

KONNEVESI

2025

# Henkilöstökertomus

Yt-toimikunta 17.3.2025 § 6

Kunnanhallitus 30.3.2026 § 45

Kunnanvaltuusto 15.6.2026 § 12

## Sisällys

1.	Alkusanat .....	1
2.	Henkilöstö.....	2
2.1.	Henkilötyövuodet .....	2
2.2.	Henkilöstön määrä 31.12.2025 .....	2
2.3.	Henkilöstön määrä toimialoittain .....	3
2.4.	Keski-ikä .....	5
2.5.	Henkilöstön ikäjakauma .....	5
2.6.	Sukupuolijakauma.....	6
2.7.	Palkkamenot .....	7
2.8.	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	7
2.8.1.	Päätyneet vakituiset palvelussuhteet.....	7
2.8.2.	Alkaneet vakituiset palvelussuhteet.....	8
3.	Osaaminen ja uudistuminen .....	9
3.1.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen (koulutuspäivät) .....	9
3.2.	Koulutuskorvaukset.....	10
4.	Työhyvinvoinnin johtaminen .....	10
4.1.	Sairauspoissaolot.....	10
4.2.	Työterveyshuollon toimintatiedot ja kustannukset .....	12
4.3.	Sairauspäiväraha korvaus.....	12
4.4.	Työtapaturmat.....	12
4.5.	Työhyvinvoinnin tila .....	15
4.5.1.	Työhyvinvointikysely.....	15
4.5.2.	Työhyvinvointiedut .....	16
4.6.	Lomarahavapaat .....	16
4.7.	Muistaminen ja palkitseminen .....	17
5.	Yhteistoiminta ja työsuojelu .....	17

## 1. Alkusanat

Tämä on Konneveden kunnan 20. henkilöstökertomus, jonka kunnanvaltuusto hyväksyy yhtä aikaa Konneveden kunnan tilinpäätöksen kanssa.

Konneveden kunnan henkilöstö on kunnan toiminnan ja palvelujen tärkein voimavara. Henkilöstökertomus tarjoaa kokonaiskuvan kunnan henkilöstön määrästä, rakenteesta, osaamisesta, työhyvinvoinnista sekä henkilöstöön liittyvistä keskeisistä kehityssuunnista. Kertomus toimii osana kunnan tilinpäätöstä ja tukee päätöksentekoa, henkilöstöjohtamista sekä toiminnan jatkuvaa kehittämistä.

Vuosi 2025 oli Konneveden kunnassa henkilöstön näkökulmasta monivaiheinen. Toimintaympäristön muutokset, taloudelliset reunaehdot sekä palvelutarpeiden kehitys edellyttivät joustavuutta, osaamisen uudistamista ja yhteistyötä kaikilla toimialoilla. Samalla panostettiin henkilöstön osaamisen kehittämiseen, työhyvinvoinnin seurantaan sekä esihenkilötyön ja johtamisen tukemiseen.

Henkilöstökertomuksessa esitetyt tiedot perustuvat henkilöstöhallinnon käytössä oleviin järjestelmiin ja ne kuvaavat henkilöstön tilannetta vuoden 2025 aikana. Kertomuksen tavoitteena on lisätä avoimuutta, tarjota ajantasaista tietoa henkilöstöasioista sekä tukea kunnan strategisten tavoitteiden toteutumista.

Konneveden kunta kiittää koko henkilöstöä sitoutuneesta ja vastuullisesta työstä kuntalaisten hyväksi. Yhteistyöllä, osaamista kehittämällä ja työhyvinvoinnista huolehtimalla rakennamme edellytyksiä kunnan toiminnan jatkuvuudelle ja laadukkaille palveluille myös tulevaisuudessa.

## 2. Henkilöstö

Henkilöstön määrä läpileikkauspäivänä kertoo, montako henkilöä on palveluksessa, mutta ei sitä, kuinka paljon työtä todellisuudessa tehdään. Henkilötyövuosi huomioi: osa-aikaisuuden, määräaikaiset ja kesken vuotta alkaneet/päättyneet palvelussuhteet ja vaihtelevat työajat. Henkilöstön määrä voi pysyä samana tai jopa kasvaa, vaikka työpanos vähenee (esim. osa-aikaistumisen vuoksi). Henkilötyövuodet tekevät kehityssuunnat näkyviksi, mahdollistavat aidon ajallisen vertailun ja antavat realistisemmän kuvan resurssien muutoksista. Kustannuksia (palkkamenot, koulutus, sairauspoissaolot) on järkevintä tarkastella suhteessa työpanokseen, ei henkilömäärään. Näin saadaan oikeampi käsitys kustannustehokkuudesta ja toiminnan tuloksellisuudesta.

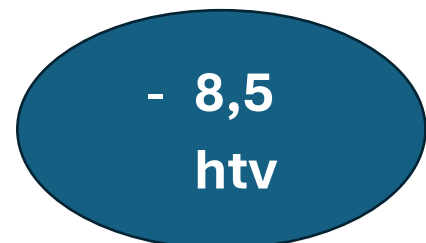
### 2.1. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella (htv2) tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisen henkilöstön työaika muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavaksi ja osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Toteutuneita henkilötyövuosia Konneveden kunnassa ryhdyttiin seuraamaan vuonna 2023.

Henkilötyövuosien kokonaismäärä vähenee selvästi vuosien 2023–2025 aikana, noin 109 henkilötyövuodesta 95 henkilötyövuoteen, mikä vastaa noin 13 prosentin laskua. Vähennys kiihtyy tarkastelujakson loppua kohti, sillä lasku on selvästi suurempi vuosien 2024 ja 2025 välillä kuin edellisvuonna.

Suurin osa vähennyksestä kohdistuu sivistystoimeen, jossa henkilötyövuodet vähenevät noin 6,5 htv ja joka selittää lähes puolet koko muutoksesta. Merkittävä tekijä on myös palkkatuen poistuminen kokonaan vuoteen 2025 mennessä liittyen työllisyysalue uudistukseen. Ympäristötoimessa ja keskushallinnossa vähennykset ovat maltillisempia ja kehitys tasaisempaa. Kokonaisuutena sivistystoimen henkilöstöresurssien supistuminen, johtui mm. kyläkoulujen lakkauttamisesta ja lapsimäärien vähenemisestä kouluissa.

