



Kangasniemen
henkilöstökertomus
2025

Sisäily

1	Johdanto.....	2
2	Kuntastrategian henkilöstöstrategia	3
3	Henkilöstö.....	5
3.1	Henkilöstön määrä 31.12.	5
3.2	Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	6
3.3	Eläköitymiset	7
3.4	Sairauspoissaolot.....	8
3.5	Tapaturmat.....	10
4	Työsuojelu ja työhyvinvointi.....	10
4.1	TyHy-toiminta.....	10
4.2	Työsuojelu	10
5	Johtaminen ja esimiestyö.....	11
6	Koulutukset	12
7	Edustuksellinen yhteistoiminta	12
8	Henkilöstökustannukset	13

1 Johdanto

Henkilöstökertomus on laadittu osana tilinpäätösasiakirjoja. Sen tarkoituksena on luoda kokonaiskat-
saus henkilöstöön liittyvistä toimista, henkilöstömäärästä ja henkilöstörakenteesta tilinpäätös vuoden
tiedoin. KT Kuntatyönantajat on laatinut suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseen ja Kangas-
niemen kunnan henkilöstökertomus on pyritty kehittämään suosituksen mukaisesti. Henkilöstökerto-
mus valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kunnan tilinpäätös. Kertomuksen tiedot ja tulok-
set käsitellään kunnan yhteistoiminnan- ja työsuojelun yhteistyöryhmässä. Lisäksi ne käsitellään kun-
nanhallituksessa, sekä tuodaan valtuustolle tiedoksi.

Vuosi 2025 käynnistyi siten, että TE-palvelut siirtyivät kuntien vastuulle 1.1.2025. Kunta liittyi vuoden
2024 aikana osaksi Mikkelin seudun työllisyyspalveluita. Tuolloin kunnan työllisyydenhoidosta siirtyi
kaupungille yksi vakituinen henkilö. Toisena merkittävä organisaatiota koskeva muutoksena oli kun-
nan päätös liittyä osaksi Keski-Savon seudullista rakennusvalvontaa. Tämän yhteydessä kunnan raken-
nusvalvonnasta siirtyi kaksi työntekijää Pieksämäen kaupungin palvelukseen, mikä toimii vastuukun-
tana yhteisessä rakennusvalvonnassa.

Henkilöstöhallinnon osalta vuoden aikana tapahtui merkittäviä muutoksia. Pitkäaikainen henkilöstö-
asiantuntija siirtyi vanhuuseläkkeelle, ja hänen tilalleen rekrytoitiin uusi asiantuntija. Kunnasta jäi kaik-
kiaan viisi työntekijää vanhuuseläkkeelle vuoden aikana, ja yksi työntekijä menehtyi. Yksi eläkkeelle
jääneistä oli kunnan pitkäaikainen kulttuurisihteeri, jonka tehtävä jätettiin täyttämättä. Lisäksi kunnan
tekninen johtaja irtisanoutui loppuvuodesta, minkä seurauksena uuden teknisen johtajan rekrytointi-
prosessi käynnistettiin syksyllä. Kunnanhallitus valitsi uuden teknisen johtajan joulukuussa.

Kunnassa käynnistettiin vuoden aikana työterveyspalveluiden kilpailutus työterveyshuollon kasvaneiden
kustannusten vuoksi. Viime vuosina kunnan työterveyden kustannukset ovat kasvaneet merkittä-
västi, vaikka sairastavuus on laskenut. Hankintapäätös uudesta työterveyspalveluiden tuottajasta teh-
tiin marraskuussa ja 1.4.2026 alkaen kunnan työterveyspalveluista vastaa Mehiläinen Oy.

Syyskuussa KVTES:n ja OVTES osio G:n palkkausperusteet muuttuivat merkittävästi, kun siirryttiin ta-
sopalkkajärjestelmään. Uusi järjestelmä korvasi aiemmin käytössä olleen tehtävän vaativuuteen pe-
rustuvan valtakunnallisen palkkajärjestelmän. Vuonna 2026 on suunnitteilla käynnistää valmistelu tek-
nisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukauttamiseksi tasopalkkajärjestelmään.

Keväällä 2025 kunnassa toteutettiin työhyvinvointikysely, jonka tulokset olivat myönteisiä. Tuloksia
käytiin läpi työyksiköissä, ja näiden perusteella laadittiin kehittämissuunnitelmia. Erityisen huomionar-
voista oli, että 88 prosenttia työntekijöistä suositteli Kangasniemen kuntaa työpaikkana, mikä ylittää
selvästi valtakunnallisen keskiarvon.

Lisäksi loppuvuodesta käytiin työsuojeluvaalit ja uudet työsuojeluvaltuutetut valittiin yhteistyöryhmän
kokouksessa joulukuussa.

Kunnan ohut organisaatio luo haasteita ja haastaa sijaisjärjestelyitä. Kunnassa työskentelee sitoutu-
nutta henkilökuntaa. Kunta palkitsikin työntekijöitä hyvästä työstä Kangasniemi -takilla.

Kangasniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2025 tilanteen mukaan 175 henkilöä (185 henkilöä 31.12.2024), joista 149 oli vakinaisessa ja 26 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa. Merkittävä muutos määräaikaisten henkilöstön määrässä oli ettei kunta voinut palkata henkilöstöä enää palkkatuella.

2 Kuntastrategian henkilöstöstrategia

Kangasniemen kuntastrategia on päivitetty keväällä 2022 ja valtuusto hyväksyi strategian kokouksessaan 4.4.2022 § 23. Valtuusto on hyväksynyt uuden kuntastrategian vuosille 2026–2029, mutta henkilöstökertomus noudattelee vielä aiempaa kuntastrategiaa.

Kangasniemen kuntastrategian 2022–2025 nimenä on ”Turvallista arkea, hyvää elämää ja elinvoimaa kirkkaan Puulan rannalla”.

Kuntastrategian painopisteiksi muodostuivat toimivat lähipalvelut ja kuntalaisten hyvinvoinnin tukeminen, yritystoiminnan ja työllisyyden edistäminen sekä kestävän ja vetovoimaisen luonto- ja asuin- ympäristön vaaliminen ja kehittäminen.

Kuntastrategia perustuu arvoihin, joita kuvaavat sanaparit avoin ja vuorovaikutteinen, inhimillinen ja asiakaslähtöinen sekä uudistuva ja kehittyvä.

Arvot

Avoin ja vuorovaikutteinen

- Kangasniemen kunta on yhteisöllinen, vuorovaikutteinen ja osallistava, mikä näkyy kotiseudun arvostamisessa, paikallisyhteisöjen toiminnassa ja kuntaorganisaation toimintakulttuurissa. Jokainen kuntalainen on tärkeä ja jokaisesta pidetään huolta. Kunnan sisällä ja yhteistyökumppaneiden kanssa toimitaan reilussa ja avoimessa yhteistyöhengessä.

Inhimillinen ja asiakaslähtöinen

- Kunnan toiminnan ja palvelutuotannon keskeisenä lähtökohtana on kuntalaisten, yritysten, järjestöjen, vapaa-ajan asukkaiden ja muiden sidosryhmien tarpeiden tunnistaminen. Kunta on yhteisöään varten oleva palveluorganisaatio. Parhaat ja toimivimmat palvelumallit syntyvät, kun niiden suunnittelu toteutetaan asiakaslähtöisesti yhteistyössä käyttäjien kanssa.

Uudistuva ja kehittyvä

- Kunta kehittyy toimintaympäristön muuttuessa. Kunta etsii rohkeasti mahdollisuuksia muutoksiin vastaamiseen aktiivisen kehittämistyön avulla. Muutos nähdään mahdollisuutena, ei uhkana. Jokaisen kunnan työntekijän toiminnan periaatteisiin kuuluu paitsi päivittäisten rutiinien toteuttaminen myös valmius uudistua ja uudistaa. Uusiin kehitysideoihin ja aloitteisiin suhtaudutaan kunnassa avoimesti, kannustavasti ja ennakkoluulottomasti. Kehittämistyössä panostetaan paitsi kunnan omaan toimintaan myös monipuoliseen ja innovatiiviseen alueelliseen verkostoyhteistyöhön.

Arvojen pohjalta laadittiin strategiakortit, joista ensimmäinen kortti kohdistuu myös kunnan henkilöstöstrategian. Kunnassa ei ole voimassa olevaa erillistä henkilöstöstrategiaa, vaan se on pohjautunut kunnan valtuustokausittaiseen strategiaan.

1 Turvallista arkea: toimivat lähipalvelut ja hyvinvoivat kangasniemeläiset

Tavoitteemme valtuustokaudelle

1. Panostamme ennalta ehkäisevässä terveyden edistämisessä kunnan ja uuden hyvinvointialueen yhteistyöhön ja yhteisten palvelumallien kehittämiseen.
2. Huolehdimme kuntalaisten kokonaisturvallisuudesta varautuen myös häiriötilanteisiin.
3. Tuemme lähiyhteisöllisyyttä ja ehkäisemme yksinäisyyttä sekä syrjäytymistä. Edistämme kuntalaisten ja vapaa-ajan asukkaiden sekä kyläyhteisöjen osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia.
4. Huolehdimme yhdistysten ja järjestöjen toimintaedellytyksistä. Tuemme ja arvostamme vapaaehtoistyötä. Kannustamme omaehtoiseen ja asukaslähtöiseen kunnan kehittämiseen.
5. Kehitämme Kangasniemeä ikäystävällisenä kuntana yhteistyössä uuden hyvinvointialueen kanssa.
6. Varmistamme, että jokaisella lapsella ja nuorella on oikeus ja rauha kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen laadukkaassa koulu- ja varhaiskasvatusympäristössä.
7. Pidämme huolta siitä, että Kangasniemen lukio on ajanmukainen houkutteleva oppilaitos, joka kehittyy edelleen.
8. Edistämme vuorovaikutteista, avointa ja keskustelevaa toimintaa ja johtamiskulttuuria. Huolehdimme kunnan työyhteisön hyvinvoinnista, kehitämme ja tuemme työyhteisötaitoja sekä panostamme henkilöstön yhdenvertaisuuteen.
9. Aktivoimme kuntalaisia harrastustoimintaan. Kehitämme kuntalaislähtöisesti eri väestöryhmille kohdennettuja innostavia ja helposti saavutettavia kulttuuritapahtumia ja vapaa-ajanpalveluja

