



Luumäen kunta

Henkilöstöraportti

2025

Yhteistyötoimikunta 12.2.2026 § 1

Kunnanhallitus 30.3.2026 § 56

Kunnanvaltuusto x.x.2026 §

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Henkilöstövoimavarat.....	2
3. Henkilöstön kehittäminen	5
3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi	5
3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta	6
3.3. Työsuojelu	6
3.4. Työhyvinvointi	6
4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky.....	7
4.1. Henkilötyövuodet.....	7
4.2. Sairauspoissaolot.....	7
4.3. Perhevapaat.....	8
4.4. Opintovapaat- ja oppisopimus.....	9
4.5. Säästövapaat.....	9
4.6. Työterveyshuolto	9
4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus.....	9
5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset	10
5.1. Palkkarakenne	11
5.2. Eläkemaksut	11
6. Yhteenveto	13

1. Johdanto

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstövoimavaroja, henkilöstön kehittämistoimenpiteitä sekä henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskykyä. Henkilöstöraportista ilmenee henkilöstön ja palvelussuhteiden rakenne, ikä- ja sukupuolijakaumat sekä henkilöstön ja työyhteisön työkyky. Lisäksi raportoidaan henkilöstöön liittyvät kustannukset. Raportti on tarkoitettu työyhteisöjen sisäiseen kehittämiseen sekä johtamisen ja päätöksenteon tueksi.

Henkilöstövoimavaroja arvioidaan henkilöstön ja palvelussuhteiden rakennetta kuvaavilla tunnusluvuilla: henkilöstön määrä, sukupuoli, palvelussuhteen luonne, työaika ja ikärakenne.

Henkilöstön kehittämistoimenpiteitä kuvataan koulutuksen, yhteistoiminnan, työsuojelun ja työhyvinvoinnin tunnusluvuilla.

Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan henkilöstön työn tuottavuuteen vaikuttavia seikkoja kuten henkilötyövuosia, sairauspoissaoloja, työtapaturmia, työterveyshuoltoa, eläkkeelle jäämistä ja henkilöstön vaihtuvuutta.

Raportin tiedot on koottu Personec F2 – henkilöstöjärjestelmästä, Personec ESS - järjestelmästä, Kuntien eläkevakuutuksen eläkeraportista sekä Intime – kirjanpitojärjestelmästä. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2025.

2. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstö palvelussuhteiden ja sukupuolen mukaan

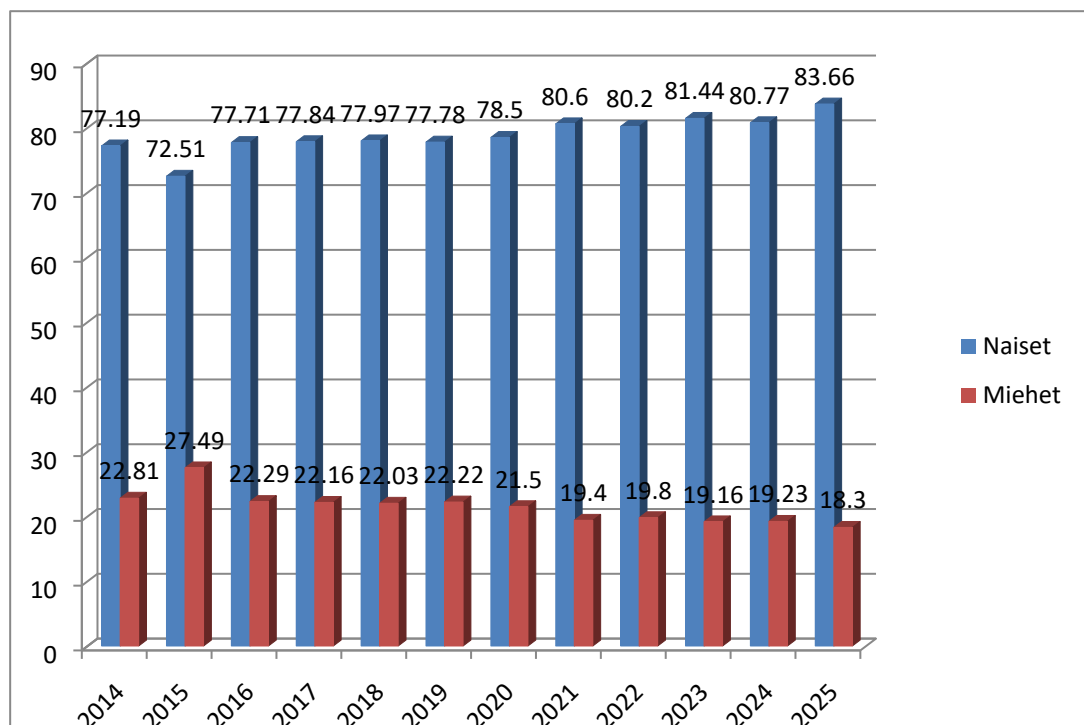
Palvelussuhde 31.12.2025	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos edellinen vuosi	Muutos % edellinen vuosi.
Vakinaiset	22	90	112	-2	1,75
Määräaikaiset +työllistetyt	3	38	41	-1	2,38
Yhteensä	25	128	153	-3	1,92