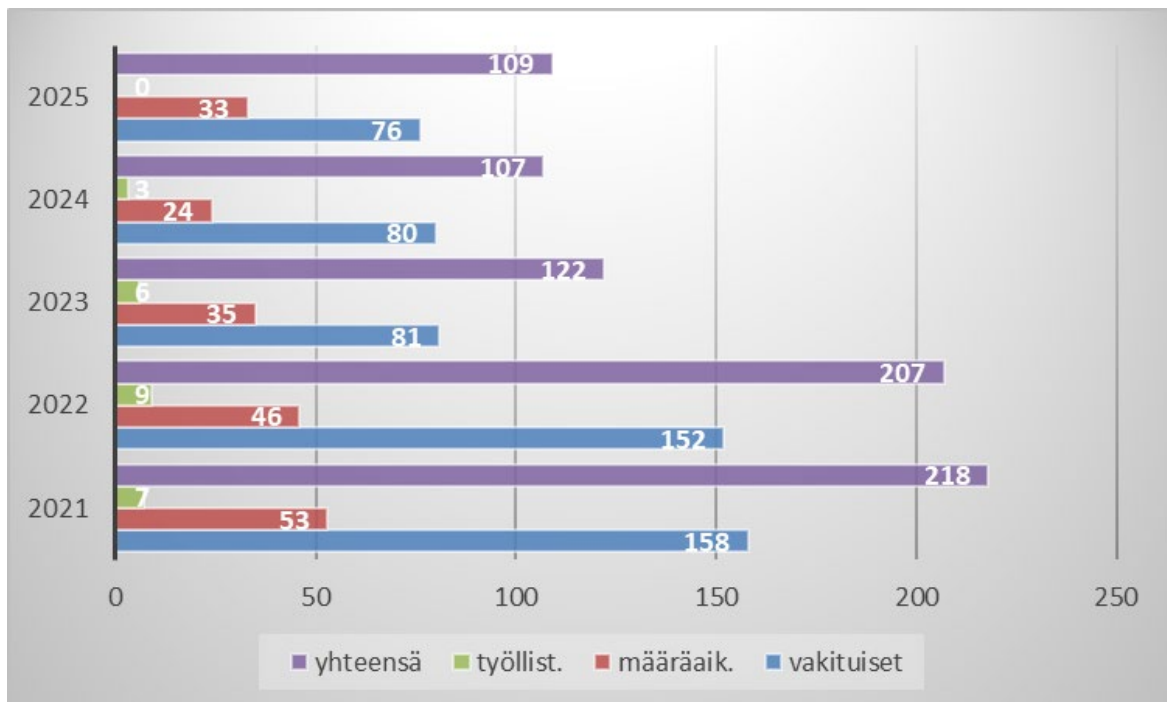
Henkilötyövuodet	2023	2024	2025
Keskushallinto	10,536	9,911	9,7
Sivistystoimi	75,143	73,045	68,6
Ympäristötoimi	18,109	18,201	16,7
Palkkatuella työllistetyt	5,043	2,367	0
Vaalitoimitsija	0,019	0,019	0
<b>Yhteensä</b>	<b>108,9 htv</b>	<b>103,5 htv</b>	<b>95,0 htv</b>



### 2.2. Henkilöstön määrä 31.12.2025

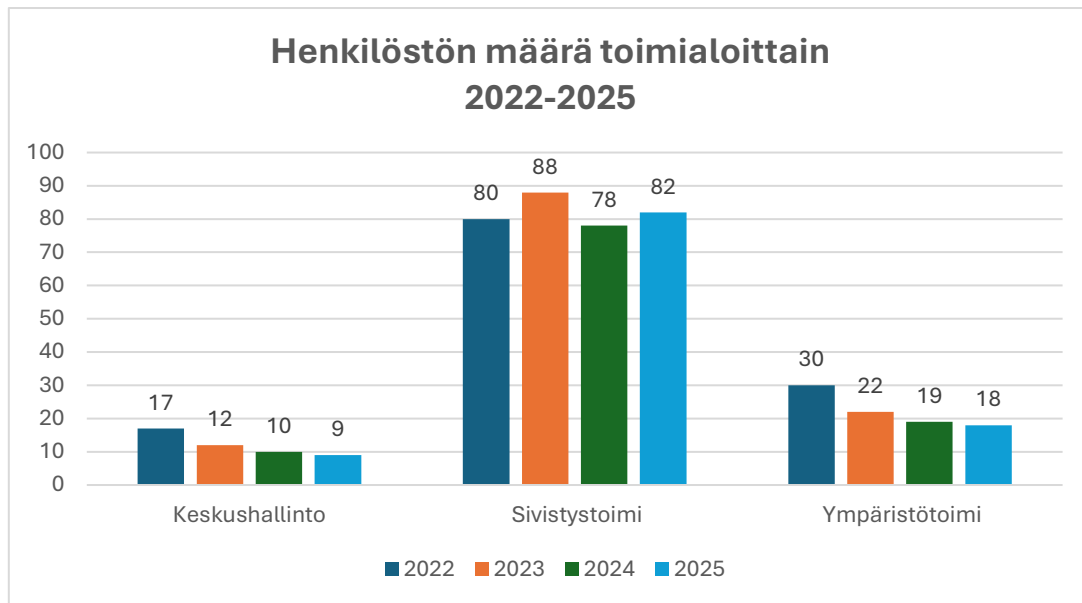
Vuoden viimeisen päivän läpileikkaus osoittaa henkilöstömäärän voimakkaan vähenemisen tarkastelujaksolla, mutta kehitystä on tulkittava siten, että 1.1.2023 alkaen merkittävä osa

henkilöstöstä siirtyi hyvinvointialueelle. Tämä selittää suuren ja äkillisen pudotuksen vuosien 2022 ja 2023 välillä eikä kuvaa varsinaista organisaation sisäistä sopeutusta. Hyvinvointialueuudistuksen jälkeen, vuosina 2023–2025, henkilöstömäärä jatkaa maltillista mutta johdonmukaista laskua. Vakituiset työntekijät muodostavat koko ajan suurimman henkilöstöryhmän, ja heidän määränsä väheneminen selittää pääosan kokonaiskehityksestä. Määräaikaisten osuus pienenee niin ikään. 31.12.2025 kunnassa työskenteli 109 työntekijää. Vakituisia työntekijöitä oli 76 ja määräaikaista oli 33. Henkilöstörakenne muuttui, kun vakinaisten määrä väheni neljällä henkilöllä (-5%), kun taas määräaikaisten lisääntyivät 27:stä 33:een (+22,2%). Kokonaisuutena kuva osoittaa, että vuoden 2023 jälkeen henkilöstökehitys edustaa aidosti kunnan omaa rakennemuutosta, kun taas sitä edeltävä jyrkkä muutos johtuu pääosin hyvinvointialueelle siirtymisestä.



### 2.3. Henkilöstön määrä toimialoittain

31.12.2025 koko kunnan henkilöstömäärä kasvoi kahdella henkilöllä. Muutos rakentui niin, että sivistystoimessa kokonaismäärä nousi neljällä henkilöllä, kun taas keskushallinnossa ja ympäristötoimessa henkilöstö väheni yhdellä. Käytännössä koko nettokasvu selittyy sivistystoimen lisäyksellä, joka kompensoi kahden muun toimialan pienet vähennykset.



Alla olevassa taulukossa on esitetty toimialueittain vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön kehitys vuodesta 2022 lähtien. Tiedonkeruun ajankohta on ollut kaikkina vuosina vuoden viimeinen päivä.

