



SOTKAMON KUNTA

Henkilöstöraportti 2025

Yhteistyöryhmä 11.3.2026 §
Kunnanhallitus xx.xx .xxxx §
Kunnanvaltuusto xx.xx.xxxx §

Sisällys

| | |
|--|-----------|
| JOHDANTO | 1 |
| YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT | 2 |
| HENKILÖSTÖMÄÄRÄ | 3 |
| HENKILÖTYÖVUODET | 7 |
| HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE | 11 |
| HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN | 12 |
| POISSAOLOT | 13 |
| HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN | 17 |
| Henkilöstön vaihtuvuus | 17 |
| Eläköityminen | 18 |
| Eläkealkavuus | 20 |
| Kevan eläköitymisennuste | 20 |
| Eläkemaksut | 22 |
| HENKILÖSTÖKULUT JA TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET | 23 |
| TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ | 24 |
| HEKILÖSTÖN ETUUDET JA PALKITSEMINEN | 24 |
| SOPIMUSRATKAISU 2025-2028 | 25 |
| TASA-ARVON TOTEUTUMINEN | 25 |
| TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA | 26 |
| Yhteistyöryhmä | 26 |
| Työsuojelu | 26 |
| Viestintä ja tiedottaminen | 26 |
| JOHTOPÄÄTÖKSET | 27 |
| Määräaikaiset palvelussuhteet | 27 |
| Eläköityminen | 27 |
| Työkyvyn tuki | 27 |

JOHDANTO

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, annetaan tietoa kehittämistoimenpiteistä ja näiden vaikutuksista henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Henkilöstöraportti on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Keskeistä on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan.

Henkilöstöraportissa esitetään ainakin Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n (myöh. KT) suosittelemat, valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat, henkilöstön voimavaroja kuvaavat tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun.

Henkilöstöraportti laaditaan kerran vuodessa. Raporttiin koottuja tietoja on kuitenkin syytä seurata ennakkoivasti ja pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstönedustajien kanssa. Henkilöstökertomus antaa kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämistä johtamisessa ja analysoidun tiedon käyttämistä osana päätöksentekoprosesseja.

Henkilöstöraportti 2025 tunnuslukuja tuotettiin CGI Populus -henkilöstöjärjestelmän raporteilla ja Kunta- ja HR raportointipalvelulla. Tunnusluvut ovat vertailukelpoisia vuoteen 2024 verrattuna. Aiempiin vuosiin vertailu ei ole kaikilta osin luotettavaa henkilöstöhallinnon järjestelmän vaihdon vuoksi. Esimerkiksi henkilöstön sivutoimet ja -virat toistuvat eri tavalla järjestelmien henkilöstön kokonaismäärissä ja yksikkökohtaisissa tunnusluvuissa.

Raportoinnissa on kiinnitetty huomiota henkilötietojen tunnisteellisuuteen Eu:n tietosuoja-asetuksen mukaisesti. Tieto on tunnisteellista, jos sen perusteella voidaan tunnistaa yksittäinen henkilö.

Työhyvinvointikysely toteutettiin kolmatta kertaa Kevan sähköisellä kyselyalustalla. Toista kertaa raportointitasona oli toimialan lisäksi vastuualue- tai tulosityksikkötaso. Kyselyn vastausprosentti nousi, ollen 64 % (56 %, 2024). Kyselyn vastausten mukaan, ja verrokkikuntiin verrattuna, työntekijät olivat varsin tyytyväisiä. Kyselyn perusteella yhteisinä kehityskohteina ovat edelleen palautteen saaminen esihenkilöltä, ajan riittäminen työtehtävien tekemiseen, työterveyshuollon tuki ja organisaation johtamista ja johtamisen avoimuus.

Henkilöstön määrä laski edellisen vuoden viimeiseen päivään verrattuna kahdellakymmenellä yhdellä henkilöllä, ollen vuoden viimeisenä päivänä 579 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrä oli 448. Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2025 oli 674 (683, 2024).

Poissaolojen määrä kasvoi. Sairaus- ja työtapaturmaperusteisia poissaoloja oli vuonna 2025 yhteensä 7966 kalenteripäivää (6609, 2024).

Vakuutusyhtiöön ilmoitettujen työ- ja työmatkatapaturmien kokonaismäärä ja niistä johtuvat poissaolot kasvoivat hieman edellisestä vuodesta. Vuonna 2025 ilmoitettiin vakuutusyhtiöön yhteensä 58 työtapaturmaa (53, 2024). Korvatuista tapaturmista kuusi tapahtui työmatkalla. Työtapaturmista johtuvia sairauslomapäiviä ilmoitettiin Populuksessa 332 (313, 2024). Vuonna 2025 maksettiin tapaturvakorvauksia yhteensä 72,4 T€ (50,8 T€, 2024).

Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

Vaikuttavuus ilmaisee onnistumista kunnan palveluihin ja henkilöstöön kohdistuvien tavoitteiden saavuttamisessa. Talousarvion henkilöstöön kohdistuvat tavoitteet toteutuivat pääosin.

Marraskuussa 2024 valtuusto hyväksyi Kestävä kuntatalous -ohjelman. Osana ohjelman valmistelua käytiin koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Ohjelman toimenpiteillä tavoitellaan yhteensä noin 2,6 miljoonan euron säästöjä suunnittelukaudella 2025–2027. Ohjelma toimii pohjana kunnan tulevien

vuosien päätöksille, ja sen linjaukset huomioitiin talousarvioissa 2025–2027. Kestävä kuntatalous – ohjelmaa toteutettiin vuonna 2025.

YHTEISMITALLISET TUNNUSLUVUT

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

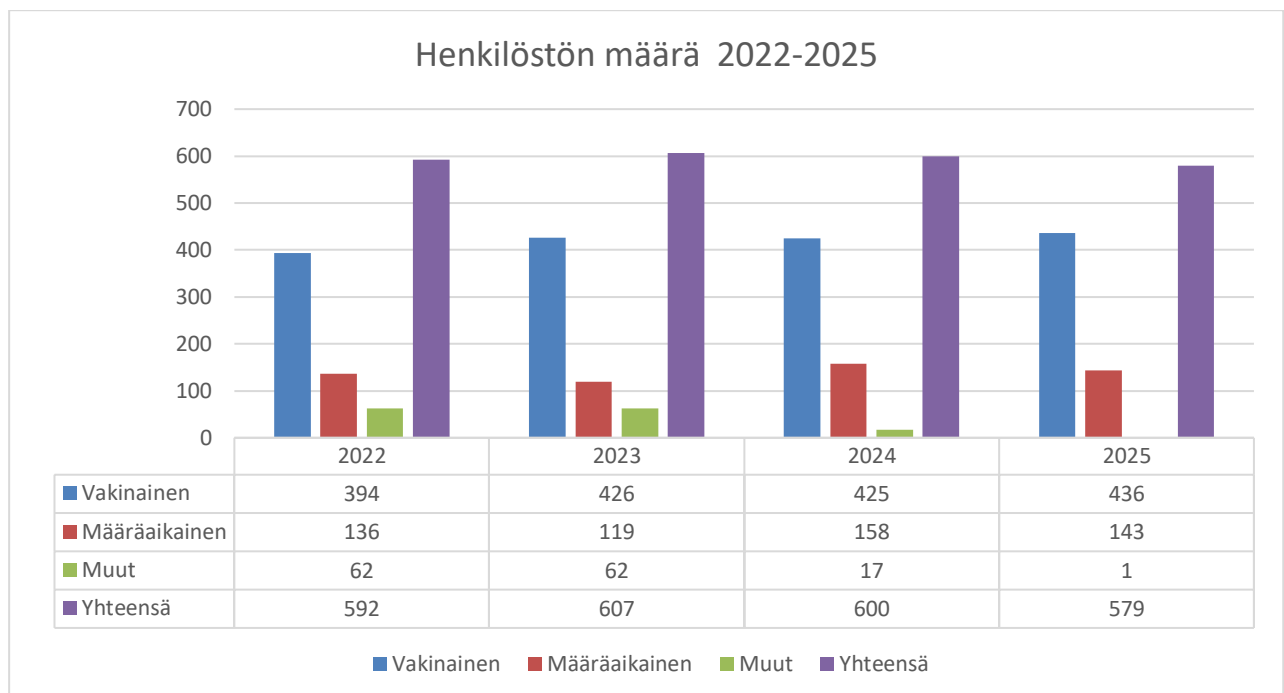
Henkilöstömäärä 31.12.2025 oli 579 henkilöä (600, 2024). Kansalaisopiston osa-aikaiset tuntiopettajat ja sivutoimiset eivät ole henkilöstömäärässä mukana. Henkilöstön määrä väheni edellisen vuoden viimeiseen päivään verrattuna. Vakinaisen henkilöstön määrä oli 31.12.2025 436 henkilöä (425, 2024).

Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2025 oli 674 (683, 2024).

Hallinnon toimialan henkilöstön osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 31.12.2024 6 %, teknisen toimialan henkilöstön osuus 26 % ja sivistyksen toimialan henkilöstön osuus 68 %.

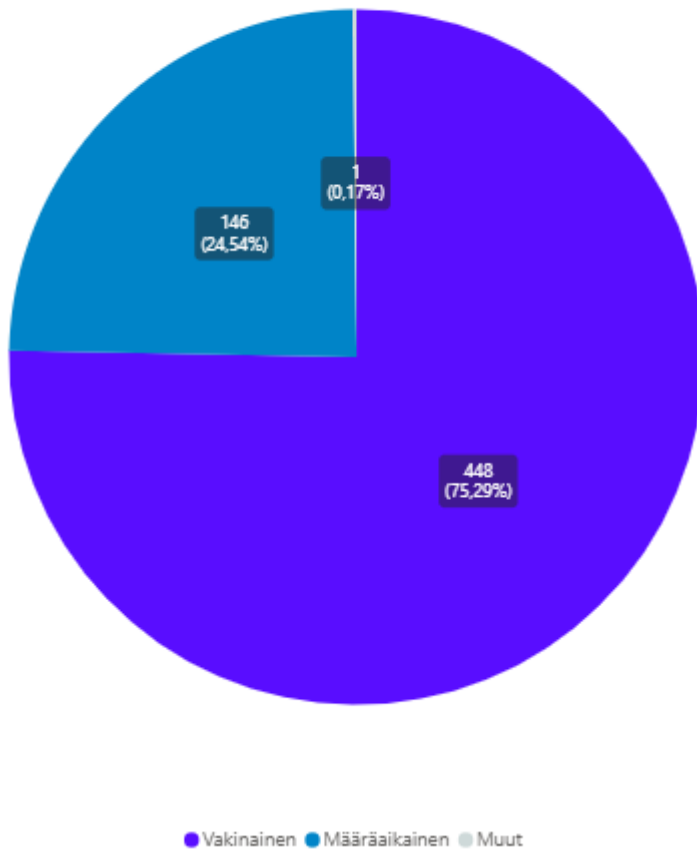
Vuonna 2025 toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa työskenteli 75,3 % henkilöstöstä, määräaikaisissa palvelussuhteissa 24,7 %. Toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden määrä kasvoi, tämä johtui työllistettyjen ja oppisopimuksella työskentelevien määrän vähenemisestä. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna yhdellätoista. Kunta-alan henkilöstöstä vakinaisia oli 72 % vuonna 2023.

Kuva 1. Henkilöstön määrä 31.12. vuosina 2022–2025. Populus.