Määräaikaisiin työsuhteisiin sisältyvät myös oppisopimuksella kunnan palveluksessa työskentelevät. Oppisopimusopiskelijoita oli 2 vuonna 2025.

Henkilöstö toimialoittain

	2021	2022	2023	2024	2025
Yleishallinto	10	9	9	11	10
Sivistystoimi	120	128	125	117	119
Tekninen toimi	24	23	28	24	22
Työllistämisyksikkö	6	7	5	4	2
Yhteensä	160	167	167	156	153

Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 2014–2025



Henkilöstön sukupuolijakauma on hyvin samankaltainen kuin aikaisemmin, eikä se myöskään huomattavasti poikkea kuntasektorin sukupuolijakaumasta. Myös toimialojen sukupuolijakauma on kuntasektorille tyypillinen. Kunnan kyky kilpailla työvoimasta ei luo edellytyksiä sukupuolijakauman muuttamiseen positiivisen syrjinnän keinoin.

Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 2021–2025

Palvelussuhdemuutokset 31.12.2025	2021	2022	2023	2024	2025
Vakinaiset	113	120	124	114	112
Määräaikaiset + työllistetyt	47	47	43	42	41
Yhteensä	160	167	167	156	153

Määräaikaiset palvelussuhteet ovat pääasiassa sijaisuuksia: sairausloma-, äitiysloma-, tai hoitovapaasijaisuuksia. Työllistämisyksikössä työskentelee työllistettyjä, velvoitetyöllistettäviä, työkokeilijoita tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevia henkilöitä, joiden tehtävät ovat määräaikaisia. Työllistämisyksikön toiminta lakkautettiin vuoden 2025 loppuun mennessä. Toimintaa jatketaan vuonna 2026, mutta toiminta on siirtynyt enemmän toimialoille, ja työllistämisyksikön vakinaiset henkilöt ovat siirtyneet kunnan eri toimialoille työntekijöiksi. Varhaiskasvatuksen ja opetuksen hankkeissa työskentelee myös määräaikaista henkilöstöä, joiden määräaikaisuuden peruste on tehtävän määräaikaisuus. Oppisopimuskoulutuksessa käytetään pääsääntöisesti määräaikaisia työsopimuksia.

Henkilöstö työajan mukaan jaoteltuna 2021–2025

31.12.2025	2021	2022	2023	2024	2025
Koko-aikaiset	132	138	136	129	127
Osa-aikaiset	28	29	31	27	26
Yhteensä	160	167	167	156	153

Henkilöstöstä 83 % työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa (82,69 %/ 2024). Käytännössä osa-aikatyö perustuu työntekijän omaan toiveeseen ja pääosin subjektiiviseen oikeuteen tehdä osa-aikatyötä, kuten perhevapaa tai määräaikainen kuntoutustuki.

Henkilöstö ikäryhmittäin (sisältää työllistämisyksikön)

Henkilöstön keski-ikä on 48,36 vuotta ja se on laskenut edellisestä vuodesta 1,63 v.

