

# Henkilöstötilinpäätös 2025



Kunnanhallitus 30.3.2026 § 66

Kunnanvaltuusto 13.4.2026 § 23

## Sisällys

Johdanto .....	2
Strategiset tavoitteet.....	2
Tavoitteiden toteutuminen.....	4
Henkilöstökulut .....	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne .....	5
Henkilöstöhallinnon talouden toteutuminen 2025.....	6
Poissaolot .....	6
Työterveyshuolto.....	8
Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen .....	9
Työsuojelutoimikunta ja YT-elin.....	10
Koulutus .....	10
Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen .....	11

## Johdanto

Henkilöstötilinpäätös on Uuraisten kunnan palveluksessa vuonna 2025 ollut henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus ja tilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös sisältää KT:n kunnille antaman henkilöstöraportoinnin kehittämissuosituksen mukaiset tiedot sekä Uuraisten kunnan henkilöstöpolitiikkaa sekä henkilöstön tilaa kuvaavia tunnuslukuja ja muita tietoja. Tiedot perustuvat vuonna 2025 vallinneeseen tilanteeseen.

Tilinpäätösvuoden henkilöstöasiat esitetään henkilöstötilinpäätöksessä erillisenä asiakirjana, jotta sillä olisi suurempi painoarvo. Henkilöstökertomus / henkilöstötilinpäätös on osa Uuraisten kunnan henkilöstöä koskevien toimintojen kehittämistä ja suunnittelua, jolla pyritään ohjaamaan kohti oikeita toimenpiteitä henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa ja kehittämisessä. Vertailutieto muutoksista helpottaa myös varautumista tulevaan.

Henkilöstötilinpäätöksen avulla seurataan kunnan henkilöstön määrän ja rakenteen kehitystä ja henkilöstössä tapahtuvaa vaihtuvuutta. Lisäksi tarkastellaan henkilöstön kehittämistä ja poissaoloja. Henkilöstötilinpäätös viedään tiedoksi työsuojelutoimikunnalle, yhteistoimintaelimelle, johtoryhmälle sekä kunnanhallitukselle ja lopuksi kunnanvaltuustolle.

Henkilöstöasioiden koordinoituvastuu Uuraisten kunnassa vuonna 2025 oli hallinto- ja HR-asiantuntijalla. Henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty edellisvuoden lopun tilanteen mukaan (31.12.2025). Tiedot on kerätty työterveyshuollon raportista, palkkahallinnon tietojärjestelmästä sekä taloushallinnon ohjelmista.

## Strategiset tavoitteet

### Visio: Kestävällä kasvu-uralla

# ARVOT

### **Inhimillinen**

Uurainen on inhimillinen, aito ja lähestyttävä sekä turvallinen.  
Ihmiset ovat auttavaisia ja yhteisöllisiä.

### **Hyväntuulinen**

Uurainen on hyväntuulinen, näkeehän sen jo suun muodosta.  
Meillä on syytä hymyyn, olemme positiivisia ja ratkaisukeskeisiä.  
Vahvistamme hyvinvointia ja viihtyvyyttä monipuolisesti  
niin työssä kuin vapaa-ajallakin.

### **Uudistuva**

Uurainen on samalla sekä perinteikäs että uudistuva.  
Vahvistamme vuorovaikutteista, ideoivaa, osallistuvaa  
ja kestävää toimintakulttuuria.



# STRATEGIA

1

**Kuntaorganisaatio:**

**#sujuva  
toimintakulttuuri  
ja digiloikka**

2

**Kuntalaiset ja  
yritykset:**

**#viihtyisä,  
hyvinvoiva ja  
kestävä  
Uurainen**

3

**Katse  
ulospäin:**

**#tunnettu  
Uurainen**

Uuraisten kunnan **henkilöstöohjelma** on hyväksytty kunnanhallituksessa 29.1.2024 § 26.

