



TOHOLAMPI
luonnollinen kotilaakso



Henkilöstöraportti 2025

Kunnanhallitus	30.3.2026 § 62
Yhteistoimintaelin	7.4.2026 § XX
Kunnanvaltuusto	XX.X.2026 §

Sisällys	sivu
1. Johdanto	2
2. Tunnuslukuja	3
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	3
2.2. Kokoaikaisuus	5
2.3. Sukupuolijakauma	5
2.4. Ikäjakauma	6
2.5. Yleisimmät ammattinimikkeet	7
2.6. Työaikajärjestelmät	7
3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	8
4. Työhyvinvointi	10
4.1. Terveysperusteiset poissaolot	10
4.2. Henkilöstön vaihtuvuus	14
4.3. Eläköityminen	15
4.4. Työterveyspalvelut	16
4.5. Muu henkilöstön hyvinvointi	19
5. Työvoimakustannukset	20

1. Johdanto

Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esihenkilöjen työtä sekä antaa luottamushenkilöille ja kuntalaisille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Raportti täydentää tiedoillaan kunnan laatimaa vuotuista tilinpäätöstä.

Hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut henkilöstö on kunnan tärkein voimavara laadukkaiden ja vaikuttavien palveluiden tuottamiseksi sekä kuntastrategian tavoitteiden saavuttamiseksi. Tunnusluvut ja muut henkilöstöä kuvaavat tiedot ovat olennaisia tulevaisuuden mahdollisuuksien ja haasteiden ennakoimisessa, joita syntyy mm. toimintaympäristön ja organisaation sisäisistä muutoksista kuten eläköitymisistä. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on olennainen osa kunnan strategiatyötä.

Laadukkaan ja osaavan henkilöstöjohtamisen merkitys korostuu tämän päivän työelämässä; esihenkilöiltä edellytetään erityisesti ylisukupolvisen ja työkyvyn johtamisen taitoja. Henkilöstölähtöisen kehittämisen merkitys korostuu, kun talouden tasapainottamiseksi haetaan uusia toimintatapoja ja osaamista eri työprosessien hoitamiseen. Myönteinen työnantajakuva on olennainen seikka nykyisen henkilökunnan hyvinvoinnille sekä henkilöstön saatavuudelle tulevaisuudessa.

Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastotiedoin, jotka kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista. Henkilöstöraportin tiedot on ilmoitettu joko 31.12.2025 poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2025. Raportin tiedot on koostettu manuaalisesti useista eri tietojärjestelmistä ja tästä johtuen niissä voi olla yksittäisiä virheitä tai epätarkkuuksia.

Henkilöstötietojärjestelmä sisältää kunnassa suurimman osan keskeisistä tunnusluvuista. Kuitenkaan kaikkea olennaista tietoa, kuten henkilöstön peruskoulutustietoja ei ole kerätty henkilöstötietojärjestelmään: esimerkiksi sairauspoissaolojen syitä ja työterveyshuollon käyntejä koskevien tietojen lähteenä toimivat työterveyshuollon tietojärjestelmät. Henkilöstöraportti on laadittu soveltaen Kuntatyönantajien (KT) julkaisemaa suositusta henkilöstökertomuksen laadinnasta sen mukaan kuin tietoja on ollut käytettävissä.

2. Tunnuslukuja

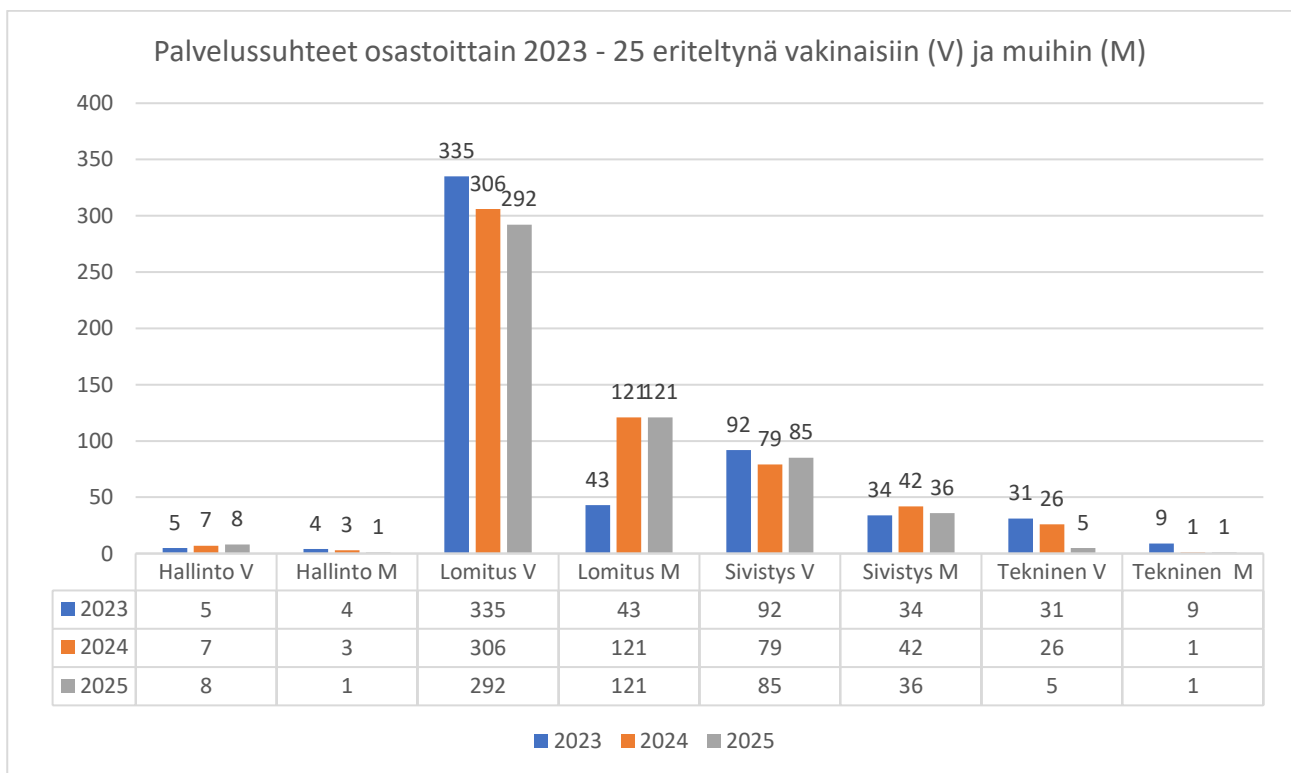
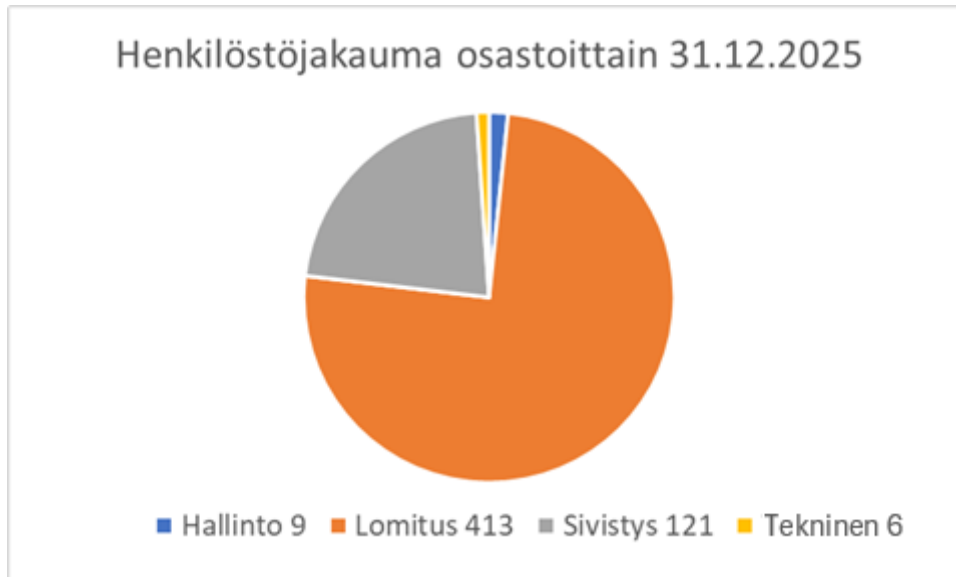
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2025 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Lukumäärään sisältyy vertailuvuoteen 2023 asti Viemäriiikelaitoksen (VLL) henkilöstö. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet ja tilapäiseen henkilöstöön kuuluvat sijaiset ja työllistetyt.

