





# Henkilöstökertomus 2025



# Henkilöstön määrä ja rakenne



<b>Henkilöstömäärä</b> 659	<b>Kasvatus- ja sivistys</b> 467	<b>Henkilötyövuodet</b> 618	<b>Kasvatus- ja sivistys</b> 428
	<b>Yhdyskuntatekniikka</b> 116		<b>Yhdyskuntatekniikka</b> 119
	<b>Tulevaisuustoimiala</b> 39		<b>Tulevaisuustoimiala</b> 36
	<b>Keskushallinto</b> 37		<b>Keskushallinto</b> 35
<b>Keski-ikä</b> 47,4 vuotta	<b>Naisia 68 %</b> 	<b>Miehiä 32 %</b> 	<b>Henkilöstökustannukset, tuhatta euroa</b>
			<b>2023</b> 31 396
			<b>2024</b> 31 983
			<b>2025</b> 33 310
<b>Kolme yleisintä ammattinimikettä</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Luokanopettaja</li><li>Koulunkäynninohjaaja</li><li>Lastenhoitaja</li></ul>	<b>Eläkkeelle jääneet 17</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Vanhuuseläke 10</li><li>Muut eläkkeet 7</li></ul>	<b>Avoimet työpaikat Kuntarekryssä</b> 104	<b>Rekrytoidut vakinaiseen palvelussuhteeseen</b> 35
		<b>Sairauspoissaolot kalenteripäivinä</b>	
		<b>2023</b> 9 669	<b>2024</b> 8 273
			<b>2025</b> 8 696



# Henkilötyövuodet Toimialoittain

Toimiala	2023	2024	2025
Keskushallinto	27	35	<b>35</b>
Kasvatus ja sivistys	386	428	<b>428</b>
Yhdyskuntatekniikka	100	121	<b>119</b>
Tulevaisuus	16	25	<b>36</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>529</b>	<b>609</b>	<b>618</b>



- Vuonna 2025 koko kaupungin palvelutuotannossa tehtiin yhteensä 618 henkilötyövuotta, mikä on yhdeksän henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2024.
- Muutokseen vaikutti työllisyyspalveluiden TE24 -uudistus, jossa kuntiin siirtyi henkilöstöä valtiolta liikkeenluovutuksella 1.1.2025 alkaen.