Henkilöstöohjelman 2022–2025 tavoitteena oli tukea Uuraisten kunnan strategiaa. Henkilöstöohjelma sisältää koko kunnan organisaatiota koskevat henkilöstötyön päämäärät ja keinot, joilla tavoitteisiin päästään. Henkilöstösuunnitelma perustuu Uuraisten kuntastrategian arvoihin, arvopohjaiseen työskentelyyn ja toimintatapoihin koko organisaatiossa.

Henkilöstöohjelman tavoitteena on vahvistaa yhtenäisiä peruslinjauksia kunnassa noudatettavasta henkilöstöasioiden hoitamisesta siten, että henkilöstöllä on käsitys kunnan ja oman työyksikön toiminnan tavoitteista, taloudesta ja yleisistä toimintaperiaatteista. Henkilöstöohjelman perustana on kunnan strategian toimiva johtamisjärjestelmä ja yhdessä valmistelu, jossa pääpainopisteinä ovat luottamus luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden kesken, hyvä tiedonkulku ja tuottavuuden lisäys hyvän työilmapiirin myötä.

Kunnan visio on olla **KESTÄVÄLLÄ KASVU-URALLA**. Onnistumiset saadaan aikaan ihmisten kautta. Henkilöstötavoitteenamme on olla Keski-Suomen paras kuntatyöyhteisö, minkä toteuttamiseen tarvitaan kaikkia. Kunnan palvelujen tuottamisessa henkilöstö on tärkein voimavara ja tavoitteena on, että Uuraisten kunta on kilpailukykyinen ja houkutteleva työpaikka sekä että sillä on houkutteleva työnantajamaaine nyt ja muuttuvassa tulevaisuudessa.

Kunnan henkilöstön tulee olla osaava ja kehityskykyinen. Henkilöstön määrä, rakenne ja osaaminen sovitetaan yhteen toiminnan vaatimusten ja taloudellisen tilanteen mukaan. Tavoitteena on osaava, motivoitunut, innostunut ja innovoiva henkilöstö, jolla on hyvä muutosvalmius; sitoutuneisuus oman työn ja organisaation kehittämiseen ja vastuun jakamiseen työyhteisössä; luottamus ihmisiin; jaettu johtajuus; yhdessä tekemisen meininki; yhtenäinen rekrytointi; ymmärrys, minkälaista osaamista ja henkilökohtaisia ominaisuuksia tarvitaan eri työtehtävissä sekä selkeät työyhteisön pelisäännöt.

## HENKILÖSTÖSUUNNITTELU

Henkilöstön määrää ja rakennetta arvioidaan jatkuvasti. Henkilöstösuunnittelun ohella on arvioitu huolella, minkälaisia vaihtoehtoisia tapoja palvelujen järjestämiselle on sekä minkälaisia vaikutuksia niistä aiheutuu niin taloudelle kuin henkilöstölle.

Vakituinen henkilöstö on ensisijainen palvelussuhteen muoto kaikissa niissä kunnan työtehtävissä, joissa henkilöstötarve nähdään pitkäkestoiseksi. Vakinaisen henkilöstön osuus kunnan henkilöstörakenteesta on selkeästi suurin. Työnantajan aloitteesta solmitulla määräaikaisella työsopimuksella on oltava työsopimuslain mukainen perusteltu syy.

Henkilöstöön kohdistuvia strategisia tavoitteita on henkilöstöohjelman lisäksi linjattu vuoden 2025 talousarviossa. Talousarvion henkilöstösuunnitelmassa henkilöstöä tarkastellaan osana toiminnan ja talouden suunnittelua. Tarkoituksena oli ottaa huomioon sellaiset toiminnassa tapahtuvat muutokset, jotka ovat ennakoitavissa ja joilla on vaikutusta henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen.

