



HENKILÖSTÖ- **KERTOMUS**

2025

muhos[®]

Sisällys

Sisällys.....	2
1. Johdanto	3
2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
2.1. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenteen kehitys 2024–2025	4
2.2. Eläköityminen	6
2.3. TES-jakauma 31.12.2025.....	6
3. Henkilöstön vaihtuvuus.....	7
4. Sairauspoissaolot	9
4.1. Sairauspoissaolojen kustannukset 2022–2025	10
4.2. Työtapaturmat.....	11
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	12

1. Johdanto

Muhoksen kunnan henkilöstökertomus kuvaa henkilöstön tilaa vuonna 2025. Tavoitteena on tarjota ajantasaista tietoa henkilöstön muutos- ja kehityssuunnista, jotta voidaan suunnitella tulevaisuuden henkilöstöresursseja ja kehittää henkilöstöä systemaattisesti. Lisäksi raportti lisää läpinäkyvyyttä ja mahdollistaa henkilöstöriskien, kuten suurten eläköitymisten, ennakkoinnin. Raportin vertailupohjana toimii vuoden 2024 henkilöstökertomuksen tulokset, joiden avulla voidaan havaita keskeiset muutokset ja trendit henkilöstön kehityksessä.

Henkilöstökertomus on laadittu KT:n suositusten mukaisesti. Raportissa tarkastellaan keskeisimpiä tunnuslukuja, kuten henkilöstön määrää ja rakennetta, henkilöstön vaihtuvuutta, sairauspoissaoloja ja henkilöstön osaamisen kehittämistä. Henkilöstökertomuksen avulla johto ja päättäjät saavat kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja tulevasta kehityssuunnista.

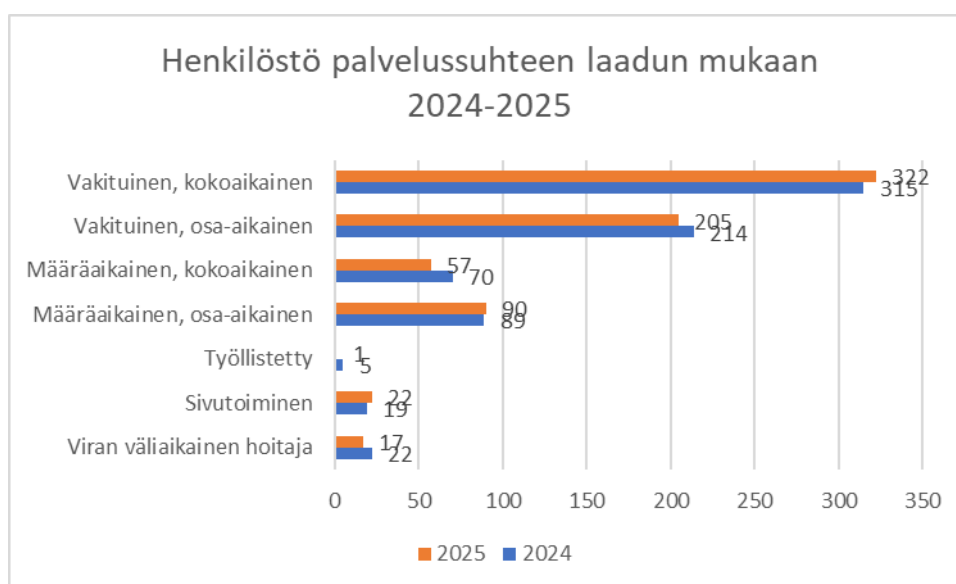
Raportissa sairauspoissaolot käsitellään KT:n ohjeiden mukaisesti kalenteripäivinä ja ne ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Raportissa käsiteltävä sairauspoissaoloprosentti määritellään sairauspoissaolojen suhteena henkilöstölle suunniteltuun teoreettiseen kokonaistyöaikaan.

