

Henkilöstöraportti 2025

VESILAHDEN KUNTA

SISÄLLYS

JOHDANTO	2
1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	3
1.1 Vakinaiset ja tilapäiset henkilöt	3
1.2 Henkilöstön määrä toimialoittain	4
1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain	5
1.4 Henkilötyövuodet	6
2 HENKILÖSTÖN RAKENNE	8
2.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	8
2.2 Keski-ikä sopimusaloittain	9
2.3 Eläkkeelle siirtyneet.....	10
2.4 Vaihtuvuus.....	12
3 HENKILÖSTÖKULUT	13
3.1 Henkilöstökulut ja henkilöstöpalveluiden ostot	13
3.2 Työterveyshuollon kustannukset	13
3.3 Terveysperusteiset poissaolot	14
3.4 Työtapaturmat	15
4 YHTEENVETO	18
5 TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄ JA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	19
6 MUITA TOIMENPITEITÄ	21
6.1 Työterveyshuollon suunnatut tarkastukset.....	21
6.2 Varhaisen välittämisen malli	21
6.3 Yhteistyötoimikunta	22
6.4 Osaamisen kehittäminen	22

JOHDANTO

Henkilöstöraportti antaa kokonaiskuvan kunnan henkilöstövoimavaroista. Se sisältää tietoja esimerkiksi henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstökustannuksista, henkilöstön ikääntymisestä, poissaoloista ja työhyvinvoinnista. Henkilöstöraportin tavoitteena on olla tukena kunnan strategisessa suunnittelussa sekä henkilöstösuunnittelussa ja -ennakoinnissa. Henkilöstöraportti kertoo myös henkilöstövoimavaroissa vuoden aikana tapahtuneista muutoksista sekä pidemmän aikavälin trendeistä henkilöstön osalta.

Tietolähteinä ovat kunnan oman HR-järjestelmän sekä työterveyshuollon lisäksi Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT, Tilastokeskus, OP Pohjola -vakuutusyhtiö ja Keva.

Vesilahden kunnassa on laadittu henkilöstöraportti vuodesta 2008 lähtien. Henkilöstöraportti laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstöraportin tunnusluvut ovat vuoden viimeiseltä päivältä siltä osin kuin tiedot tulevat kunnan HR-järjestelmästä.

1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

1.1 Vakinaiset ja tilapäiset henkilöt

Vesilahden kunnan henkilöstön määrä 31.12.2025 oli 203 henkilöä. Henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 164 henkilöä ja tilapäisiä 39 henkilöä.

Naisia henkilöstöstä oli 176 ja miehiä 27. Kokoaikatyössä oli 156 henkilöä (77%) ja osa-aikaisia 47 henkilöä (23%). Osa-aikaisten vakanssien lisäksi syitä osa-aikaisuuteen olivat osittainen hoitovapaa, osittainen sairausloma ja osa-aikatyötyöntekijän oma pyyntö.

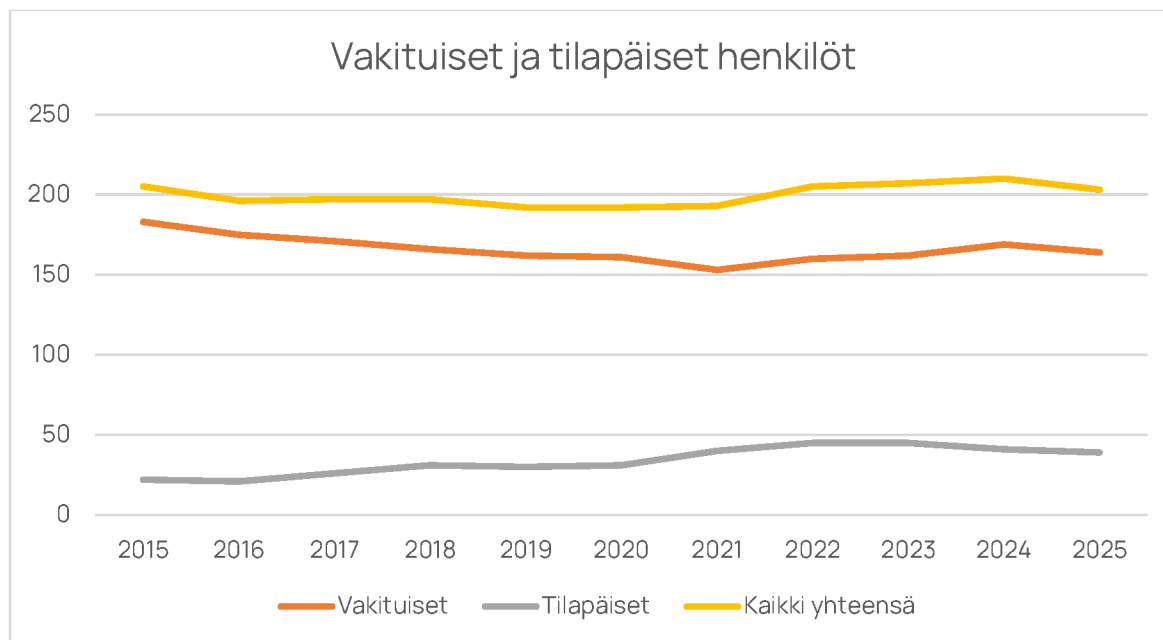
Vuonna 2025 palkattiin yhteensä 46 kesätyöntekijää, joista 22 oli nuoria yläkouluikäisiä.