Sivistystoimessa kehitys oli kaksijakoinen, sillä vakinaiset vähenivät 56:sta 51:een (-8,9 %), mutta määräaikaisten määrä kasvoi 22:sta 31:een (+40,9 %), mikä nostaa toimialan kokonaismäärää. Keskushallinnossa muutos kohdistuu vakinaisiin (10 → 9) eikä määräaikaisia ole lainkaan. Ympäristötoimessa vakinaisten määrä nousi 14:stä 16:een (+14,3 %) samalla kun määräaikaiset vähenivät 5:stä 2:een (-60 %), jolloin toimialan kokonaismäärä laski hieman. Kokonaiskuvana 2025 on niukasti suurempi kuin 2024, mutta kasvu perustuu selvästi määräaikaisten lisääntymiseen erityisesti sivistystoimessa samalla kun vakinaisten määrä kokonaistena pienenee. Sivistystoimen määräaikaisten työntekijöiden nousua selittää varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen palveluverkkomuutos, vuosittainen hankkeiden määrän vaihtelu sekä perusopetuslain muutos (tuen uudistus).

toimiala	vakinaiset				määräaikaiset				yhteensä			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
keskushallinto	10	9	10	9	7	3	0	0	17	12	10	9
sivistystoimi	56	56	56	51	24	32	22	31	80	88	78	82
ympäristötoimi	24	16	14	16	6	6	5	2	30	22	19	18
sos. ja terv. toimi	62	0	0	0	18	0	0	0	80	0	0	0
<b>yhteensä</b>	<b>152</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>76</b>	<b>55</b>	<b>41</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>207</b>	<b>122</b>	<b>107</b>	<b>109</b>

## 2.4. Keski-ikä

Vuoden lopussa koko henkilöstön keski-ikä oli 45,9 vuotta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä oli 48,6 vuotta, joka on selvästi korkeampi kuin määräaikaisen henkilöstön, jonka keski-ikä oli 39,6 vuotta.

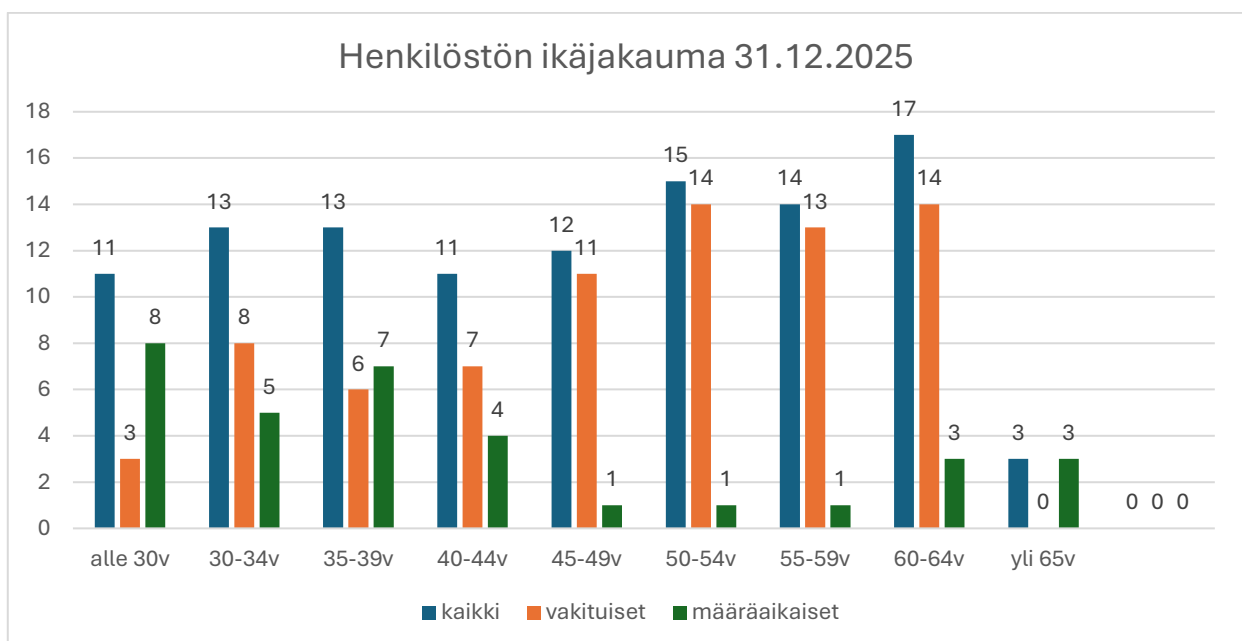
Vakituisten henkilöstön keski-ikä oli korkein keskushallinnossa, jossa se oli 57,4 vuotta, mikä viittaa merkittävään eläköitymispaineeseen lähivuosina. Myös ympäristötoimessa vakituisten henkilöstön keski-ikä oli suhteellisen korkea, 50,8 vuotta. Sivistystoimessa vakituisten henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta, mikä oli lähempänä koko henkilöstön keskiarvoa, mutta edellyttää silti ennakoivaa henkilöstösuunnittelua.

Kokonaisuutena ikärakenne osoittaa, että eläköityminen tulee vaikuttamaan erityisesti vakituisiin ja osaamista vaativiin tehtäviin. Tämä korostaa tarvetta ennakoivalle rekrytoinnille, osaamisen siirrolle sekä tehtävärakenteen suunnitelmalliselle uudistamiselle.

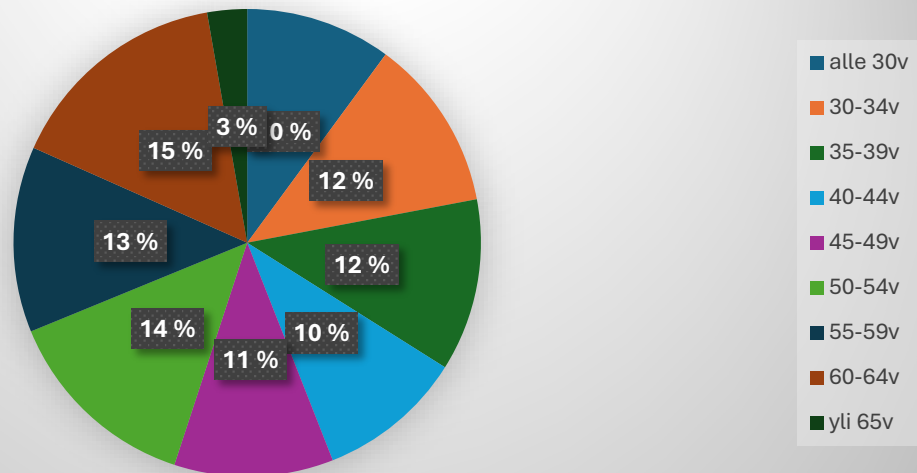
## 2.5. Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025 painottui selvästi vanhempiin ikäryhmiin. Yli 50-vuotiaat muodostavat yhteensä noin 42 % koko henkilöstöstä, ja suurin yksittäinen ikäryhmä oli 60–64-vuotiaat (15 %). Myös 55–59-vuotiaiden osuus oli merkittävä (13 %). Alle 40-vuotiaiden osuus oli yhteensä noin 34 %, ja heistä huomattava osa oli määräaikaisessa palvelussuhteessa.