Toholammin kunnan palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa 549 työntekijää (vuoden 2024 lopussa 585). Vakinaisten palvelussuhteiden osuus vuonna 2025 oli 71 %, määräaikaisten osuus 9 %, ja tilapäisten osuus (sijaiset, oppisopimussuhteiset, työllistetyt) 20 % kaikista palvelussuhteista. Luvuissa on huomioitu myös osa-aikaiset työntekijät.

Tarkasteluhetkellä 31.12.2025 palveluksessa olevasta henkilöstöstä vapaalla oli 170 henkilöä, joista 17 henkilöä erityyppisillä perhevapailla, 3 opintovapaalla, 112 vuosilomilla (sis. paikallinen sopimus, palkallinen), 29 virka-/työvapaalla (ml. sairauspoissaolot), 1 määräaikaisella kuntoutustuella ja 8 muulla palkattomalla vapaalla. Vapaalla olevat luetaan mukaan henkilöstömäärään ja osalla heistä on vapaan aikana sijainen.

Vuonna 2025 henkilöstömäärältään suurin oli lomatoimi, jossa työskenteli 75 % kunnan henkilöstöstä (71 % vuonna 2024) ja toiseksi suurin sivistysosasto 22 %:n osuudella (23 % vuonna 2024). Toteutuneiden henkilötyövuosien määrä (HTV-luku) oli raportointivuonna 417,02.



Tietolähde: ESS-järjestelmä / Kuntien Hetapalvelut Oy

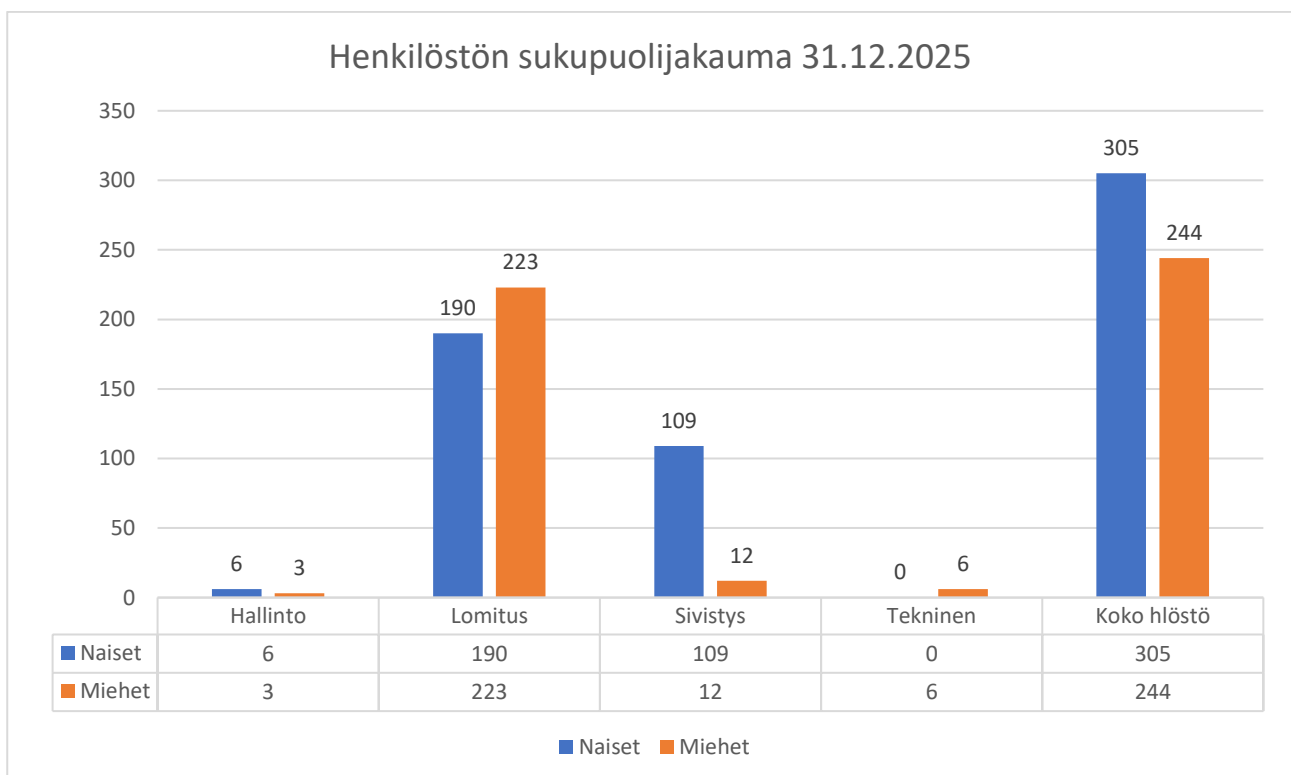
Työntekijöistä virkasuhteessa oli yhteensä 61 ja työsuhteessa 488 henkilöä (yhteensä 549). Henkilöstöstä 71 % oli vakinaisissa palvelussuhteissa ja loput olivat sijaisia tai määräaikaisessa työssä muilla perusteilla. Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien määräaikaisuuden perusteena oli pääsääntöisesti erilaisten lakisääteisten vapaiden (perhevapaa, opintovapaa, vuorotteluvapaa, sairausloma) sijaisuudet sekä avoimen viran hoito niissä tilanteissa, joissa virkaa ei ole saatu täytettyä vakinaisesti pätevällä viranhaltijalla.

2.2 Kokoaikaisuus

Vuoden 2025 lopussa 34 % palvelussuhteista oli kokoaikaisia (186 hlöä) ja osa-aikaisia 66 % (363 hlöä). Viimeisimmän saatavilla olevan tilastotiedon mukaan Kuntatyönantajan arvion mukaan valtakunnallinen kokoaikaisten palvelussuhteiden osuus kunta-alalla oli 72 %, osa-aikaisten 26 % ja työllistettyjen 2 %. Toholammin kunnassa osa-aikaisia palvelussuhteita oli useissa eri ammattiryhmissä mutta tyypillisimpiä osa-aikaiset palvelussuhteet olivat maatalouslomittajien ja koulunkäynninohjaajien tehtävissä.