Raportissa tarkastellaan toteutunutta työmäärää henkilötyövuosiksi muunnettuna. Henkilötyövuosi (HTV) mittaa toteutunutta, tehtyä työaikaa suhteessa täyteen työvuoteen, josta ei ole vähennetty palkattomia poissaoloja. HTV2 määrittelee tarkemmin toteutuneen työajan ja sen laskennassa huomioidaan työsuhteen kesto ja tyyppi, palkattomat poissaolot ja työntekijän työaikaprosentti.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Muhoksen kunnan henkilöstömäärä oli 31.12.2025 yhteensä 715 (31.12.2024/734) henkilöä. Henkilöstön kokonaismäärä pieneni 19 henkilöllä vuoteen 2024 verrattuna. Toteutunut henkilötyövuosimäärä (HTV2) vuonna 2025 oli 588,31 (2024/610,66).

Alla oleva taulukko kuvaa kunnan henkilöstöä palvelussuhteittain. Suurimmat muutokset ovat nähtävissä määräaikaisten osalta kokoaikaisissa (-13) ja vakituisten osalta osa-aikaisissa (-9). Vakituisten kokoaikaisien osalta havaittavissa selkeää kasvua (+7) ja määräaikaisten osa-aikaisten (+1) kohdalla kasvua maltillisesti. Työllistettyjen määrä väheni edellisvuoteen verraten (-4).



Taulukko 1. Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan 2024–2025.

2.1. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenteen kehitys 2024–2025

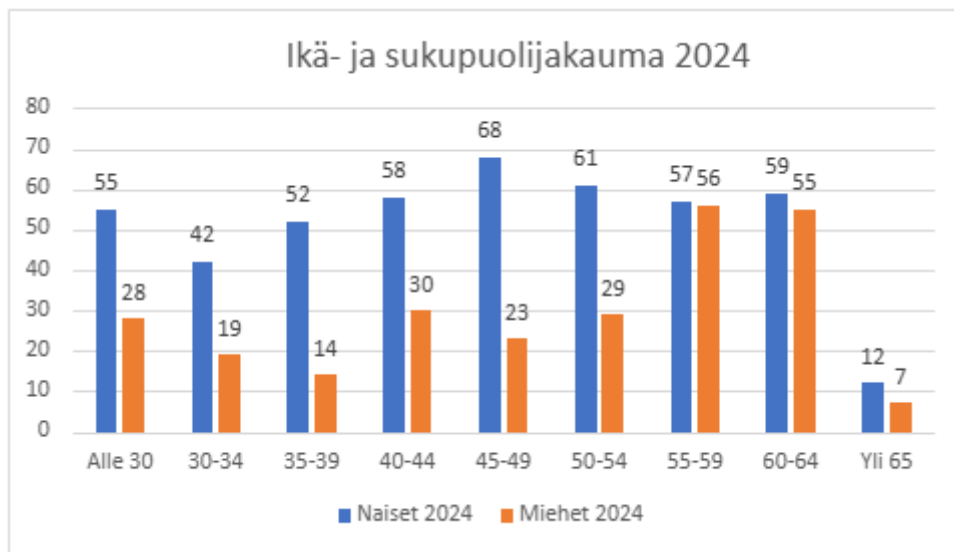
Muhoksen kunnan henkilöstön keski-ikä 31.12.2025 oli 46,9 (2024/46,4) vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä oli naisten osalta 45,8 vuotta ja miesten osalta puolestaan 48,8 vuotta. Koko henkilöstön keski-iässä oli nousua 0,5 vuotta, mikä on maltillinen mutta selkeä kasvu. Henkilöstön suhteellisen korkea keski-ikä korostaa ennakoivan henkilöstösuunnittelun ja tuleviin eläköitymisiin varautumisen merkitystä.