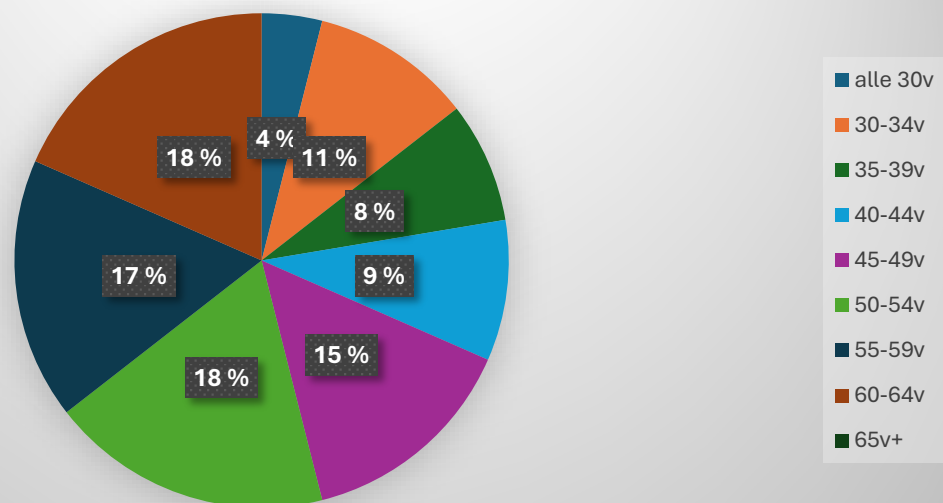
Vakituisten henkilöstön ikäjakauma korostaa eläköitymisriskiä selvästi koko henkilöstöä enemmän. Yli 50-vuotiaiden osuus vakituisista oli noin 50 %, ja pelkästään 55–64-vuotiaiden osuus oli noin 35 %. Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 50–54-vuotiaat ja 60–64-vuotiaat, molemmat noin 18 %. Alle 40-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä jäi noin 23 prosenttiin, mikä viittaa siihen, että henkilöstön uusiutuminen vakinaisissa tehtävissä on rajallista. Tämä vahvistaa tarvetta ennakoida eläköitymistä erityisesti avain- ja asiantuntijatehtävissä.



## Koko henkilöstön (%) ikäjakauma 31.12.2025



## Vakituisen henkilöstön (%) ikäjakauma 31.12.2025



### 2.6. Sukupuolijakauma

31.12. 2025 henkilöstö oli vahvasti naisvaltainen. Koko henkilöstöstä naisia oli 78,9 % (vakinaisista 77,6 %, määräaikaisista 81,8 %). Vakinaisia naisia oli 54,1 % ja vakinaisia miehiä 15,6 % koko henkilöstöstä. Määräaikaisissa miesten osuus (18,2 %) on vakinaisia pienempi, mikä korostaa naisvaltaisuutta myös rekrytointipoolissa.

koko henkilöstö		vakinainen henkilöstö		määräaikainen henkilöstö	
miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
23	86	17	59	6	27

## 2.7. Palkkamenot

Vuonna 2025 palkkamenot olivat yhteensä 4 240 639€, joka oli 155 187€ vähemmän kuin vuonna 2024. Nämä olivat noin 3,5 % alemmat kuin vuonna 2024, ja lasku painottui sivistys- ja ympäristölautakuntaan. Keskushallinnon maltillinen kasvu pehmentää kokonaislaskua, mutta ei muuta suuntaa. Tämä on linjassa sen kanssa, että toimialoilla on tehty sopeuttavia toimia ja henkilöstörakenne on keventynyt. Lukuihin sisältyvät työ/virkasuhteiselle henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot ilman sivukuluja.

	2022	2023	2024	2025
Keskushallinto	569 183	564 054	510 739	546 319
Sosiaali- ja terveyslautakunta	2 764 802	31 873	0	0
Sivistyslautakunta	2 848 221	3 054 011	3 093 132	2 976 048
Ympäristölautakunta	1 121 162	756 374	791 955	718 272
<b>YHTEENSÄ €</b>	<b>7 303 368</b>	<b>4 406 312</b>	<b>4 395 826</b>	<b>4 240 639</b>

## 2.8. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

### 2.8.1. Päättyneet vakituiset palvelussuhteet

Vuonna 2025 päättyi yhteensä 11 palvelussuhdetta (vakituisesta henkilöstöstä 14,5% ja koko henkilöstöstä 10,0%). Näistä eläkkeelle jäi 2 henkilöä.

Nimike	Toimiala	Päätymispäivämäärä	Tehtävän täyttö
Päätöiminen tuntiopettaja	Sivistystoimi	31.1.2025 (siv.ltk 28.1.2025 §7)	määräaikainen täyttölupa (kh 17.2.2025 §16)
Koulunkäynninohjaaja	Sivistystoimi	21.2.2025 siv.ltk 28.1.2025 § 9)	määräaikainen täyttölupa (kh 1.9.2025 § 131)
Koulunkäynninohjaaja	Sivistystoimi	22.2.2025 (siv.ltk 18.2.2025 §16)	ei haettu täyttölupaa
Suunnittelija	Keskushallinto	15.6.2025 (kh 10.3.2025 §32)	Nimikemuutos ja täyttölupa tiedonhallinnan asiantuntija (kh 10.3.2025 §34)
Kirjastovirkailija	Sivistystoimi	27.5.2025 (siv.ltk 25.3.25 §26)	Täyttölupa (kh 31.3.2025 §47)

Palkkakirjanpitäjä	Keskushal- linto	30.6.2025 (kh 4.11.2024 § 99)	ei haettu täyttölupaa
Äidinkielen ja musiikin päätoimisen tuntiopet- tajan irtisanomisilmoi- tus	Sivistystoimi	31.7.2025 (siv.ltk 8.4.25 §35)	ei haettu täyttölupaa
Perusopetuksen ja lu- kion matematiikan ja fy- siikan lehtori	Sivistystoimi	31.7.2025 (siv.ltk 13.5.25 §43)	Täyttölupa (kh 19.5.2025 §79)
Päätoiminen käsityön ja kotitalouden tuntiopet- taja	Sivistystoimi	31.7.2025 (siv.ltk 18.6.2025)	ei haettu täyttölupaa
Ravitsemissyöntekijä- siivoaja	Ympäristö- toimi	31.8.2025	ei haettu täyttölupaa
Perhepäivähoitaja	Sivistystoimi	15.9.2025 (siv.ltk 30.9.2025 §68)	ei haettu täyttölupaa

### 2.8.2. Alkaneet vakituiset palvelussuhteet

Vakituisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 7 kappaletta (vakituisesta henkilöstöstä 9,2% ja koko henkilöstöstä 6,4%).