Toteutumista arvioidaan:

- Asiakastyytyväisyyskyselyjen toteutus eri palveluissa
- Opiskelijoiden määrä lukiossa
- HYTE-kerroin
- Työhyvinvointikyselyn tulokset, koko henkilöstö yhteensä
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Hakijamäärät avoimiin työpaikkoihin

3 Henkilöstö

3.1 Henkilöstön määrä 31.12.

	Henkilömäärä 2023	Henkilömäärä 2024	Henkilömäärä 2025	muutos% ed. vuosi
vakinaiset	151	149	149	0
määräaikaiset	35	26	26	0
työllistetyt	11	10	0	-100
YHTEENSÄ	197	185	175	-5,4

Kunnanhallitus	naisia	miehiä	yhteensä
Vakituiset	10	4	14
Määräaikaiset	3	1	4
Sivistys- ja hyvinvointitoimi			
Vakituiset	81	21	102
Määräaikaiset	15	0	15
Sijaiset	2		2
Oppisopimusopiskelijat			
Tekninen toimi			
Vakituiset	20	13	33
Määräaikaiset	2	2	4
Oppisopimusopiskelijat	1		1

Vuoden 2025 tilinpäätöshetken kokonaishenkilöstömäärä tarkastelutilanteessa (31.12.2025) väheni edellisvuodesta 10 henkilöllä, muutos -5,4 %. Muutos johtui suurimmalta osin siitä, että kunta ei voinut enää saada palkkatukea työllistämiseen. Taustalla oli TE-palveluiden uudistus.

Suurin osa kunnan henkilöstöstä sijoittuu sivistys- ja hyvinvointitoimeen. Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden määrä pysyi samana edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinaisia työntekijöitä oli 149 henkilöä ja määräaikaisia 26 henkilöä. Henkilötyövuosien vähennys oli kaikkiaan noin 9,2 HTV:tta johon tuen sijaisten ja palkkatuella työllistettyjen määrän vähentymisestä.

	Henkilötyövuosi 2023	Henkilötyövuosi 2024	Henkilötyövuosi 2025
Mies	43,2	44,6	40,9
Nainen	144,6	137,5	132,0
Kaikki yhteensä	187,8	182,1	172,9

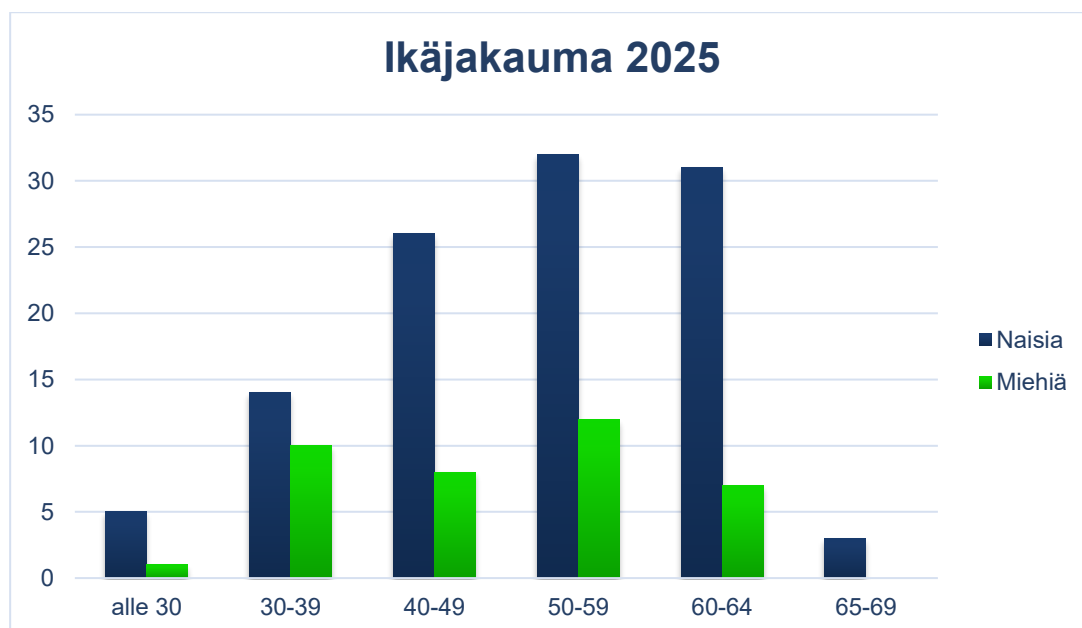
Vuoden 2023–2025 toteutuneet henkilövuodet sisältäen kaikki työaika muodot vuoden aikana.