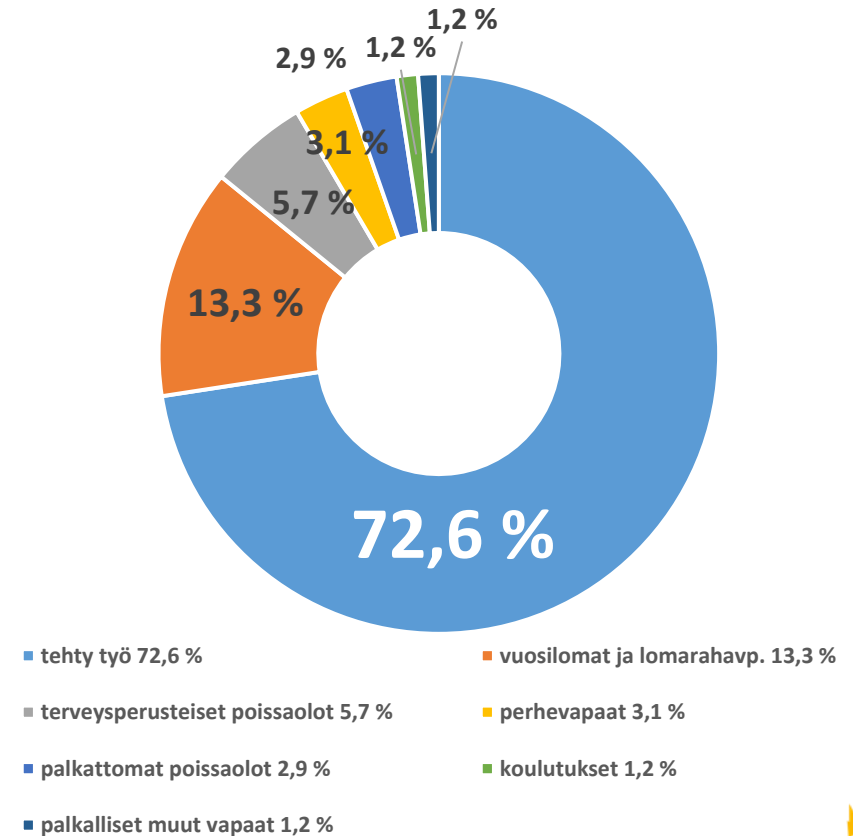


# Työajan jakautuminen



- Todellinen tehty työaika saadaan vähentämällä teoreettisesta kokonaistyöajasta palvelussuhteen keskeytykset.
- Henkilöstön tehdyn työn osuus oli 72,6 % teoreettisesta työajasta (74,9 % vuonna 2024).
- Vuosilomien sekä lomarahaja- ja säästövapaiden osuus työajan jakaumassa oli 13,3 % (10,8 % vuonna 2024).
- Terveysperusteisten poissaolojen osuus oli 5,7 % teoreettisesta työajasta (4,6 % v. 2024).
- Perhevapaiden osuus työajan jakaumassa oli 3,1 % (2,7 % vuonna 2024).
- Palkattomalla virka- tai työlomalla 31.12.2025 oli yhteensä 27 henkilöä (18 henkilöä 31.12.2024).

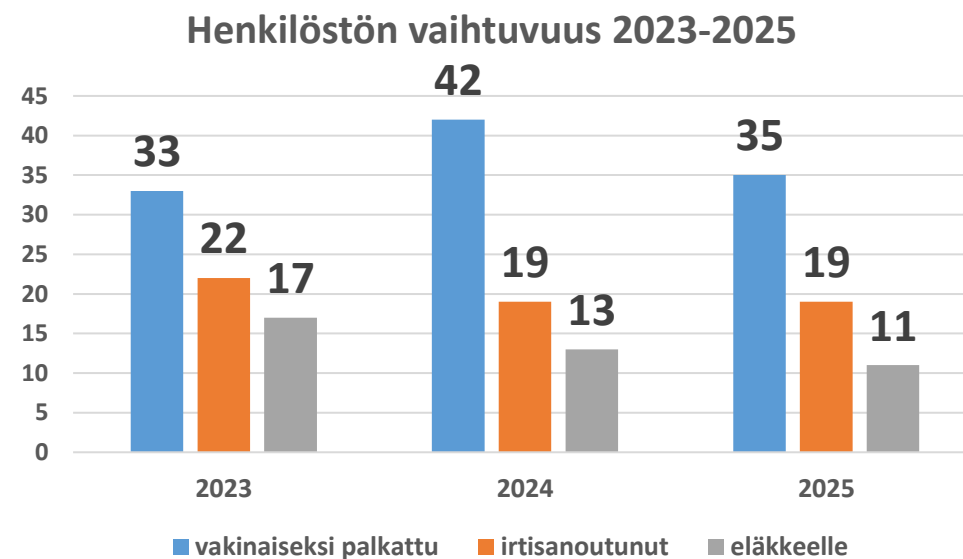
## Työajan jakautuminen vuonna 2025



# Henkilöstön vaihtuvuus



	Vakinaiseksi palkatut			Palveluksesta irtisanoutuneet			Eläkkeelle jääneet		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Keskushallinto	0	6	4	0	2	2	3	0	2
Kasvatus ja sivistys	14	30	25	15	15	8	11	8	5
Yhdyskunta-tekniikka	12	5	2	4	2	5	2	5	4
Tulevaisuus	7	1	4	3	0	4	1	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>11</b>