Nimike	Toimiala	Vetovoima	Päätöspvm
Urheilualueiden hoi- taja	Ympäristö- toimi	25 hakemusta: 6 haastateltiin	ymp.ltk 26.3.2025 §12
Kiinteistönhoitaja	Ympäristö- toimi	11 hakemusta: 3 haastateltiin	ymp.ltk 26.3.25 §13
Erytysluokanopet- taja (uusi tehtävä)	Sivistys- toimi	9 hakemusta: 2 perui, 3 kelpoista, 3 haastateltiin	siv.ltk 8.4.2025 §36
Tiedonhallinnan asi- antuntija	Keskushal- linto	32 hakemusta: 8 kelpoista, 5 haasta- teltiin	kh 28.4.2025 §61
Kirjastovirkailija	Sivistys- toimi	33 hakemusta: 25 kelpoista, 6 haas- tateltiin	siv.ltk 13.5.2025 §50
Perusopetuksen ja lukion matematiikan ja fysiikan lehtori	Sivistys- toimi	10 hakemusta: 8 kelpoista, 4 haasta- teltiin	siv.ltk 18.6.2025 §55
Nuorisotyöntekijä (uusi tehtävä)	Sivistys- toimi	21 hakemusta: 1 perui, 15 kelpoista, 4 haastateltiin	siv.ltk 16.12.2025 §86

### 3. Osaaminen ja uudistuminen

#### 3.1. Henkilöstön osaamisen kehittäminen (koulutuspäivät)

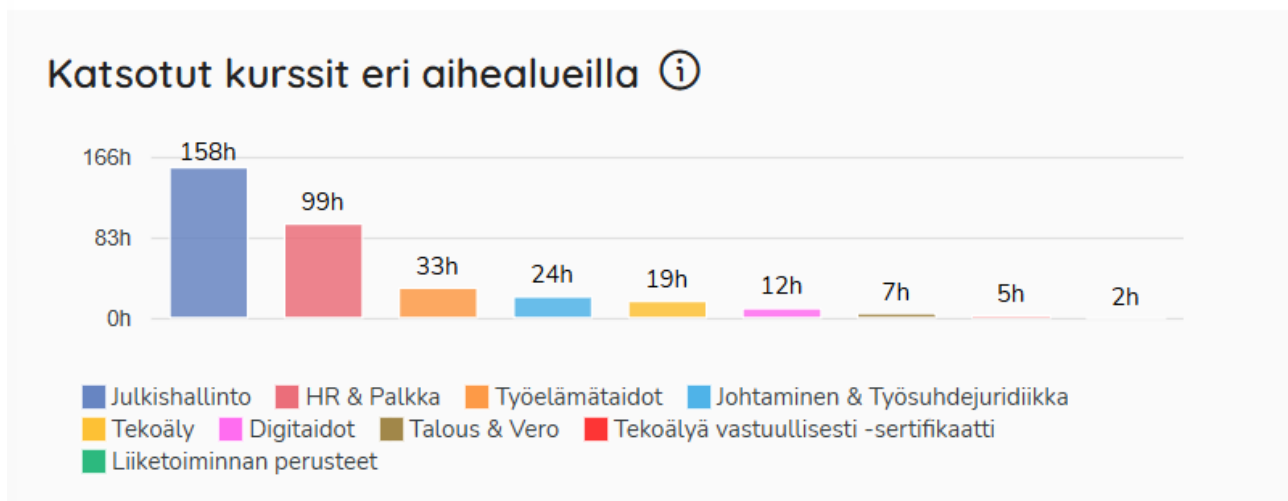
Yksi koulutuspäivä koostuu kuudesta koulutustunnista. Tämä voi koostua useammasta eri koulutuksesta, jos ei ole ollut kyseessä koko päivän koulutus. Vuonna 2025 työntekijöiden ammattitaidon kehittämiseen ja päivittämiseen organisaation tarpeiden mukaisesti käytettiin 141 koulutuspäivää. Tiedot eivät ole täydelliset, koska kunnasta puuttuu HR-järjestelmä, johon käydyt koulutuksen merkitään.

#### Eduhouse koulutusportaali

Konneveden kunnan koko henkilöstöllä edellisen vuoden tapaan oli käytössä Eduhousen koulutusportaali, jota käytettiin vuoden aikana 357 tuntia (59 koulutuspäivää) (v.2024 488 tuntia; 81 koulutuspäivää). Aktiivisia käyttäjiä palvelulla oli 75 (v. 2024 84).



Henkilöstön toiveesta kaikille yhteistä pakollista koulutusta ei ohjelmoitu Eduhousen kautta käytäväksi, vaan työyksiköt saivat itse päättää parhaiten heitä palvelevat koulutukset. Suosituin koulutus oli AVEKKI-teoria koulutus. Yhteensä koulutuksia suoritettiin loppuun 720 kappaletta.



#### Muita koulutuksia

Konneveden kunnassa otettiin käyttöön Microsoftin tekoälyavustaja Copilot, jonka tavoitteena on tukea henkilöstön työn sujuvuutta ja tehokkuutta muun muassa Word-, Excel-, Outlook- ja Teams-sovelluksissa. Copilot mahdollistaa tekstien laatimisen ja muokkaamisen, tiedon tiivistämisen, analysoinnin sekä ideoinnin käyttäjän omia työaineistoja tietoturvasääntöjen mukaisesti.

hyödyntäen. Käyttöönoton yhteydessä henkilöstölle järjestettiin koulutusta Copilotin ja muiden järjestelmien käyttöön. Kahdeksan tunnin hätäensiapukoulutuksen suoritti 35 vakituista työntekijää, mikä vastaa 46 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. Lisäksi viranhaltijoita koulutettiin uuden asianhallintajärjestelmän käyttöön. Henkilöstön kouluttautuminen perustui kunnan koulutussuunnitelmaan, joka toimi koulutusten toteutusta ohjaavana asiakirjana. Jokaiselta työntekijältä edellytettiin myös osallistumista omaa ammatinhallintaa ja tehtäväkohtaista osaamista ylläpitäviin koulutuksiin.

### 3.2. Koulutuskorvaukset

Kunta voi hakea koulutuskorvauksia työllisyysrahastosta, jos on laatinut ennakkoon koulutussuunnitelman, johon koulutus sisältyy ja koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. Koulutussuunnitelmaa voi täydentää vuoden aikana.

Koulutussuunnitelman mukaisia koulutuksia henkilöstö oli käynyt yhteensä 141 koulutuspäivän verran (94 pv 2024, 68 pv v. 2023), joka oikeutti hakemaan koulutuskorvauksia 2701.42€ verran (1966€ v.2024,1424€ v. 2023). Koulutuskorvaus, jolla on tuettu julkisen sektorin työnantajien (kuten kuntien ja hyvinvointialueiden) järjestämää henkilöstökoulutusta, lakkauteen 1.1.2026 alkaen.

## 4. Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtaminen on keskeinen osa kunnan henkilöstöjohtamista ja vaikuttaa suoraan työn tuloksellisuuteen, henkilöstön sitoutumiseen ja palvelujen laatuun. Suunnitelmallinen ja ennakoiva työhyvinvoinnin johtaminen tukee työntekijöiden työkykyä, jaksamista ja motivaatiota sekä vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyysriskejä. Johtamisen keinoin voidaan luoda selkeät toimintamallit varhaiseen tukeen, osaamisen kehittämiseen ja kuormituksen hallintaan, mikä edistää kestävää työuraa ja henkilöstön pysyvyyttä. Työhyvinvoinnin systemaattinen johtaminen tukee myös organisaation kykyä vastata muutoksiin ja vahvistaa myönteistä työyhteisökulttuuria pitkällä aikavälillä.

