



Henkilöstörapotti 2025

Sisällys

1.	Henkilöstöpolitiikka, johtaminen ja viestintä	3
1.1	Johtaminen	3
1.2	Viestintä	3
2.	Henkilöstön määrä.....	4
2.1	Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne	4
2.2	Henkilöstön ikäjakauma.....	4
2.3	Eläkkeelle siirtyminen	5
2.4	Henkilöstön rekrytointi.....	6
3	Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen	7
3.1	Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn	7
3.2	Kehityskeskustelut.....	7
4	Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky	8
4.1	Työterveyshuolto	8
4.2	Sairauspoissaolot ja tapaturmat	8
4.3	Työhyvinvointi, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	8
5.	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	10
5.1	YT – toimikunta	10
5.2	Työsuojeluorganisaatio.....	10

1. Henkilöstöpolitiikka, johtaminen ja viestintä

Kuntalain mukaan kunnassa on oltava kuntastrategia, jossa valtuusto päättää kunnan toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista. Kuntastrategiassa on otettava huomioon mm. henkilöstöpolitiikka, jonka yhtenä osana on vuosittain laadittava henkilöstöraportti. Puolangan kunnanhallitus on hyväksynyt kesäkuussa 2022 kuntastrategian vuosille 2022-2025. Kuntastrategian ajantasaistaminen ajoittuu keväälle 2026.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrä ja rakenne sekä työpanos ja osaaminen. Lisäksi raportissa seurataan henkilöstön työhyvinvointia ja kehittämistarpeita. Raportointi tunnuslukuineen on keskeinen osa kunnan henkilöstöjohtamista, missä tunnistetaan kunnan henkilöstövoimavarat ja voidaan ennakoida tulevat tarpeet.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä. Kaikki luvut on esitetty 31.12.2025 tilanteesta, ellei toisin mainittu. Talousarviovuoden lopun tietojen lisäksi osassa tiedoista on esitetty vertailun vuoksi tilanne edellisen vuoden päättyessä. Raportin runko noudattaa kunta-alan henkilöstöraportin suositusta.

Tiedot esitetään siten, että niistä ei käy ilmi yksittäistä henkilöä koskevia tietoja. Raportissa on mahdollisuuksien mukaan eritelty tiedot naisten ja miesten osalta. Tarkastelu-näkökulmana on toteuma talousarviovuonna, nykytilan analysointi ja tulevaisuuden haasteiden tarkastelu.

Henkilöstöraportti käsitellään kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa. Raportti saatetaan tiedoksi myös pääluottamusedustajille, työsuojeluvaltuutetulle ja kaikille kunnan esihenkilöille. Esihenkilöt käyvät henkilöstöraportin läpi oman henkilöstönsä kanssa.

1.1 Johtaminen

Kunnan organisaation muodostavat kolme toimialaa: hallinto- ja elinvoimapalvelut, sivistystoimiala ja tekninen toimiala. Kunnan johtoryhmän muodostavat pormestari ja kolme toimialajohtajaa sekä elinkeinopäällikkö.

Vuosittain johtamista määrittelevät strategiset tavoitteet ja talousarviossa hyväksytyt toiminnalliset ja laadulliset tavoitteet. Tavoitteiden toteutumista seurataan talouden raportoinnissa ja osavuosikatsauksissa. Kunnan henkilöstöpolitiikasta vastaa kunnanhallitus.

1.2 Viestintä

Kunnan sisäiseen viestintään käytetään intranet-sivustoa ja sähköpostia. Henkilöstön yhteisten palaverien toteutuminen vaihtelee toimialoittain. Esihenkilöt vastaavat tiedottamisesta yksikkönsä henkilöstölle, ja kokonaisvastuu henkilöstön tiedottamisesta on pormestarilla.

2. Henkilöstön määrä

2.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne

Puolangan kunnan palveluksessa 31.12.2025 oli yhteensä 83 henkilöä. Toteutunut työpanos toimintavuonna oli 85 henkilötyövuotta (HTV2).

Henkilöstöstä kokoaikaisia oli 68 ja osa-aikaisessa työssä 15. Vakituksessa palvelussuhteessa oli 63 ja määräaikaisessa 13 (muut 8). Määräaikaisuuden pääasiallisina syinä olivat projektityö, viran väliaikainen hoitaminen ja lukuvuosiperusteinen työ.