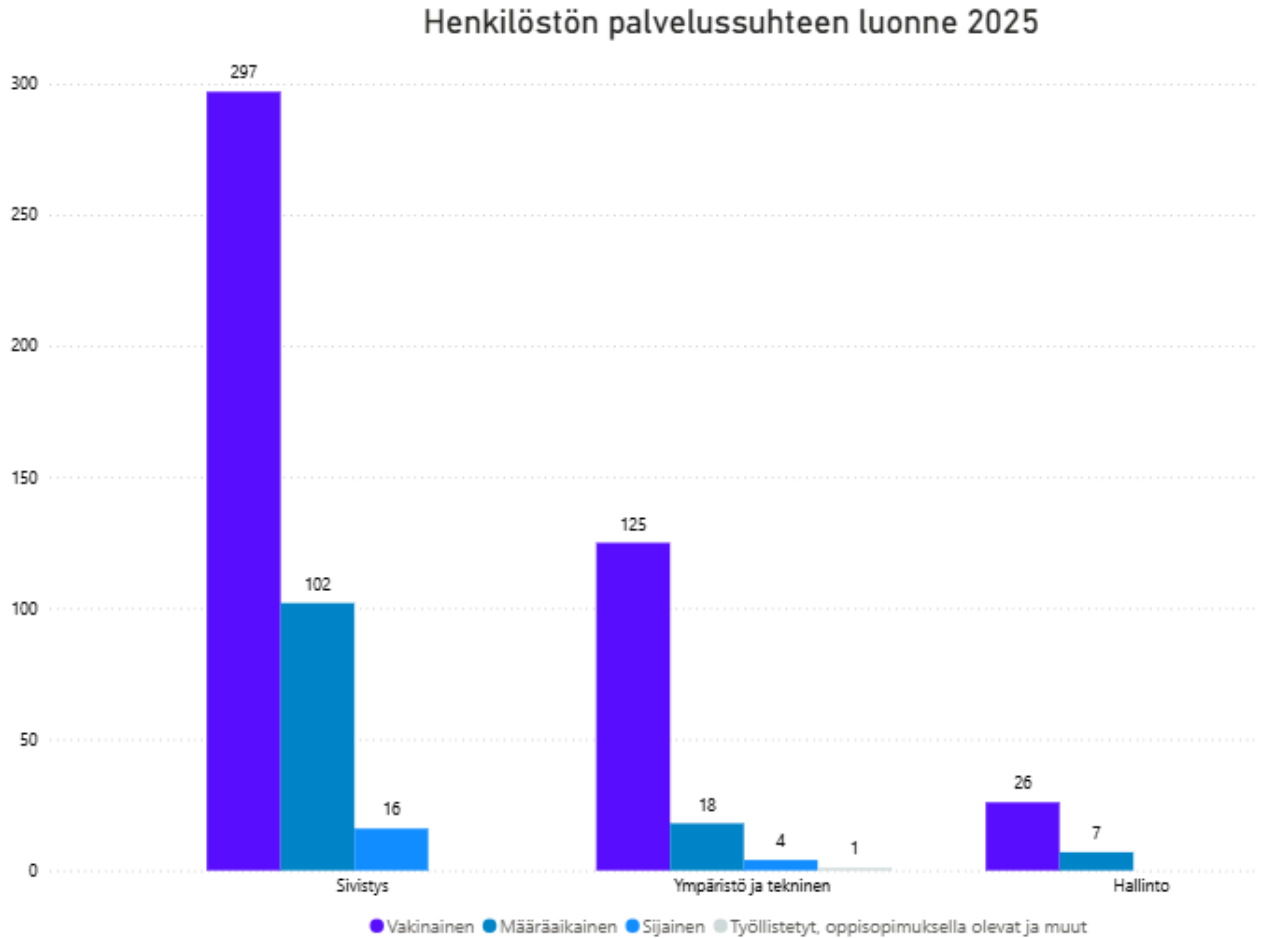


Kuva 2. Henkilöstön palvelussuhteen luonne vuonna 2025.

Henkilöstön palvelussuhteen luonne 2025



Kuvat 3. ja 4. Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne toimialoittain 31.12.2025.



| Toimiala | Työsuhteen luonne | 2025 |
|-----------------------|---|------------|
| Hallinto | Vakinainen | 26 |
| | Määräaikainen | 7 |
| | Yhteensä | 33 |
| Sivistys | Vakinainen | 297 |
| | Määräaikainen | 102 |
| | Sijainen | 16 |
| | Yhteensä | 399 |
| Ympäristö ja tekninen | Vakinainen | 125 |
| | Määräaikainen | 18 |
| | Sijainen | 4 |
| | Työllistetyt, oppisopimuksella olevat ja muut | 1 |
| | Yhteensä | 148 |
| Yhteensä | | 579 |

Määräaikaisia palvelussuhteita oli eniten sivistyksen toimialalla, jossa määräaikaisessa palvelussuhteessa on varhaiskasvatukseen toimintavuoden ajaksi palkattuja työntekijöitä sekä lukuvuodeksi palkattuja opettajia, koulunkäynninohjaajia ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajia sekä lukiossa työskenteleviä valmentajia.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä toimialoilla vuosina 2022–2025. Populus. Kuntamaisema

| Henkilöstön määrä 31.12., hallinnon toimiala | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Vakinaiset | 45 | 24 | 25 | 26 |
| Määräaikaiset | 10 | 6 | 9 | 7 |
| Sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteella olevat ja muut | 30 | 18 | 9 | 0 |
| Yhteensä | 85 | 48 | 44 | 33 |

| Henkilöstön määrä 31.12., sivistyksen toimiala | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------------|------------|------------|------------|
| Vakinaiset | 248 | 283 | 292 | 297 |
| Määräaikaiset | 113 | 99 | 108 | 102 |
| Sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteella olevat ja muut | 30 | 34 | 21 | 16 |
| Yhteensä | 391 | 416 | 421 | 399 |

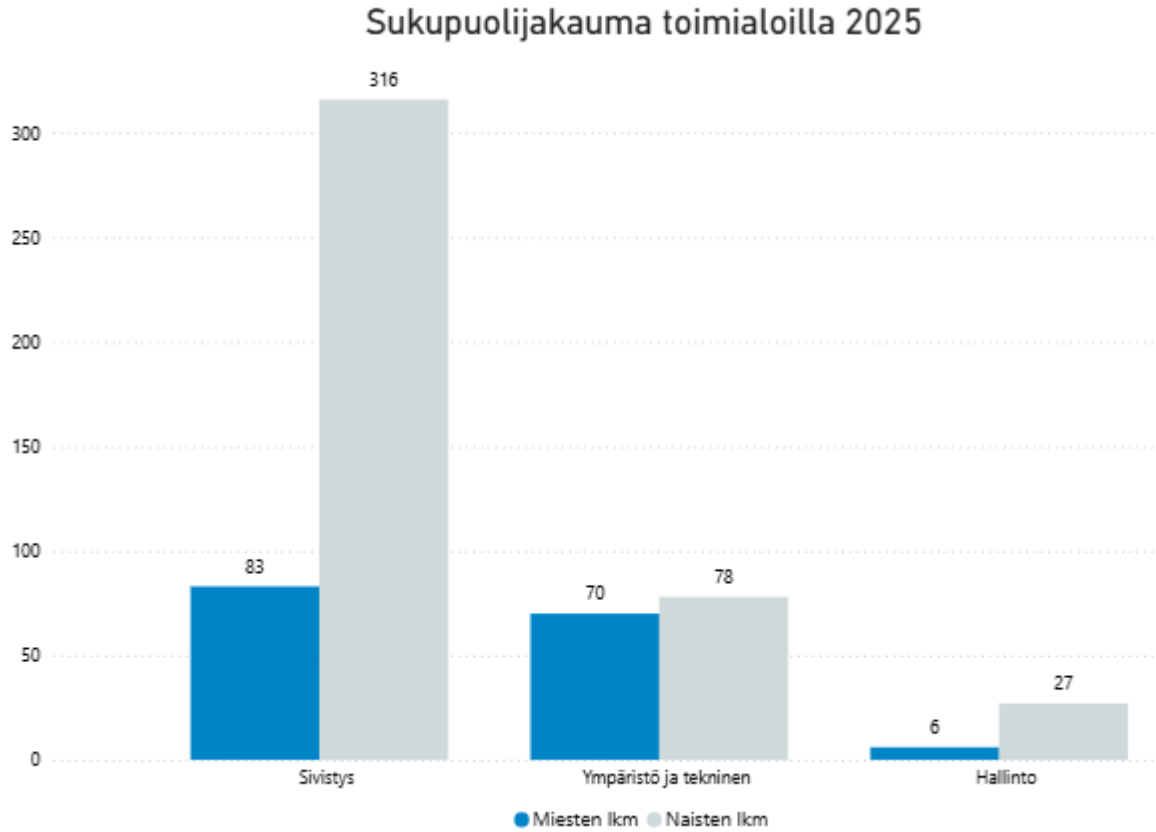
| Henkilöstön määrä 31.12., teknisen toimiala | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------------|------------|------------|------------|
| Vakinaiset | 88 | 119 | 108 | 125 |
| Määräaikaiset | 11 | 14 | 18 | 18 |
| Sijaiset, työllistetyt, oppisopimussuhteella olevat ja muut | 2 | 10 | 8 | 5 |
| Yhteensä | 101 | 143 | 134 | 148 |

Henkilöstömäärä hallinnon ja sivistyksen toimialalla väheni edelliseen vuoteen verrattuna. Muutos johtuu pääosin palkkatukityöllistämisen ja lapsimäärän vähenemisestä. Teknisen toimialan henkilöstömäärä kasvoi hieman. Henkilöstömäärien vertailu edellisiin vuosiin ei ole kaikilta osin luotettavaa henkilöstöhallinnon järjestelmämuutoksen vuoksi.

Suurin syy määräaikaiseen palvelussuhteeseen on työn vakiintumattomuus, kausityö, projektiluonteinen työ ja sijaisuudet. Määräaikaisia työntekijöitä käytetään resurssina tehtävissä, joissa tarvittavan henkilöstön määrä vaihtelee vuosittain esim. työn kausiluonteisuuden tai palvelutarpeen vaihtelun vuoksi. Määrätehtävä/projektiluonteisessa työssä on ollut valmentajia, hanke- ja projektityöntekijöitä.

Kunnan palveluksessa olevista henkilöistä selkeä enemmistö on naisia 72,5% , miesten osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 27,5 % 31.12.2025.

Kuvat 5. ja 6. Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2025.



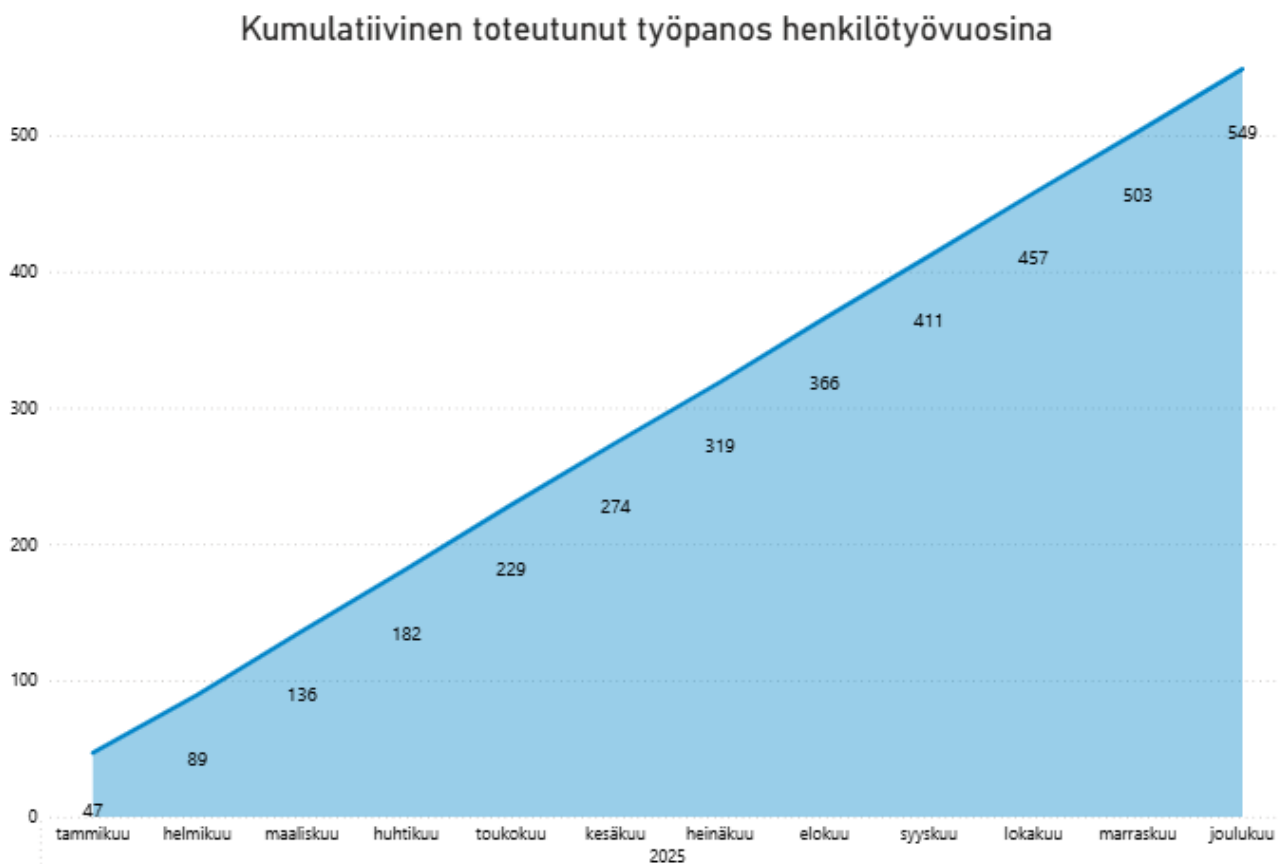
| Toimiala | Vuosi | | 2025 |
|-----------------------|------------|------------|------------|
| | Miehet | Naiset | Yhteensä |
| Hallinto | 6 | 27 | 33 |
| Sivistys | 83 | 316 | 399 |
| Ympäristö ja tekninen | 70 | 78 | 148 |
| Yhteensä | 159 | 420 | 579 |