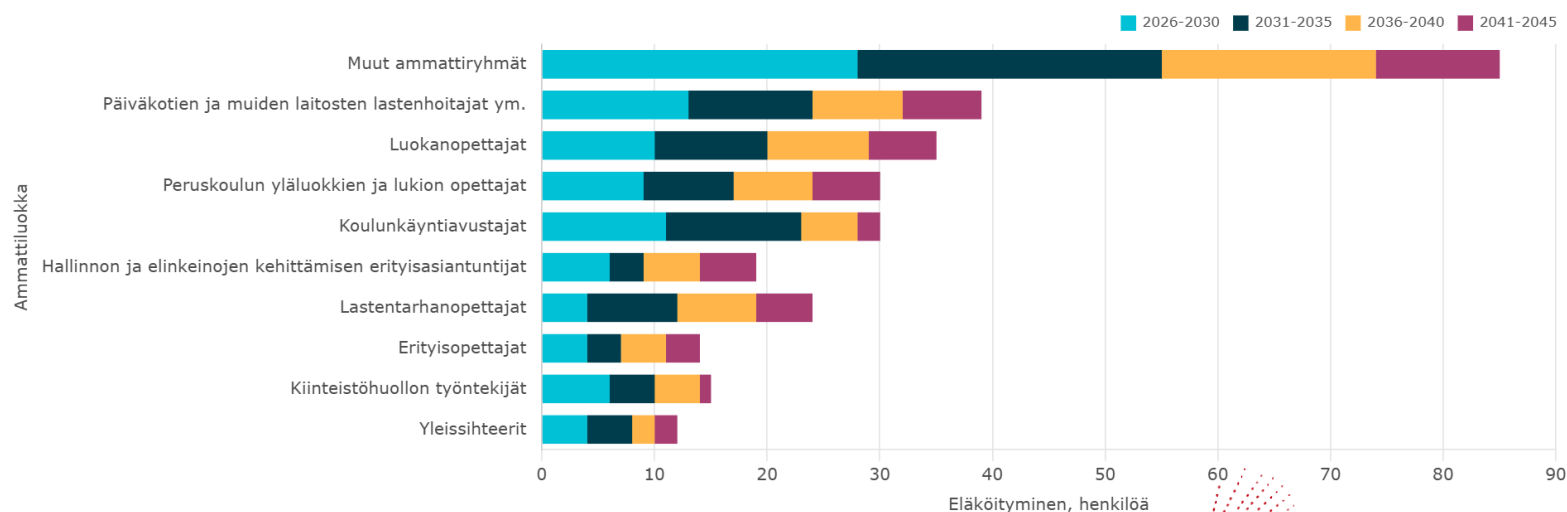


- Vakinaisesta henkilöstöstä 30 henkilön palvelussuhde päättyi vuoden 2025 aikana. Tämä on 6,1 % vakinaisen henkilöstön määrästä 31.12.2025 (6,7 % vuonna 2024 ja 8,3 % vuonna 2023).

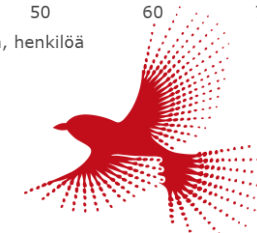
# Eläkepoistuma ja eläköitymisennuste

- Kevan vuoden 2025 eläköitymisennusteen mukaan kunta-alalta on jäämässä eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana noin 30 % työntekijöistä.
- Pohjois-Pohjanmaan alueella eläköityy ennusteen mukaan noin 31 % kunta-alan henkilöstöstä.
- Kuusamon kaupungin henkilöstön eläköitymisennuste vuoteen 2045 saakka kuvaa vakuutettujen arvioitua eläköitymistä suurimmissa ammattiryhmissä. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvä henkilöstö.
- Ennusteen mukaan Kuusamon kaupungilta on jäämässä eläkkeelle 125 henkilöä lähimmän viiden vuoden aikana.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Lähde: Kevan Avaintiedot, Kuusamon kaupunki



- Kunta-alan voimakas eläkepoistuma haastaa työnantajat, sillä osaavan korvaavan työvoiman saaminen on yhä vaikeampaa. Keva painottaa ratkaisukeinoina palvelujen turvaamiseksi esimerkiksi työkyvyn tukemista, työjärjestelyjen kehittämistä sekä alan vetovoiman vahvistamista.