Vuoden 2024 lopussa vastaavat määrät olivat kokonaishenkilöstö 210 henkilöä, joista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 169 henkilöä ja tilapäisiä 41 henkilöä. Naisia henkilöstöstä oli 180 ja miehiä 30. Kokoaikatyössä 2024 oli 169 henkilöä (80%) ja osa-aikatyössä 41 henkilöä (20%). Kesätyöntekijöitä palkattiin 30 vuonna 2024.

Henkilöstömäärä nousi vuosina 2022–2024. Vuonna 2025 henkilöstömäärä kuitenkin kääntyi laskuun. Muutokseen vaikuttivat erityisesti Vesilahden kunnassa käydyt yhteistoimintaneuvottelut sekä niiden seurauksena toteutetut toimenpiteet, jotka näkyivät henkilöstörakenteessa ja resurssien kohdentamisessa.

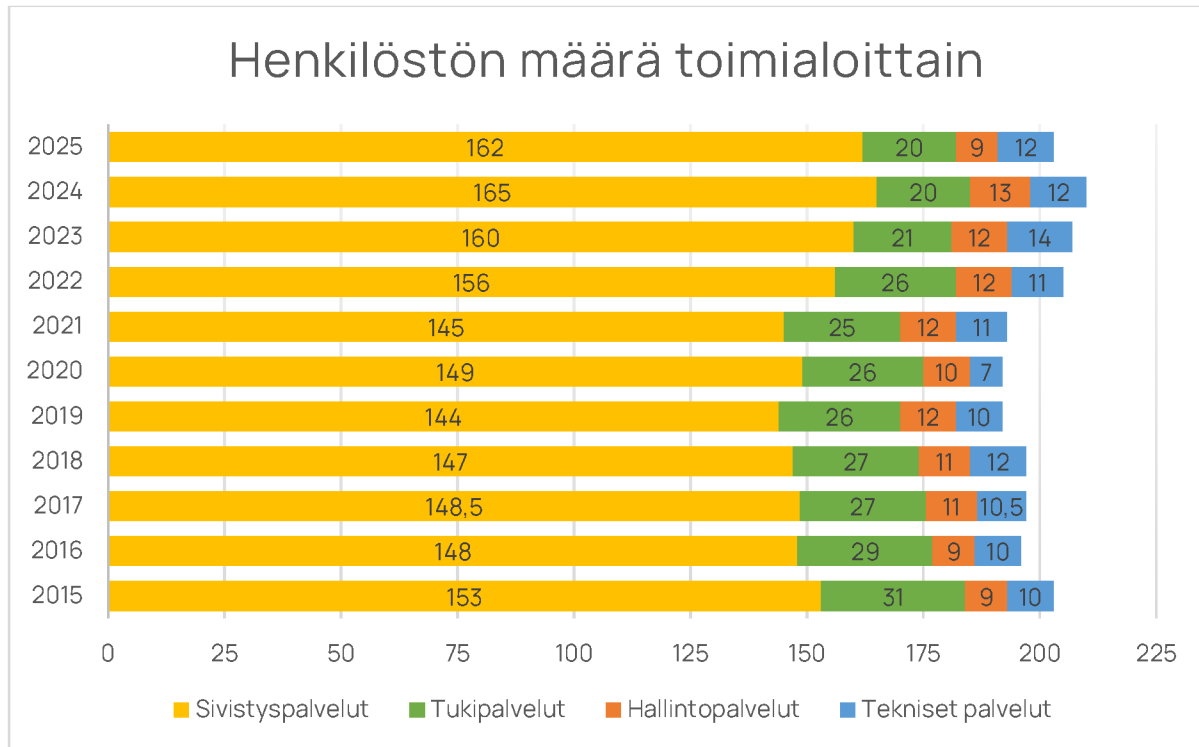
Vesilahden kunnassa käytiin yhteistoimintaneuvottelut ajalla 22.1.–31.3.2025 taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Neuvottelut koskivat toiminnan uudelleenjärjestelyjä sekä työvoiman käytön mahdollisen vähentämisen tarpeita, ja niiden kohteena oli koko Vesilahden kunnan henkilöstö.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä lakkautettiin vapaa-aikapäällikön, hallintojohtajan ja kaavoittajan virat sekä elinvoimakoordinaattorin toimi. Päättävien tehtävien hoitajille ei ollut tarjolla sopivia korvaavia tehtäviä. Virka- ja työsuhteet päättyivät irtisanoutumisen kautta.