HENKILÖTYÖVUODET

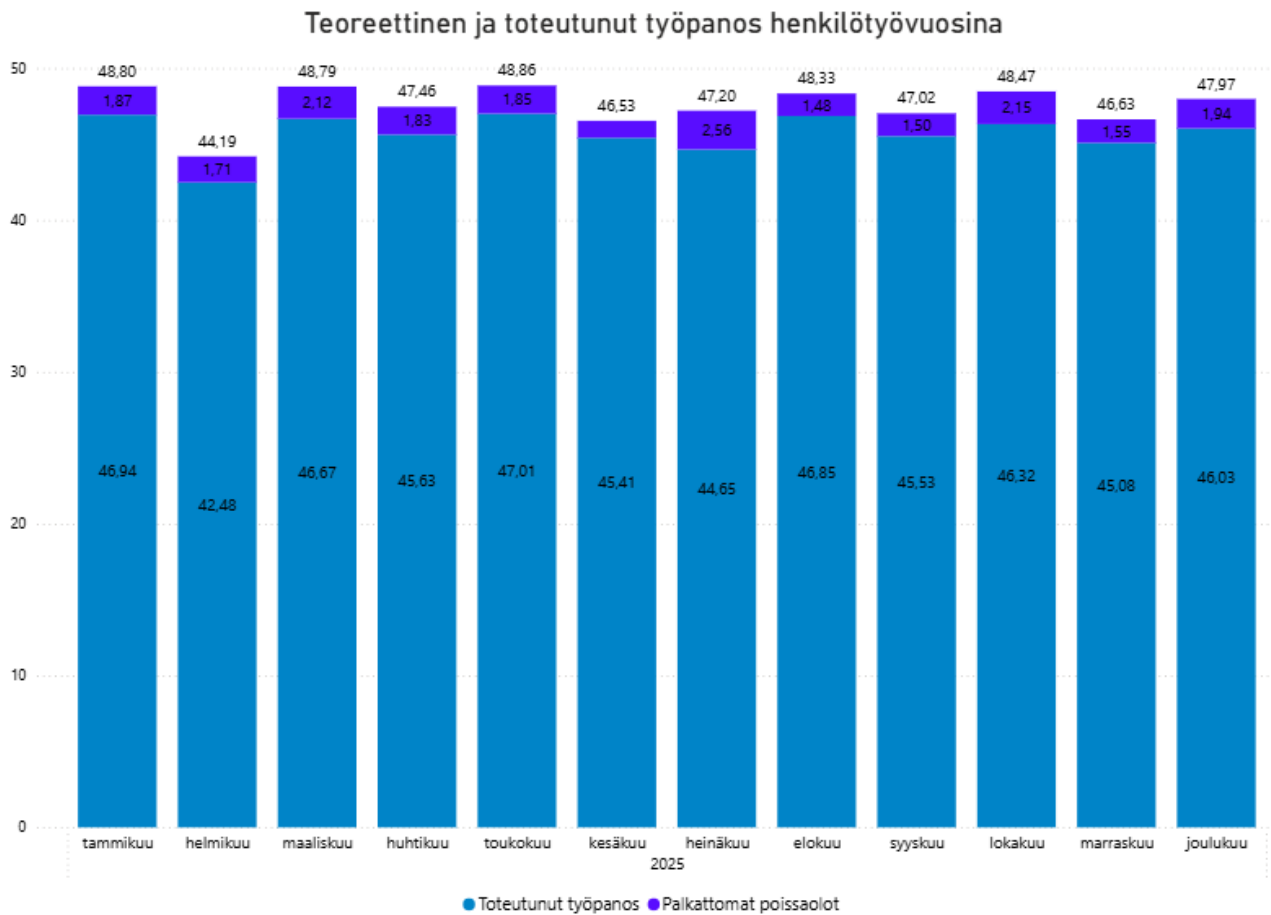
Henkilöstömäärää kuvaavat taulukot antavat läpileikkauksen tietyssä päivänä palveluksessa olleen henkilökunnan määrästä. Henkilötyövuodella (HTV) raportoidaan palkallista työpanosta. Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. HTV1 kuvaa vain toteutuneen tehdyn työajan, kun taas HTV2 sisältää tehdyn työn lisäksi kaikki työssäolon veroiset palkalliset poissaolot, kuten vuosilomat ja sairauspoissaolot.

Koko henkilöstön toteutuneiden henkilötyövuosien määrä 31.12.2025 oli 549 (551, 2024).

Kuva 7. Kumulatiivinen toteutunut työpanos henkilötyövuosina vuonna 2025. Kuntamaisema.

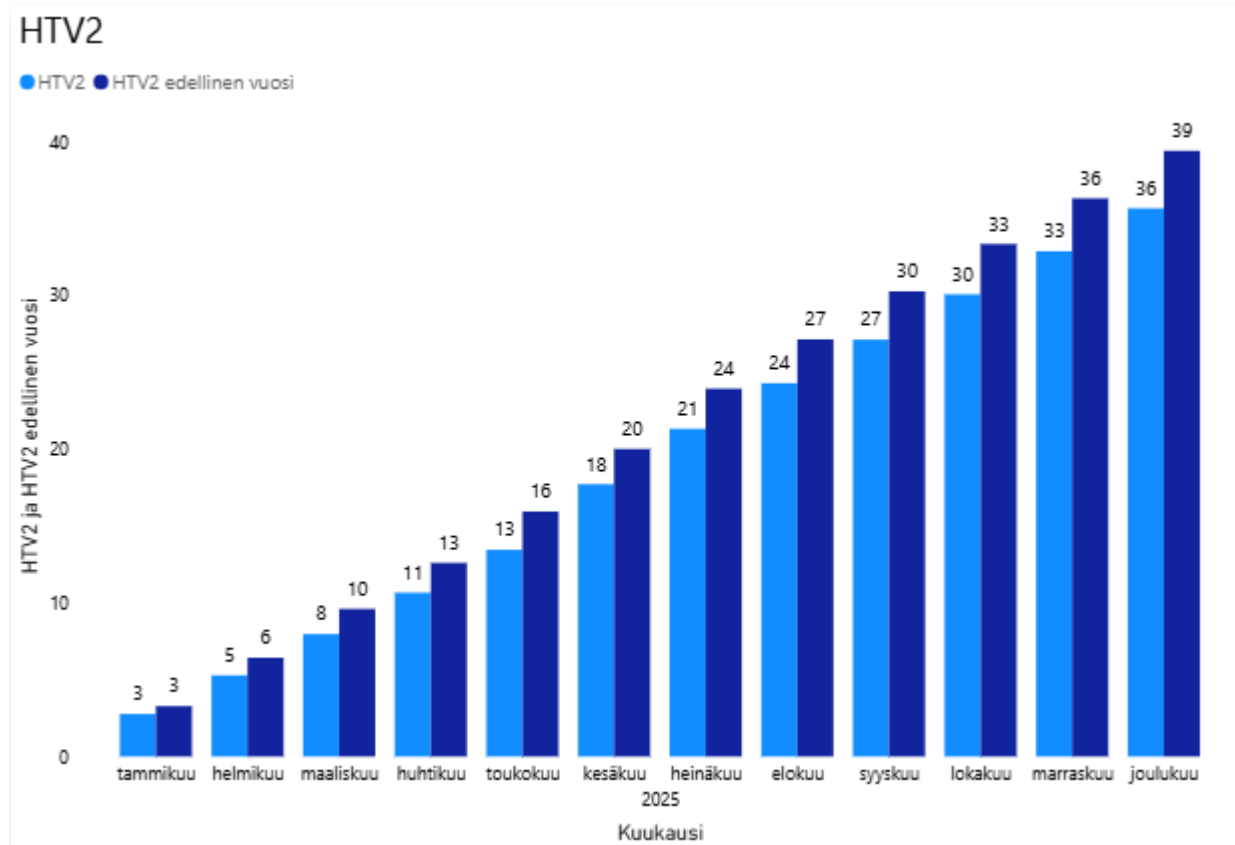


Kuva 8. Teoreettinen ja toteutunut työpanos henkilötyövuosina kuukausittain. Kuntamaisema.

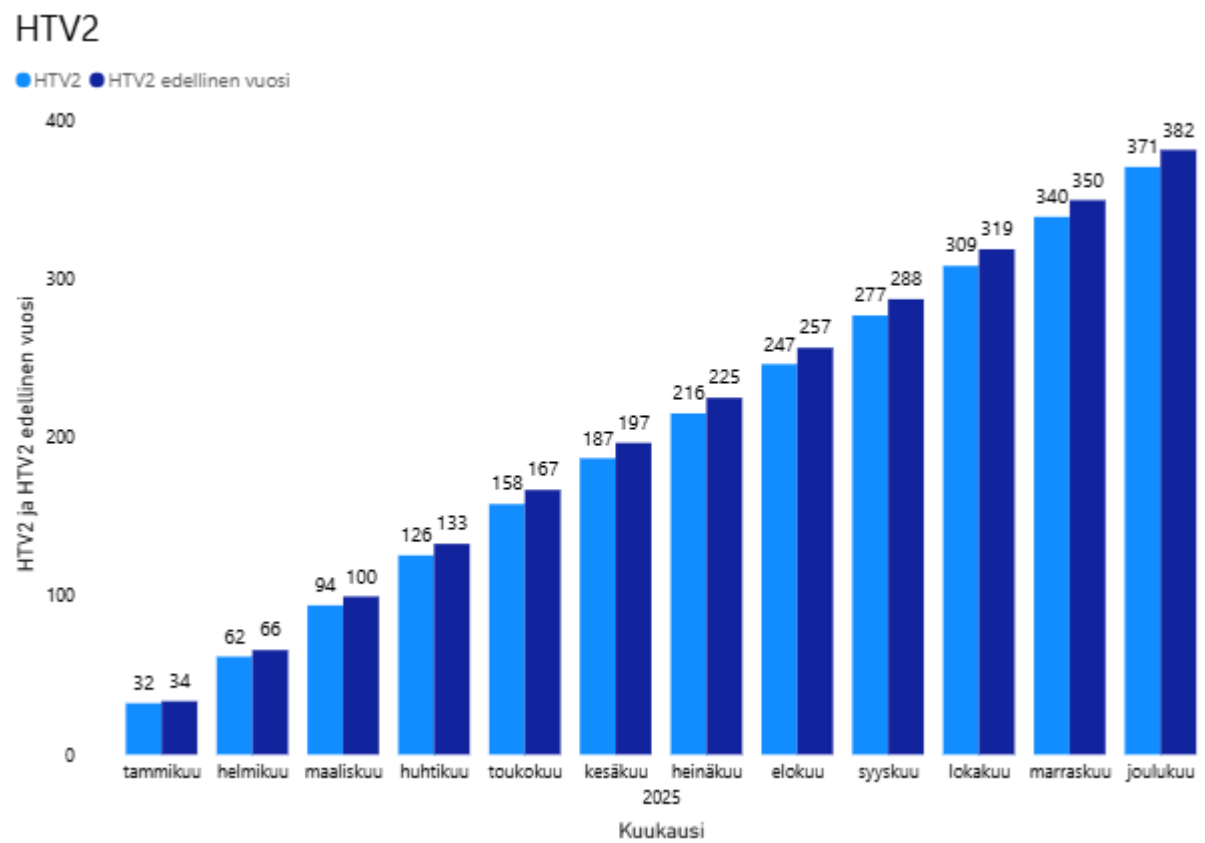


Toimialakohtainen HTV kuukausittain vuosilta 2024 ja 2025. Kansalaisopiston osa-aikaiset tuntiopettajat ja sivutoimiset eivät ole henkilöstömäärässä mukana.