### 4.1. Sairauspoissaolot

Vuonna 2025 henkilöstöhallintojärjestelmä Mepco pro järjestelmään sairauspoissaoloja oli syötetty yhteensä 86 henkilölle. Yhteensä sairauspäiviä oli 1049 kalenteripäivää, joka on 73 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Vuonna 2025 poissaolojen määrä lisääntyi, mutta ne olivat lyhyempiä, minkä seurauksena kokonaispoissaolopäivät vähenivät. Painopiste siirtyi pitkistä jaksoista lyhyisiin, ja keskimääräinen jakson pituus lyheni tuntuvasti.

### Sairauspoissaolot pituuden mukaan kalenteripäivittäin ja kappaleittain 2023-2025

	2023		2024		2025	
	pv	kpl	pv	kpl	pv	kpl
1-3 pv	417	232	255	149	329	189
4-10 pv	342	59	246	40	302	53
11-29 pv	111	6	331	19	242	15
yli 30pv	435	4	290	6	176	5
<b>Yhteensä</b>	<b>1305</b>	<b>301</b>	<b>1122</b>	<b>214</b>	<b>1049</b>	<b>262</b>

Vaikka sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä väheni, poissaoloaste nousi hieman, koska henkilötyövuodet vähenivät samanaikaisesti. Tämä tarkoittaa, että sairauspoissaolokuorma työntekijää kohden kasvoi hienoisesti, mikä on linjassa aiemman havainnon kanssa: poissaolot painottuivat entistä enemmän lyhyisiin, mutta useampiin jaksoihin.

Vuonna 2024 Konneveden kunnassa oli keskimääräisesti vähemmän poissaoloja kuin kunta-alalla. Vuoden 2025 vertailutilasto selviää myöhemmin, koska kunta-alan tilastot julkaistaan yleensä syksyisin. Tilastot eivät ole täysin vertailtavissa toisiinsa, koska Konneveden arvot on ilmaistu pv/htv ja kunta-alan pv/hlö.

### Sairauspoissaolot keskimäärin Konneveden kunnassa sekä kunta-alalla 2022-2025

Sairauspoissaolot keskimäärin	2022	2023	2024	2025
Konnevesi	23 pv/hlö	12 pv/htv	10,8 pv/htv	11,0 pv/htv
Kunta-ala	20,7 pv/hlö	16,4 pv/hlö	12,9 pv/hlö	13,2 pv/hlö

### Sairauspoissaolot toimialoittain

Sivistystoimi luonnollisesti sairastaa eniten suurimman henkilöstön vuoksi. Sivistystoimessa poissaolot laskivat 94 päivällä, mikä näkyi myös poissaoloasteen hienoisena laskuna. Ympäristötoimessa muutos oli vielä myönteisempi, sillä päivät vähenivät 79 päivällä ja sivistystoimeen nähden henkilöstöä on huomattavasti vähemmän. Keskushallinnossa tilanne poikkesi muista, kun poissaolopäivät nousivat sadalla. Kokonaisuutena kunnan taso parani, mutta keskushallinnon selvä nousu nosti sen suhteellista osuutta. Tämä muutos johtui muutamasta pidemmästä jaksosta.

	2022	2023	2024	2025
keskushallinto	97	165	46	146
sivistystoimi	1156	833	872	778
ympäristötoimi	1063	307	204	125
yhteensä	2316	1305	1122	1049

#### 4.2. Työterveyshuollon toimintatiedot ja kustannukset

Työpaikkaterveydenhuollon palvelut ostettiin Lääkärikeskus Mehiläinen Oy:ltä.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

- **Korvausluokkaan I** kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.
- **Korvausluokkaan II** kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työterveyshuollon korvaamisessa voidaan huomioida hyväksyttäviä kustannuksia maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän verran. Enimmäismäärän ylittävistä kustannuksista ei voida maksaa työterveyshuollon korvausta. Vuonna 2024 Kelan työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen enimmäismäärä oli 492, 50€ (483€ v.2024; 470,5€ v.2023).

#### Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2023-2025:

	2023	2024	2025
Korvausluokka I	20 246,76 €	36 866,50 €	27 366,99 €
Korvausluokka II	36 345,73 €	38 517,33 €	41 560,94 €
Yhteensä	56 592,49 €	75 383,83 €	68 927,93 €
Saadut Kela-korvaukset	22 550,63 €	31 033,32 €	arvio 28 000 €

#### 4.3. Sairauspäiväraha korvaus

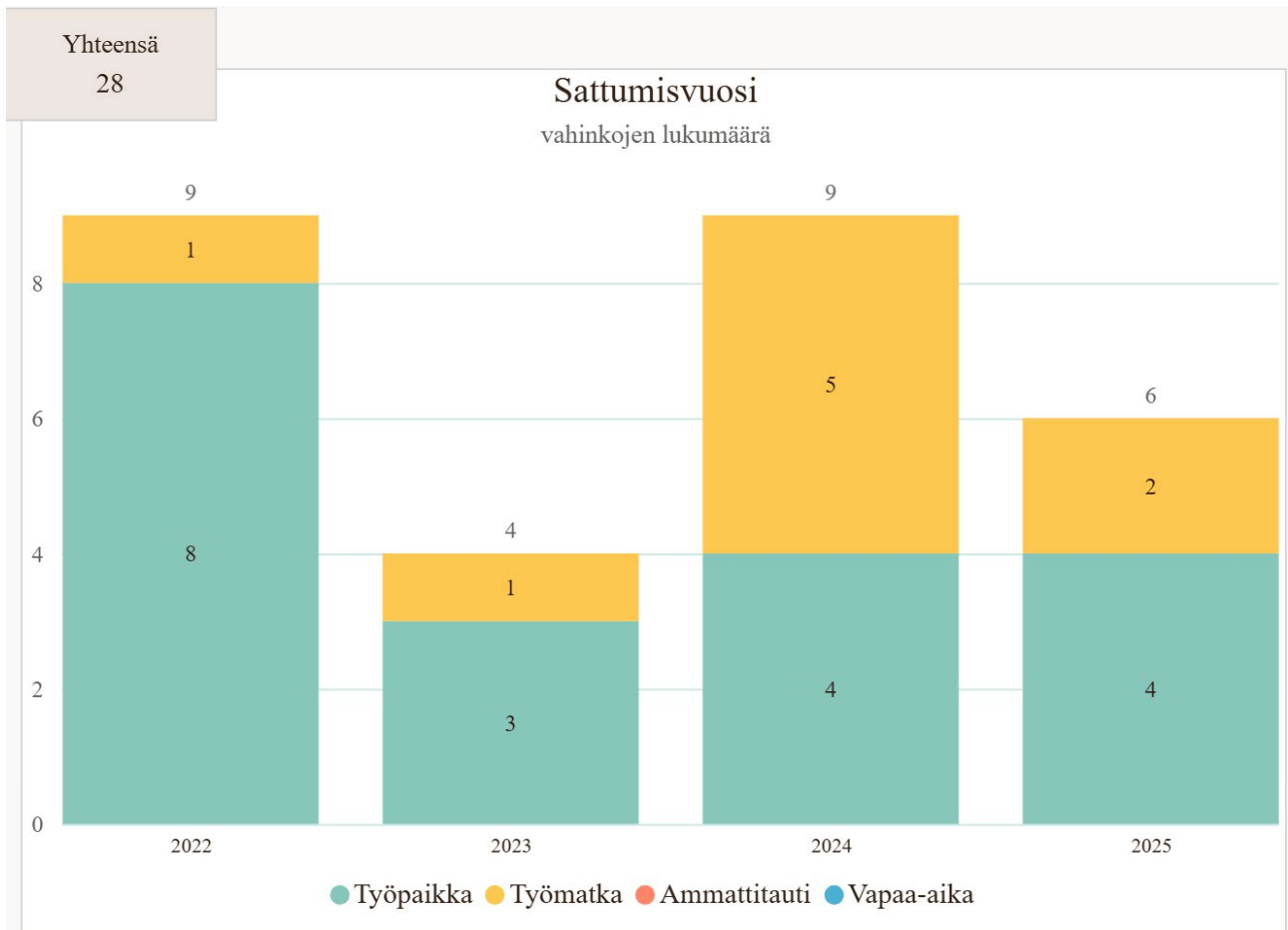
Työnantajalla on oikeus saada Kelalta täysimääräinen sairauspäiväraha korvaus sairauspoissaoloista, jotka kestävät yli kymmenen arkipäivää. Vuonna 2024 kunnalle maksettiin näitä korvauksia 22 192,64 euroa ja vuonna 2025 12 974,34 euroa. Korvausten määrän selvä vähentyminen on linjassa pitkien sairauspoissaolojen vähentymisen kanssa.