3.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

	2023	2024	2025	muutos% ed. vuosi
naisia	113	111	111	0
miehiä	38	38	38	0
miesten osuus %	25,2	25,5	25,5	0

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2022–2025.

Vakituisessa työsuhteessa 31.12.2025 oli 149 henkilöä, joista 38 miehiä. Henkilöstön sukupuolen jakauma on pysynyt muuttomattomana useamman vuoden.



Vakituisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2025.

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 48,9 (2024, 48,7) vuotta. Henkilöstön ikärakenne osoittaa, että eniten työntekijöitä on ikäryhmissä 55–64 vuotta ja 60–64 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on noussut lievästi edellisvuodesta ja on nousemassa. Henkilöstön ikäjakauma osoittaa eläköitymisten ja henkilöstön vaihtuvuuden lisääntyvän tulevina vuosina merkittävästi. Mikä osaltaan tulee lisäämään rekrytointitarvetta.

Vuonna 2025 henkilöstön vaihtuvuus pysyi aiempien vuosien kaltaisena ja oli kaikkiaan 16 henkilöä. Vuonna 2024 vaihtuvuus oli 18 henkilöä ja vuonna 2023 12 henkilöä. Vaihtuvuus johtui paljolti eläköitymisistä ja henkilöstön irtisanoutumisista.

Henkilöstön vaihtuvuus	Määrä
Irtisanoutuminen (oma pyyntö)	6
Tekninen johtaja	1
Uskonnon ja psykologian lehtori	1
Varhaiskasvatuksen opettaja	1
Henkilöstöasiantuntija	1
Koulunkäynninohjaaja	1
Yhdistelmätyöntekijä	1
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	5
Kirjastovirkailija	1
Kulttuurisihteeri	1
Siivooja	1
Henkilöstöasiantuntija	1
Varhaiskasvatuksen opettaja	1
Sisäinen siirto	2
Siirto toiseen työyhteisöön	2
Kuollut	1
Kaikki yhteensä	16

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus vuoden 2025 aikana.

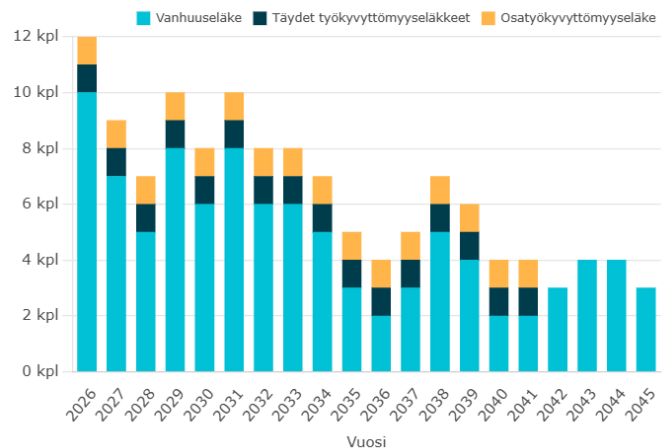
3.3

Eläköitymiset

Kunnasta jäi vanhuuseläkkeelle 5 henkilö, kun vuonna 2024 jäi vain 1 henkilö ja vuonna 2023 3 henkilöä. Eläkkeelle jääneiden työntekijöiden määrä kasvoi merkittävästi ja tulevana vuosina on odotettavissa myös useita eläköitymisiä.

Vuonna 2026 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä voi täyttyä vuonna 1961 syntyneillä (64 vuotta ja 9 kuukautta). Työntekijä päättää itse eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen eläkeiän ja 68 vuoden välisenä aikana.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Eläköitymisennuste eläkelajeittain (viisi ensimmäistä vuotta)

23,1 %
44 hloä

Eläköitymisennuste 2026–2043 (Lähde Keva)