Ikä vuosina	%-osuus 2025	%-osuus 2024	%-osuus 2023	%-osuus 2022	%-osuus 2021
alle 30	5,23	3,21	5,39	5,99	6,88
30–39	17,65	16,67	14,97	13,77	13,75
40–49	26,14	21,15	22,16	22,75	22,50
50–59	33,99	39,10	38,92	35,93	34,37
60–68	16,99	19,87	18,56	21,56	22,50
Keski-ikä	48,36	49,99	49,51	49,54	51,20

Henkilöstö ikäryhmittäin, toimialoittain

Ikä vuosina	Hallinto	Sivistys- toimi	Tekninen toimi	Työllistämis- yksikkö
alle 30	-	8	-	-
30–34	-	11	4	-
35–39	-	11	1	-
40–44	1	18	-	-
45–49	-	21	-	-
50–54	1	16	3	-
55–59	4	21	5	2
60–64	3	11	9	-
yli 65	1	2	-	-
Yhteensä	10	119	22	2

3. Henkilöstön kehittäminen

3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi

Etäkoulutusten ja webinaarien vakiintuminen yleiseksi käytännöksi on vähentänyt tilastoitavien, vähintään 5 tuntia kestävien koulutusten osuutta.

Henkilöstön koulutuspäivät 2021–2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Hallinto-osasto	5	46	4	21	10
Sivistystoimi	61	196	135	142	112
Tekninen toimi	4	27	21	24	14
Yhteensä	70	272	160	187	136

3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään laissa Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintaorganisaationa toimii YT-toimikunta. YT-toimikunnassa on 10 jäsentä, joista 5 edustaa henkilöstöä ja 5 työnantajaa. YT-toimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana. Työsuojelupäällikkö ja varsinaiset työsuojeluvaltuutetut kuuluvat jäseninä yhteistyötoimikuntaan.

YT-toimikunta kokoontui kaksi kertaa. Lakisääteisten henkilöstösuunnitelmien ja -ohjelmien lisäksi toimikunta käsiteli työsuojelun ajankohtaiskatsauksen, työterveyshuollon kelakorvaukset ja harkinnanvaraisten työhöntulotarkastusten korvaaminen terveystarkastuksella. Vuoden 2025 talousarviota ei tarvinnut käsitellä yt-toimikunnassa.

3.3. Työsuojelu

Vuoden 2025 kehittämistoimenpiteet:

- Vaarojen ja riskienarvioinnin päivittäminen ja toimintasuunnitelmien laatiminen toimipaikkakohtaisesti.
- Ensiapukoulutusten järjestäminen toimialoittain
- Tarvittavien turvallisuuskortti -koulutuksien järjestäminen
- Yhteisten toimintaohjeiden laatiminen ja projektiryhmän kokoaminen
- Alkusammutus koulutuksen järjestäminen henkilöstölle
- Työsuojelun kehittäminen kokonaisuudessaan
- Uuden työntekijän perehdyttämisharjoituksen ja lomakkeen päivittäminen sekä käyttöönotto

Kunnassa ei sattunut vuoden aikana yhtään vakavaksi työtapaturmaksi luokiteltua työtapaturmaa. Muutamia lievempiä työtapaturmia sattui joko työntekopaikalla tai työmatkalla. Työtapaturmia ja läheltä piti-tilanteita seurataan koko aikaisesti ja raportoidaan sähköiseen järjestelmään.

3.4. Työhyvinvointi

Työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa tärkeällä sijalla ovat työn, työnjaon, työprosessien, työolojen ja johtamisen kehittäminen. Työterveyshuollon palveluiden laajentaminen sairaudenhoitoon on saanut erittäin hyvää palautetta henkilöstöltä. Työterveyspalveluihin sisältyy nyt myös matalan kynnyksen Mielen huoli-palvelu, josta terveydenhuollon ammattilainen ohjaa oikean palvelun piiriin.