#### 4.4. Työtapaturmat

Konneveden kunnan työtapaturmien vakuutusyhtiönä toimii If Vahinkovakuutus Oyj.

#### Työtapaturmien ja ammattitautien lukumäärä

Konneveden kunnassa työtapaturmia tapahtuu vähän. Vuonna 2025 näitä tapahtui kuusi kappaletta, joista kaksi oli työmatkatapaturmia ja neljä työpaikkatapaturmia. Työmatkatapaturmien syynä oli kaatuminen pyörällä tai jalan, kun taas työpaikkatapaturmien syitä olivat liukastuminen/horjahtaminen, laitteen odottamaton käynnistyminen tai ihmisen aiheuttama väkivalta/hyökkäys.

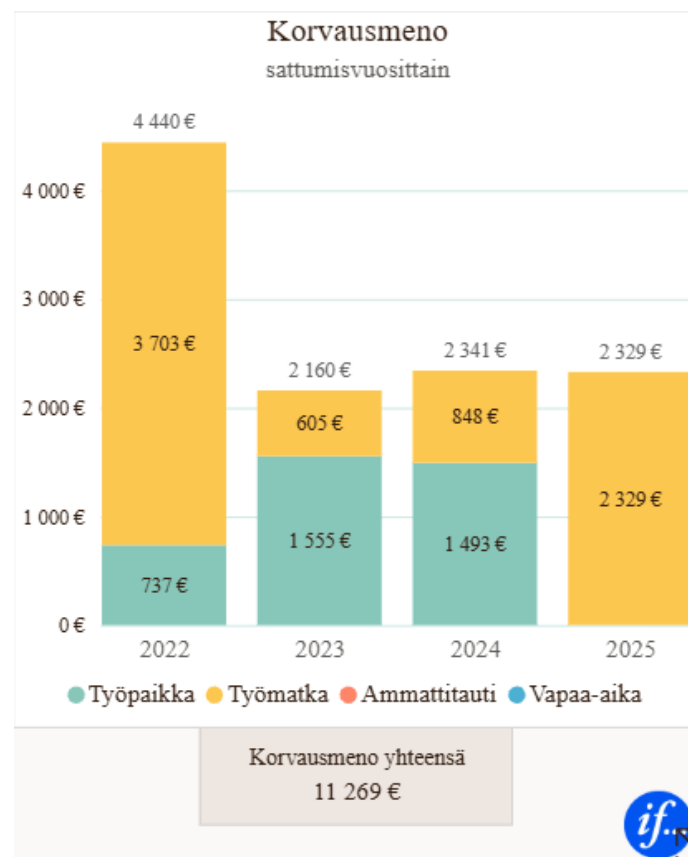
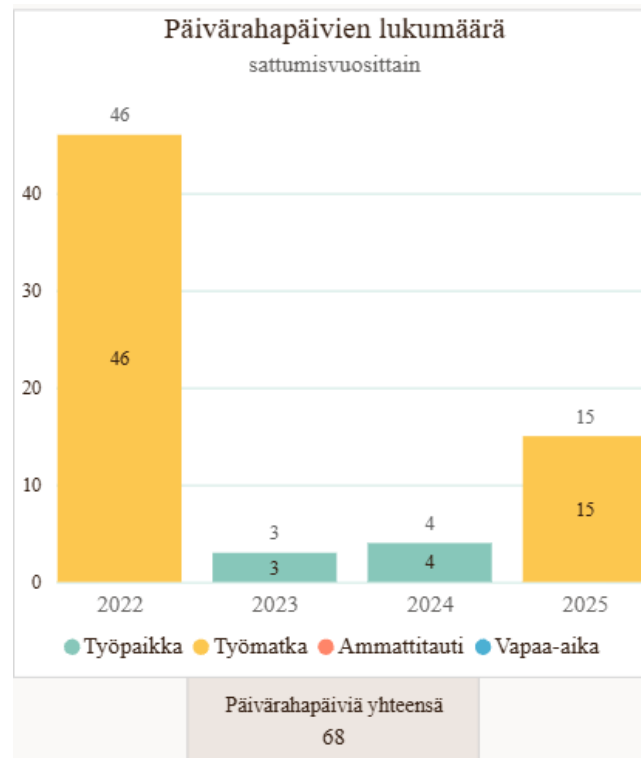


### **Korvaukset**

Kaikki korvaukset perustuvat työtapaturma- ja ammattitautilakiin. Yleisimmät korvaukset ovat sairaanhoitokulut ja päiväraha. Päivärahaa maksetaan tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi lääkärin määräämältä työkyvyttömyysajalta. Korvausmenot sisältävät maksetut korvaukset sekä myös varausten muutoksen ja vahvistetut pääomat.

Työmatkatapaturmista aiheutui yhteensä 15 päivärahopäivää, kun taas työpaikkatapaturmista ei aiheutunut päivärahopäiviä. Vakuutuksesta maksetaan päivärahaa, jos vahingosta johtunut työkyvyttömyys kestää vähintään kolme päivää.

Vuonna 2025 korvausmenot olivat yhteensä 2329€.



## 4.5. Työhyvinvoinnin tila

### 4.5.1. Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely toteutetaan kerran vuodessa alkuvuodesta. Konneveden kunnan henkilöstön työhyvinvoinnin tila on hyvä (mediaani 4). Heikoin tulos tuli tiedonkulusta, johtamisen avoimuudesta ja johtamistavasta (työnantajan toiminta). Työnantaja on pyrkinyt parantamaan tiedonkulkua mm. aktiivisella intraviestinnällä ja kannustamalla henkilöstöä seuraamaan päätöksentekoa. Lisäksi kaikilla toimialoilla on säännölliset palaverit. Parhaiten työhyvinvointikyselyihin vastaa keskushallinnon työntekijät ja heikoiten ympäristötoimen työntekijät.