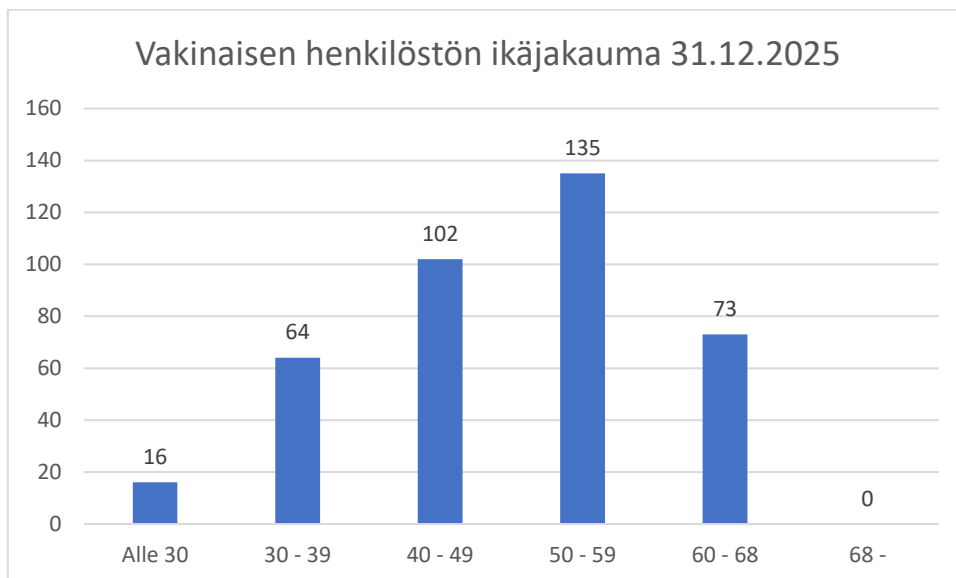
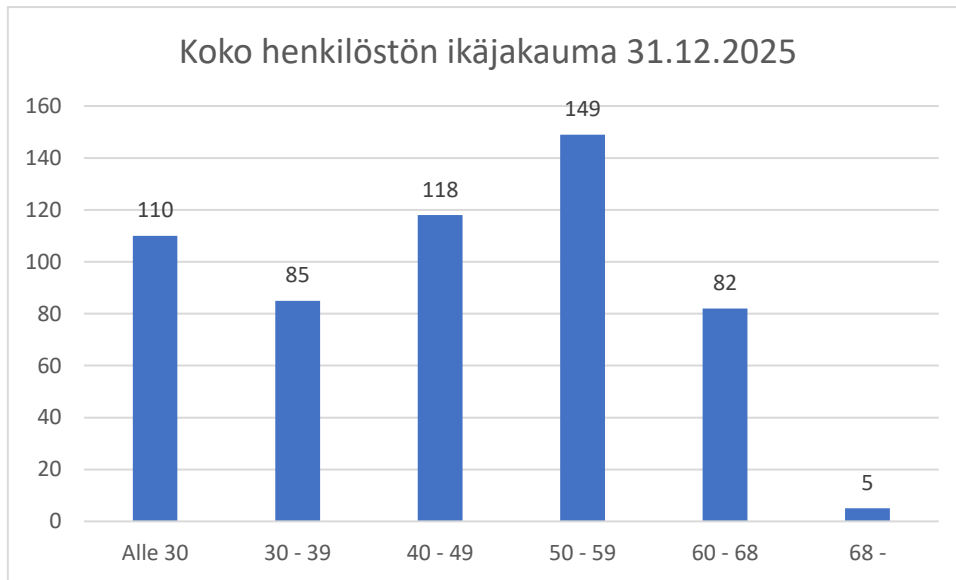
2.3. Sukupuolijakauma

Toholammin kunnan henkilöstö on naisvaltaista. Vuoden 2025 lopussa koko henkilöstöstä 56 % oli naisia ja 44 % miehiä. Vuonna 2024 sukupuolijakauma oli vastaavaa tasoa: 55 % naisia ja 45 % miehiä.



2.4. Ikäjakauma

Vuonna 2025 henkilöstön suurin ikäryhmä, 27 %:n osuudella, olivat 50–59-vuotiaat (149 henkilöä). Henkilöstöstä 40 % (222 hlöä) oli 50 vuotta täyttäneitä. Vuonna 2024 yli 50-vuotiaiden osuus henkilöstä oli 43 %.



Vakinaisen henkilöstön määrä vuonna 2025 oli 390 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstä suurimmat ikäryhmät vuonna olivat 40–49 ja 50–59-vuotiaat. Yli 50-vuotiaita oli 208 henkilöä eli 37 %. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli 49 vuotta. Valtakunnallisesti henkilöstön keski-ikä kunta-alalla on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Toimivassa työyhteisössä on hyvä olla eri-ikäistä henkilöstöä. Erityisesti kunnan vakinaisen henkilöstön ikäjakaumaa kuvaavat tilastot ovat olennainen työkalu kunnan henkilöstöhallinnon varautuessa tulevaan eläkepoistumaan ja ennakoidessa tulevaisuuden henkilöstön osaamistarpeita rekrytointien yhteydessä. Henkilöstöjohtamisessa ja esihenkilötyössä tulee jatkossakin korostua ikä- ja ylisukupolvinen johtaminen osana työhyvinvoinnin ylläpitoa ja kehittämistä.

2.5. Yleisimmät ammattinimikkeet

Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet vuonna 2025:

- maatalouslomittaja (266 henkilöä),
- lomitustyönohjaaja (16, sis. 1 lomitustyönohjaaja-maatalouslomittaja)
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (16)
- luokanopettaja (14)
- koulunkäynninohjaaja (12)
- tuntiopettaja (5)

Uusia ammattinimikkeitä otetaan käyttöön työtehtävien muuttuessa ja samalla vanhoista luovutaan. Myös tutkintonimikkeiden muutokset vaikuttavat siihen, millaisia ammattinimikkeitä käytetään.

2.6. Työaikajärjestelmät

Yleisin työaikamuoto kunnassa oli yleistyöaika, jonka piiriin kuului 83,4 % henkilöstöstä. Toiseksi suurin ryhmä oli opetusvelvollisuustyöaika, jonka piiriin kuului 7,8 % henkilöstöstä.

	2025	2024
Yleistyöaika 38,25 h/vk	458	497
Opetustyö	43	43
Toimistotyöaika 36,25 h/vk	34	32
Jaksotyö, päivätyönluonteinen	11	9
Muut	Alle 10	Alle 10

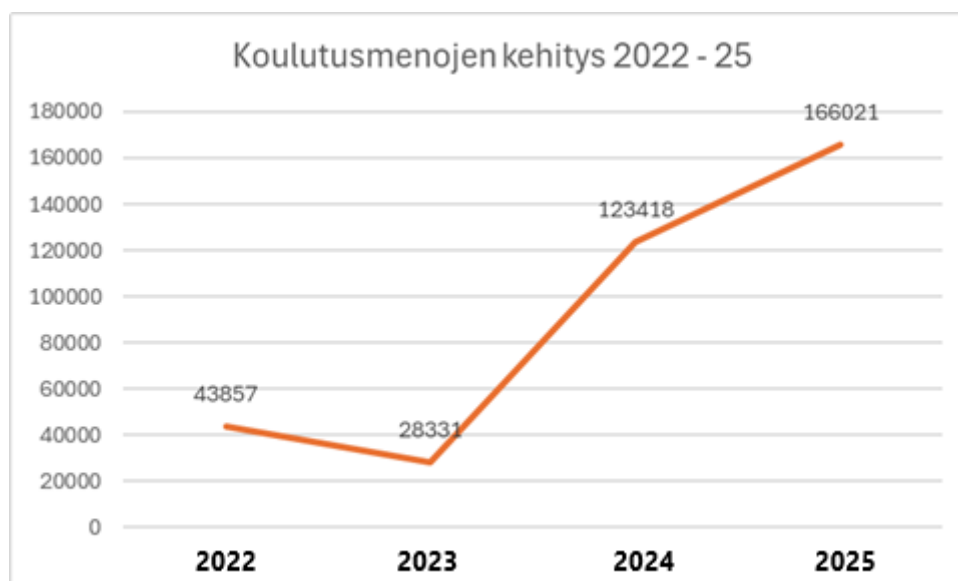
3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön hyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Osaamisen uudistamisessa huomio on monialaisuudessa ja tulevaisuuden työelämätaidoissa ja asiakaslähtöisyydessä.

Vuosittain laadittavassa koulutussuunnitelmassa arvioidaan henkilöstön ammatillisessa osaamisessa sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja esitetään suunnitelma koulutuksista, joihin kuntatasolla/tehtäväalueilla katsotaan tarkoituksenmukaiseksi osallistua. Esihenkilöt päättävät alaistensa lyhytkestoiseen koulutukseen osallistumisesta ja myöntävät osallistumisen mahdollistamiseksi pääsääntöisesti palkallista vapaata. Lisäksi kunnassa kannustetaan henkilöstöä omaehtoiseen itsensä kehittämiseen. Muutosten keskellä on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että henkilöstöllä, esihenkilöillä ja johdolla on valmiudet ja voimavarat kohdata muutos, ymmärtää siihen liittyviä piirteitä ja löytää erilaisia keinoja kohdata ja johtaa muutosta. Henkilöstön osaamistarpeita kartoitetaan mm. vuosittaisten kehityskeskusteluiden yhteydessä.