Seuraavanlaista tyky-toimintaa on järjestetty vuonna 2025

- Kunnantalon aamujumppa maanantaisin
- Jumppa Taavetin koululla maanantaina klo 15.10–16
- Pasiin vetämä ohjattu kuntosalivuoro Taavetihallilla torstaisin klo 16.15–17.30 (muistaakseni noin tuo aika)
- Ilmainen Vallijami-lippu kaikille halukkaille (tässä oli ennakkoilmoittautuminen)
- ePassille laitettiin rahaa 20+25 € eli syksyllä tuli lisää, kun suunnitellut yhteistapahtumat (teatteri, omakustanteinen risteily, jonka kyyti Helsinkiin olisi maksettu tyhy-rahoista) eivät keränneet riittävästi osallistujia
- Etuhintainen vuosikortti Taavetihallille (kuntosali ja koko halli) sekä Kangasvarteen

4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky

4.1. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosi lasketaan kaavalla: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/ 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuod.
2021	31,13	117,92	149,05	-3,40 %
2022	31,12	119,55	150,67	1,09 %
2023	33,25	126,24	159,60	5,93 %
2024	32,54	124,09	156,63	-1,86 %
2025	28,54	120,81	149,35	-4,64 %

Henkilötyövuosien jakauma toimialoittain, sukupuolen mukaan

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Työllistämisyksikkö	Yhteensä
Naiset	9,46	99,46	10,35	1,54	120,81
Miehet	1,13	11,93	13,79	1,69	28,54
Yhteensä	10,59	111,39	24,14	3,23	149,35

4.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat vuosilomien jälkeen suurin poissaolojen syy. Muut poissaolot kertyvät perhevapaista (äitiys- ja isyyslomista, vanhempain vapaista ja hoitovapaista, tilapäisistä hoitovapaista (äkillisesti sairastuneen lapsen hoitaminen), vuorottelu- ja opintovapaista sekä joistakin muista virka- ja työehtosopimusten mukaisista palkallisista vapaista.

Henkilöstön sairauspoissaolot toimialoittain 2021–2025

Osasto	2021		2022		2023		2024		2025		Muutos 2024–2025	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Elinvoima- ja hallintopalvelut	204	141	71	55	57	45	146	105	394	271	248	166
Sivistystoimi	1364	1088	1978	1553	2023	1579	2443	1885	1429	1143	-1014	-742
Tekninen	125	94	289	223	524	385	295	188	315	231	20	43
Yhteensä	1693	1323	2338	1831	2604	2009	2884	2178	2138	1645	-746	-533

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Henkilöstön sairauspoissaolot keston mukaan

Sairauspoissalot ajalla 1.1. - 31.12.2025	Kalenteri- päivät 2024	Kalenteri- päivät 2025	Muutos 2024–2025
Lyhyet poissalot alle 4 pv	595	444	-151
4–29 pv	979	837	-142
30–60 pv	577	270	-307
61–90 pv	62	245	183
91–180 pv	426	93	-333
yli 180 pv	245	249	4
Yhteensä	2884	2138	-746

4.3. Perhevapaat

Vuosilomien ja sairauspoissaolojen jälkeen seuraavaksi suurimmat poissaolon syyt ovat erilaiset perhevapaat. Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on naisvaltaista, joten erilaisten perhevapaiden merkitys näkyy selkeästi.

Perhevapaat toimialoittain

Osasto	2022		2023		2024		2025	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Yleishallinto	-	-	-	-	-	-	-	-
Sivistystoimi	407	323	957	679	1005	695	1078	582
Tekninen	-	-	-	-	-	-	-	-
Yhteensä	407	323	957	679	1005	695	1078	582

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Tilapäiset hoitovapaat

2021		2022		2023		2024		2025	
KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
100	100	116	115	143	141	111	107	102	102

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

4.4. Opintovapaat- ja oppisopimus

Opintovapaalla oli 2 henkilöä. Oppisopimuksella opiskeli 2 henkilöä.

4.5. Säästövapaat

Kunnalla on ollut käytössä vuodesta 2016 alkaen vapaaehtoinen palkaton säästövapaajärjestelmä. Tätä vapaata on aiemmin käyttänyt keskimäärin 20 henkilöä/vuosi. Käyttö on jakaantunut kunnan kaikille toimialoille. Vuonna 2025 säästövapaata käytti 25 henkilöä eri toimialoilta. Säästövapaista kertyi yhteensä 96 palkatonta päivää ja 25 palkallista päivää.