Kansalaisopistossa työskenteli vuoden aikana 14 sivutoimista tuntiopettajaa. Nämä sivutoimiset työsuhteet eivät ole mukana tilastotaulukossa alla.

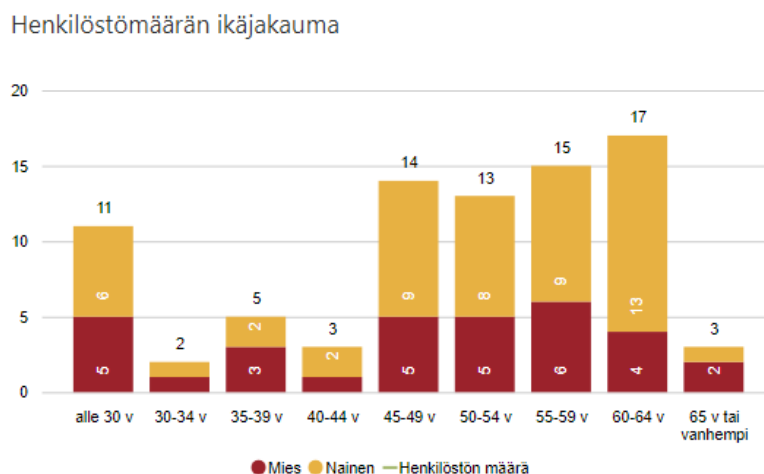
Palvelussuhde	Hallinto- ja elinvoimapalvelut		Sivistystoimi		Tekninen toimi		Yhteensä	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
vakinainen	14	14	33	32	14	16	60	62
määräaikainen / viran väliaikainen hoitaja	4	4	11	10	6	6	23	20
työllistetty					1	2		2
oppisopimussuhteinen						1		1
Yhteensä	18	18	44	42	21	25	83	85

Taulukko 1. Henkilöstön määrä toimialoittain

Lähde: Personec F2-raportit

2.2 Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön keski-ikä oli 50 vuotta ja palveluksessaolon keskiarvo oli 1,4 vuotta. Henkilöstöstä naisia oli n. 62 % ja miehiä n. 38%.



Kuva 1. Henkilöstön määrä ikäryhmittäin

Lähde: Personec F2-raportit

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden aikana yksi henkilö siirtyi vanhuuseläkkeelle (2024: 5) ja yksi sairaseläkkeelle (2024:0).

Kevan eläköitymisennuste Puolangan kunnalle esitetään alla olevassa kaaviossa. Ennusteen mukaan vuosien 2026-2030 aikana eläköityy 21 kunnan työntekijää.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



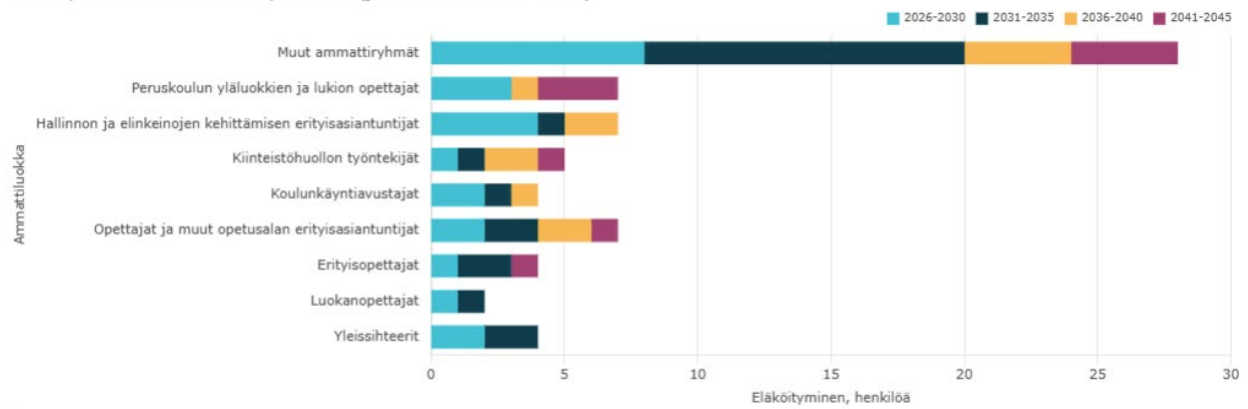
Lähde: Kevan Avaintiedot, Puolangan kunta