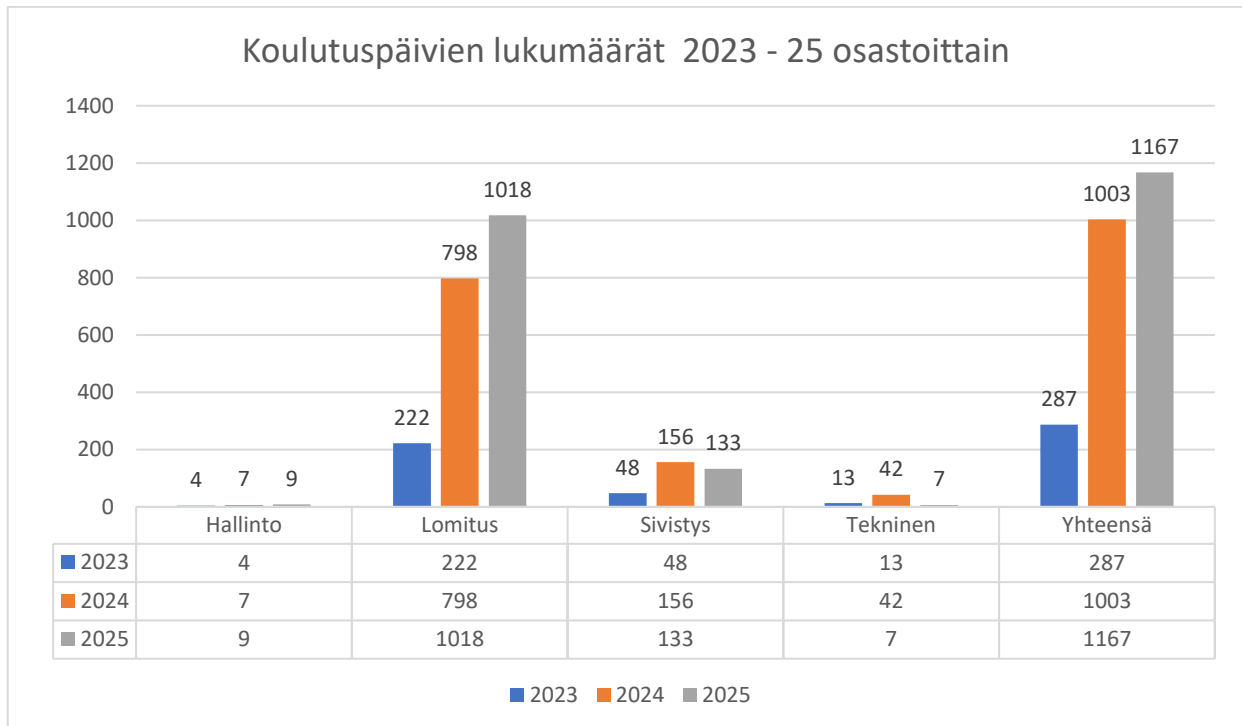
Koulutusmenot

Koulutusmenoihin käytettiin vuonna 2025 yhteensä 166.021 euroa (vuonna 2024 123.418 euroa). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja.



Koulutuspäivät

Kokonaisuudessaan koulutuspäiviä (laskennallisina työpäivinä) vuonna 2025 oli 1167 kpl, joka oli 16,4 % enemmän kuin vuonna 2024 (1003 kpl). Lukuun on sisällytetty myös omaehtoinen palkallinen koulutus. Koulutuspäivistä 87,2 % oli lomatoimen osastolla. Voimassa olevien palvelussuhteitten määrään suhteutettuna koulutuspäiviä oli 2,12 per työntekijä. Sama henkilö on voinut osallistua useaan koulutukseen, kun taas jotkut työntekijät eivät ole osallistuneet yhteenkään koulutukseen.



Kunta on oikeutettu hakemaan koulutuskorvausta Työttömyysvakuutusrahastolta kalenterivuositain. Koulutussuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta on oikeus hakea korvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Koulutuksen korvaamisesta annetun (1140/2013) tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävä koulutusta.

Henkilöstö on koulutautunut vuonna 2025 osallistumalla ajankohtaisiin omaa alaa tukeviin koulutuksiin. Koulutusten tarkoituksena on ollut ammatillisen osaamisen lisääminen ja ylläpitäminen. Huomioitavaa on myös, että koulutuksia on järjestetty yhä enenevässä määrin verkkokoulutuksina. Henkilöstötietojärjestelmä ei sisällä henkilökunnan tutkintotietoja eikä sieltä näin ollen ole mahdollista saada koulutustasotilastoja, koska Kuntien Hetapalvelut Oy:lle ei ole siirtovaiheessa toimitettu henkilöstön koulutustietoja.

4. Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen kunnassa tehdään määrätietoista työtä. Kunnassa henkilöstön työkykyä kehitetään ja ylläpidetään yhdessä työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kanssa. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyönä ja se on aina monen eri tekijän summa. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa on lisätty tietoisia, ennaltaehkäiseviä toimia sekä lisätty tietoisuutta työkyvyn kustannusvaikutuksista. Tavoitteena on, että työntekijät itse myös tunnistavat oman työkykynsä esteitä ja pyrkivät niitä aktiivisesti poistamaan. Työnantaja myös tukee erilaisilla toimenpiteillä työntekijän omaehtoista toimintaa.

Sairauspoissaoloja pyritään vähentämään varhaisen tuen mallin avulla. Mallin mukaan tietty määrä poissaoloja tai muut havaitut ongelman työkyvyssä tai työn tekemisessä velvoittavat esihenkilöt käymään asiasta keskustelun työntekijän kanssa. Tavoitteena on tarttua ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaihteessa.

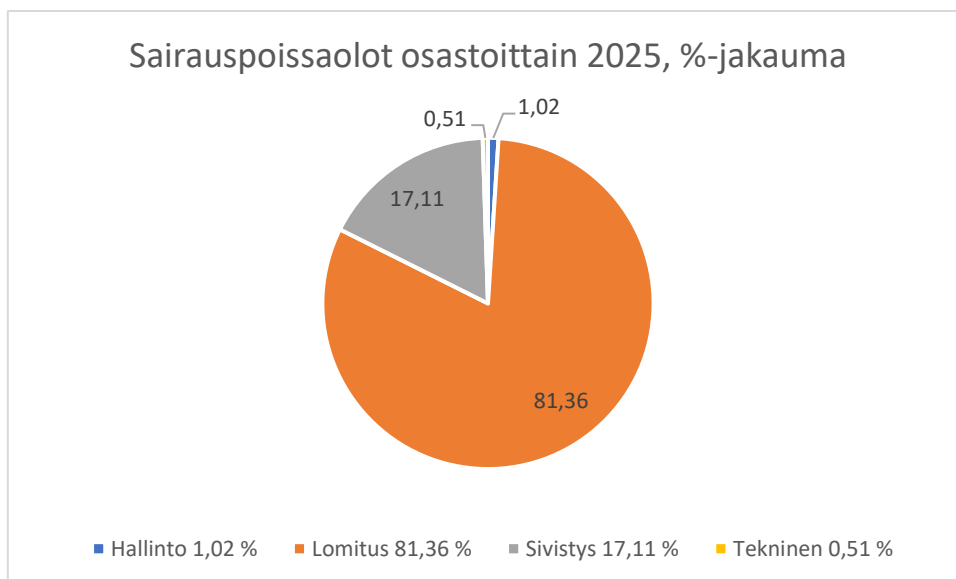
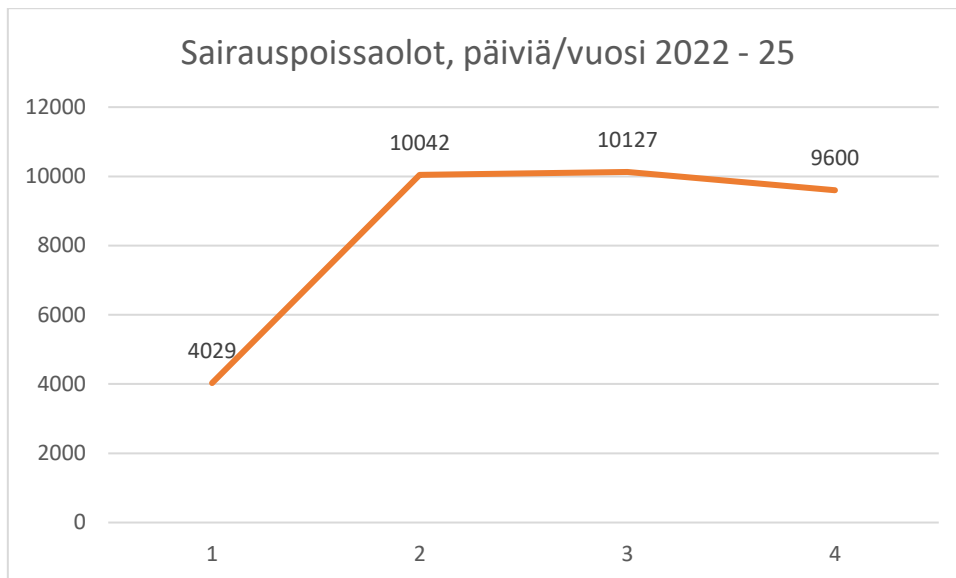
Syksyllä 2025 toteutettiin vuosittainen Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvointikysely, jonka tulokset olivat kunnan kaikilla osastoilla keskiarvoiltaan hyvät, ylittivät valtakunnalliset keskiarvot, ja olivat parantuneet vuoden 2024 tuloksista entisestään. Kyselyllä vuonna 2025 mitattu henkilöstön työhyvinvointi-indeksi oli 8,3 (arvoasteikko 0–10; edellisvuoden indeksiarvo 8,0; vuonna 2025 kunta-alan keskiarvo 7,9, kaikkien työnantajien keskiarvo 7,6). Kyselyn tuloksia on käyty läpi johtoryhmässä, minkä ohella tuloskoonti on esitelty henkilöstölle muun muassa kunnan intranetissä ja yhteistoimintaelimessä sekä luottamushenkilöille kunnanhallituksessa ja valtuuston iltakoulussa.