Suurimmat ikäryhmät:

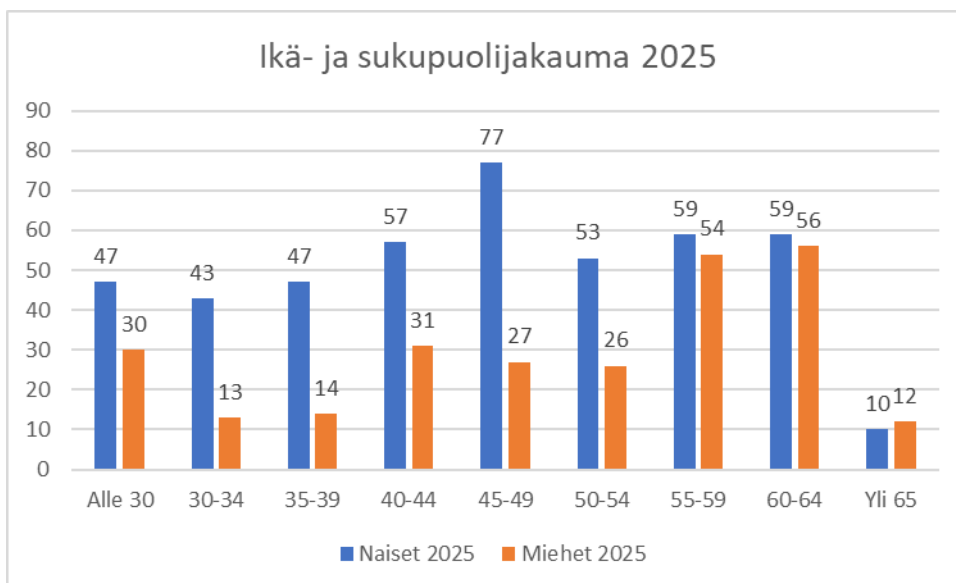
- 60–64-vuotiaat / yht. 115 henkilöä.
- 55–59-vuotiaat / yht. 113 henkilöä.
- 45–49-vuotiaat / yht. 104 henkilöä.

Naisissa suurin ikäryhmä oli 45–49-vuotiaat (77 hlöä). Miesten osalta suurin ikäryhmä oli 60–64-vuotiaat (56 hlöä).

Muhoksen kunnan henkilöstöön vuonna 2025 kuului yhteensä 452 naista ja 263 miestä. Prosentuaalisesti naisten osuus koko henkilöstöstä oli 63,2 % (2024/64,0 %) ja miesten osuus 36,8 % (2024/36 %). Alla olevissa taulukoissa esitetään kunnan henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumat vuosina 2024 ja 2025.



Taulukko 2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2024



Taulukko 3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2025

2.2. Eläköityminen

KEVA:n eläkepoistumaennusteen mukaan noin kolme viidestä (61 %) kunnan palveluksessa olevista työntekijöistä jää eläkkeelle vuosina 2025–2044. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Muhoksen kunnasta vuosien 2017–2025 aikana henkilöstö on eläköitynyt seuraavasti:

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
23	17	20	21	19	17	17	18	19

Taulukko 4. Eläkkeelle siirtyneet 2017–2025.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä vaihtelee vuositasolla, mutta kehitys on kokonaisuudessaan kasvava. Vuosien 2025–2029 aikana kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle hieman vajaa viidesosa (19,1 %). Vuosien 2025–2035 aikana Muhoksen kuntatyöntekijöistä eläköityy noin 262 henkilöä, eli eläköityjien prosentuaalinen osuus koko henkilöstöstä on noin 36,6 %.

Eläköitymisten määrän kasvu lisää henkilöstön vaihtuvuutta ja vaikuttaa merkittävästi tulevaisuuden henkilöstösuunnitteluun. Ennakoiva varautuminen on välttämätöntä, jotta tulevat rekryointitarpeet sekä niiden tuomat taloudelliset vaikutukset voidaan huomioida asianmukaisesti.