Kuva 9. Hallinto vuodet 2024 ja 2025. Kuntamaisema.



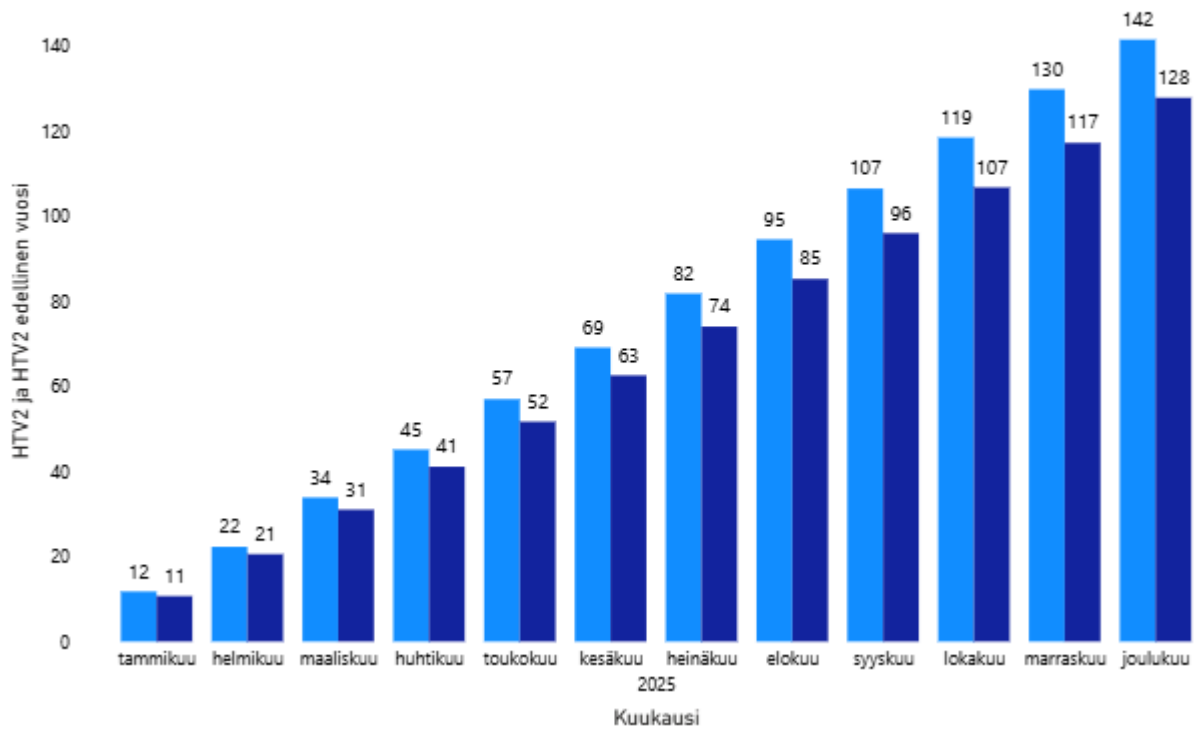
Kuva 10. Sivistys vuodet 2024 ja 2025. Kuntamaisema.



Kuva 11. Ympäristö ja tekninen vuodet 2024 ja 2025. Kuntamaisema.

HTV2

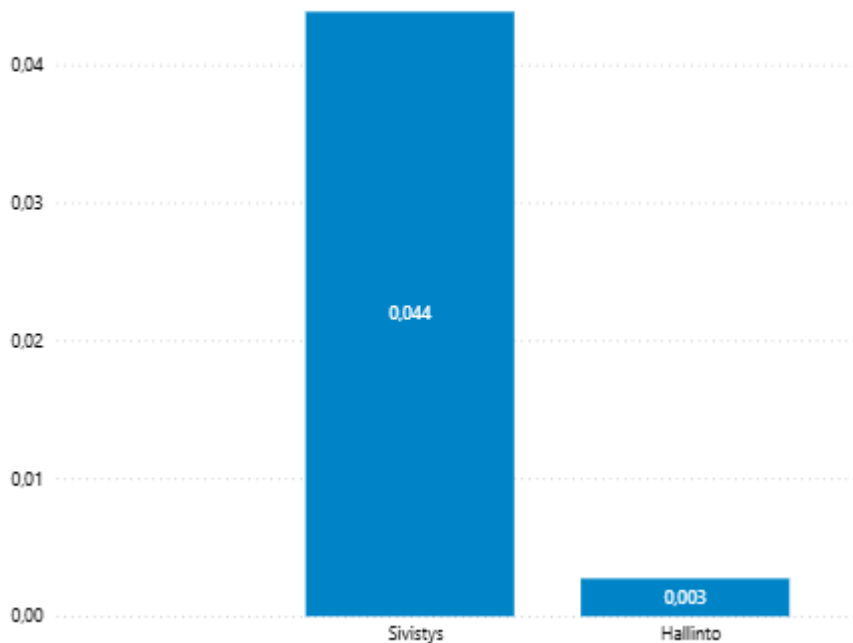
● HTV2 ● HTV2 edellinen vuosi



Henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti erikseen raportoidaan vuokratyöntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten työpanos. Toimeksiantosopimuksia vuonna 2024 käytettiin vain pieniä määriä markkinointitoimenpiteiden toteutuksessa, liikennealueilla ja varaiskasvatuksessa lyhyt-aikaisissa sijaisuuksissa.

Kuva 12. Toimeksiantosopimussuhteisten työpanos vuonna 2025. Kuntamaisema.

Toimeksiantosopimusten työpanos, htv2



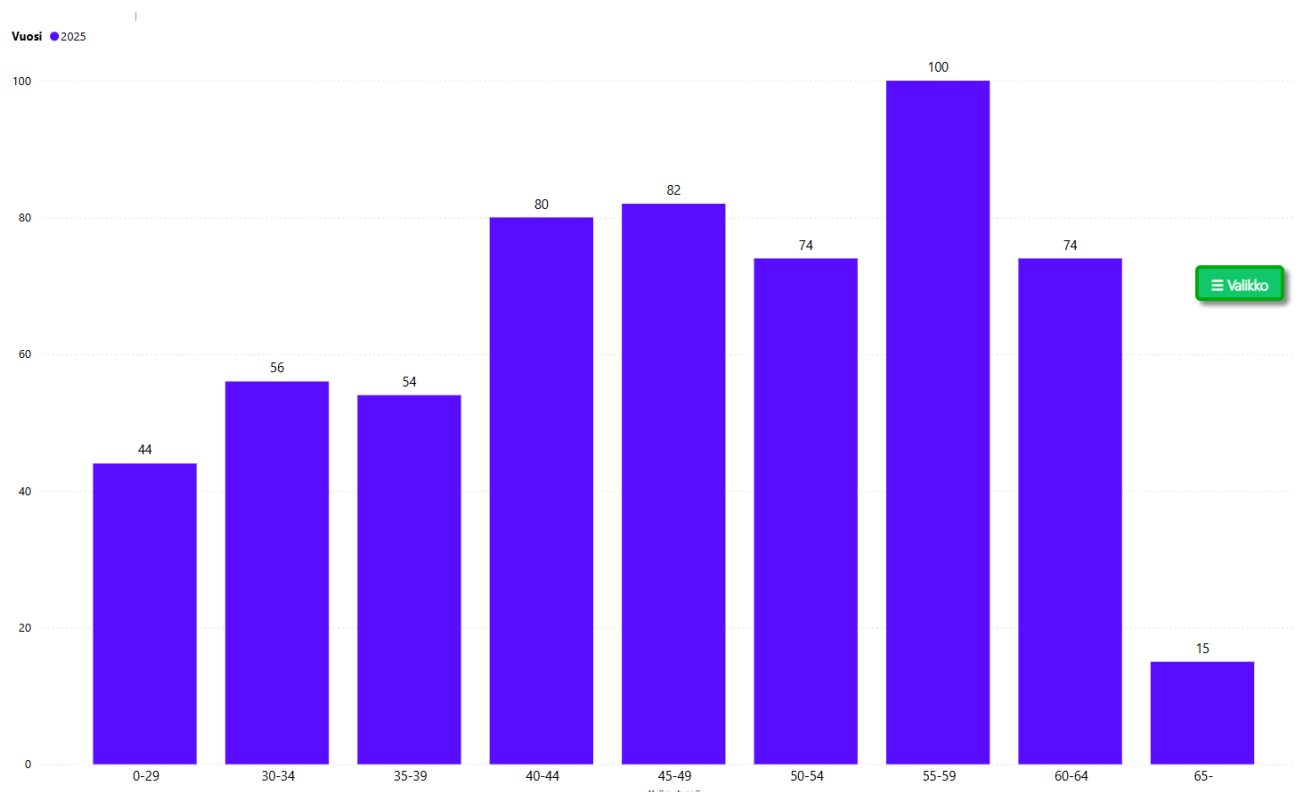
HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Vuonna 2025 henkilöstön keski-ikä oli 43,23 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 39,7 vuotta. Henkilöstön keski-ikä tarkastelussa eivät ole mukana kansalaisopiston tuntiopettajat.

31.12.2025 henkilökunnasta oli 263 (45,4 %) oli yli 50-vuotiaita.

Yleisesti kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on kunta-alalla vakainaista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

Kuva 13. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025. Kuntamaisema.



HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Koulutukset

Vuonna 2025 koulutuspäiviä raportoitiin henkilöstöjärjestelmässä noin 1300 työpäivää. Webinaarit eivät ole kokonaisuudessaan raportoiduissa koulutuspäivissä mukana, koska ne kirjataan henkilöstöjärjestelmään usein vain silloin, jos ne kestävät koko päivän.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat yksi henkilöstöjohtamisen välineistä. Keskustelujen tarkoituksena on ohjata henkilöstön toimintaa, sopia tavoitteista seuraavalle vuodelle, arvioida tuloksia ja edellisen vuoden tavoitteiden toteutumista, pyrkiä löytämään ihmisten voimavarat ja tukea osaamisen kehittymistä.

Keskustelujen tavoitteena edistää työhyvinvointia ja antaa mahdollisuuden saada ja antaa niin myönteistä kuin kehittävää palautetta. Lisäksi tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään säännöllisesti.

Sähköinen kehityskeskustelulomake otettiin käyttöön Populuksessa maaliskuussa 2025. Viime vuoden loppuun mennessä sähköisiä kehityskeskustelulomakkeita oli tallennettu valmiiksi 148 kappaletta. Osa

esihenkilöistä ilmoitti käyneensä kehityskeskustelut yksikön vuosikellon mukaisesti tammi- maalikuussa ennen sähköisen lomakkeen käyttöönottoa. Kehityskeskusteluja ja siihen verrattavissa olevia keskusteluja käydään myös tva- ja henkilökohtaisen lisän arviointien yhteydessä.

POISSAOLOT

Koko henkilöstöllä sairauspoissaoloja oli vuonna 2025 yhteensä 7966 kalenteripäivää (6513, 2024). Näistä lyhyitä (1–3 pv) poissaoloja oli 1907 päivää (1645, 2024). Pitkät sairaspoissaolot (yli 30 pv) muodostavat 40 % osan koko organisaation poissaoloista (42 %, 2024). Yli puolella henkilöstöstä ei ollut yhtään sairaspoissaoloa vuonna 2025.

Poissaolot/htv2 oli 13,3 (10,58, 2024). Poissaolot/htv2 toimialoittain vaihtelivat 10,5–15,8 välillä.