4.1. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä on syytä analysoida yhdessä esihenkilöiden, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Henkilöstön määrään suhteutettuna palkallisia sairauspoissaoloja oli 17,5 päivää/henkilö vuonna 2025, mikä on hieman vähemmän kuin vuonna 2024, jolloin vastaava luku oli 18,4 päivää/henkilö.

Sairauspoissaoloista lyhimpiä, enintään 7 päivän mittaisia oli 30,1 % kaikista poissaoloista (22 % vuonna 2024). Pitkien, yli 90 päivän sairauspoissaolojen väheni edellisvuodesta ja niitä oli 23,9 % (28 %). Kaikkein pisimpien, yli 180 päivän mittaisten poissaolojen osuus oli 3,6 % (1,8 %).

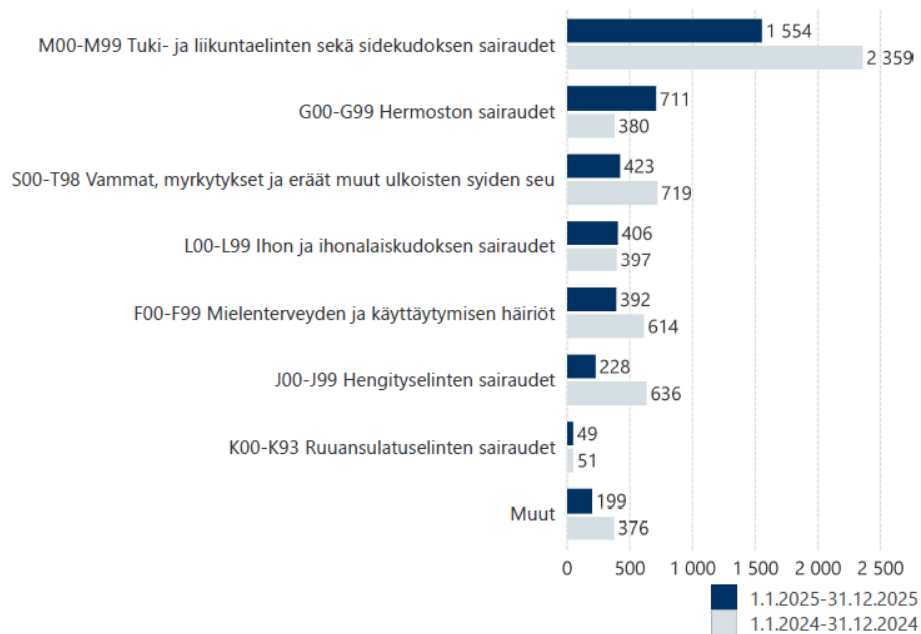


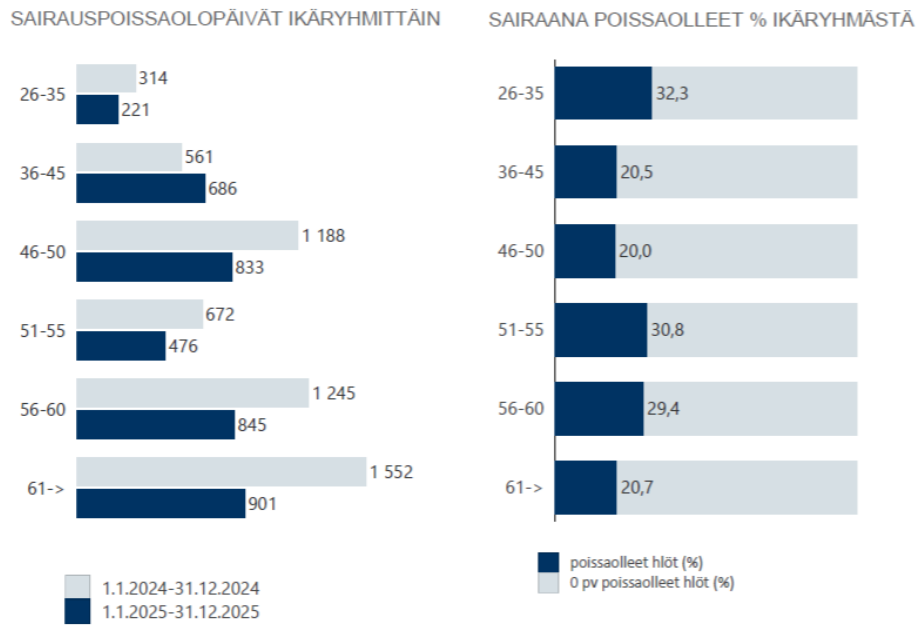
Sairausvakuutuslaki (1224/2004) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001) velvoittavat työnantajaa puuttumaan pitkittyviin sairauspoissaoloihin. Yhteydenpito sairauslomalla olijaan ja hänen tilanteensa seuraaminen työterveysneuvotteluissa auttaa myös työhön paluussa pitkän poissaolon jälkeen. Esihenkilön on otettava yhteys työterveyshuoltoon, kun työntekijän sairaus on jatkunut 30 päivän ajan joko osissa tai yhtäjaksoisesti. Lisäksi on käytävä neuvottelu työntekijän työkyvystä ja työhön palaamisen mahdollisuuksista viimeistään siinä vaiheessa, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä.

Työterveyshuollon kirjaamat sairauspoissaolot

Työterveyshuollon toimittaman sairauspoissaoloraportin mukaan henkilöstöstä 75 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden 2025 aikana. Vuonna 2024 vastaava luku oli 70 %. Raportin mukaan sairauspoissaolot kasautuvat siten, että 5 % henkilöstöstä muodostaa 76 % koko kunnan sairauspoissaaloista. Työterveyshuollon raportoimat luvut perustuvat potilastietojärjestelmään kirjattuihin sairauslomapäiviin: niihin eivät sisälly esihenkilön lupaan perustuvat lyhyet sairauspoissaolojaksot (nk. Oma ilmoitus -menettely) eivätkä alihankkijoiden tilastoimat poissaolot.