2.3. TES-jakauma 31.12.2025

Muhoksen kunnan henkilöstö jakautui työ- ja virkaehtosopimuksittain seuraavasti:

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 497
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) 186
- Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) 18
- Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES) 14

3. Henkilöstön vaihtuvuus

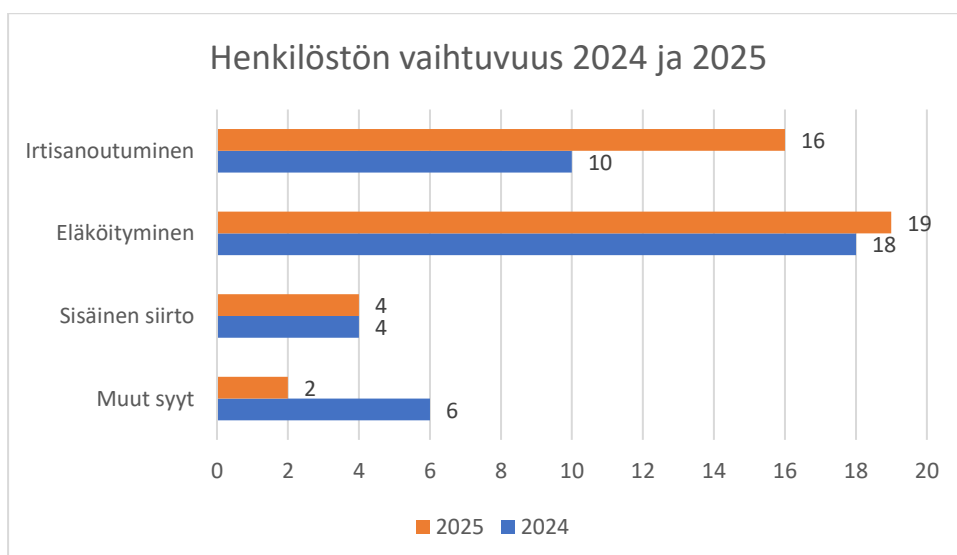
Henkilöstön vaihtuvuutta tarkastellaan KT:n ohjeissa määriteltyjen syiden perusteella, joita ovat irtisanoutuminen, eläköityminen, sisäinen siirto ja muut syyt. Vakinaisia palvelussuhteita päättyi 41 henkilöllä vuonna 2025, mikä on kolme enemmän kuin vuonna 2024 (38).

Vaihtuvuus kategorioittain:

- Eläköityminen 19 hlöä (2024/18)
- Irtisanoutuminen 16 hlöä (2024/10)
- Sisäinen siirto 4 hlöä (2024/4)
- Muut syyt 2 hlöä (2024/6)

Kaksi suurinta vaihtuvuuden syytä olivat eläköityminen ja irtisanoutuminen. Isoin muutos vuoteen 2024 verrattuna oli irtisanoutumisissa, joissa on lisäystä +6.

Kokonaisvaihtuvuus saadaan jakamalla vuoden aikana alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden määrä vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärällä. Vuonna 2025 kokonaisvaihtuvuus oli 5,7 % (2024/5,2 %).



Taulukko 6. Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2024–2025.

Eläköitymistä tulee seurata edelleen systemaattisesti ennakoitavuuden varmistamiseksi. Irtisanoutumisten lisääntyminen edellyttää kehityskohtien tunnistamista ja tarvittaessa toimenpiteitä henkilöstön sitoutumisen vahvistamiseksi. Kokonaisvaihtuvuuden nousu (0,5 prosenttiyksikköä) osoittaa, että henkilöstön pysyvyys on hieman heikentynyt, minkä vuoksi sekä pysyvyyteen että työyhteisön tyytyväisyyteen tulee kiinnittää huomiota.

4. Sairauspoissaolot

Vuoden 2025 sairauspoissaolojen laskennassa noudatetaan KT:n henkilöstökertomusohjeistusta. Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä ja ilmoitetaan erikseen keskimääräisinä kalenteripäivinä per henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloihin sisältyvät omasta sairaudesta sekä työ- ja työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta, ja siihen sisällytetään sekä palkalliset että palkattomat poissaolot. Lisäksi ilmoitetaan, kuinka suuri osuus henkilöstöstä on ollut ilman yhtään sairauspoissaolopäivää tarkastelujakson aikana.

Sairauspoissaoloprosentti oli vuonna 2025 12,3 %. Palkallisia sairauspoissaoloja henkilöstölle kertyi keskimäärin 25,2 päivää/hlö ja palkallisia sairauspoissaoloja oli koko vuoden aikana yhteensä 14798. Palkattomia sairauspoissaoloja kertyi keskimäärin 5,7 päivää/hlö ja palkattomia sairauspoissaoloja oli koko vuoden aikana yhteensä 3379.