3.4 Sairauspoissaolot

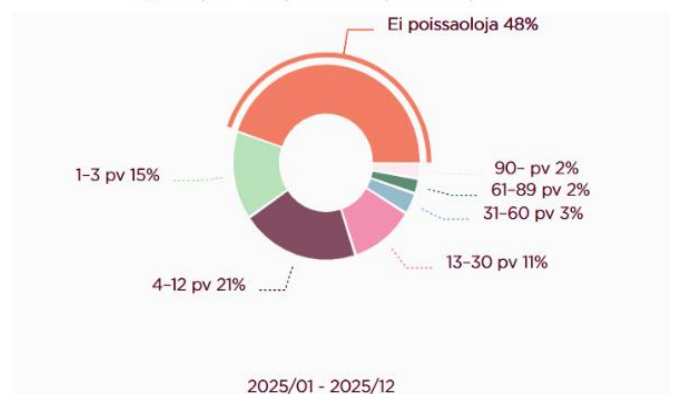
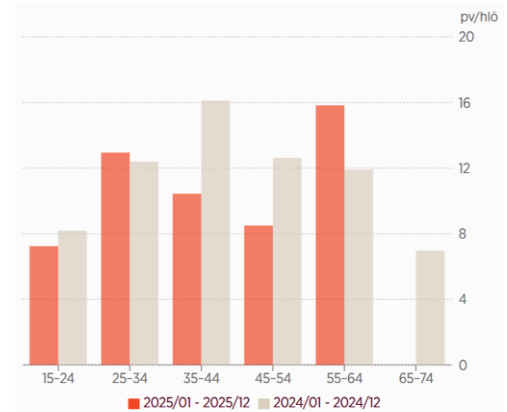
Sairauspoissaolojen suhteen kunnassa on käytössä diagnooseihin perustuva sairauspoissaolojen seuranta. Tämän kaltaisella seurannalla pyritään pääsemään paremmin kiinni sairauksien ennaltaehkäisyyn ja niihin vaikuttaviin syihin. Kunnan työterveyshuollonpalvelut tuottaa Pihlajalinna 31.3.2026 saakka.

Ilman diagnoosia olevat tiedot ovat henkilöstön oma-ilmoituksia lyhyistä 1–3 päivän sairauspoissaoloista, jotka esihenkilöt hyväksyvät. Oma-ilmoituspoissaoloja oli kaikkiaan 548.

Sairauspoissaoloja oli eniten 55–64-vuotiailla ja yleisin diagnoosi oli tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet, yhteensä 601 päivää. Näiden määrä on noussut aiemmista vuosista.

Kokonaisuudessa sairauspoissaolojen määrä oli vähentynyt edellisvuodesta. Yhteensä vuonna 2025 oli 2194 sairauspoissaolopäivää (12,06 pv/henkilö), kun vuonna 2024 niitä oli yhteensä 2459 (12,72 pv/henkilö).

48 prosentilla työntekijöistä ei ollut sairauspäiviä ollenkaan vuoden aikana, mikä selittää sairauspoissaolojen kokonaismäärän vähentymisestä. Huomattavaa on, että vaikkakin työntekijöiden sairauspoissaolot laskivat vuoden aikana, niin kasvoivat euromääräiset työterveyden kustannukset työntekijää kohden merkittävästi aiempaan vuoteen nähden.



Lähde: Terveysportaali Pihlajalinna

Kustannusten jakautuminen

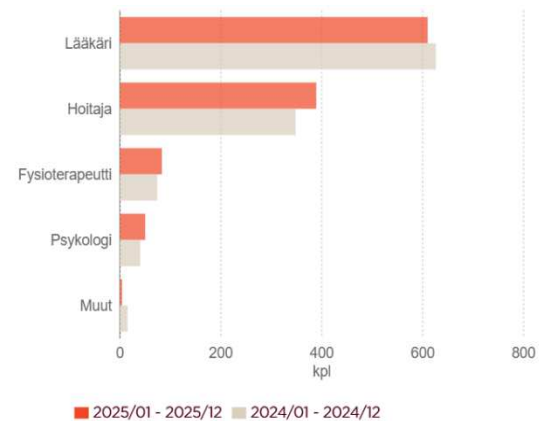
Kela 0 -luokkaan kuuluu muut työterveyden palvelut, jotka eivät sisälly Kela -korvauksen piiriin, joita on esimerkiksi koulutukset.

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.

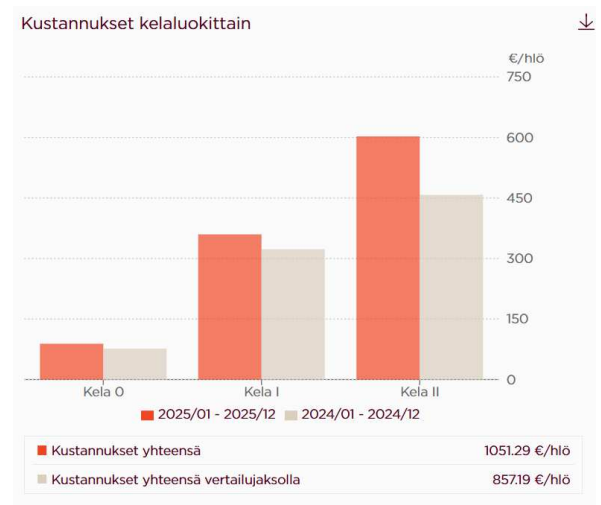
Vuoden 2025 aikana työterveyskäyntejä oli kaikkiaan 1136 kappaletta (vuonna 2024 1103).