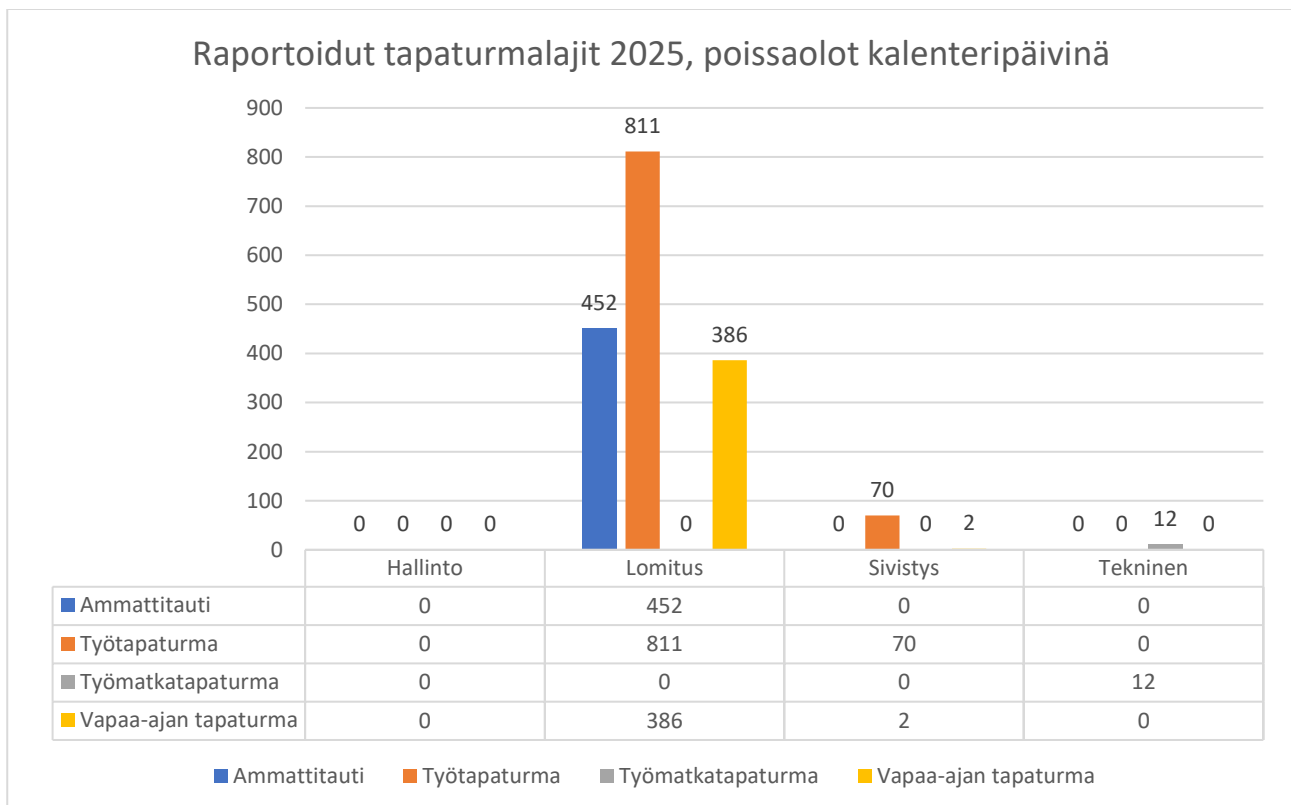
SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8





lähde: Työterveyshuolto Työplus Oy

Tapaturmat



Tapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä (kalenteripäivät) oli vuonna 2025 yhteensä 1733 päivää. (1900 päivää vuonna 2024). Työtapaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli 881, ammattitaudeista johtuvia 452.

Kunnan henkilöstön lakisääteiset tapaturmavakuutukset on keskitetty Pohjola Vakuutus Oy:lle. Vakuutusyhtiöiden vahinko- ja korvaustilastojen mukaan muussa kunnan toiminnassa kuin maatalouslomituksessa sattui vuonna 2025 korvattavia tapaturmia yhteensä 8 kappaletta (11 kpl vuonna 2024). Tapaturmista aiheutui vakuutuksesta korvattavia sairauspäiviä yhteensä 95 päivää (104 päivää vuonna 2024). Maatalouslomituksen yhteydessä sattui vuonna 2025 yhteensä 50 korvattua vahinkoa, joista 49 olivat työpaikkatapaturmia ja 1 ammattitauti. Näistä aiheutui vakuutuksesta korvattavia sairauspäiviä yhteensä 738 päivää. Vuoden 2025 aikana sattuneista tapaturmista maksettiin työtapaturma- ja ammattitautivakuutusten perusteella kunnalle korvauksia yhteensä 116.387 euroa. Edellä ilmoitetuissa luvuissa eivät ole mukana ennen vuotta 2025 sattuneista vahingoista aiheutuneet sairauspäivät ja korvaukset.

Sairauspoissaolokustannukset

Sairauspoissaolot ja erityisesti pitkittyneet sairauspoissaolot tulevat kalliiksi. Kun työntekijä joutuu tapaturman tai sairauden takia lääkärin vastaanotolle, on tärkeä saada nopeasti palvelua, jotta sairauspoissaolo ei turhaan pitkity. Sairauspoissaolojen hinnaksi on Elinkeinoelämän Keskusliitto määritellyt keskimäärin 350 euroa per päivä. Hinta on laskennallinen ja sisältää sekä välittömät että välilliset kustannukset, esimerkiksi sijaiskulut, ylityöt ja työn tuottavuuden menetykset.

Sairauspoissaolopäivän aiheuttama todellinen kustannus on kuitenkin riippuvainen tapauskohtaisesti kustakin tilanteesta. Flunssan ja vatsataudin kaltaisten infektiosairauksien syntyyn työpaikka ei voi juurikaan vaikuttaa. Sen sijaan monien muiden oireiden esiintymistä, sairauksien pahenemista ja työkyvyn alenemista voidaan usein estää työoloja muokkaamalla. Toholammin kunnan sairauspoissaolokustannukset käyttäen laskennallista 350 euroa/kalenteripäivä vuonna 2025 olivat yhteensä 3.360.000 euroa. Edellisvuonna vastaava luku oli 3.544.450 euroa.

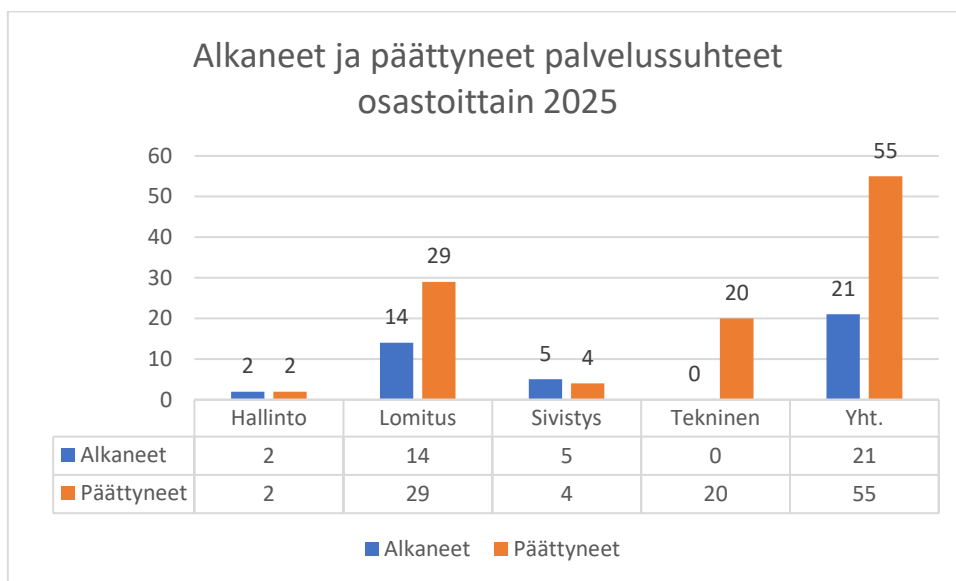
4.2. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuden myötä on mahdollista saada uutta osaamista kuntaorganisaatioon. Toisaalta liian suuri vaihtuvuus voi olla merkki siitä, ettei Toholammin kuntaa koeta hyvänä työpaikkana, jolloin kunnan aineeton pääoma voi laskea. Rekrytoiminen siihen liittyvine perehdyttämisineen aiheuttaa aina kustannuksia ja lisäksi joillakin ammattialoilla rekrytoiminen voi olla erityisen haastavaa. Vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla alkaneiden ja päättäneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön

kokonaismäärään (390 henkilöä). Vaihtuvuutta arvioitaessa on huomioitava henkilöstömäärän kasvu edelliseen vuoteen nähden.