Vuoden 2024 osalta palkallisia sairauspoissaoloja kertyi keskimäärin 22,3 päivää/hlö ja palkattomia 7,0 päivää/hlö. Palkallisia sairauspoissaoloja oli koko vuonna yhteensä 13632 ja palkattomia 4285. Vuoden 2024 sairauspoissaoloprosentti oli 11,6 %.

Alla olevassa taulukossa on eritelty vuoden 2025 sairauspoissaolopäivät niiden keston mukaan.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7pv	3527	29
8-29 pv	2854	104
30-59 pv	2077	266
60-89 pv	1755	225
90-179 pv	3862	1054
Yli 180 pv	723	1701
YHTEENSÄ	14798	3379
Yhteensä keskimäärin / HTV	25,2	5,7

Sairauspoissaoloprosentti		12,3 %
0 päivää sairastaneet lkm ja %-osuus henkilöstöstä	120 hlöä	16,8 %

Taulukko 7. Sairauspoissaolot 2025.

Yhteenvetona voimme todeta, että vuonna 2025 sairauspoissaoloprosentti (12,3 %) nousi vuoteen 2024 verrattuna (11,6 %). Palkallisten sairauspoissaolojen keskiarvo nousi (2024/22,3 vs. 2025/25,2), mutta palkattomien sairauspoissaolojen keskiarvo puolestaan laski (2025/5,7 vs. 2024/7,0). Sairauspoissaolojen kokonaismäärien tarkastelussa palkalliset poissaolot kasvoivat 1166 pv, kun taas palkattomat poissaolot laskivat 906 pv.

Toimiala	Palkalliset poissaolot pv/hlö	Palkattomat poissaolot pv/hlö
Konsernipalvelut	22,1	6,6
Ilman lomitusta	21,1	0
Lomituspalvelut	22,2	7,1
Tekniset palvelut	28,1	6,1
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	17	2,5

Taulukko 8. Toimialoittain sairauspoissaolopäivät per henkilö 2025.

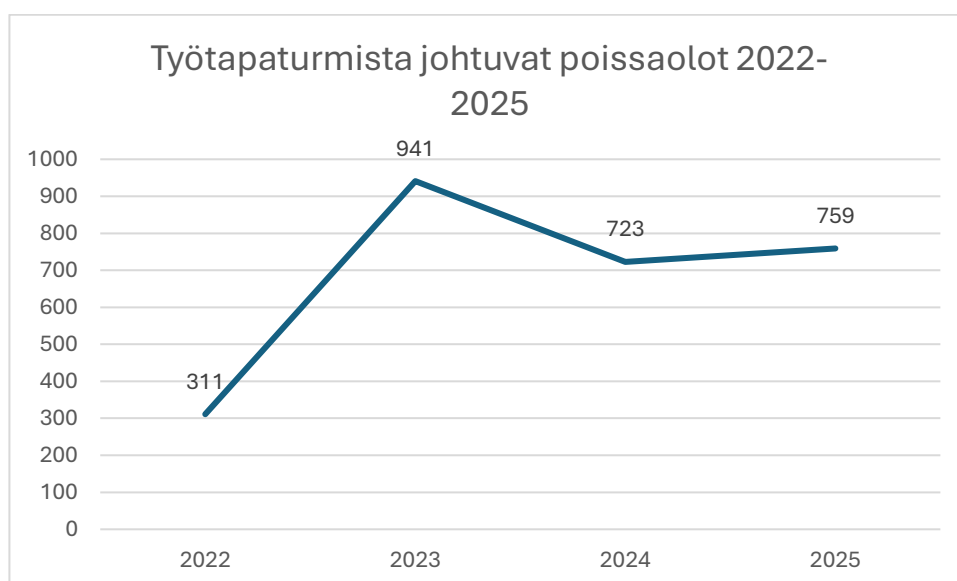
4.1. Sairauspoissaolojen kustannukset 2022–2025

2022	2023	2024	2025
1 148 459 €	1 114 161 €	1 156 078 €	1 256 882 €

Taulukko 9. Sairauspoissaolojen kustannukset 2022–2025.