# Keskimääräiset kuukausiansiot



Sopimusala	Kunta-ala	Kuusamon kaupunki	
	2023	2024	2025
<b>KVTES</b>	3 075	2 931	<b>3 016</b>
<b>OVTES</b>	4 129	3 878	<b>3 931</b>
<b>TS</b>	3 815	3 425	<b>3 516</b>

Keskimääräinen kokonaisansio koostuu esim. KVTES-alalla tasopalkasta, tasolisästä, työkokemuslisästä, henkilökohtaisesta lisästä, syrjäseutulisestä ja määrävuosikorotuksesta.



# Palkitseminen ja edut



- Kuusamon kaupungilla on koko henkilöstöä koskevat yhteneväiset palkitsemisohjeet.
- Työntekijää huomioidaan merkkipäivinä (50- ja 60-vuotispäivänä) 100 euron arvoisella lahjakortilla.
- Työnantaja huomioi kaupungin virka- tai työsuhteessa palvelleita työntekijöitään Kuusamon kaupungin palveluvuosista:

Palveluvuosien määrä	Lahjakortin arvo
Palvelua 10 vuotta	100 euroa
Palvelua 20 vuotta	200 euroa
Palvelua 30 vuotta	300 euroa
Palvelua 40 vuotta	400 euroa

- Kaupunki muisti henkilöstöään merkkipäivinä vuonna 2025 yhteensä noin 30 775 eurolla (13 508 euroa v. 2024).

- Kaupunki otti vuonna 2025 käyttöön henkilöstön liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluiden Epassi-edun. Henkilöstöedun arvo on enimmillään 300 euroa/vuosi/työntekijä.
  - Epassi-etua käytettiin vuoden 2025 aikana yhteensä 168 222 eurolla.
  - Epassi-etua käytti 677 kaupungin työntekijää.
- Henkilöstöllä on ollut syksystä 2023 lähtien mahdollisuus työsuhdepyöräetuuun. Pyöriä oli hankittu vuoden 2025 loppuun mennessä yhteensä 93 kpl. \*)
- Muita henkilökuntaetuja ovat:
  - Henkilöstön kehittämisrahasto omaehtoisen opiskelun tukemiseen
  - Lakisääteistä laajemmat työterveyshuollon palvelut, savuttomuuden tukitoimet sekä vapaaehtoiset työterveystarkastukset ja influenssarokotukset
  - Yhteiset virkistystapahtumat
  - Ryhmämuotoiset Kiila-kuntoutukset ja yksilökuntoutukset sekä palkallinen virka-/työvapaa Kelan myöntämille kuntoutusjaksoille.

\*) Uusien työsuhdepyörien hankinta päättyi 1.1.2026 alkaen pyöräedun verovapauden poistumisesta johtuen.

# Työhyvinvointi



- Työhyvinvointikyselyn tavoitteena on kerätä tietoa henkilöstön hyvinvoinnista kehittämistarpeiden tunnistamiseksi ja työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämiseksi.
- Työhyvinvointiin vaikuttavia eri osa-alueita arvioidaan kyselyssä asteikolla 1-5.

Työhyvinvoinnin osa-alue	Keski-arvo 2023	Keski-arvo 2024	Keski-arvo 2025
Lähityöyhteisön toimivuus ja työyhteisötaidot	3,6	3,8	<b>3,8</b>
Lähityöyhteisön johtaminen	3,6	3,8	<b>3,9</b>
Työolot ja oma osaaminen	3,6	3,8	<b>3,8</b>
Omat voimavarat	3,6	3,8	<b>3,7</b>
Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työyhteisössä	3,7	3,8	<b>3,8</b>