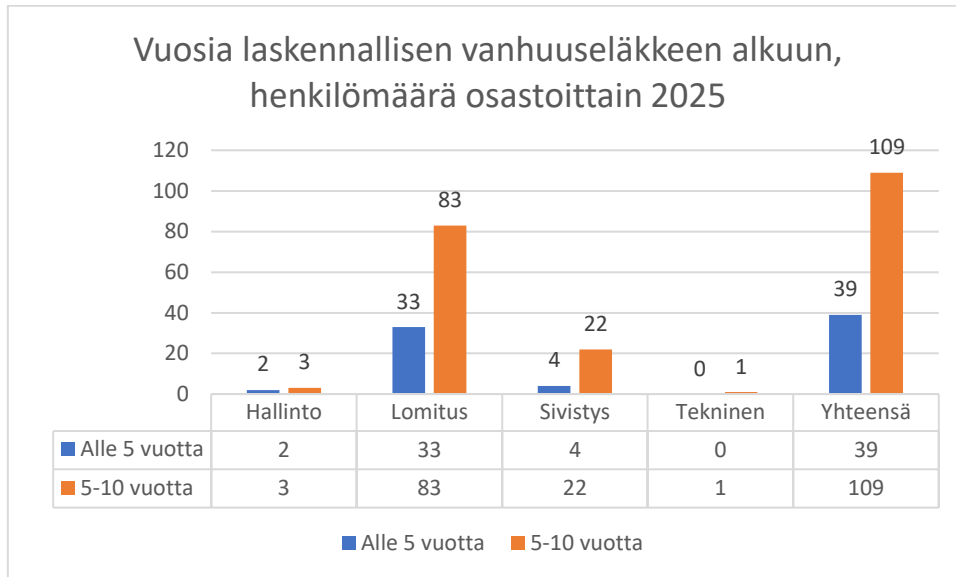
Vaihtuvuusprosentti alkaneissa palvelussuhteissa (yhteensä 21 kpl) oli vuonna 2025 5,4 %. Vastaava luku vuonna 2024 oli 8,7 %. Luvuissa on mukana vuoden aikana vakinaistetut henkilöt.

Vaihtuvuusprosentti päättyneissä palvelussuhteissa (yhteensä 55 kpl) oli vuonna 2025 14,1 %. Vastaava luku vuonna 2024 oli 10,2 %. Merkittävä selittävä tekijä oli siivous- ja ruokahuoltopalvelujen ulkoistus, jossa noin 20 henkilöä siirtyi liikkeenluovutuksen yhteydessä kunnan palveluksesta vanhoina työntekijöinä uudelle työnantajalle. Yleisellä tasolla vaihtuvuutta on tarpeen seurata ja selvittää lähtöhaastatteluiden/-kyselyiden avulla syitä palvelussuhteiden päättymiseen. Mikäli palvelussuhteet jäävät lyhyiksi, voi taustasyynä olla epäonnistuminen rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä.



4.3. Eläköityminen

Luonnollinen syy henkilöstön vaihtumiseen on eläköityminen. Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot kunnan strategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Tulevien vuosien ennusteen pohjana raportissa on henkilöstöjärjestelmästä saatavat tiedot henkilöiden syntymävuosista.



Vuonna 2025 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista 20 päättyi vanhuuseläkkeelle siirtymisen vuoksi. Eläköityneiden osuus oli 36,4 % vuoden aikana päättyneistä palvelussuhteista (22,5 % vuonna 2024).

Vuoden 2025 ikäjakauman perusteella vuoteen 2030 mennessä yleisen vanhuuseläkeiän saavuttaa noin 16 % vakinaisen henkilöstön määrästä ja vuoteen 2035 mennessä noin 35 %. Tulevien eläköitymisten huomioiminen on rekrytoinneissa olennaista, jotta eläköitymisten yhteydessä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioida vanhuuseläkkeelle jäävien osaamisen jatkuvuus.

Vuonna 2025 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 3 työntekijää. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki maksavat työnantajalle, minkä vuoksi on tärkeää, että työnantaja vaikuttaa tukitoimenpiteillään työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

4.4. Työterveyspalvelut

Kunnan työterveyshuollon palvelun tuottaa alihankkijoineen Työplus Oy. Työterveyshuollon toiminta perustuu työnantajan ja palveluntuottajan väliseen työterveyshuoltosopimukseen ja vuosittain päivitetävään toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuollon ja kunnan vastuuhenkilön yhteistyötapaamisia on säännöllisesti ja yhteistyössä kehitetään henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä toimintoja. Työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Työterveyshuollossa painopistettä on siirretty ennaltaehkäisevän toiminnan suuntaan. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista Kela maksaa 60 % korvauksen niille työnantajille, jotka ovat sopineet yhdessä työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta työpaikalla.

Toholammin kunnassa käytössä olevan Varhaisen tuen mallin tavoitteena on tunnistaa ja arvioida varhaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, jotta työntekijän työssä suoriutumista voidaan tukea ja estää merkittävät työkykyongelmat. Toimintamalli luo työntekijöiden työterveyden ja toimintakyvyn järjestelmällisen seurannan puitteet.

Työterveyshuollon toiminta on raportoinnin kehittämisen kautta lisännyt toimenpiteitä henkilöstön hyvinvoinnin laadulliseksi parantamiseksi. Työterveyshuollosta saadaan vuosittain raportti, joka kuvaa työterveyshuoltopalvelun sisältöä ja kustannuksia. Mainittu raportti ei kuitenkaan sisällä kaikkia sairauslomapoissaoloja ja –diagnooseja, sillä työntekijä on voinut olla omalla ilmoituksella pois yhdestä viiteen vuorokauteen (poissaolon jatkuessa yli kolme päivää, on poissaolijan otettava yhteyttä esihenkilöön, joka voi harkintansa mukaan myöntää neljännen ja viidennen poissaolopäivän).

Kunnassa on käytössä päihdeohjelma ja hoitoonohjausmalli, joka toimii yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työpaikan toimiva ja kaikkien hyvin tuntema päihdeohjelma edistää turvallista työkulttuuria. Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään, mutta esihenkilöllä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta. Päihdeohjelmassa kuvataan kunkin toimijan vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä sekä seurantamenetelmät ja seuraukset noudattamatta jättämisestä.

Ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa otetaan huomioon myös psykososiaalinen kuormittuminen työkykyä ja työhyvinvointia uhkaavana tekijänä. Työn psykososiaalisen kuormituksen terveydellistä merkitystä arvioidaan työpaikkaselvityksissä sekä työntekijöiden että esihenkilötyön osalta.