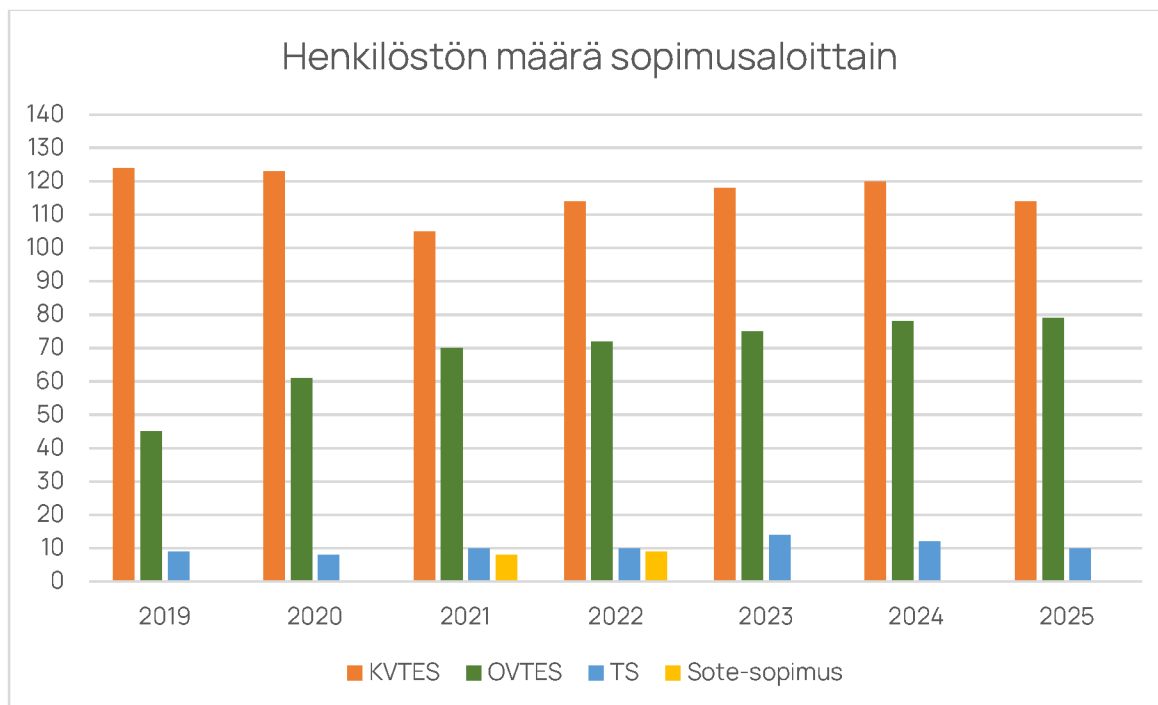
1.2 Henkilöstön määrä toimialoittain

Vuoden 2025 lopussa sivistyspalveluissa oli töissä 162 henkilöä, teknisten palvelujen toimialaan kuuluvissa tukipalveluissa 20 henkilöä, teknisissä palveluissa 12 henkilöä ja hallintopalveluissa 9 henkilöä.



1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Henkilöstömäärä sopimusaloittain on raportoitu vuodesta 2019 alkaen. Vuonna 2025 KVTES-sopimuksen piirissä oli 114 henkilöä, OVTES-sopimuksen piirissä 79 henkilöä ja TS-sopimuksen piirissä 10 henkilöä.