- Aktiivisen tuen toimintatavalla ja työkykyjohtamisen polku -mallilla on mahdollista tukea työkykyä ja auttaa työntekijää mahdollisimman varhain tilanteessa, jossa työn sujumisessa ja työkyvyssä ilmenee ongelmia. Tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia sekä lisätä työhyvinvointia ja toiminnan sujuvuutta.
  - Työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon välinen työterveysneuvottelu järjestetään viimeistään silloin, kun aktiivisen tuen toimintatapaan kirjatut ”huolirajat” ylittyvät. Työterveysneuvotteluja pidettiin vuoden aikana 27 eri työntekijän kanssa yhteensä 35 kpl.
- Kaupungilla on korvaavan työn ohjeistus tilanteisiin, joissa työntekijä estyytyään tapaturman tai sairauden vuoksi tekemästä vakiintunutta tai työsopimuksen mukaisia ”tavallisia töitään”, kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen.
- Kaupungilla on prosessit myös esimerkiksi päihteiden käytön, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun, asiakasväkivallan sekä sisäilmastohaasteiden käsittelemiseksi.
- Kaupunki myöntää palkallista virka-/työvapaata Kelan hyväksymään työkykyä ylläpitävään kuntoutukseen.
  - Vuonna 2025 palkallista kuntoutusta käytti 12 henkilöä (18 henkilöä vuonna 2024) yhteensä 114 työpäivää (126 päivää v. 2024).

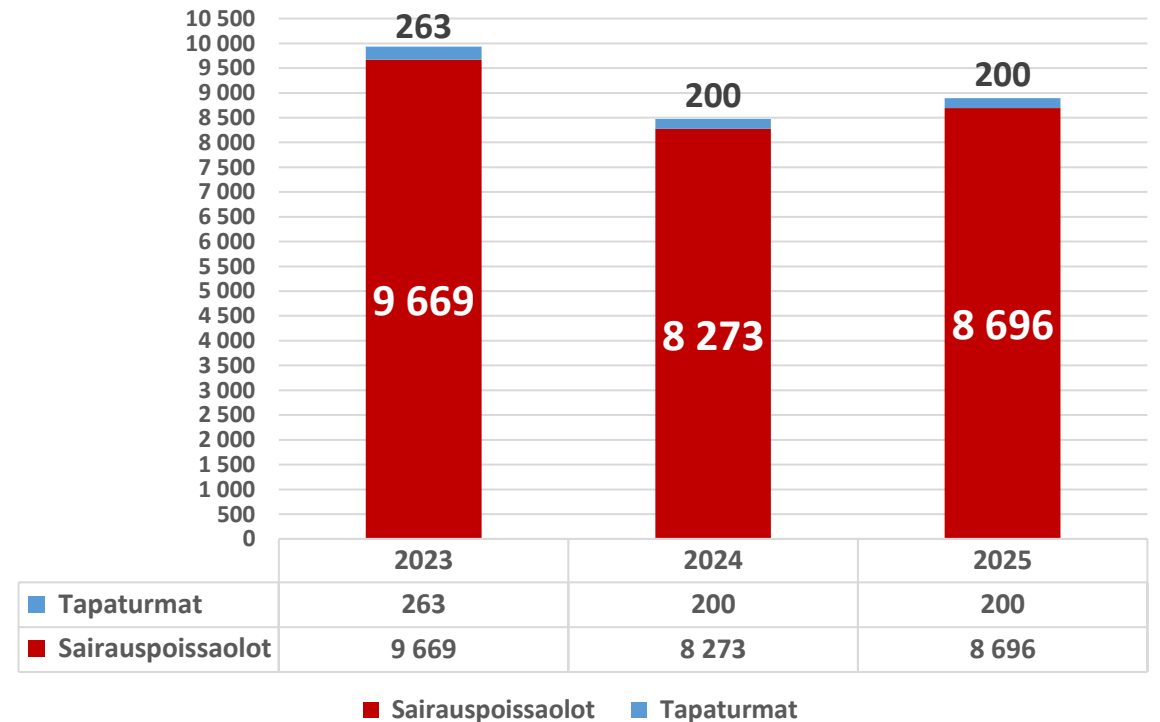
# Sairauspoissaolot ja työtapaturmat



- Kuusamon kaupungissa maksettiin sairausajanpalkkoja vuonna 2025 yhteensä noin 1,12 milj. euroa (1,04 milj. euroa vuonna 2024). Summa sisältää henkilöstön sivukulut, mutta ei sijaistkustannuksia.
- Terveystalon tietojen mukaan sairastavuuden kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 2,12 milj. euroa, kun ne olivat edellisvuonna 2,00 milj. euroa.
- Kaupungin henkilöstön sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli vuonna 2025 yhteensä 8 696 kalenteripäivää. Tapaturmista johtuvia poissaoloja oli yhteensä 200 kalenteripäivää.
- Sairauspoissaolot on laskettu KT Kuntatyönantajien suosituksen mukaisesti kalenteripäivinä. Vuonna 2025 sairauspäiviä oli työntekijää kohti keskimäärin 13,2 kalenteripäivää, kun niitä oli vuonna 2024 keskimäärin 13,0 kalenteripäivää/työntekijä.