	<b>KOKO KUNTA</b>		
	2023	2024	2025
	N64 53%	N66 55%	N61 57%
	md	md	md
Työn sujuminen työyhteisössä (8 kysymystä)	4	4	4
Työtehtävät ja omat voimavarat (8 kysymystä)	4	4	4
Työhön liittyvät tuntemukset (5 kysymystä)	4	4	4
Lähiesihenkilötyö (6 kysymystä)	4	4	4
Työnantajan toiminta (5 kysymystä)	4	4	3
	<b>KESKUSHALLINTO</b>		
	2023	2024	2025
	N9 75%	N10 100%	N9 100%
	md	md	md
Työn sujuminen työyhteisössä (8 kysymystä)	4	4	3
Työtehtävät ja omat voimavarat (8 kysymystä)	4	4	4
Työhön liittyvät tuntemukset (5 kysymystä)	4	4	4
Lähiesihenkilötyö (6 kysymystä)	4	3,5	2
Työnantajan toiminta (5 kysymystä)	3	4	3
	<b>SIVISTYSTOIMI</b>		
	2023	2024	2025
	N48 56%	N49 61%	N46 59%
	md	md	md
Työn sujuminen työyhteisössä (8 kysymystä)	4	4	4
Työtehtävät ja omat voimavarat (8 kysymystä)	4	4	4
Työhön liittyvät tuntemukset (5 kysymystä)	4	4	4

Lähiesihenkilötyö (6 kysymystä)	4	4	4
Työnantajan toiminta (5 kysymystä)	4	4	3,5
	<b>YMPÄRISTÖTOIMI</b>		
	2023	2024	2025
	N7 32%	N7 37%	N6 32%
	md	md	md
Työn sujuminen työyhteisössä (8 kysymystä)	5	4,5	4
Työtehtävät ja omat voimavarat (8 kysymystä)	5	5	4,25
Työhön liittyvät tuntemukset (5 kysymystä)	5	5	4
Lähiesihenkilötyö (6 kysymystä)	4	5	4,25
Työnantajan toiminta (5 kysymystä)	4	4	3

#### 4.5.2. Työhyvinvointiedut

Työhyvinvointiedut olivat käytettävissä henkilöstöllä, jotka ovat 6kk tai pidemmässä työsuhteessa Konneveden kuntaan vuoden 2025 aikana. Smartumin liikunta-, kulttuuri- ja hieronta etuutta käytti 87 henkilöä 19 953 euron verran (summa sisältää henkilöstön palkitsemisen hyvästä tuloksesta). Edun arvo oli 75€/150€ riippuen työsuhteen pituudesta. Etujen käyttö jakaantui seuraavanlaisesti: liikunta 45%, hieronta 33% ja kulttuuri 22%.

Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus ilmaiseen kunnan kuntosalin käyttöön sekä työsuhdepyörään. Työsuhdepyörä oli vuoden lopussa käytössä yhdeksällä (9) henkilöllä. Työsuhdepyöräetu otettiin käyttöön vuonna 2022 ja siitä lähtien työsuhdepyörän on ottanut yhteensä 14 henkilöä.

Vuonna 2025 työyksiköt saivat järjestää haluamansa tyhy-päivän, johon oli käytettävissä rahaa n. 30€/henkilö.

Konneveden kunnassa työntekijöille tarjotaan lakisääteistä laajemmat työterveyshuollon palvelut, jotka painottuvat ennaltaehkäisevään työterveyteen, varhaiseen tukeen ja työkyvyn tukeen sekä seurantaan. Laajennettujen palvelujen tavoitteena on tunnistaa työkykyriskejä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, tukea työntekijöiden jaksamista ja ehkäistä pitkittyviä sairauspoissaoloja. Tämä kokonaisvaltainen työterveyshuollon malli tukee työhyvinvointia ja työssä pysymistä sekä edistää työntekijöiden terveyttä pitkällä aikavälillä.

#### 4.6. Lomarahavapaat

Henkilöstöllä oli mahdollisuus tietyissä työtehtävissä vaihtaa osan tai kaikki lomarahat vapaapäiviksi. Lomarahavapaista ei saanut kuitenkaan aiheutua sijaistarpeita tai haittaa työyksikölle. Vuonna 2025 lomarahavapaita otti 17 henkilöä yhteensä 154 päivän verran (v. 2024 11 hlöä). Lomarahan vaihtaminen vapaisiin tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden priorisoida palautumista ja elämäntilanteen mukaisia tarpeita, mikä lisää kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja voi parantaa myös työssä suoriutumista pitkällä aikavälillä.

#### 4.7. Muistaminen ja palkitseminen

Perinteisesti menestyksekkään ja tuloksellisen vuoden johdosta Konneveden kunta palkitsi henkilöstöään myös tänä vuonna joulun aikaan yhteisellä jouluateriaalla sekä joululahjalla, joka koostui Mannisen leivästä ja Rantamäen kalan kalapaketista.

Lisäksi henkilöstöä palkittiin hyvästä valtuustokauden tuloksesta Smartum-lisälatauksella, jonka suuruus oli 50 tai 100 euroa Smartumin myöntöperiaatteiden mukaisesti.

Konneveden kunta muistaa henkilöstöään myös merkkipäivien ja pitkien palvelussuhteiden yhteydessä. Henkilöstö huomiodaan 50- ja 60-vuotispäivinä sekä 20, 30 ja 40 vuoden palvelussuhteista. Eläkkeelle siirtyville työntekijöille järjestetään läksiäistilaisuus muistamisineen.

#### 5. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyötoimikunnan toimikausi oli alun perin vuosille 2024–2025 (KH 29.1.2024 § 3). Toimikausi vaihtui kesäkuussa 2025 (KH 16.6.2025 § 113), ja uusi toimikausi jatkuu vuoteen 2029 saakka.

Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina kunnanhallituksen nimeämät edustajat. Henkilöstöä edustavat neljä pääluottamusmiestä sekä kaksi työsuojeluvaltuutettua. Työsuojeluvaalit järjestettiin loppuvuodesta 2025, ja vaalien myötä yksi työsuojeluvaltuutettu vaihtuu vuodenvaihteessa 2026. Samassa yhteydessä luovuttiin erillisestä toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetusta.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa. Kokouksissa käsiteltiin muun muassa valtuustokauden 2021–2025 tuloksia, henkilöstökertomusta vuodelta 2024, työpaikkaselvityksiä, tasopalkkajärjestelmää, henkilöstön palkitsemista hyvästä tuloksesta, palkanmaksuajankohdan muutosta sekä varhaisen tuen mallin ja henkilökohtaisten lisien päivityksiä. Lisäksi käsiteltiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa vuodelle 2026.

Erillinen työsuojelutoimikunta lakkautettiin kesäkuussa 2025 ja sen tehtävät liitettiin osaksi yhteistyötoimikuntaa (KH 16.6.2025 § 113). Samassa yhteydessä kunnanhallitus nimesi työsuojelupäälliköksi kunnansihteerin, joka vastaa myös henkilöstöasioista (KH 16.6.2025 § 114).