Kuva 2. Kevan tilasto eläköitymisennusteesta 2026-2045

Lähde: KEVA, Avaintiedot

Kevan ammattiluokitellun eläköitymisennusteen (sis. kaikki eläkelajit) mukaan eläköityminen painottuu lähivuosien aikana ammattiryhmään muut, hallinnon asiantuntijoihin ja aineenopettajiin.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Lähde: Kevan Avaintiedot, Puolangan kunta

Kuva 3. Kevan tilasto eläköitymisennuste ammattiluokittain 2026-2045

Lähde: KEVA, Avaintiedot

2.4 Henkilöstön rekrytointi

Henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain toimialoittain talousarvion laadinnan yhteydessä.

Pääasiallisena rekrytointikanavana käytetään Kuntarekryä, jonka kautta avoimet työpaikat julkaistaan myös työvoimahallinnon Työmarkkinatorilla. Sivistystoimessa on suunnattu opettajasijaisuuksien rekrytointia myös alan opiskelijoille, sillä haasteena on viimeisten vuosien aikana ollut työvoiman saaminen opetustoimen avoimiin tehtäviin.

Vuoden 2025 aikana uudessa vakituaisessa työ-/virkasuhteessa aloitti 5 työntekijää. Puolangan kuntaan työllistyi yhteensä 11 uutta työntekijää.

Kunta tarjosi nuorille kesäharjoittelupaikkoja sekä lisäksi seitsemälle nuorelle kahden viikon työjakson, nk. kesätyösetelillä.

3 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen

3.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Henkilöstön koulutustarpeet kartoitetaan kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Koulutusmenoja oli vuoden 2025 tilinpäätöksessä yhteensä noin 20 650 € (2024: n. 27 804 €). Koulutus- menot sisältävät koulutuksesta aiheutuneet osallistumis-, matka- ja majoituskustannukset.

Koulutusten muuttuminen yhä enemmän vain osan päivää kestäviksi etäkoulutuksiksi on hämärtänyt työpäivän ja koulutuspäivän rajaa. Koulutukseen osallistuminen on tarkoittanut entistä harvemmin koko päivän poissaoloa työstä, jolloin koulutuksesta ei ole kirjattu koulutuspäivää henkilöstöhallinnon järjestelmään. Kunnalla ei ole käytössä varsinaista järjestelmää koulutusten seuraamiseen.

Alla olevassa taulukossa kirjatut koulutuspäivät ovat suuntaa antavia, sillä kaikkia koulutuksia ei ole kirjattu HR-järjestelmään.

Toimiala	Koulutuspäivät	
	2025	2024
Hallinto ja elinvoimapalvelut	41	65
Sivistystoimiala	96	81
Tekninen toimiala	21	20
Yhteensä	158	166

3.2 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut pidetään vuosittain pääsääntöisesti kahden kesken esihenkilön ja työntekijän kanssa.

Kehityskeskustelu on suunnitelmallinen, seurattava kanssakäyminen, joka johtaa toimenpiteisiin. Siinä määritellään työn tavoitteet ja päämäärät, arvioidaan työn tuloksia ja suoriutumista, tunnistetaan kehittämistarpeita ja sovitaan toimenpiteistä. Kehitys- keskustelun yhtenä osana on koulutussuunnitelman tarkistaminen.

4 Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

4.1 Työterveyshuolto

Kunnalla on palvelusopimus Terveystalo Oy:n kanssa työterveyspalvelujen tuottamisesta. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025 olivat noin 34 350 € (2024: n. 32 140€).

Esihenkilöt saavat henkilöstöhallinnon ohjelmassa ns. varhaisen tuen herätteen henkilöistä, joilla on ollut runsaasti sairauspoissaoloja. Varhaisen tuen malli auttaa erityisesti esihenkilöitä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen - myös työterveyshuollolla on asiassa keskeinen rooli.

4.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Alla olevassa taulukossa tarkastellaan sairauspoissaoloja toimialoittain.