4.6. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut tuotti Pihlajalinna Terveys Oy. Työterveyshuolto perustuu vuosittain määriteltävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Toimintasuunnitelman mukaisesti työterveyshuoltoon sisältyy lakisääteinen, ennaltaehkäisevä työterveyshuolto sekä sairaudenhoito. Työterveyshuollon kustannukset olivat arvioidun kelakorvauksen jälkeen noin 660 euroa per henkilö. Samainen luku on vuonna 2024 ollut noin 370 euroa. Kelakorvaus on 60 % lakisääteisen työterveyshuollon hyväksytyistä kustannuksista ja 50 % hyväksytyistä sairaudenhoitokustannuksista.

4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus

Vuoteen 2035 mennessä Luumäen kunnasta ennakoidaan eläköityvän 54 henkilöä tämänhetkisen tiedon mukaan. Laskelman pohjatietona on kunnan palveluksessa vuonna 2025 ollut henkilöstö. Laskennallisessa ennusteessa on perusteena käytetty syntymävuotta ja eläkeiän alarajaa. Kyseessä on laskennallinen ennuste ja todellinen eläkepoistuma riippuu siitä, kuinka vanhuuseläkkeelle jäävät valitsevat oman eläkkeensä alkamishetken.

Henkilöstön vaihtuvuus muodostuu päättyneiden ja alkaneiden palvelussuhteiden summasta. Määräaikaiseen henkilöstöön sisältyvät myös työllistetyt, joiden työsuhteen luonne on määräaikainen työsuhteen tarkoituksen vuoksi.

Vakinainen henkilöstö	2021	2022	2023	2024	2025
Eläkkeelle	5	6	6	6	4
Eronnut palveluksesta	7	6	3	11	3
Lähtövaihtuvuus yht.	12	12	9	17	7

Vakinainen henkilöstö	2021	2022	2023	2024	2025
Palvelukseen tulleet	3	7	4	1	4

Määräaikaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus työsuhteittain *)

Määräaikainen henkilöstö	2021	2022	2023	2024	2025
Aloittaneet	309	450	473	571	570
Lopettaneet	311	455	496	632	582

*)

yhdellä henkilöllä voi olla useita työsuhteita.

5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset

Vuoden 2025 talousarviossa oli varattu henkilöstökuluihin yhteen 8 332 086 euroa, josta käytettiin vuoden aikana 8 069 050 euroa. Tässä ei ole huomioitu millään tavoin kunnanjohtajan irtisanomisesta aiheutuneita kustannuksia, joita syntyi hallinto-oikeuden kumotessa valtuuston päätös irtisanomisesta.

Palkka- ja palkkiokustannuksen laskivat noin 0,5 %.

HENKILÖSTÖKULUJEN MUUTOS 2023 - 2025			
	2025	2024	2023
Henkilöstön lukumäärä 31.12.	153	156	168
Yeishallinto	10	11	9
Sivistys ja hyvinvointitoimi	119	117	126
Tekninen toimi	22	24	28
Työllistämisyksikkö	2	4	5
Henkilöstökulut €	8 069 050	8 159 229	8 332 086
Palkat ja palkkiot	6 644 463	6 679 336	6 751 926
josta jaksotettujen palkkojen osuus	9 578	14 618	49 640
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	1 293 577	1 389 276	1 415 528
Muut henkilöstösivukulut	227 425	175 639	237 905
josta jaksotettujen sivukulujen osuus	5 873	7 380	187
Henkilöstökorvaukset ja muut korvaukset	-96 416	-85 022	-73 273
Vapaaehtoiset henkilöstökulut €	134 941	119 461	67 252
Terveystieteidenhuolto (netto)	101 393	58 124	28 518
Henkilökunnan koulutus	25 239	50 100	30 409
Tyky-toiminta	8 309	11 237	8 325
Henkilöstökulut yhteensä €	8 203 991	8 278 690	8 399 338

Kuva 1. Taulukko henkilökulujen muutoksesta

5.1. Palkkarakenne

Henkilöstön palkkaus määräytyy Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Vaikka palkan muodostuminen eri sopimusaloilla eroaa toisistaan, voidaan palkkarakenne esittää yhteneväisesti.