Sairaudesta ja työtapaturmasta johtuneet poissaolot (kpv)



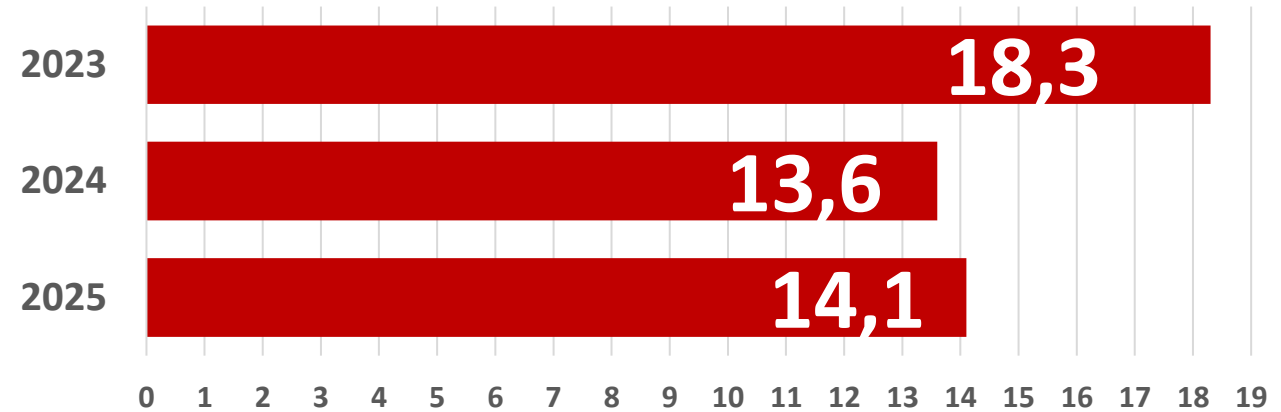
# Sairauspoissaolot ja työtaturmat



- Työterveyslaitoksen Kunta 10-tutkimuksen mukaan kuntatyöntekijät olivat poissa työstä vuonna 2024 oman sairauden takia keskimäärin 16,3 päivää vuodessa. Sairauspoissaolot lasketaan tutkimuksessa henkilötyövuosina (HTV). Sairauspoissaoloissa on huomattavia eroja eri ammattiryhmien välillä.
- Kuusamon kaupungin työntekijöillä oli sairauspäiviä vuonna 2025 yhteensä 14,1 henkilötyövuotta kohti.
- Aktiivisen tuen toimintatapa toimii työkaluna sairauspoissaolojen hallintaan ja sujuvan työn varmistamiseksi osana jokapäiväistä arkityötä.
- Sairauspoissaoloja seurataan yksiköissä, toimialoilla, henkilöstöpalveluissa, yhteistoiminnassa ja työterveysyhteistyönä. Esihenkilöt saavat henkilöstöjärjestelmän kautta automaattisen herätteen varhaisen tuen keskustelun käymiseksi aktiivisen tuen sairauspoissaolojen hälytysrajojen täytyessä.



## Sairauspoissaolot/henkilötyövuosi (HTV)



- Työsuojelutilaston mukaan kaupungin työntekijöille sattui yhteensä 62 työtaturmaa vuonna 2025 (57 kpl. v. 2024), joista työssä sattuneita tapaturmia oli 46 ja työmatkatapaturmia 16. Työtaturman seuraamuksina olivat yleisimmin haavat ja pinnalliset vammat (61 %) sekä sijoiltaan menot ja nyrjähdykset (30 %). Tapaturmat käsitellään työpaikalla ja työsuojelun yhteistoiminnassa.
- Henkilöriskien hallinta on osa organisaation johtamistoimintaa. Työtaturmista ja työperäisistä sairauksista aiheutuu taloudellista ja aineetonta vahinkoa kaikille sen osapuolille; sairastuneelle työntekijälle, työyhteisölle ja toiminnalle. Kuusamon kaupungin työpaikoilla toteutetaan säännöllisesti henkilöriskien arvioinnit haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamiseksi sekä tapaturmien ennaltaehkäisemiseksi.