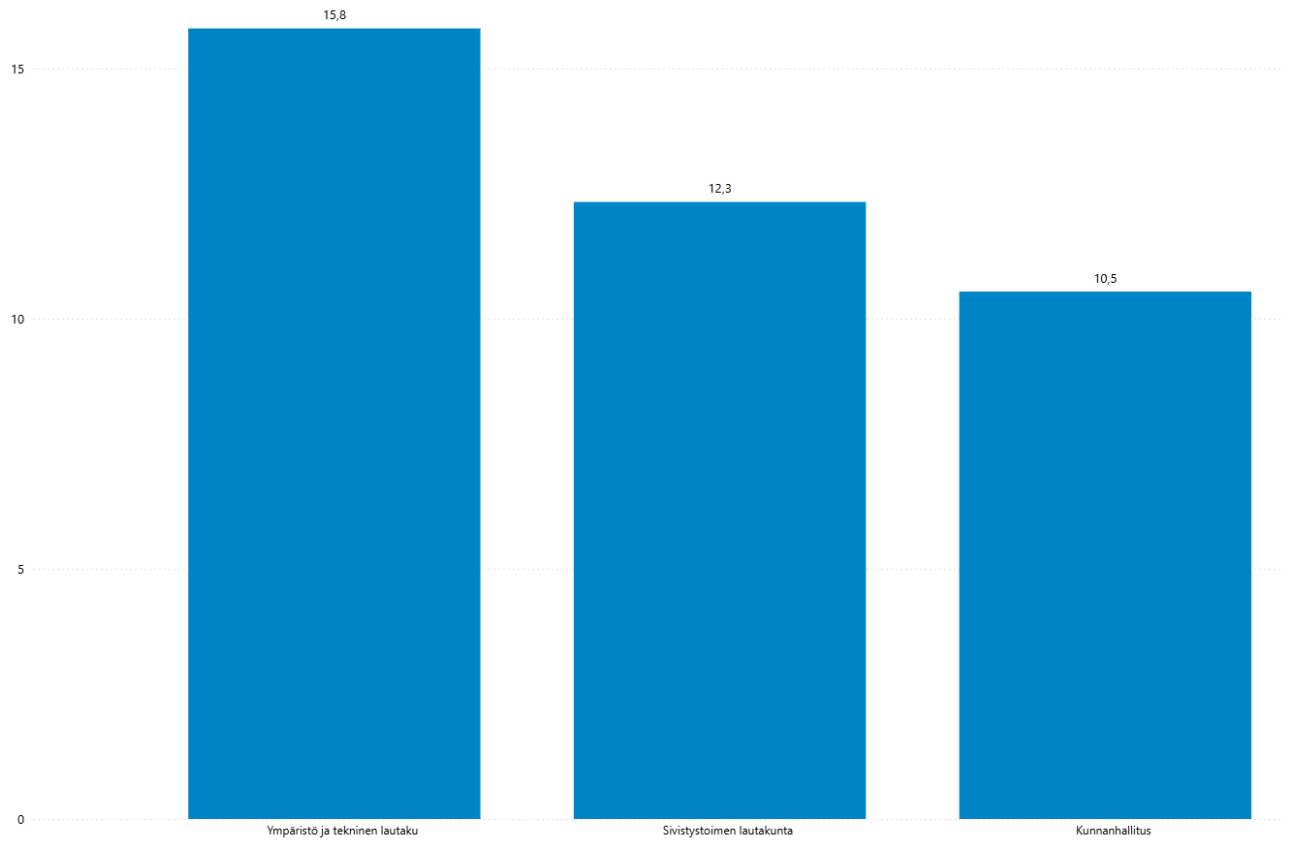
Vuonna 2025 ilmoitettiin vakuutusyhtiöön yhteensä 58 työtapaturmaa (53, 2024). Ilmoitettujen tapaturmien määrä kasvoi viidellä. Vakuutusyhtiön korvaamien työtapaturmien lukumäärä oli yhteensä 35 kpl. Korvatuista tapaturmista kuusi tapahtui työmatkalla. Työtapaturmista johtuvia sairauslomapäiviä ilmoitettiin Populuksessa 332 (313, 2024). Korvatuissa tapaturmissa oli lieviä (0-9pv), lievähköjä (10-29pv) ja vakavia (yli 30 pv). Vuonna 2025 maksettiin tapaturmakorvauksia yhteensä 72,4 T€ (50,8 T€, 2024).

Taulukot 2. ja 3. Sairauspoissaolot vuonna 2025. Kuntamaisema.

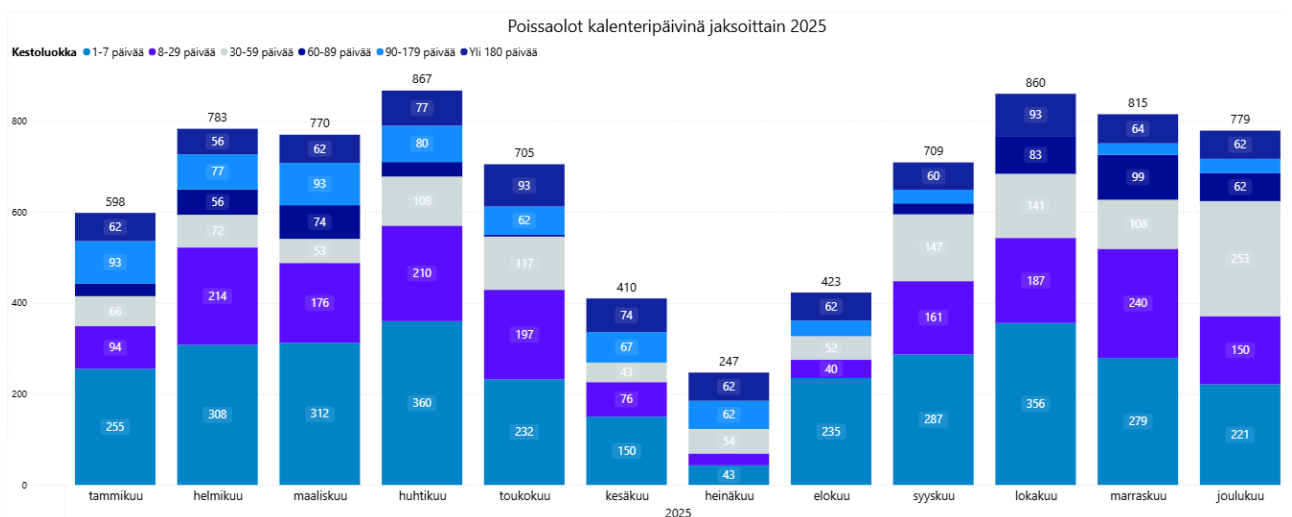
| Toimielin | Poissaolot | Poissaolot/htv2 | Poissaolijoiden määrä | 0 päivää sairastaneet |
|-------------------------|-------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|
| ☒ Sivistys | 5353 | 12,33 | 311 | 348 |
| ☒ Ympäristö ja tekninen | 2237 | 15,80 | 102 | 91 |
| ☒ Hallinto | 376 | 10,53 | 21 | 57 |
| Yhteensä | 7966 | 13,03 | 434 | 490 |

| Toimielin | 1-7 päivää | 8-29 päivää | 30-59 päivää | 60-89 päivää | 90-179 päivää | Yli 180 päivää | Yhteensä |
|-------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|---------------|----------------|-------------|
| ☒ Sivistys | 2326 | 916 | 736 | 261 | 452 | 662 | 5353 |
| ☒ Ympäristö ja tekninen | 600 | 734 | 445 | 138 | 155 | 165 | 2237 |
| ☒ Hallinto | 112 | 121 | 33 | 63 | 47 | | 376 |
| Yhteensä | 3038 | 1771 | 1214 | 462 | 654 | 827 | 7966 |

Kuva 14. Sairauspoissaolot (kalenteripv/htv2) toimialoittain vuonna 2025. Kuntamaisema.



Kuva 15. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä kuukausittain vuonna 2025. Kuntamaisema.



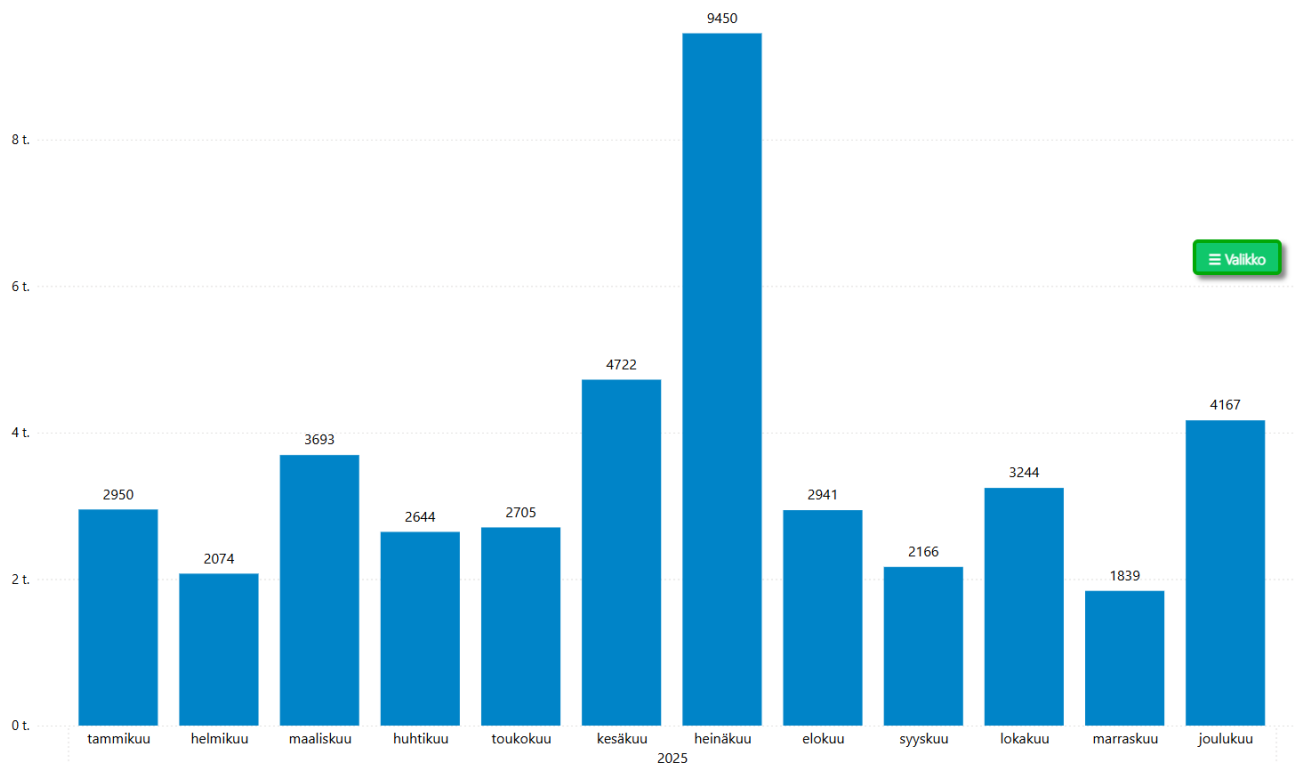
Taulukko 4. Vakuutusyhtiön korvaamat työpaikka- ja työmatkatapaturmat keston mukaan jaoteltuna. OP Pohjola.

| Korvatut työpaikkatapaturmat poissaolon keston mukaan jaoteltuna, % | | |
|---|---------------|------------|
| Lukumäärä (%) | Sattumisvuosi | |
| | 2024 | 2025 |
| Lievä (0-9 pv) | 83,87 | 87,10 |
| Lievätkö (10-29 pv) | 9,68 | 6,45 |
| Vakava (yli 30 pv) | 6,45 | 6,45 |
| Yhteensä | 100 | 100 |