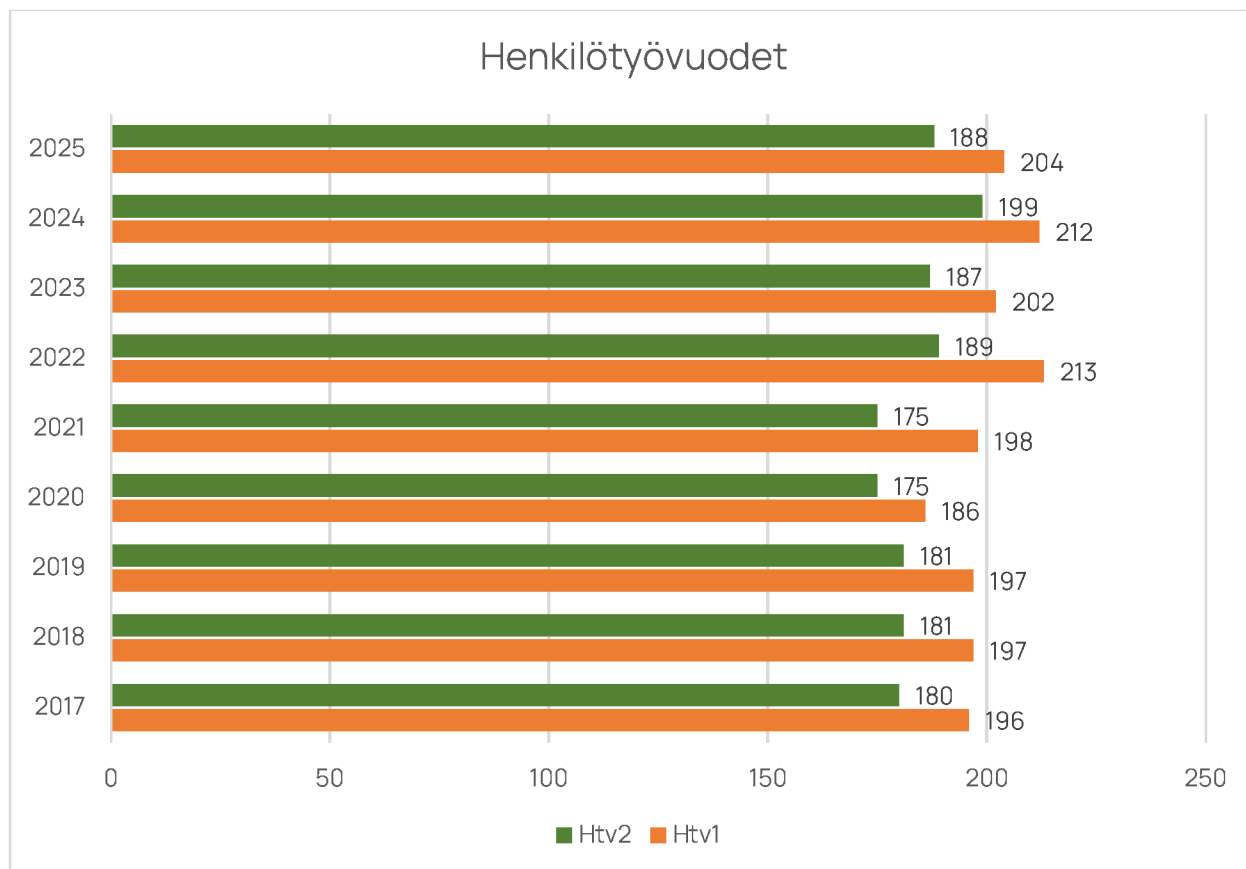


1.4 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Näin varsinkin silloin, jos henkilöstön koko vaihtelee voimakkaasti.

Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijäksi eli henkilötyövuosiksi. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Normaalien työajan ylittävää työaikaa ei oteta huomioon.

Henkilötyövuosi HTV1 ilmoittaa palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä ja HTV2 palveluksessaolopäivistä on vähennetty kaikki poissaolot, myös vuosilomat ja koulutukset. Henkilötyövuodet on raportoitu vuodesta 2019 alkaen.

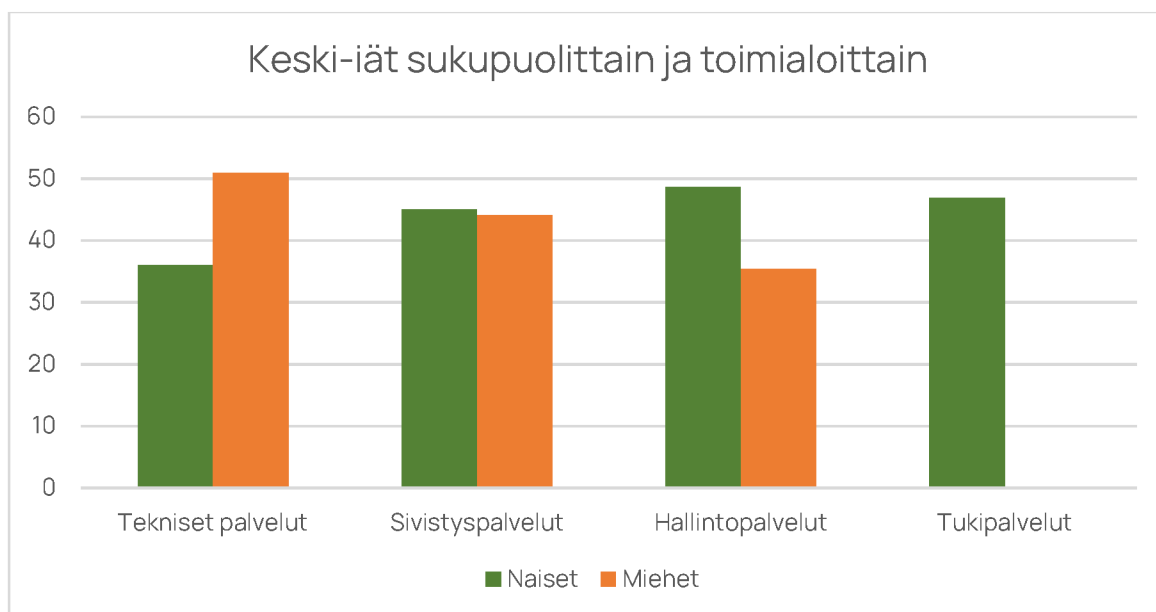


2 HENKILÖSTÖN RAKENNE

2.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Henkilöstön keski-ikä Vesilahden kunnassa 31.12.2025 oli 47 vuotta. Vastaava luku koko kunta-alalla oli vuonna 2024 46,2 vuotta.