Palkkarakenne joulukuun 2025 kokonaisansioiden ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan jaoteltuna (ei sisällä työllistettyjä)

	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	90,99 %	81,75 %	76,58 %
Palveluajkaan sidotut lisät	5,37 %	12,85 %	6,13 %
Henkilökohtainen lisä	2,47 %	4,36 %	9,88 %
Muut säännöllisen työajan lisät	0,78 %		1,47 %
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,39 %	1,04 %	5,94 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %
Kokonaisansio keskim €/kk	3074	4043	3358

Palveluajkaan sidottua lisää maksetaan 108 henkilölle, henkilökohtaista lisää 88 henkilölle, muuta säännöllisen työajan lisää 18 henkilölle. Työaikakorvauksia maksetaan 20 henkilölle.

5.2. Eläkemaksut

Vuonna 2025 eläkemaksut olivat kokonaisuudessaan alle 1,3 milj.euroa, joka on lähes 100 000 euroa vähemmän kuin edellisenä vuonna. Tasausmaksun suuruus oli 170 685 euroa. Muut eläkemaksut ovat palkkaperusteisia. Tässä myöskään ei ole huomioitu millään tavoin kunnanjohtajan irtisanomisesta aiheutuneita kustannuksia, joita syntyi hallinto-oikeuden kumotessa valtuuston päätös irtisanomisesta.

KOKONAI SPALKKAUSKUSTANNUKSET			
	2025	2024	2023
Maksetut palkat ja palkkiot	6 644 463	6 679 336	6 751 926
Vakinaisten palkat	4 565 201	4 565 207	4 574 137
Tilapäisten palkat	906 850	879 289	845 343
Sijaisten palkat	649 248	677 252	689 180
Palkkiot luottamustoimista	79 469	53 990	59 452
Muut palkat ja korvaukset	443 695	503 597	583 814
Henkilösivukulut	1 521 002	1 564 914	1 653 434
Eläkekulut	1 293 577	1 389 276	1 415 528
KuEL, palkkaperusteinen	959 499	947 687	941 022
VaEL-maksut	163 393	174 335	190 351
Keva tasausmaksu	170 685	267 254	284 155
Muut henkilösivukulut	227 425	175 639	237 905
Henkilöstökorvaukset	-96 416	-85 022	-73 273
Henkilöstökulut yhteensä	8 069 050	8 159 229	8 332 086

Kuva 2. Taulukko kokonaispalkkakustannukset

6. Yhteenveto

Kunnan henkilöstön ikärakenne on edelleen haastava. Joihinkin avoimiin tehtäviin on ollut vaikea löytää riittävän osaavia tai lakisääteiset kelpoisuusvaatimukset täyttäviä hakijoita. Paikallisesti sovittavat palkankorotukset pyrittiin 2023, 2024 ja 2025 kohdentamaan niin, että kunnan palkkakilpailukyky vahvistuisi eri työtehtävissä. Toimia joilla henkilöstön ja osaamisen riittävyys turvataan, pitää jatkaa suunnitelmallisesti ja kokoaikaisesti. Oppisopimuskoulutus on hyvä väylä rekrytoida työvoimaa, jonka osaaminen soveltuu kunnan tarpeisiin. Oppisopimuskoulutuksesta kunnalla on hyviä kokemuksia.

Kunnan henkilöstö työskentelee sitoutuneesti ja joustavasti. Jaksamiseen on pyritty kiinnittämään huomiota mm. työterveyshuollon työpaikkakäyntien ja ryhmä- sekä yksilökohtaisten toimenpiteiden avulla (työkykyneuvottelut, työnohjaus). Psykkisen kuormittumisen vähentämiseen on edelleen panostettava merkittävästi. Myös on panostettu aktiivisesti työhyvinvointiin eri toimialueilla. Tyky-toiminta on kunnassa aktiivista ja tämän kehittämistä tehdään yhteisesti kunnan eri toimialueiden kesken.