Toimiala	sairauspoissaolopäivät		keskiarvo / henkilö	
	2025	2024	2025	2024
Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	182	51	10,1	2,8
Sivistystoimiala	681	929	15,5	22,1
Tekninen toimiala	370	717	17,6	28,7
Yhteensä	1 233	1 697	14,9	19,9

Henkilöstömäärältään suhteellisen pienissä yksiköissä muutamat yksittäiset pitkät, yhtäjaksoiset sairaspoissaolot vaikuttavat olennaisesti kokonaispoissaoloihin.

Vuonna 2025 sattui 6 työtapaturmaa (2024:4). Tapaturmien torjunta kuuluu lakisääteiseen työsuojelutoimintaan, jonka yhtenä osana ovat työpaikkakartoitukset ja riskiarviointi. Työyhteisöjen tehtävänä on tarvittaessa oman työsuojeluhenkilöstön avustuksella arvioida, tunnistaa ja torjua työhön liittyvät tapaturmariskit. Vaikka ensisijainen huolehtimisvastuu työturvallisuusasioissa on työnantajalla, on työntekijän kuitenkin noudatettava turvallisia työmenetelmiä ja käytettävä asianmukaisia suojaimia.

4.3 Työhyvinvointi, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Henkilöstön työhyvinvointia ja työssäjaksamista tuetaan mm. henkilöstöeduin:

- ePassi (kulttuuri/liikunta/virkistysetu) 150 euroa/vuosi
- työsuhdepolkupyöräetu
- tuettu lounashinta.
- henkilöstön yhteiset tapahtumat sekä toimialoittain/työyksiköittäin järjestettävä virkistystoiminta.

Vuoden 2005 aikana henkilöstölle tarjottiin liput paikkakunnan kesäteatteriin sekä sisäänpääsy LankaFest-tapahtumaan. Syyskaudella tarjottiin henkilökunnalle jouluateria Talonpöytä Puolangan lounasravintolassa.

Kunnassa on käytössä etätyöohje, jonka mukaan lähi- ja etätyöskentely on mahdollista osassa työtehtäviä. Kuntalaisten palvelemisen kannalta on tärkeä säilyttää riittävät lähipalvelut sekä tarjota monipuolisesti digipalveluja kuntalaisille ja vapaa-ajanasukkaille.

Varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on auttaa erityisesti esihenkilöitä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työntekijän auttaminen mahdollisimman varhain tilanteessa, jossa työn sujumisessa ja työkyvyssä ilmenee ongelmia, ennaltaehkäisee sairauspoissaolojen aiheuttamia kustannuksia ja tukee työhyvinvointia ja tuloksellisuutta organisaatiossa. Esihenkilöiden tehtävänä on ottaa asia rohkeasti puheeksi ja toimia suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi. Myös työterveyshuollon tehtävänä on työkyvyn ongelmiin puuttuminen varhaisessa vaiheessa.

Varhaisen tuen toimintamalliin liittyy myös korvaavan työn ohjeistus, jossa työntekijä estyttyään tapaturman tai sairauden vuoksi tekemästä vakiintunutta tai työsopimuksen mukaisia työtehtäviä kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä työnantajalleen.

Työhyvinvointia seurataan myös 2-3 vuoden välein toteutettavalla henkilöstökyselyllä (Kevan työkykykysely). Seuraava seurantakysely toteutetaan alkuvuodesta 2026.

5. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistoiminnan tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edistäminen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen.

5.1 YT – toimikunta

YT-toimikunta toimii koko kunnan työnantajan ja henkilöstön edustajien välisenä yhteistyöelimenä, jossa käsitellään kunnan organisaatioon ja toimintojen kehittämiseen sekä taloutta koskevat asiat, joilla on merkitystä kunnan palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin.

YT- toimikuntaan kuuluu kolme pääluottamusedustajaa (Juko, Jyty, JHL) sekä pormestari ja hallintojohtaja. YT- toimikunnan kokoontui vuoden aikana neljä kertaa.

5.2 Työsuojeluorganisaatio

Työsuojeluorganisaatio käsittelee osaltaan työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät ja niihin vaikuttavat asiat. Työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö ja työntekijöitä työsuojeluvaltuutettu, joka edustavaa hallinto- ja sivistystoimialaa sekä teknistä toimialaa. Työsuojelutoimikunta ei kokoontunut vuoden 2025 aikana.