Uusia virkoja ja toimia perustetaan talousarviossa hyväksytyin henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Tästä poikkeavat tilanteet tulee perustella erittäin hyvin ja riittävän ajoissa ennen toimielinkäsittelyjä. Viran tai työsuhteen täyttöön on saatava täyttölupa kunnanjohtajalta. Rekrytoinnin tarvetta kehoitetaan tarkastelemaan aina eläköitymisten ja vapautuvien tehtävien yhteydessä.

Tavoitteena on vähentää sijaiskustannuksia sekä rajoittaa ylitoita. Välineiksi tavoitteisiin pääsemiseksi on linjattu henkilöstöohjelma, kunnan hallintosäännön luku henkilöstöasioiden toimivallasta sekä esihenkilöinfot, osastokokoukset, virastokokoukset, johtoryhmätyöskentely sekä strategian mukainen valmistelu poliittisten päättäjien ja palkatun henkilöstön kesken. Lisäksi välineenä painotetaan varhaisen tuen toimintamallia sekä tiivistä työyksikkökohtaista yhteistyötä työterveyden kanssa.

## Tavoitteiden toteutuminen

### Henkilöstökulut

Henkilöstökulut kasvoivat vain vähän verrattuna edelliseen vuoteen. Henkilöstön tehtävänkuivissa tapahtui yt-prosessin seurauksena joitakin muutoksia, mutta henkilöstömäärä pysyiennallaan. Henkilöstökulujen toteuma oli 9 044 034,84 euroa, missä oli alitusta muutettuun talousarvioon verrattuna 155 002,98 euroa. Kokonaisuudessaan henkilöstökulut kasvoivat 76 128,02 eurolla edelliseen vuoteen verrattuna. Samaan aikaan sairauspoissaolojen määrä aleni 289 päivällä edellisestä vuodesta. Sijaisuuksia tehtiin eniten varhaiskasvatuksessa, ruoka- ja siivouspalveluissa sekä perusopetuksessa.

<b>Henkilöstökulut - 5 vuotta</b>						
		<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Palkat ja palkkiot		-8 496 596	-9 386 204	-7 432 018	-7 482 988	-7 436 298
Eläkekulut		-1 654 248	-1 713 687	-1 440 453	-1 442 849	-1 448 243
Muut henkilöstösivukulut		-243 919	-322 862	-168 414	-42 070	-159 494
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>		<b>-10 509 772</b>	<b>-11 538 259</b>	<b>-9 040 885</b>	<b>-8 967 907</b>	<b>-9 044 035</b>

## Henkilöstömäärä ja -rakenne

Toistaiseksi palkatun henkilöstön määrä toimialoittain 1.12.2025

	<b>TP 2024</b>	<b>TP 2025</b>
Yleishallinto	10	10
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	123	127
Tekninen toimi	27	27
<b>Yhteensä</b>	<b>160</b>	<b>164</b>

Henkilöstön kokonaismäärä on pysynyt samana kuin edellisenä vuonna. Uuraisten kunnassa vakituista henkilöstöä oli 83 prosenttia koko henkilöstöstä. Työntekijärakenteessa tilapäisten työntekijöiden osuus on vähentynyt verrattuna edelliseen vuoteen. 31.12.2025 kunnan työntekijämäärä oli kokonaisuudessaan 195 henkilöä.

## Työntekijöiden määrä yhteensä 31.12.2025

(sis. vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt)