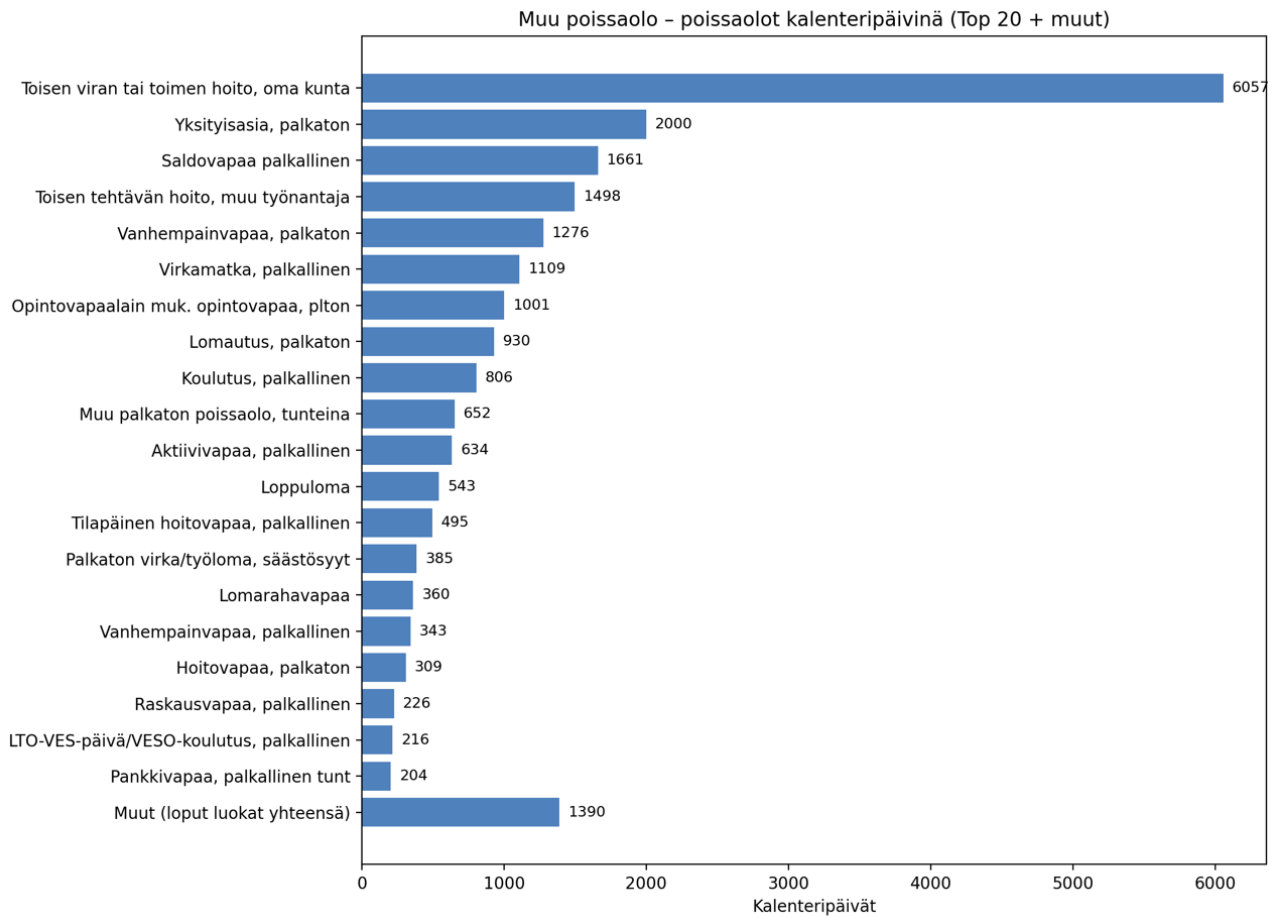
| Korvatut työmatkatapaturmat poissaolon keston mukaan jaoteltuna, % | | |
|--|---------------|------------|
| Lukumäärä (%) | Sattumisvuosi | |
| | 2024 | 2025 |
| Lievä (0-9 pv) | 66,67 | 75,00 |
| Lievätkö (10-29 pv) | 0,00 | 25,00 |
| Vakava (yli 30 pv) | 33,33 | 0,00 |
| Yhteensä | 100 | 100 |

Muita poissaoloja vuonna 2025 oli yhteensä 42 595 kalenteripäivää (42 795, 2024), näistä 20 453 oli vuosilomapäivää (18 484, 2024).

Kuva 16. Muut poissaolot kuukausittain. Kuntamaisema.



Kuva 17. Yleisimmät Muut poissaolot pl. vuosiloma. Kuntamaisema, visualisointi tekoälyllä.



HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN

Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2025 tulovaihtuvuus oli 9,17 % (8,6 %, 2024) ja lähtövaihtuvuus 6,65 % (7,13 %, 2024). Vaihtuvuusprosentti saadaan suhteuttamalla uudet toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet ja päätyneet palvelussuhteet vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrään.

Taulukot 5. ja 6. Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2024-2025. Kuntamaisema.

| Vuosi | Aloittaneet | Lopettaneet | Tulovaihtuvuus | Lähtövaihtuvuus |
|-------|-------------|-------------|----------------|-----------------|
| 2024 | 35 | 29 | 8,60 % | 7,13 % |
| 2025 | 40 | 29 | 9,17 % | 6,65 % |
| 2026 | 5 | 3 | 1,15 % | 0,69 % |

| Toimielin | Alkaneet palvelussuhteet | Päätyneet palvelussuhteet |
|-----------------------|--------------------------|---------------------------|
| Hallinto | 5 | 3 |
| Sivistys | 18 | 12 |
| Ympäristö ja tekninen | 17 | 14 |
| Yhteensä | 40 | 29 |

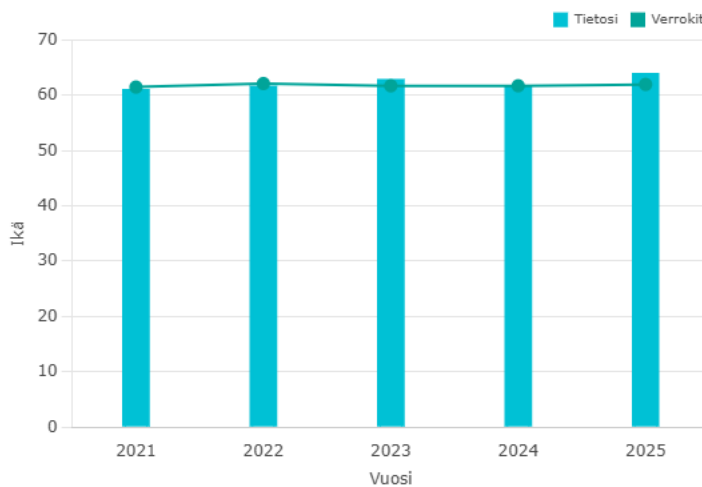
Eläköityminen

Vuonna 2025 eläkkeelle jäätin Sotkamon kunnan palveluksesta keskimäärin 63,9 vuoden iässä, mikä oli kaksi vuotta myöhemmin kuin Kevan käyttämissä verrokkikunnissa (61,9). Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2025 kaksitoista henkilöä keskimäärin 65,3 vuoden iässä.

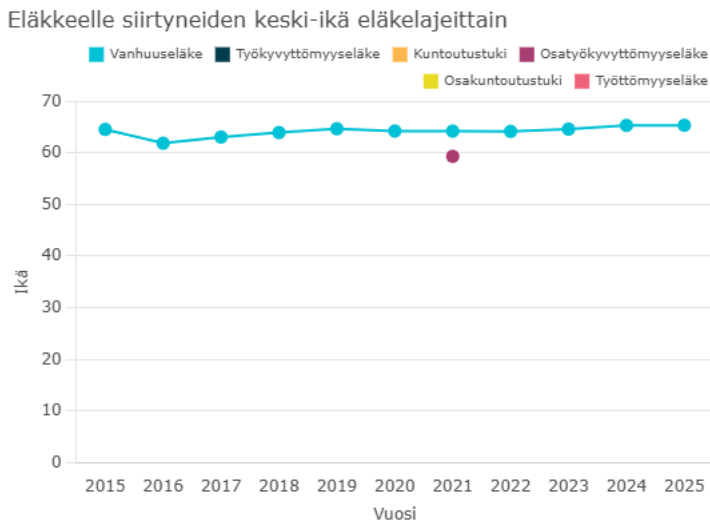
Yleisesti kunta-alalta jäätin vanhuuseläkkeelle keskimäärin 64,8 vuoden iässä. Kaikki eläkelajit mukaan lukien eläkkeelle siirryttiin 61,8 vuoden iässä.

Kuva 18. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Sotkamon kunnassa vuosina 2021–2025. Lähde: Työnantajapalvelut, Keva.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

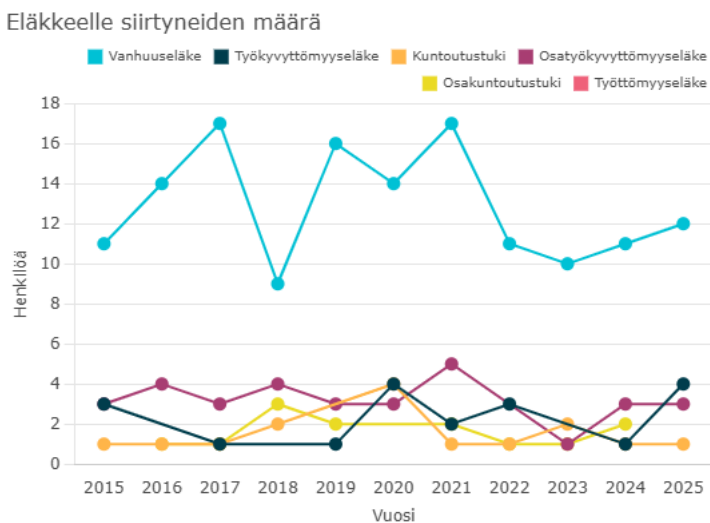


Kuva 19. Eläkkeelle siirtyneet, keski-ikä eläkkeen alkaessa. Lähde: Työntantajapalvelut, Keva.

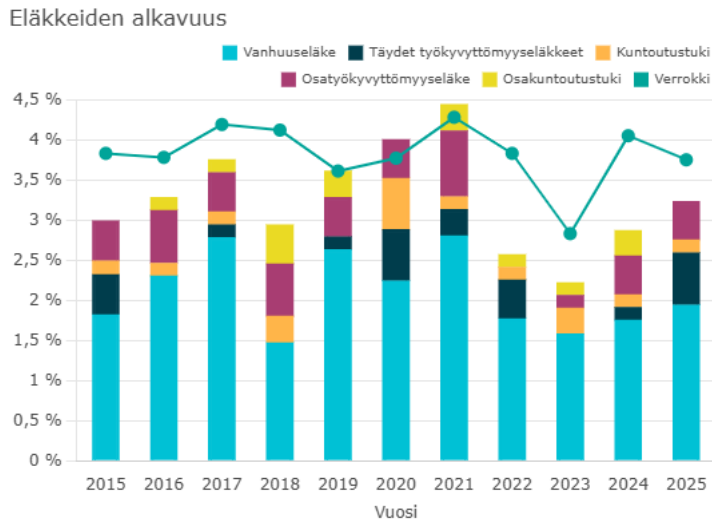


Vanhuuseläkkeen alaraja nousee vaiheittain ja lykkäyskorotus kannustaa jatkamaan työssä. Eläkeuudistuksen myötä kukin voi valita vanhuuseläkeikänsä 63–70 ikävuoden väliltä. Tämän vuoksi työnantaja ei tiedä työntekijän eläköitymisen tarkkaa ajankohtaa, sillä työntekijällä on mahdollisuus jatkaa työelämässä myös henkilökohtaisen eläkeiän täyttämisen jälkeen.

Kuva 20. Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain 2014–2025. Lähde: Työntantajapalvelut, Keva.



Kuva 21. Eläkkeiden alkavuus eläkelajeittain 2012–2025. Työntajapalvelut, Keva.



Eläkealkavuus

Eläkealkavuudella tarkoitetaan vuosittain eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden suhteellista osuutta. Alkavuutta laskettaessa eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä jaetaan aina edellisen vuoden vakuutettujen lukumäärällä. Sotkamon kunnan eläkealkavuus oli vuonna 2025 3,2 % (20 hlö) kun se verrokkikunnissa oli 3,75 %.

Eläkealkavuudessa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

Eläkealkavuudessa vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet sekä työuraeläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä vaikuttaa oleellisesti eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä, koska työkyvyttömyyseläkkeelle jääetään aina ennen vanhuuseläkeikää ja joissakin tapauksissa jo suhteellisen nuorella iällä.