Suurin osa käynneistä kohdistui lääkärin palveluihin, joita oli 610 kappaletta ja hoitajan käyntejä 389 kappaletta. Psykologin palveluiden 50 kappaletta, fysioterapian palveluita 83 kappaletta. Lisäksi laboratoriotutkimuksia vuonna 2025 oli 713 kappaletta ja kuvantamisia 52 kappaletta. Laboratoriotutkimukset muodostivat noin viidenneksen työterveyden kokonaiskustannuksista.



Kustannuksia aiheutui korvausluokka I mukaan 65 465,30 euroa (65 449,81 € vuonna 2024) ja korvausluokka II mukaan 109 661 euroa (88 086,49 euroa vuonna 2024). Kustannukset työntekijää kohden nousivat merkittävästi.

Vuonna 2025 kustannukset työntekijää kohden olivat 1051.29 euroa/henkilö (857.19 euroa/henkilö vuonna 2024). Yhteistyöryhmä käsittelee Kelalle tehtävän korvaushakemuksen vuosittain, jonka jälkeen hakemus toimitetaan Kelalle.



Sairauspoissaolojen sijaiskustannukset olivat 73 610 euroa (82 235 euroa vuonna 2024). Sairauspoissaolopäivien vähentyminen näkyi vähentyneissä sijaiskuluissa. Sijaiskustannusten osalta on syytä ottaa huomioon, että osalle työntekijöistä ei palkata sijaisia heidän ollessaan poissa töistä sairauden vuoksi. Poissaolot kuormittavat osaa henkilöstöstä, sillä poissaolon aikana kertyvät työt usein kasautuvat sijaisjärjestelmän puutteen takia.

3.5 Tapaturmat

Työ- ja työmatkatapaturmien määrä on ollut henkilöstömäärä huomioiden pieni. Työtapaturmia sattui vuonna 2025 yhteensä 9. Tapaturmien määrään on syytä kiinnittää huomiota mm. riskienarvioinnissa. Työyksiköissä on käytössä ns. läheltä piti- raportoinnin lomake, jolla pyritään vaikuttamaan tapaturmien määrään. Raportointia on pyritty tehostamaan ja kehitystyötä jatketaan edelleen. Työtapaturmien johdosta vakuutusyhtiö korvasi kuudessa tapauksessa yhteensä 3 723,73euroa.

Vuosi	Työtapaturma	Työmatkatapaturma
2023	10	0
2024	7	1
2025	7	2

Työ- ja matkatapaturmat vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuosina 2022–2025

4 Työsuojaus ja työhyvinvointi

4.1 TyHy-toiminta

Vakiintuneet edut olivat edelleen työntekijöiden käytettävissä. Työsuhdepolkupyörä-etu on käytössä 15 työntekijällä, mutta valitettavasti lakimuutos asetti rajoitteita työsuhdepolkupyöräedun myöntämiselle ja yhteistyöryhmä päätti edun lopettamisesta vuoden 2025 lopussa. Nykyiset sopimukset pysyvät voimassa sopimuksen voimassaolokauden.

Yhteisöllisyyttä vahvistettiin monipuolisilla tapahtumilla. Kevättalvella järjestettiin jo perinteeksi muodostuneet pilkkikilpailut, joissa suurimman saaliin ansiosta kiertopalkinnon vei Tommi Nikulainen. Uutena tapahtumana toteutettiin 28.5.2025 TyHy-festarit, jotka keräsivät runsaasti osallistujia ja saivat erityisesti opettajakunnalta kiitosta toimimisestaan ”lomamoodiin siirtymisen” tukena. Lisäksi perinteiset pikkujoulut kokosivat ennätysmäärän kunnan työntekijöitä yhteen; tapahtuma järjestettiin tänä vuonna risteilyn muodossa kunnantalolla.

TyHy-ryhmä teki vuoden aikana merkittävää työtä yhteisöllisyyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Ryhmä kokoontui tapahtumien valmistelun tiimoilta 3–4 kertaa, ja sen panos koettiin erittäin tärkeäksi ja arvokkaaksi.

4.2 Työsuojaus

Vuosi 2025 oli työsuojauslutoimikunnan toimikauden viimeinen. Toimikunta kokoontui kuusi kertaa ja painopisteenä oli toimintatapojen arviointi. TyHy-toiminta oli aktiivista: pilkkikisat, TyHy-festarit ja pikkujoulut keräsivät hyvin osallistujia, ja työsuhdepolkupyöräetu oli käytössä 15 työntekijällä.

Yhteydenotot työsuojauslutoimikuntaan pysyivät vähäisinä ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa toimi, vaikka palveluihin pääsyssä oli edelleen jonkin verran viiveitä. Työsuojauslutoimikunta ei tehnyt vuoden aikana.

Turvallisuusilmoituksia tehtiin 43 kpl. Tapaturmatilastoa ei saatu koottua työterveyden ja henkilöstöhallinnon tietojen hajanaisuuden vuoksi.

Vuoden lopun vaaleissa valittiin työsuojeluvaltuutetut toimikaudelle 2026–2029.