Alla olevassa kaaviossa on esitelty Vesilahden kunnan henkilöstön keski-ikä sukupuolittain ja toimialoittain. Tukipalveluissa työskenteli yksinomaan naisia.

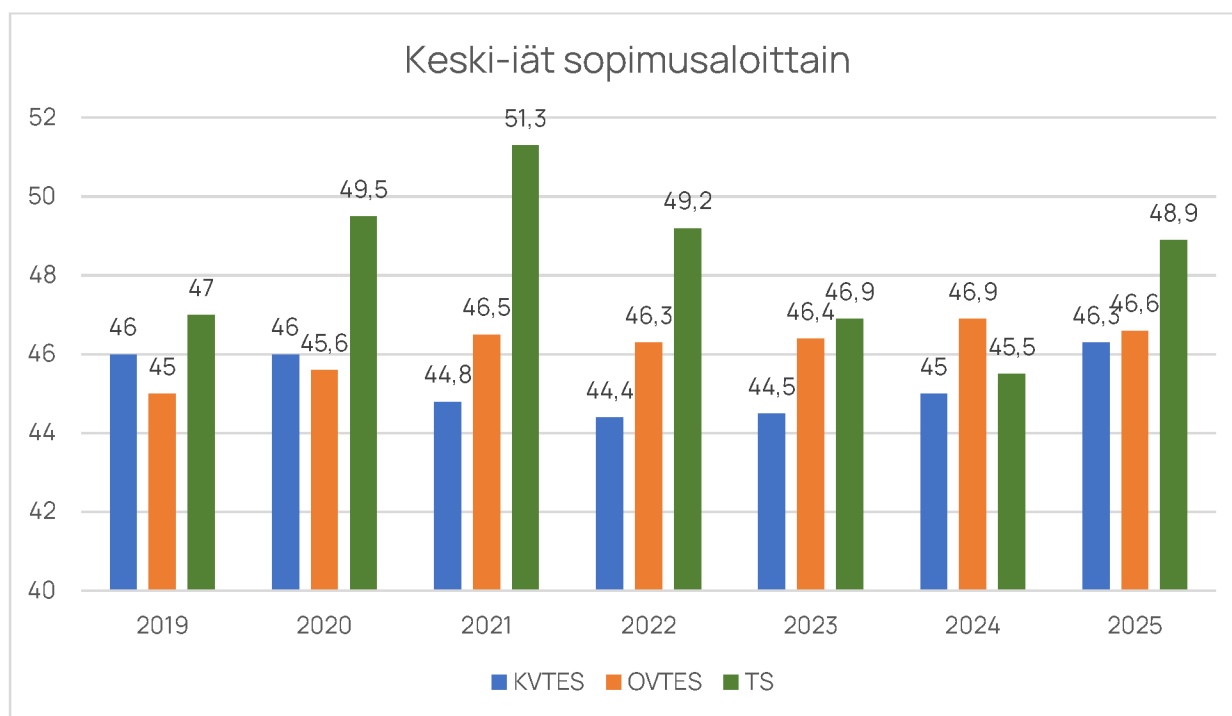


31.12.2025 naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 87 %. Vesilahden kunnassa, tarkasteltaessa koko kuntaa, kaikissa ikäryhmissä on naisia huomattavasti enemmän kuin miehiä. Suurimmat ikäryhmät ovat 45–49-vuotiaat sekä 55–59-vuotiaat.

Vuonna 2024 henkilöstön iän keskiarvo oli 45,4 vuotta ja naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä 86 %.