Kun työntekijän työkykyyn alenemiseen puututaan ajoissa, on osatyökykyisten työntekijöiden sijoittamisella ja työjärjestelyillä voitu vaikuttaa siihen, että työntekijä on osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja jatkaa työelämässä pidempään. Näin saadaan myös vähennettyä eläkemenoja.

Taulukko 7. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja eläkealkavuus % vuosina 2020-2025.

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|-------|-------|-------|-------|------|------|
| Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä | 61,72 | 61,04 | 61,63 | 62,85 | 61,3 | 63,9 |
| Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä | 64 | 63 | 63,4 | 64,6 | 65,1 | 65,3 |
| Eläkealkavuus % | 3,99 | 4,44 | 2,56 | 2,14 | 2,7 | 3,2 |

Kevan eläköitymisennuste

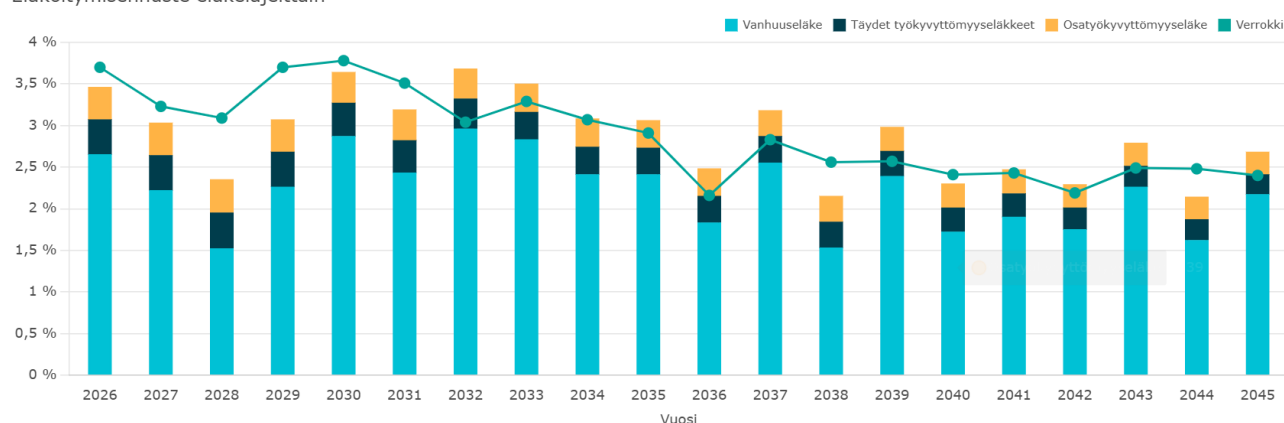
Yhteensä 102 eli 15,5 % tällä hetkellä työssä olevasta vakinaisesta henkilökunnasta jää eläkkeelle eläköitymisennusteen mukaan viiden ensimmäisen vuoden aikana. Ammattiryhmistä määrällisesti eniten ennustetaan eläköityvän lastenhoitajia, opettajia, koulunkäyntiavustajia, kiinteistöhuollon työntekijöitä, yleissihteereitä ja siivoojia.

Kevan eläköitymisennuste 2026–2045 ammattiryhmittäin -raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana.

Ennuste perustuu vuoden 2024 lopussa vakuutettuna 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 täydet kuntoutustuet ja työraueläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Eläkeuudistuksen vuoksi alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

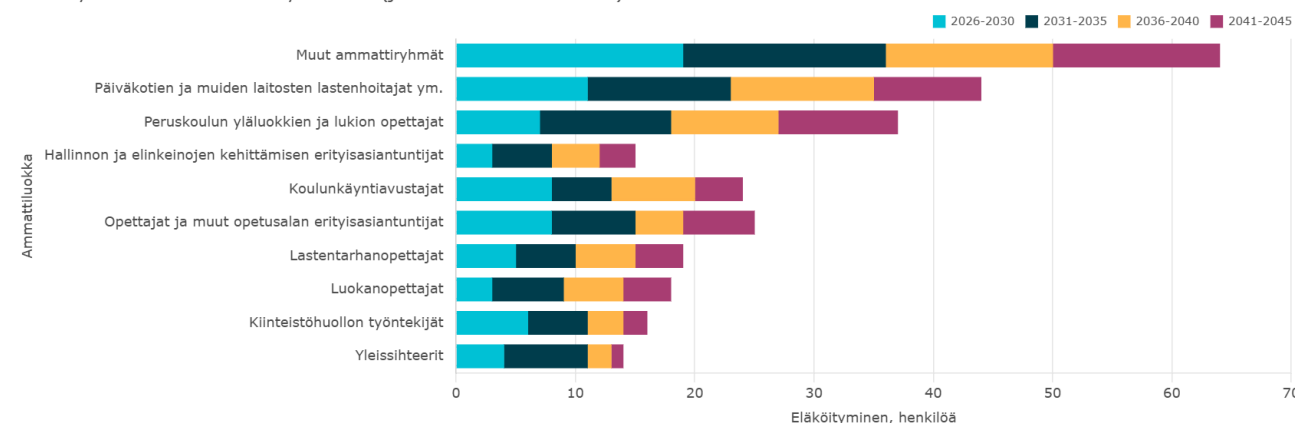
Kuva 22. Eläköitymisennuste 2026–2045. Keva.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain

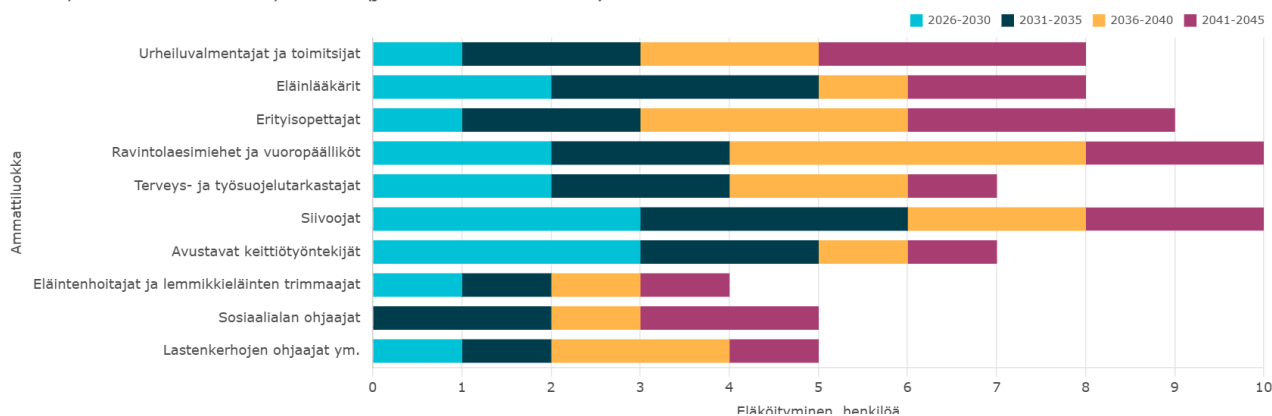


Kuvat 23. ja 24. Eläköitymisennuste 2026–2045 ammattiryhmittäin. Huom! Kuvissa toisistaan poikkeava asteikko. Keva.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Eläköitymissennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Eläkemaksut

Työntantajan eläkemaksut vuonna 2025 muodostuvat palkkaperusteisesta maksusta, joka on osa työvoimakustannuksia, ja tasausmaksusta. Tasausmaksu perustuu viimeksi vahvistettuun verorahoitukseen.

Palkkaperusteinen eläkemaksu

Palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksun ja työkyvyttömyyseläkemaksun. Keva laskuttaa ne tulorekisteriin ilmoitettujen palkanmaksutietojen perusteella kuukausittain.

Vahvistettu palkkaperusteinen eläkemaksu 2025

- Työansiopohjainen eläkemaksu (kaikilla työnantajilla sama, sis. työntekijän eläkemaksun) 23,7 % (5 051 734 €)
- Työkyvyttömyyseläkemaksu (työnantajakohtainen) 0,38 % (80 998 €)
- Yhteensä 24,08 % (5 132 732 €)

Sotkamon kunta on keskiuuri työnantaja. Keskiuuren työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy osittain työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella ja osittain keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun mukaan.

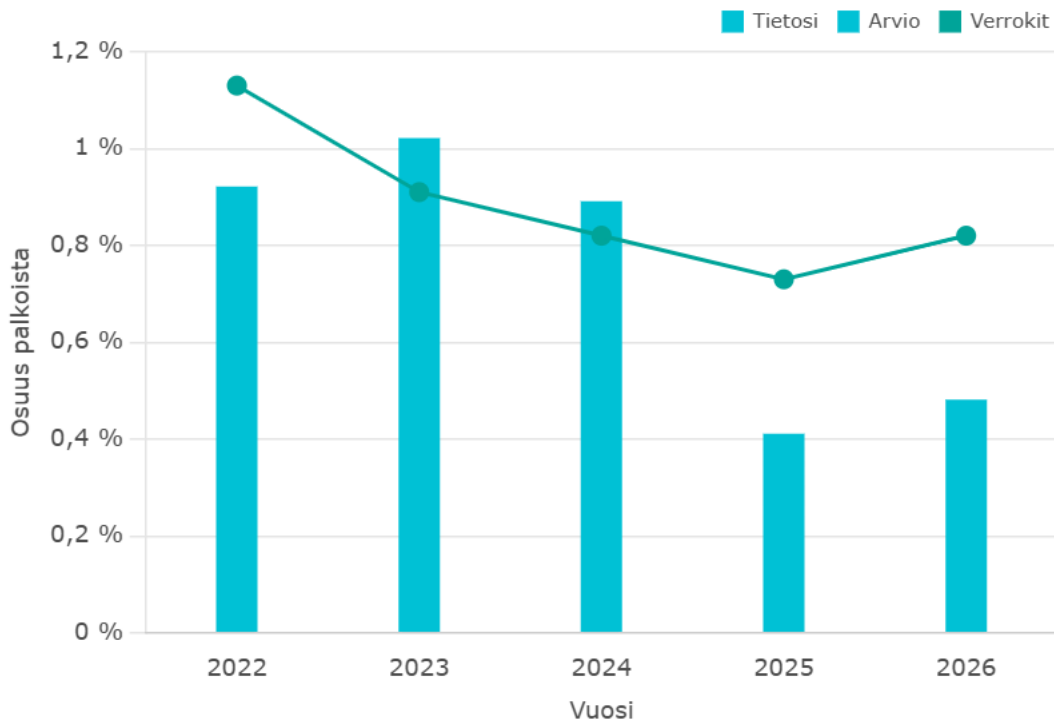
Työnantajan työkyvyttömyysriskikerroin määritetään myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Työkyvyttömyysriskikertoimen laskennassa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet ja niistä aiheutunut eläkemeno 24 kuukauden aikana.

Vuoden 2025 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2022 ja 2023 alkaneiden, Kevassa maksussa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Eläkemenot kohdennetaan työnantajille vuosien 2019–2021 ansioiden suhteessa. Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä, jos ne ajoittuvat välittömästi täyden työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävän 24 kuukauden ajalle.

Vuoden 2025 tasausmaksu määrä on 452 801 euroa.

Kuva 25. Työttömyyseläkemaksun kehitys 2022–2026. Keva.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



HENKILÖSTÖKULUT JA TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET

Vuonna 2025 henkilöstökulut kasvoivat hieman edellisvuoteen verrattuna. Kasvu johtui pääosin palkkojen ja palkkioiden noususta. Henkilösivukulut, eläkekulut ja työterveyshuollon kustannukset laskivat.

Taulukko 8. Henkilöstökulujen ja työterveyshuollon kustannusten muutos 2024–2025.

| | 2024 | 2025 | Muutos % |
|-----------------------|-------------|-------------|----------|
| Henkilöstökulut | -29 630 204 | -30 237 431 | 2,0 % |
| Palkat ja palkkiot | -24 080 936 | -24 786 104 | 2,9 % |
| Henkilösivukulut | -5 549 268 | -5 451 327 | -1,8 % |
| Eläkekulut | -4 853 207 | -4 670 118 | -3,8 % |
| Muut henkilösivukulut | -696 061 | -781 210 | 12,2 % |
| Työterveyshuolto | 528 000 | 494 000 | -6,4 % |

TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Mehiläinen Oy tuotti työterveyshuoltosopimuksen mukaiset palvelut vuonna 2025. Toimintavuotta värittivät muutokset palveluissa ja vaje työterveyshuollon ammattihenkilöresurssissa. Syksyllä 2025 päivitettiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2025–2026.