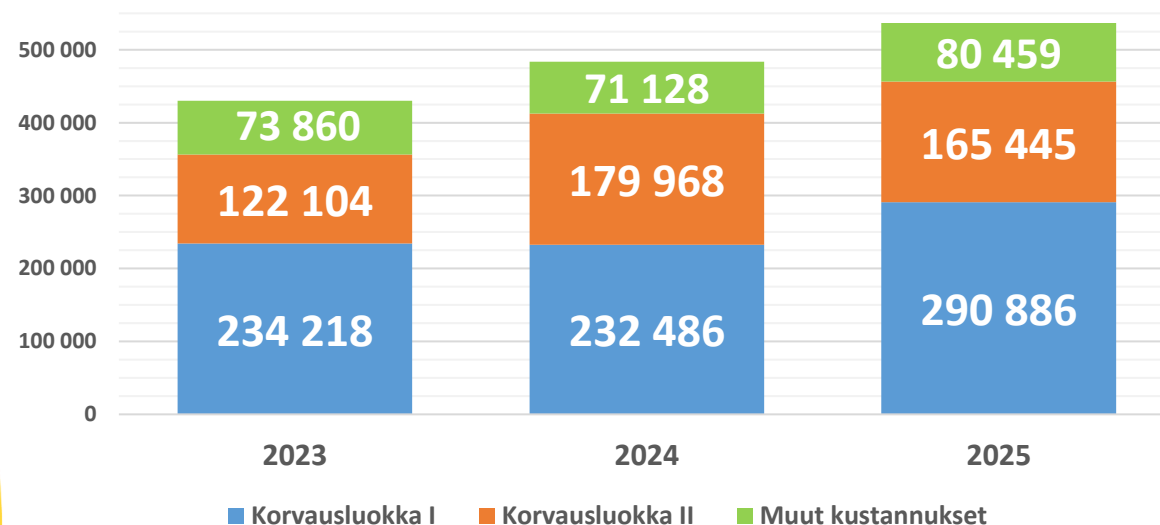
# Työterveyshuolto



- Kaupungin henkilöstön työterveyshuoltopalvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy.
  - Palvelusopimukseen kuuluvat työterveyden ennaltaehkäisevät ja lakisääteiset palvelut (Kela I), joita ovat esim. terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työtapaturmien hoito, työn kannalta tarpeelliset rokotukset sekä yksilö- ja ryhmätoiminta.
  - Työterveyshuoltopalveluina henkilöstölle tarjotaan lisäksi yleislääkäritasoisia sairaanhoitopalveluita (Kela II), lyhytpsykoterapiapalvelut ja vapaaehtoiset influenssarokotukset.
  - Ei-korvattaviin palveluihin kuuluvat lyhytpsykoterapiapalveluiden lisäksi esimerkiksi sairaanhoitajakäynnit, digihoitajan palvelut sekä toimenpide- ja tarvikemaksut.
- Kuusamon kaupungin työterveyshuollon kustannukset olivat kirjanpidon mukaan vuonna 2025 yhteensä 536 790 euroa. Kokonaiskustannukset nousivat edellisvuodesta 53 208 eurolla. Kustannusten nousuun vaikutti erityisesti määräajoin toteutettavien työterveyshuollon ennaltaehkäisevien palvelujen toteutuminen, kuten esim. työntekijöiden terveystarkastukset.
- Ennaltaehkäisevän työterveyshuoltopalvelujen (Kela I) osuus kustannuksista oli 54 % vuonna 2025 (Kela I kustannukset 48 % vuonna 2024).



Työterveyspalvelujen käyttö 2023-2025 (euroa)





**Tilaa hengittää**  
**Kuusamon kaupungin työnantajalupaus**