Keskeisiä toimenpiteitä olivat mm. ensiapukoulutusten järjestäminen, Hiskin käytön tehostaminen, riskien arvioinnin seuranta, turvallisuuskorttirekisterin päivitys, perehdytysohjelmiston seuranta sekä osallistuminen työterveyshuollon ja oppilaitosten tarkastuksiin.

5 Johtaminen ja esimiestyö

Kangasniemen kunnassa on ollut käytäntönä kokoontua esihenkilöiden kesken säännöllisesti. Esihenkilöiden säännöllisillä tapaamisilla pyritään tukemaan esihenkilöiden työssäjaksamista ja antamaan heille mahdollisuus keskustella arjen asioista muiden samassa asemassa olevien henkilöiden kanssa. Vuoden aikana valittavasti järjestettiin vain kaksi esihenkilöiltapäivää, yksi keväällä ja toinen syksyllä. Vuodelle 2026 on suunniteltu useampia tilaisuuksia.

Kangasniemen kunnan henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin maaliskuussa 2025. Kyselyyn vastasi 135 henkilöä. Vastausprosentti oli korkea (76,7 %), joten kyselyn tulokset antavat luotettavan kokonaiskuvan työyhteisön tilasta. Kysely toteutettiin Kevan valtakunnallisella verkkotyökalulla, mikä tarjosi kattavan vertailumahdollisuuden muihin vastaavan kokoiisiin kuntiin nähden.

Kokonaisuutena henkilöstön kokemus työhyvinvoinnista oli erittäin myönteinen. Työn tavoitteet ovat selkeitä ja omaa osaamista koetaan voitavan hyödyntää monipuolisesti. Työmotivaatio on korkealla tasolla: lähes 90 % työntekijöistä tuntee innostus työssään viikoittain tai useammin. Kyselyn tuloksissa myönteisiksi arvioitiin myös työyhteisön ilmapiiri ja esihenkilöiden toimintatavat. Esihenkilöt koettiin pääsääntöisesti kannustaviksi ja oikeudenmukaisiksi sekä työkykyä tukeviksi.

Kehittämisen kohteiksi tunnistettiin muun muassa perehdyttämiskäytännöt, työyksikköjen välinen yhteistyö, sekä palautteen hyödyntäminen kunnan toiminnassa. Kuitenkin peräti 88 % kyselyyn vastanneista oli valmis suosittelemaan nykyistä työpaikkaansa tuttavalleen. Tämä heijastaa luottamusta työnantajaan ja yleistä työtyytyväisyyttä.

Kunnan johtoryhmä kokoontuu viikoittain. Kunnan johtoryhmän muistiot ovat sisäisesti luettavissa kunnan intranetissä Hiskistä. Hiskissä on myös oma kiitos/palautekanava työntekijöille.

Kunnanjohtaja piti työntekijöille henkilöstötilaisuuksia ja vuoden aikana järjestettiin aamukahveja, joihin henkilöstö pystyi osallistumaan kunnantalon kahviossa tai etänä.

Kunnan henkilöstö kuuluu työajanseurannan piiriin ja osalle henkilöstöstä tehdään työaika-suunnitelua Titania-järjestelmällä.

Kunta toimii avoimesti ja läpinäkyvästi julkaisemalla esityslistat, pöytäkirjat ja viranhaltijapäätökset verkkosivuilla. Henkilöstöasioita valmistellaan yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Lisäksi kunnassa osaksi tasopalkkajärjestelmää nimitettiin kunnan tasopalkkatyöryhmä, joka käsittelee kunnan palkka-asioita.

6 Koulutukset

Koulutukset 2024	1pv	2pv	3pv
tietohallintopalvelut	0	0	0
hallintopalvelut	1	1	2
sivistystoimi	0	1	2
kirjasto	3	1	1
nuorisotoimi	1	0	4
tekninen toimi	3	0	2
liikuntatoimi	0	0	1
talonmiehet	0	0	1
verkosto	1	0	1
siivoojat	9	0	0
keskuskeittiö	11	1	0
päivähoito / varhaiskasvatus	19	0	1
opetus	15	3	8
Päivät yhteensä	63	7	23

Koulutuspäivät vuonna 2025 koulutuskorvauksen mukaisesti.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia kustannuksia oli 29 178 euroa vuonna 2025, ja sen perusteella saatu koulutuskorvaus on 2917,52 euroa. Koulutuspäiviä oli kaikkiaan 229 päivää. Vuonna 2024 koulutuspäiviä oli 134 päivää.

Koulutuksissa pyritään hyödyntämään webinaareja ja muita sähköisiä koulutusmahdollisuuksia, joilla vältetään koulutusten matkakustannuksia. Lisäksi työntekijöillä on käytössä Eduhouse -verkkokoulutuslusta, jonka palveluvalikoima päivitettiin loppuvuodesta 2025.