2.2 Keski-ikä sopimusaloittain

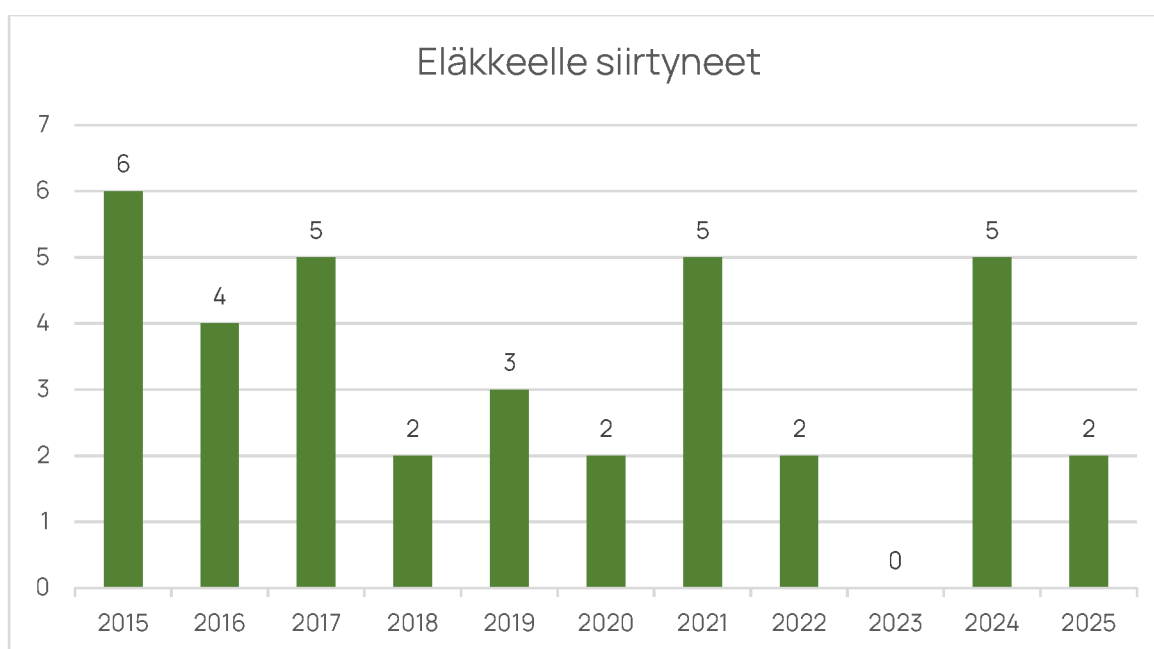
Tietoja henkilöstön keski-ikästä sopimusaloittain on kerätty Vesilahden kunnassa vuodesta 2019 alkaen. Teknisten sopimukseen kuuluvien keski-ikä on voimakkaasti laskenut samalla kun KVTES- sopimuksen piiriin ja OVTES-sopimukseen kuuluvien keski-ikä on noussut. Keski-ikä olivat vuonna 2025 KVTES 46,3 vuotta, OVTES 46,6 vuotta ja TS 48,9 vuotta.



2.3 Eläkkeelle siirtyneet

Vesilahden kunnasta vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle siirtyi kaksi henkilöä. Vesilahden kunnasta on jääty vanhuuseläkkeelle vuosina 2017–2025 keskimäärin 63,2-vuotiaina.

Vesilahden kunnassa eläkkeelle siirtyneiden lukumäärät ovat vaihdelleet vuosittain voimakkaastikin, mikä on pienen organisaation näkökulmasta tyypillistä: yksittäisetkin eläköitymiset voivat näkyä kokonaismäärissä selvästi. Vuosittainen vaihtelu johtuu myös henkilöstömäärän ja ikärakenteen muutoksista. Viimeisen kymmenen vuoden aikana eläkkeelle siirtyneiden määrässä on kuitenkin ollut pääosin laskeva suunta. Lisäksi vuoden 2023 hyvinvointialueuudistus on osaltaan voinut vaikuttaa kunnan henkilöstörakenteeseen ja siten myös eläköitymisten määriin ja rytmiin tarkastelujaksolla.