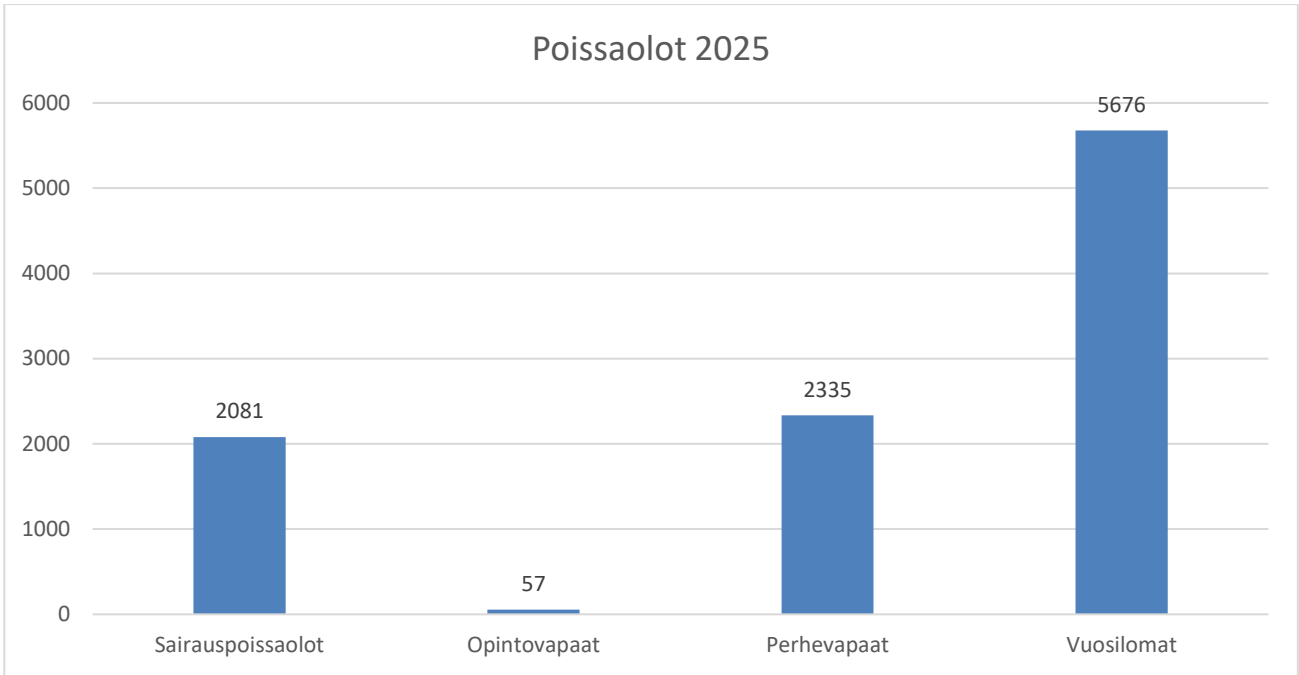
	<b>TP 2025</b>
Yleishallinto	11
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	148
Tekninen toimi ja ympäristötoimi	36
<b>Yhteensä</b>	<b>195</b>

