 alkaen	Jarkko Ilvesjärvi	Työsuojelupäällikkö
Teemu Knuutti, varapuheenjohtaja 31.5.2025 asti	Marja Vettenranta 31.5.2025 asti	Maarit Koivuniemi	Työsuojeluvaltuutettu
Elisa Havusela, 1.6.2025 alkaen	Mervi Leppilahti 1.6.2025 alkaen	Virve Tala	Työsuojeluvaltuutettu
Jouni Oikarainen 31.5.2025 asti	Janne Laine 31.5.2025 asti	Tarja Aikio	Pääluottamusedustaja (JHL ry)
Marja Vettenranta 1.6.2025 alkaen	Hanna Lähdesmäki 1.6.2025 alkaen	Mika Varala	Pääluottamusedustaja (JUKO ry)