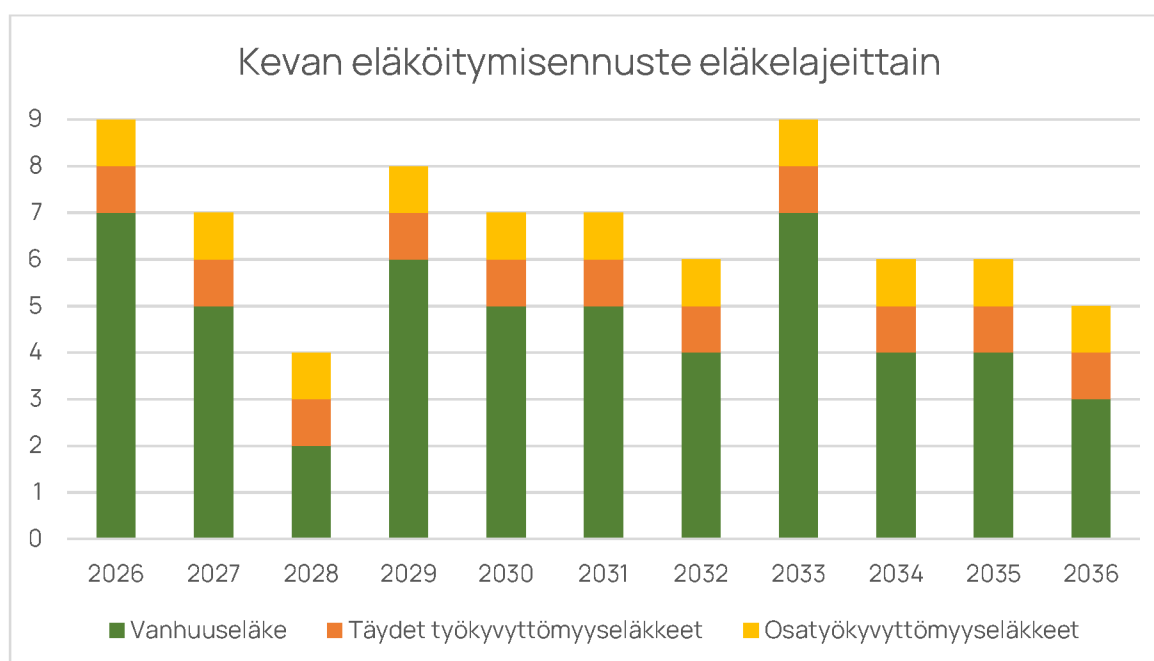


Kevan vuosien 2026–2035 eläköitymisennusteen perusteella Vesilahdesta arvioidaan poistuvan eläköitymisperusteisesti yhteensä 69 henkilöä seuraavan kymmenen vuoden aikana. Kevan eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu 2024 vuoden marraskuun lopussa vakuutettuna

olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen.

Eläköitymisennuste on laskennallinen arvio siitä, minä vuosina henkilöstö saavuttaa eri eläkelajien eläkeiän. Ennuste ei kuvaa toteutuneita eläköitymisiä, eikä tarkoita, että esimerkiksi vuoden 2026 ennustetut vanhuuseläkkeet toteutuvat täsmällisesti. Todellinen eläköityminen riippuu esimerkiksi työntekijän yksilöllisistä valinnoista ja työuran jatkamisesta.

Eläköitymisennuste painottuu selvästi vanhuuseläkkeisiin (yhteensä 49 tapausta, noin 71 % kaikista), kun taas täysiä työkyvyttömyyseläkkeitä ja osatyökyvyttömyyseläkkeitä ennustetaan kumpiakin 10 tapausta (yhteensä noin 29 %). Vuosittainen vaihtelu on maltillista (pääosin 6–8 eläköitymistä/vuosi), mutta ennusteessa erottuvat selkeät huippuvuodet 2026 ja 2033 (molemmissa 9 eläköitymistä), kun taas matalin taso ajoittuu vuoteen 2028 (4 eläköitymistä). Kokonaisuutena ennuste korostaa erityisesti ennakoivan rekrytointi- ja osaamisen varmistamisen tarvetta (mm. perehdytys ja hiljaisen tiedon siirto) sekä työkykyjohtamisen jatkuvaa kehittämistä, jotta työkyvyttömyyden kautta tapahtuva poistuma pysyy hallittuna.