7 Edustuksellinen yhteistoiminta

Yhteistyöryhmä on edustuksellinen yhteistoiminta- ja työsuojeluelin, jonka muodostavat työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmiehet, ja muiden työntekijäjärjestöjen edustajat, mikäli ei heillä ole pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua, sekä työnantajan edustajat. Puheenjohtajana on toiminut työsuojelupäällikkö. Yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2025 aikana 5 kertaa. Edellisenä vuonna kokouksia oli 3 kpl.

Yhteistyöryhmänä käsitteli vuoden aikana mm. seuraavia aihepiirejä:

- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Tilinpäätös 2024
- Henkilöstöraportti 2024
- Tasopalkkamalli ja vuoden 2025 järjestelyerät
- Työpaikkaohjaajan palkkio
- Tehtävänimikkeiden ja hinnoittelutunnusten muutoksia
- Työterveyspalveluiden hankinta
- Työsuojeluvaalit

- Keski-Savon seudullisen rakennusvalvonnan yhteistoimintamenettelyt
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026
- Työsuojeleasiat

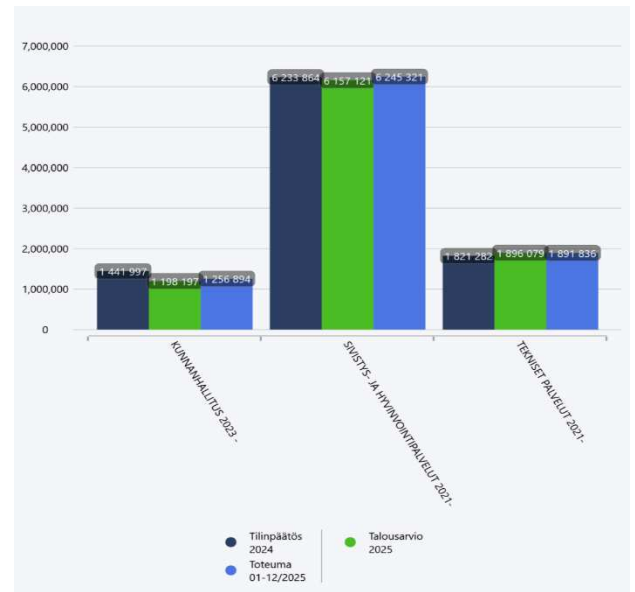
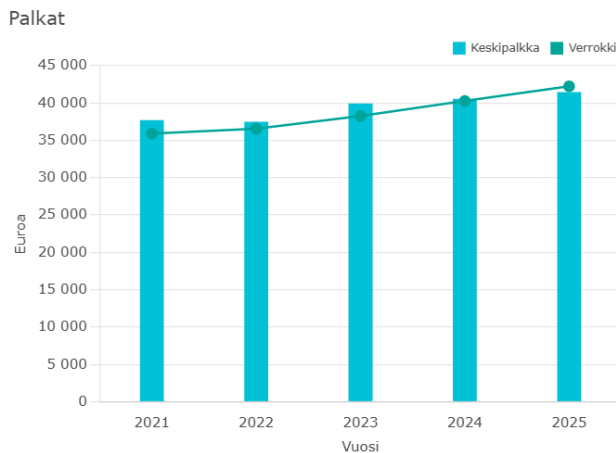
Muu yhteistyötoiminta

Vuoden aikana jatkettiin käytäntöä pitää yhteistyöryhmän lisäksi epävirallisempia YT-palavereita hallintojohtajan ja pääluottamushenkilöiden, sekä henkilöstöasiantuntijan kesken. Kyseinen ryhmä on myös kunnan tasopalkkatyöryhmä. YT-palavereista tehtiin erilliset muistiot ja ne on viety yhteistyöryhmän kokouksiin tiedoksi.

8

Henkilöstökustannukset

Palkat ja palkkiot olivat 7 652 738 euroa, eläkekulut 1 509 075 euroa ja muut sivukulut 232 684 euroa. Yhteensä henkilöstökulut olivat 9 394 497 euroa. Henkilöstökulut laskivat 103 090 euroa vuoteen 2024 verrattuna ja lasku johtui suurimmaksi osaksi laskeneista eläkekuluista.



Henkilöstön keskipalkka koko vuoden työskennelleiden osalta vuonna 2024 oli 41 403 euroa, nousua edelliseen vuoteen 899 euroa. Verrokkeihin nähden kunnan palkkataso laski alle yleisen keskiarvon. Verrokkina keskiarvon kunnat (51kpl, lähde, KEVA).

Palkkakustannukset kustannukset/asukas

	2023	2024	2025
asukasmäärä	5115	5063	4957
henkilömäärä	197	185	175
työntekijää/asukas	0,039	0,037	0,035
	2023	2024	2025
palkat ja palkkiot €	7 703 591	7 670 781	7 652 738
henkilöstökulut yht. €	9 604 197	9 497 142	9 394 497
palkat ja palkkiot/asukas €	1 506	1 515	1 544
henkilöstökulut yht/asukas €	1 878	1 876	1 895