Sairauspoissaolojen kustannukset ovat pysyneet suhteellisen tasaisina vuosina 2022–2024. Selkeästi suurin sairauspoissaolojen kustannusten kasvu on vuoden 2025 aikana, jolloin kasvua on 100 804 euroa vuoteen 2024 verrattuna.

4.2. Työtapaturmat



Taulukko 10. Työtapaturmien aiheuttamat poissaolot vuosina 2022–2025.

Työtapaturmista johtuvissa poissaoloissa on ollut selkeää vaihtelua vuosien 2022–2025 välillä. Vuoden 2023 korkeaa määrää selittää lomituspalveluiden siirtyminen Muhoksen kunnan vastuulle. Vuonna 2025 poissaolojen määrä oli yhteensä 759 päivää, mikä on lisäystä +36 vuoteen 2024 verrattuna. Työtapaturmista johtuvat poissaolot jakoutuivat seuraavasti:

- Lomituspalveluiden työtapaturmat 715 päivää (2024/643 pv), mikä on yhteensä 94 % kaikista työtapaturmista aiheutuneista sairauspoissaolopäivistä.
- Työmatkatapaturmat 11 päivää (2024/65 pv)
- Ammattitaudit 36 päivää (2024/309 pv)

Vuonna 2025 työtapaturmien kustannukset olivat 59 160 €, kun taas vuonna 2024 kustannukset olivat 54 902 €. Vuoden 2025 kustannukset ovat nousseet maltillisesti vuoteen 2024 verrattuna (+4 258 €).

Yhteenvetona todettakoon, että työmatkatapaturmista johtuvat poissaolot laskivat selvästi, mutta työtapaturmista johtuvat poissaolot puolestaan nousivat hieman verraten vuoteen 2024. Sen sijaan ammattitaudeista johtuvat poissaolot laskivat merkittävästi (2024/309 vs. 2025/36). Lomituspalveluiden osuus työtapaturmien osalta oli tänäkin vuonna huomattavan suuri (94 % kaikista työtapaturmista), mikä osoittaa toimialan tavanomaista korkeampaa riskiä.

5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Muhoksen kunnassa pidetään tärkeänä henkilöstön osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Henkilöstön kehittämisen tarkoituksena on varmistaa tarvittava osaaminen, jotta palvelut voidaan tuottaa laadukkaasti. Osaamisen kehittäminen lisää työn mielekkyyden kokemusta ja motivaatiota vahvistaen samalla kunnan kykyä vastata muuttuviin tarpeisiin ja haasteisiin.

Vuonna 2024 koulutuksiin osallistui koko henkilöstöstä (734) yhteensä 372 henkilöä. Osallistuneiden määrä on 50,6 % koko henkilöstön määrästä. Koulutuspäiviä oli yhteensä 774 vuonna 2024 eli keskimäärin 2,8 pv / osallistunut henkilö. Koulutusmaksuja kertyi yhteensä 6 458 euroa. Palkattomia koulutuspäiviä oli puolestaan 119, jotka koskivat 89 henkilöä. Palkattomiin koulutuksiin osallistuneiden osuus 12,1 % koko henkilöstöstä.

Vuonna 2025 koulutuksiin osallistui koko henkilöstöstä (715) 349 henkilöä. Osallistuneiden määrä oli 48,8 % koko henkilömäärästä. Koulutuspäiviä kertyi vuoden aikana 741 pv eli keskimäärin 2,1 pv / henkilö. Koulutusmaksut olivat yhteensä 5679 €. Palkattomia koulutuspäiviä oli 120 pv, joihin osallistui yhteensä 88 henkilöä. Koulutuspäivät jakautuivat seuraavasti:

- Ammatilliset koulutuspäivät 395
- Muut koulutukset 346



Taulukko 11. Palkallisten koulutuspäivien kesto henkilömäärittäin 2025.

(0 päivää = alle 6 h koulutukset.)