## Henkilöstöhallinnon talouden toteutuminen 2025

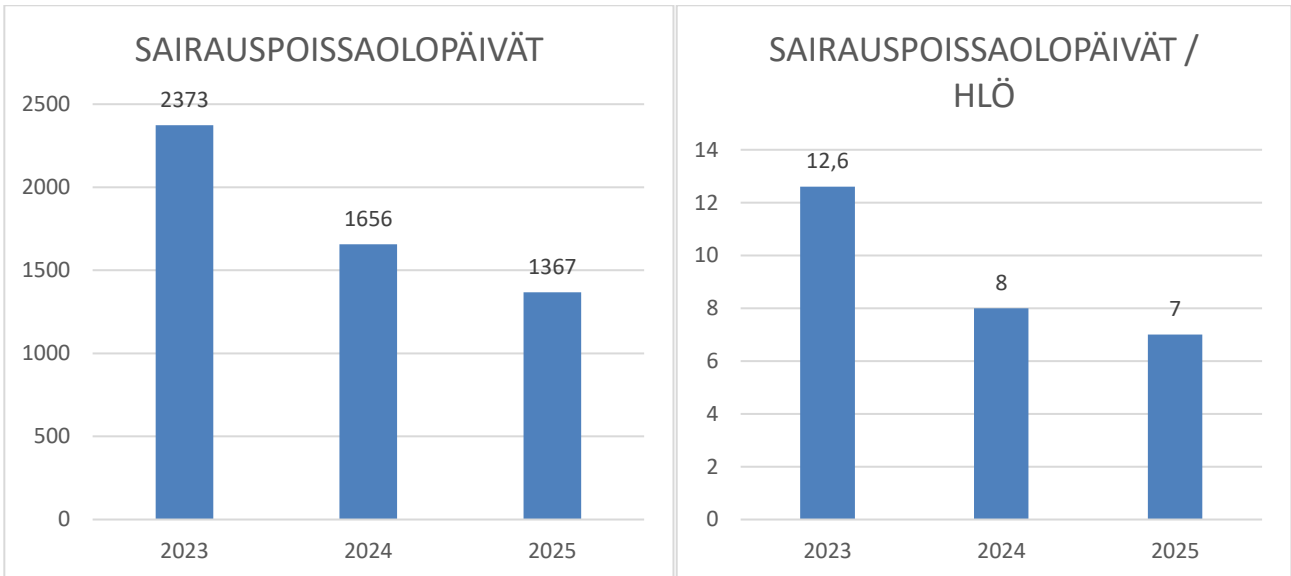
Henkilöstöhallinnon talouden toteutuminen 2025			
	Tp 2024	Ta 2025	Tp 2025
30310 Työterveyshuolto			
Tulot	48 220	30 000	41 331
Menot	-72 018	-70 000	-71 468
Netto	-23 789	-40 000	-30 137
30320 Tyhy-toiminta			
Tulot	177	400	237
Menot	-20 679	-19 000	-19 273
Netto	-20 501	-18 600	-19 036
30330 Työsuojelun valvonta			
Tulot			
Menot	-3 847	-9 726	-7 231
Netto	-3 847	-9 726	-7 231
30340 Muu henkilöstöhallinto			
Tulot	5 675	3 000	7 444
Menot	-32 863	-45 311	-23 876
Netto	-27 118	-42 311	-16 432
3300 Henkilöstöhallinto			
Tulot	54 072	33 400	49 012
Menot	-129 407	-144 037	-121 848
Netto	-75 255	-110 637	-72 836