Työterveyshuollon palveluiden toteutumisesta ja kustannuksista on raportoitu tarkemmalla tasolla työterveyshuollon toiminnan lausunnonannon yhteydessä yhteistyöryhmässä 11.3.2026.

HENKILÖSTÖN ETUDET JA PALKITSEMINEN

Työsuohdepyörien verovapaus päättyi vuoden 2025 lopussa. Sopimukset, jotka on hyväksytty 23.4.2025 tai aiemmin, pysyvät verovapaina sopimuskauden loppuun (enintään 5 vuotta edun käyttöönotosta).

Sotkamon kunta omistaa Katinkullan kylpylän osakkeita, joten henkilökunnalle voidaan tarjota kylpylän käyttö edulliseen hintaan. Käytössä oli myös 100 euron arvoinen ePassi –etuus. Epassia voi käyttää laajasti kulttuuri-, hyvinvointi- ja liikuntapalveluihin.

Kansalaisopiston järjestämiä liikuntakursseja henkilöstölle toteutui 3kpl. Taukoliikuntaohjelma on käytössä.

Kunnan henkilökunnalla on vuosittain mahdollisuus virkistysiltapäivään, jolloin työyhteisöittäin vietetään aikaa yhdessä ulkoilun tai muun virkistyksen merkeissä.

Henkilökunnalle myönnetään palkallista vapaata sinä kalenterivuonna, jolloin oman kunnan palveluaika täyttyy, seuraavasti:

| | |
|-----------|----------------------------------|
| 45 vuotta | 10 työpäivää palkallista vapaata |
| 40 vuotta | 10 työpäivää palkallista vapaata |
| 35 vuotta | 5 työpäivää palkallista vapaata |
| 30 vuotta | 5 työpäivää palkallista vapaata |
| 25 vuotta | 3 työpäivää palkallista vapaata |
| 20 vuotta | 3 työpäivää palkallista vapaata |
| 15 vuotta | 2 työpäivää palkallista vapaata |
| 10 vuotta | 2 työpäivää palkallista vapaata |
| 5 vuotta | 1 työpäivää palkallista vapaata |

Palkalliset vapaapäivät annetaan sen määräisinä kokonaisina työpäivinä vapaana myös osa-aikatyöntekijöille.

Henkilökuntaa muistetaan vuodesta 2026 alkaen 50- ja 60-vuotismerkkipäivänä merkkipäivälatauksella ePassiin. Ladattava ePassi-etu määräytyy palvelussuhteen pituuden mukaan (50–150 €).

Eläkkeelle jäätäessä saa lahjan palvelussuhteen pituuden mukaan (15 €/v) ja Kuntaliiton ansiomerkin (jos 30 tai 40 työvuotta on täyttynyt kunta-alalla).

SOPIMUSRATKAISU 2025-2028

Kunta- ja hyvinvointialan uudet työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2025–29.2.2028. Sopimuskauden pituus on 34 kuukautta, eikä sopimusta voi irtisanoa.

Perusratkaisun palkankorotukset ovat sopimuskauden aikana yhteensä 7,37 prosenttia. Korotukset jakautuvat siten että, palkat nousevat:

2,50 prosenttia vuonna 2025
2,47 prosenttia vuonna 2026
2,40 prosenttia vuonna 2027

Lisäksi kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028 tuo kunta- ja hyvinvointialalle kolmen vuoden aikana yhteensä 1,8 prosentin korotukset. Kehittämisohjelman erät ovat:

0,4 prosenttia vuonna 2026
0,4 prosenttia vuonna 2027
1,0 prosenttia vuonna 2028

TASA-ARVON TOTEUTUMINEN

Sotkamon kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuonna 2024. Tasa-arvosuunnitelman tulee lain mukaan sisältää tasa-arvoselvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Lain mukaisen selvityksen pitää sisältää ainakin erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitusta eli kartoitusta naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvoselvitys tehdään vuosittain henkilöstöraportin yhteydessä.

Eri tehtäväryhmissä naisten ja miesten osuus on hyvin vaihteleva. Toimistohenkilökunnassa, ruoka- ja siivouspalveluissa sekä päivähoidossa valtaosa työntekijöistä on naisia. Sukupuolijakauma on aika tasan johto- ja asiantuntijatehtävissä sekä esihenkilöiden keskuudessa.

Taulukot 9. ja 10. Palkkakartoitusta, sekä naisten ja miesten sijoittuminen eri ammattiryhmiin vuonna 2025. Populus.

Palkkakartoitusta, kaikki palvelussuhteet

| Sopimuskooodi | Naiset lkm | Miehet lkm | Tehtäväkohtainen palkka Naiset | Tehtäväkohtainen palkka Miehet | Palkkaero % | Kokonaisansio Naiset | Kokonaisansio Miehet | Palkkaero % |
|---------------|------------|------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------|----------------------|----------------------|-------------|
| KVTES | 718 | 178 | 2 431,24 | 2 722,83 | -10,71 | 2 587,97 | 2 803,79 | -7,70 |
| OVTES | 118 | 35 | 3 219,76 | 3 146,59 | 2,33 | 4 679,45 | 4 735,30 | -1,18 |
| Tekniset | 15 | 86 | 3 421,27 | 2 765,77 | 23,70 | 3 827,71 | 3 087,83 | 23,96 |
| Lääkärit | 70 | 14 | 2 614,94 | 2 792,61 | -6,36 | 2 685,16 | 2 904,16 | -7,54 |

Sijoittuminen ammattiryhmiin, kaikki palvelussuhteet, lukumäärä ryhmässä yli 6

| Sopimuskooodi | Ammattiryhmä | Selitys | Naiset lkm | Miehet lkm |
|---------------|--------------|--------------------------------|------------|------------|
| KVTES | 15 | Vapaa-ajan/kulttuuritoim.hlost | 28 | 28 |
| KVTES | 34 | Koulun avustavat amm.tehtävät | 95 | 46 |
| KVTES | 35 | Päivähoidon ja koulun perusp. | 312 | 6 |
| KVTES | 37 | Ruokapalveluhenkilöstö | 100 | 8 |
| KVTES | 40 | Muu henkilöstö | 76 | 67 |
| OVTES | 54 | Opetushenkilöstö | 116 | 34 |
| Tekniset | 43 | Tekn.johto | 6 | 7 |
| Lääkärit | 51 | Kunnalliset eläinlääkärit | 70 | 14 |

TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

Yhteistyöryhmä

Työnantajan ja henkilöstön ylimpänä yhteistyöelimenä toimii yhteistyöryhmä, joka vastaa myös työsuojelusta. Yhteistyöryhmässä käsitellään kaikki tärkeimmät kunnan organisaatioiden ja toimintojen sekä taloutta koskevat asiat, joilla on merkitystä kunnan palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin.

Vuonna 2025 yhteistyöryhmään kuului 13 jäsentä, joista kuusi edustaa työnantajaa ja kahdeksan työntekijöitä. Työntekijöiden edustajina on kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kuusi pääsopijajärjestöjen pääluottamusedustajaa. Yhteistyöryhmä kokoontui seitsemän kertaa kertomusvuonna. Kokoontumisista kolme oli 3 h mittaisia työpajoja keväällä 2025. Työpajoissa valmisteltiin työkyvyn tukiprosessin päivittämistä ja kehitettiin henkilöstöetuksia. Yhteistyöryhmän kokouksien pöytäkirjat ovat luettavissa intrassa.

Työsuojelu

Työsuojelussa on käytössä Eco Online sovellus, jolla hoidetaan kunnan toimipisteiden kemikaaliturvallisuutta. Ohjelmasta löytyy kaikki kemikaalit ja riskinarviot ja jokainen työntekijä voi skannaamalla QR-koodin päästä katsomaan oman toimipisteen kemikaalit ja niiden käyttöturvallisuustiedotteet.

Työsuojelussa on otettu myös käyttöön työturvallisuustutka, jossa tehdään työpaikkojen riskikartoitusta ja riskinarviot sähköisesti. Riskinarviot tehdään STM:n lomakkeiden mukaisesti. Työturvallisuustutka on työturvallisuuskeskuksen ylläpitämä maksuton digisovellus, jonka avulla tunnistetaan työpaikan työturvallisuus- ja terveystyösuojeluriskit. Työsuojeluvaltuutetut toimivat molemmissa järjestelmissä pääkäyttäjinä.

Työsuojelulle on tullut työsuojeluilmoituksia muutama, mikä vastaa aiempien vuosien määriä keskimäärin. Työsuojeluilmoituksissa korostuu lähiesihenkilö- ja alaitaidot. Työsuojelutiimi on käsitellyt asiat ja antanut asianosaisille lausunnot suositelluista toimenpiteistä.

Työsuojelutiimi on osallistunut sisäilmatyöryhmän kokouksiin sekä starttiryhmän käynteihin sisäilmaolosuhde ilmoituksiin liittyen. Työsuojelu on lisäksi osallistunut YT-ryhmän kokouksiin. Työpaikkakäyntejä työsuojelu on pyrkinyt tekemään säännöllisesti. Työpaikkakäynneillä on pyritty edistämään mm. riskien hallintaan liittyviä asioita sekä tuoda työsuojelua ja tiimin jäseniä tutuksi työpaikoille. Työsuojelu on osallistunut työterveyshuollon työpaikkakäynneille.

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön vaali toimikaudeksi 1.1.2026-31.12.2029 toteutettiin syksyllä 2025.

Viestintä ja tiedottaminen

Sotkamon kunnassa on käytössä työyhteisöviestinnän ohje. Työyhteisöviestinnän ohjeessa käsitellään muun muassa työyhteisöviestinnän lähtökohtia, periaatteita ja tavoitteita. Ohjeessa määritellään yleiset koko organisaatiossa käytössä olevat viestintäkanavat sekä tarkennetaan rooleja ja vastuuta.

Sisäisen viestinnän kanavia on käytössä intranet, josta löytyvät ajankohtaiset asiat, lomakkeet, henkilöstötiedotteet yms. Lisäksi tiedottamisessa käytetään sähköpostia, Teamsia ja viestejä.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin paikallisista, alueellisista ja valtakunnallisista palvelurakenteen muutosten vuoksi.

Esihenkilö- ja henkilöstöinfoja pidettiin säännöllisesti ajankohtaisista aiheista. Esihenkilöt pitivät henkilöstölleen tiedotustilaisuuksia/työyhteisökokouksia tarpeen mukaan.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Määräaikaiset palvelussuhteet

Määräaikaisuuksiin ja niiden perusteisiin on viime vuosina kiinnitetty huomiota ja vakinaistettu niitä palvelussuhteita, joiden jatkamiseen määräaikaisena ei ole perustetta. Jatkossa pyritään turvaamaan työyksiköissä vakiintuneen toiminnan vaatima henkilöstö täyttämällä vakansseja vakinaisesti tarpeen mukaan.

Eläköityminen

Kunnan toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilökunnan keski-ikä laskee hitaasti ja henkilökuntaa jää eläkkeelle tulevana vuosina runsaasti. Suuri eläköityminen tulee huomioida paitsi poistumana, myös osaamisen muutoksena. Eläkkeelle lähtöön pitää varautua siten, että riittävän ajoissa suunnitellaan sen aiheuttamat mahdolliset toiminnan muutokset yli toimialarajojen ja huolehditaan tehtävien ja osaamisen siirrosta toiselle/toisille työntekijöille.

Työkyvyn tuki

Työterveyshuolto- ja sairausvakuutuslakien muutoksilla on ohjattu työnantajia puuttumaan henkilökunnan sairauspoissaoloihin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Vuonna 2017 hyväksytyin varhaisen tuen toimintamallin päivitys Työkyky365-käsikirjaksi valmisteltiin laajassa yhteistyössä vuonna 2025.