Työterveyshuollon kustannukset

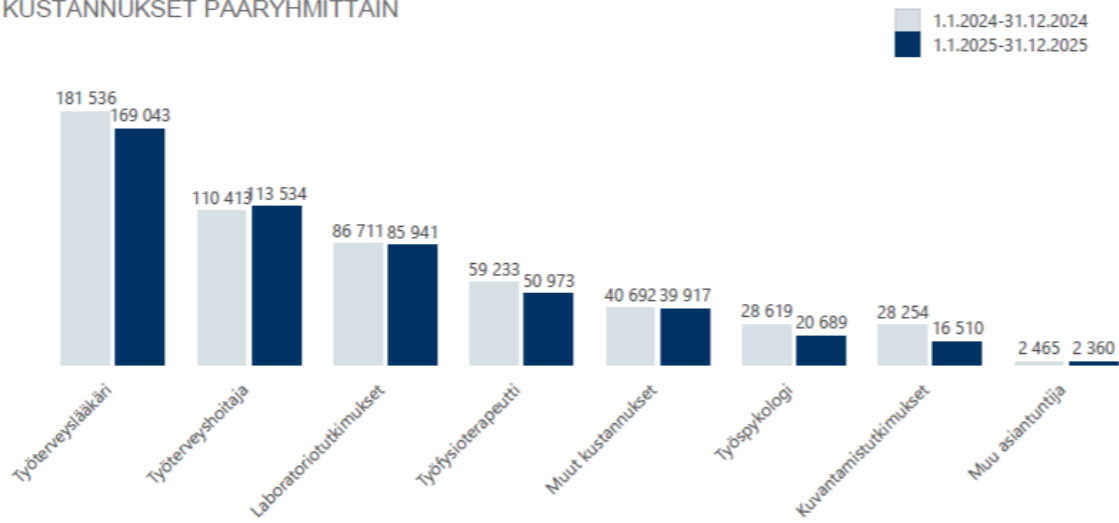


lähde: Työterveyshuolto Työplus Oy

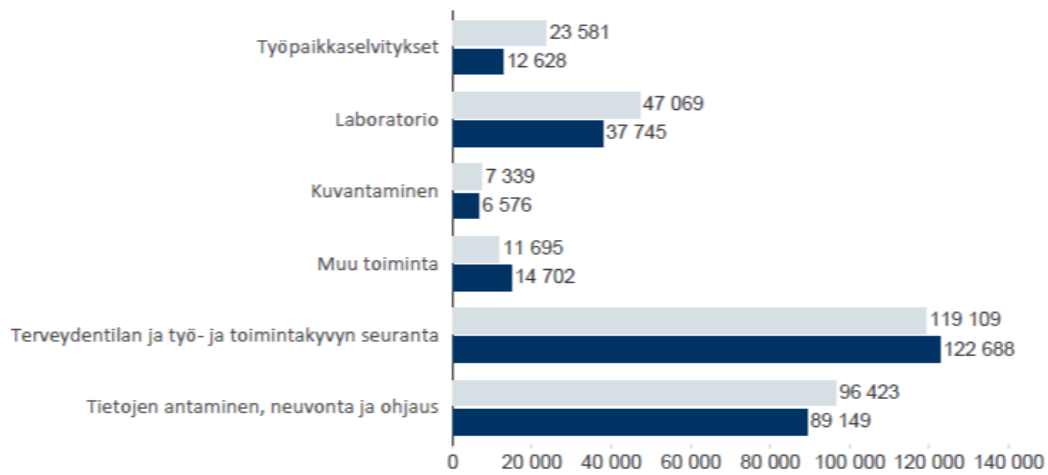
Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025 olivat yhteensä 445.885 euroa (edellisvuonna 503.687 euroa). Maatalouslomituksen osuus työterveyshuollon kustannuksista oli 70,8 % eli 315.147 euroa (edellisvuonna 74,6 % / 357.244 euroa). Maatalouslomituksen järjestämiseen liittyvät kustannukset, työterveyshuolto mukaan lukien, rahoittaa Maatalousyrittäjien eläkelaitos (MELA). Kansaneläkelaitos (KELA) korvaa osan työnantajan järjestämän työterveyshuollon kustannuksista. Kela on korvannut Toholammin kunnalle vuoden 2025 työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista yhteensä 149.012 euroa.

Korvausluokkaan I (korvaus 60 %) kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. **Korvausluokkaan II** (korvaus 50 %) kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. **Ei-korvattaviin** kustannuksiin sisältyy mm. sähköiset kyselyt, toimistotyö, työnohjaus, ei-korvattavat ryhmätoiminnot, huumetestit ja toimenpiteisiin liittyvät kustannukset (mm. injektiot, hoitotarvikkeet).

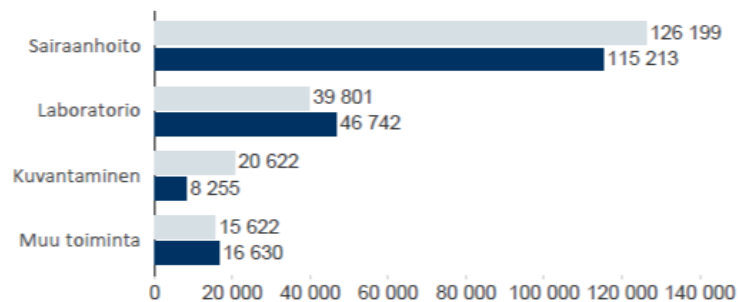
KUSTANNUKSET PÄÄRYHMITÄIN



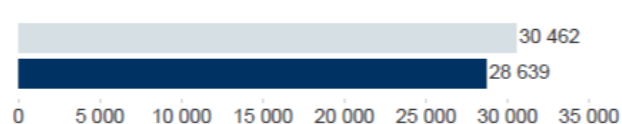
KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 1



KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 2



KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 0 *)



*) Korvausluokka 0 kustannuksiin sisältyy mm. sähköiset kyselyt, Kanta-maksut, toimistotyö, työnohjaus, ei-kelakorvattavat ryhmätoiminnot, huumetestit, toimenpiteisiin liittyvät kustannukset (mm. injektiot, hoitotarvikkeet)

4.5. Muu henkilöstön työhyvinvointi

Yhteistoiminta, työsuojelu ja työturvallisuus

Kunnassa toimii yhteistoimintaelin, johon kuuluvat työnantajan edustajien (kunnan johtoryhmä) lisäksi eri henkilöstöryhmien luottamusmiesedustajat. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Kunnan työsuojeluorganisaatio muodostuu neljästä työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelupäälliköstä. Työsuojelupäällikkönä toimii Inkeri Korpi. Työsuojelun yhteistoimintaa ohjaa työsuojelutoimikunta, johon kuuluu työsuojelupäällikön ja -valtuutettujen lisäksi kaksi muuta työntekijöiden valitsemaa edustajaa sekä lisäksi yksi kunnanhallituksen nimeämä edustaja. Viimeksi päättynyt toimintakausi oli ajalla 1.1.2022 – 31.12.2025.

Työsuojelu on muuttunut perinteisestä tapaturmantorjunnasta työyhteisöä kokonaisvaltaisesti tarkastelevan ja kehittävän työsuojelun suuntaan. Työturvallisuus on noussut viime vuosina yhä keskeisemmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi: keskeisenä lähtökohtana on henkilökunnan terveyden ja hyvinvoinnin takaaminen kaikissa tilanteissa. Työsuojelutoimikunnassa käsitellään työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia asioita ja toimenpiteitä sekä seurataan tehtyjen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia. Työsuojelutoimikunta tekee tarvittaessa työnantajalle esityksiä työolojen parantamiseksi ja työterveyshuollon kehittämiseksi sekä työsuojelukoulutuksen ja työn opastuksen järjestämiseksi. Tarvittaessa työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö osallistuvat työsuojelutarkastuksiin työpaikoilla.

Henkilöstöetuudet ja tyhy-toiminta

Vuonna 2025 työntekijöillä oli käytössään 120 euron arvoinen mobiilisovelluksen kautta käytettävä ePassi-henkilöstöetuus, jota oli mahdollista käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Vapaa-ajalla tapahtuvaan omaehtoiseen liikuntaan kannustettiin palkanmaksun yhteydessä maksettavalla liikuntalisällä. Maksettavan liikuntalisän määrä perustui työntekijän raportoimiin liikuntasuorituksiin ja sen määrä oli enintään 65 euroa kuukaudessa. Kyseessä on paikalliseen sopimukseen perustuva etuus. Henkilöstöllä on käytettävissään myös GoByBike-polkupyöräetu, jolla osaltaan kannustetaan liikuntaan sekä terveyttä ja hyvinvointia edistäviin vapaa-ajan elintapoihin.

Työhyvinvoinnin edistämiseksi järjestettiin vuoden aikana tyhy-toimintaa, mm. koko henkilöstön yhteiset tyky-päivät Kalajoella kesäkuussa ja Härmän Kylpylässä elokuussa. Lisäksi on järjestetty osasto- ja työyksikkökohtaisia virkistysaktiviteetteja. Työnantaja tarjosi henkilökunnalle perinteiset

kiitosmuistamiset joulun alla.

5. Työvoimakustannukset

Henkilöstökulut olivat vuonna 2025 yhteensä 23 240 977 euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 19.267.520 euroa. Kokonaisuudessaan henkilöstökulut laskivat vuoteen 2024 verrattuna. Merkittävin yksittäinen selittävä tekijä oli siivous- ja ruokahuoltopalvelujen ulkoistaminen, joka toteutettiin 1.3.2025 lukien.



Henkilöstökulut

	2024	2025
Palkat ja palkkiot	-19 838 109	-19 267 520
Henkilösivukulut	-4 057 444	-3 973 457
Henkilöstökulut	-23 895 554	-23 240 977