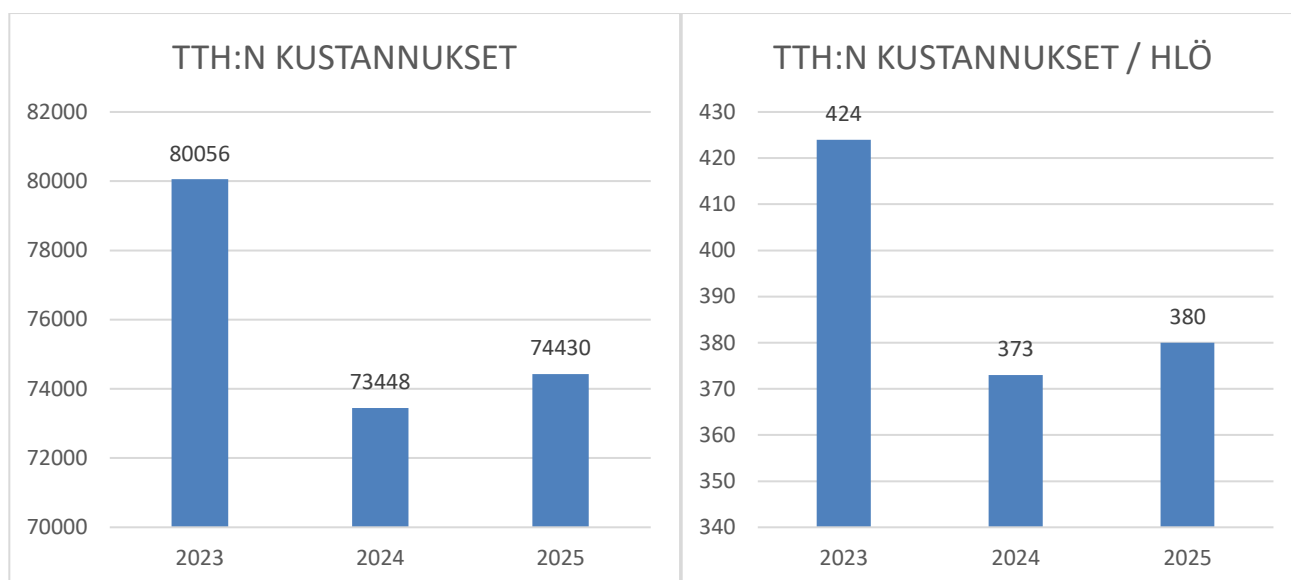
## Poissaolot

Suurin poissaolojen syy vuonna 2025 olivat vuosilomat. Myös erilaisia perhevapaita oli paljon (*niihin sisältyvät hoitovapaa, vanhempainvapaa, raskausvapaa ja äkillisesti sairastuneen lapsen hoito*). Sairauslomien määrä väheni merkittävästi edellisestä vuodesta, sillä niiden määrä oli 2 081 kalenteripäivää, eli 481 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Vuonna 2024 sairauspoissaoloja oli 2 562 kalenteripäivää ja vuonna 2023 yhteensä 3 464 kalenteripäivää.



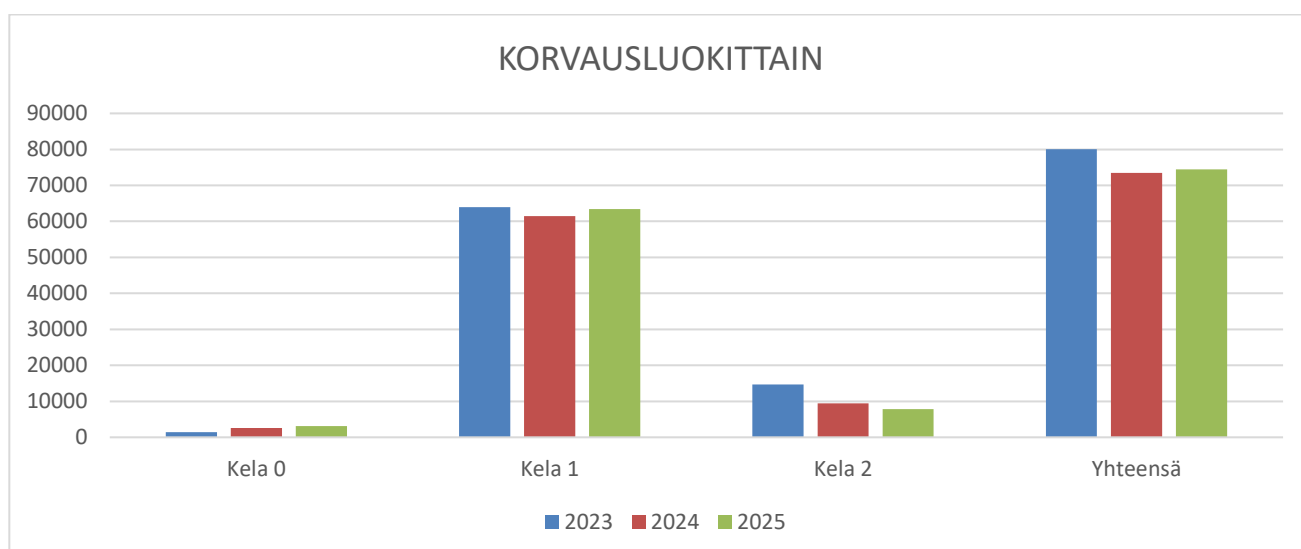
**Työterveyshuollon raportti (ei sisällä mm. työnantajan myöntämiä sairauslomia):**





## Työterveyshuolto

Uuraisten kunnan työterveyshuollon järjesti vuonna 2025 Työterveys Aalto Oy. Työterveyshoitajan palvelut olivat saatavilla Uuraisilla sopimuksen mukaan. Netin kautta tapahtuvaa asiointia on kehitetty jatkuvasti. Vastuutyöterveyshoitaja pysyi samana koko vuoden ajan. Vuonna 2025 Uuraisten kunnan voimassa olleet työterveyshuollon sopimukset kattoivat lakisääteisen työterveyshuollon eli ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I). Yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muu terveydenhoito (korvausluokka II) lisättiin vuoden 2022 aikana sopimukseen. Sairaanhoito ei ole olennaisesti lisännyt Uuraisten kunnan lakisääteisen työterveyshuollon kokonaiskustannuksia. Sen sijaan korvausluokka II:n menot ovat pienentyneet edellisiin vuosiin verrattuna.



	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Kela 0	1464	2550	3118
Kela 1	63930	61488	63436
Kela 2	14660	9409	7877
<b>Yhteensä</b>	<b>80054</b>	<b>73447</b>	<b>74431</b>

Työterveyshuollon kustannuksiin haetaan edellisvuosien mukaisesti Kela-korvauksia. Työterveyshuollon menot kasvoivat maltilliset 984 euroa edelliseen vuoteen verrattuna.

60 prosentilla henkilöstöstä ei ollut yhtään päivää sairauspoissaoloja. Viisi prosenttia henkilöstöstä muodostaa 54 prosenttia koko organisaation sairauspoissaoloista. Vuonna 2025 eniten sairauspoissaolopäiviä on ollut 56–65-vuotiaiden ikäryhmässä.

Työterveys Aalto Oy:n toteumaseurannan mukaan kulut jakautuvat eri toimialoille seuraavasti:

Sivistystoimi	51 124 euroa
Tekninen toimi ja konsernipalvelut	17 341 euroa
Muu toiminta	5 965 euroa
<b>Yhteensä</b>	<b>74 430 euroa</b>

Työterveyshuollon kustannukset sekä kokonaisuutena että työntekijää kohden laskettuna kasvoivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Kokonaiskustannuksissa nousua oli 984 euroa ja työntekijää kohden laskettuna viisi euroa. Yksittäisistä työterveyspalveluista eniten kasvua oli työfysioterapeutin ja työterveyspsykologin palvelujen käytössä.

## Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämisen päävastuu työpaikalla on työnantajalla. Se on osa esihenkilötyötä ja johtamista – voidaankin puhua työkyvyn johtamisesta. Keinoja ovat työterveys- ja turvallisuusriskien kartoittaminen; työkyvyttömyysriskien tunnistaminen sekä niiden ennaltaehkäisy ja poistaminen; sairauspoissaolojen seuranta; varhainen tuki ja siihen liittyvät toimintamallit; terveyttä edistävien elämäntapojen tukeminen sekä stressin ja kiireen hallinta.

Työkyvyn johtaminen ei ole vain terveyden edistämistä ja sairauksien hoitamista. Siihen tarvitaan myös työn voimavara- ja vetovoimatekijöiden vahvistamista. Olennaisia asioita ovat selkeät johtamiskäytännöt ja esihenkilön tuki, palaute ja arvostus. Työn mielekkyys ja palkitsevuus, hyvä tiedonkulku sekä kannustava työyhteisö ovat myös tärkeitä työn vetovoimatekijöitä.

Hyvään työkykyyn kuuluu olennaisena osana myös se, että työntekijän omat voimavarat – terveys, ammatillinen osaaminen, asenteet ja motivaatio – ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Työnantajan ja esihenkilön lisäksi myös jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa omasta ja työkavereiden työhyvinvoinnista ja työssä selviytymisestä.

Uuraisten kunnassa on edistetty kaikkia edellä mainittuja työkyvyn kehittämisen osa-alueita vuonna 2025. Kuntaan perustettu Tyhy-tiimi on jatkanut toimintaansa ja seurannut muun muassa työhyvinvoinnin kehitystä. Se pyrkii jatkuvilla ja aktiivisilla toimenpiteillä parantamaan koko kunnan henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Onnistunut työhyvinvointi näkyy säästöinä niin sairauspois-saolokuluissa kuin työeläkemaksuissakin. Henkilöstön hyvinvointi heijastuu palveluihin ja sitä kautta koko organisaatioon ja sen talouteen.

## Työsuojelutoimikunta ja YT-elin

Työsuojelun yhteistoiminnan organisaation jäsenten valinta perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Työsuojelutoimikunnassa on ollut kaksi työsuojeluvaltuutettua, kaksi varatyösuojeluvaltuutettua sekä työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö ja hallinto- ja HR-asiantuntija. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana seitsemän kertaa. Työsuojelutoimikunta muun muassa järjesti ensiapukoulutuksia, suoritti riskien arviointeja ja toteutti työpaikkaselvityskäyntejä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työsuojeluhenkilöstön työsuojelutehtäviin käyttämä aika oli vuoden kuluessa yhteensä 260 tuntia, mikä oli hieman enemmän kuin edellisenä vuonna.

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa säätelee yhteistoimintalaki. Yhteistoiminnalla vaikutetaan asioiden valmisteluun, palvelujen laatuun sekä toiminnan tuloksellisuuteen. YT-elimessä käsiteltiin vuoden kuluessa erilaisia työnantajan ja työntekijöiden välisiä henkilöstöasioita. Lisäksi käsiteltiin talousarviota, tilinpäätöstä, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja tyhy-toimintaa. YT-elin kokoontui vuoden aikana kolme kertaa.

Tyhy-toiminnassa vuonna 2025 oli käytössä sähköinen ePassi. Tyhy-toiminnan nettokustannukset vuonna 2025 olivat -19 036 euroa. Eri työyksiköissä järjestettiin lisäksi hyvinvointi-iltapäiviä, työnohjausta sekä koulutuksia, jotka omalta osaltaan tähtäsivät hyvinvoinnin tukemiseen.

## Koulutus

Vuonna 2025 Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli 296 kappaletta. Näistä yhden päivän koulutuksia oli 11, kahden päivän koulutuksia 72 ja kolmen päivän koulutuksia 213. Koulutuksista on haettu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Lisäksi eri

hallintokunnilla oli muita koulutuspäiviä, jotka eivät näy tässä laskelmassa. Vuoden aikana järjestettiin myös paljon erilaisia verkko- ja etäkoulutuksia, joihin on osallistuttu aktiivisesti. Koulutuspäivien määrä on arviolta edellisvuoden tasolla. Opintovapaata käytettiin 57 päivää.

## Henkilöstön yhteiskokoukset ja palkitseminen

Vuoden aikana järjestettiin työhyvinvointia edistävää toimintaa työyksikkökohtaisesti. Koko kunnan henkilöstöä koskevaa vuotuista henkilöstökokousta ei järjestetty, mutta koko henkilökunnalle tarjottiin mahdollisuus osallistua teatteriesitykseen, jouluruokailuun ja pikkujoulutapahtumaan.

Työyksiköittäin järjestettiin osastopalavereja. Kunnanvirastolla pidettiin vuoden aikana useita virastopalavereita. Esihenkilöille järjestettiin esihenkilöinfoja pitkin vuotta, vaihtelevilla ajankohtaisilla teemoilla. Kehityskeskusteluista jokainen työyksikkö vastasi itse.

Vuoden 2025 aikana jatkettiin kuntastrategian jalkauttamista ja toteuttamista. Kuntastrategia huomioidaan kaikessa kunnan toiminnassa.

Uuraisten kunta on sopeutunut hyvinvointialueiden sekä Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen aloitukseen. Kunnan toiminnot on pystytty turvaamaan. Kunta on entistä enemmän sivistyskunta, sillä sen tärkeimmät toimialat ovat perusopetus, varhaiskasvatus sekä kulttuuri- ja vapaa-ajanpalvelut.