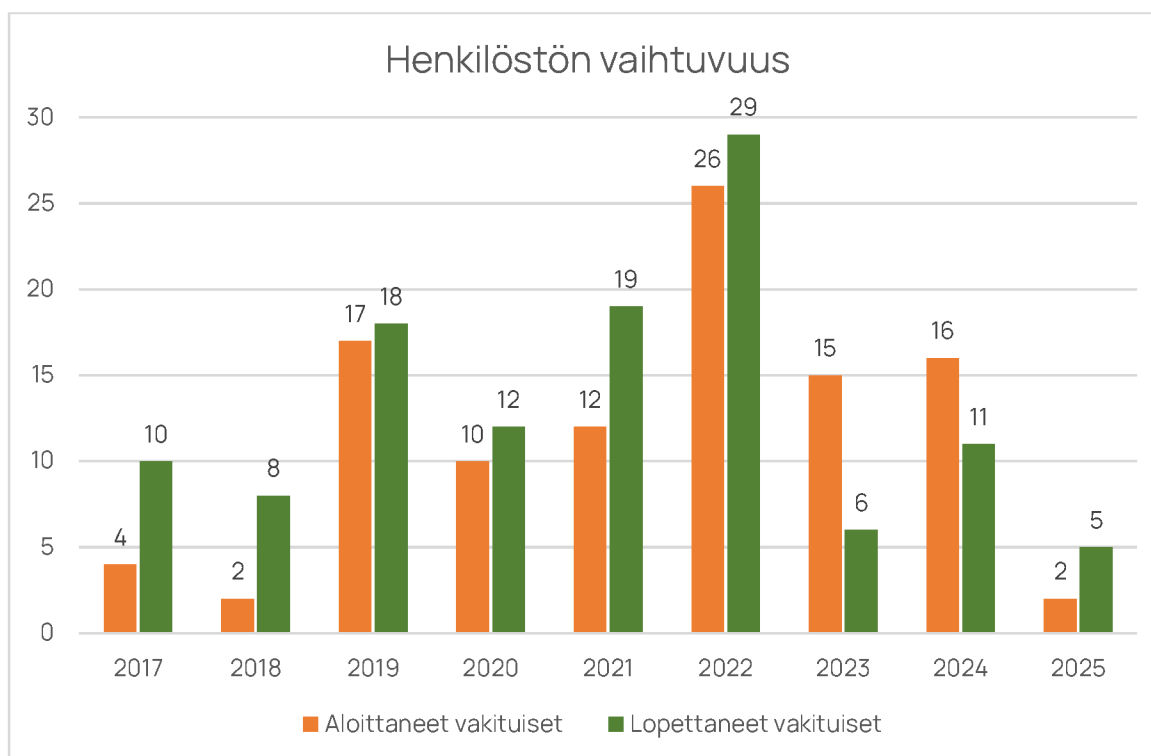


2.4 Vaihtuvuus

Vakinaisia työ- ja virkasuhteita päättyi vuonna 2025 yhteensä 5, kun vastaava luku vuonna 2024 oli 11. Vuonna 2025 alkaneita vakinaisia työ- ja virkasuhteita oli vain 2, kun vastaava luku vuonna 2024 oli 16. Vaihtuvuutta on tarkasteltu henkilöstöraporteissa vuodesta 2018 lähtien.

Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan kuvata myös kunnan vakinaisen henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuusprosentteilla. Lähtövaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja henkilöstömäärän välistä suhdetta, mukana ovat myös eläkkeelle siirtyneet. Tulovaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja henkilöstömäärän välistä suhdetta.

Lähtövaihtuvuusprosentti koko kunnan tasolla vuonna 2025 oli 3% ja tulo-vaihtuvuus 1,2%. Vuonna 2024 lähtövaihtuvuusprosentti oli 6,65% ja tulovaihtuvuus 9,66%.

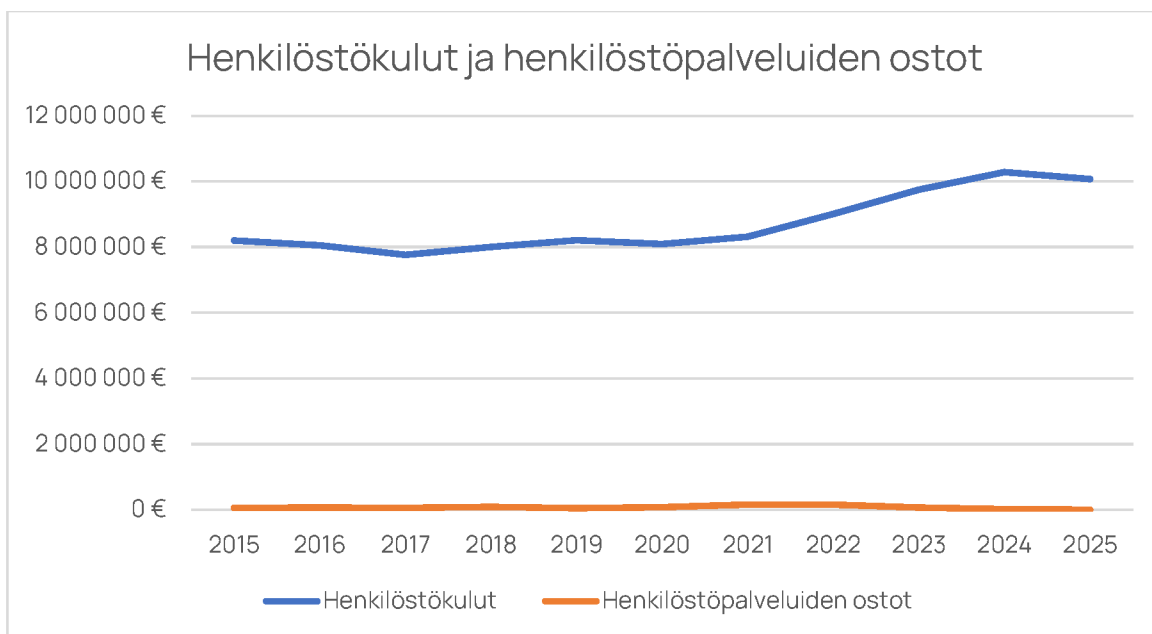


3 HENKILÖSTÖKULUT

3.1 Henkilöstökulut ja henkilöstöpalveluiden ostot

Vuoden 2025 henkilöstökulut sisältäen sivukulut olivat 10 068 988 €. Henkilöstöpalvelun ostot eli vuokratyövoimapalvelu olivat 19 057 €.

Vuoden 2024 henkilöstökulut sisältäen sivukulut olivat 10 283 397 €. Henkilöstöpalvelun ostot eli vuokratyövoimapalvelu olivat 12 783 €.



3.2 Työterveyshuollon kustannukset

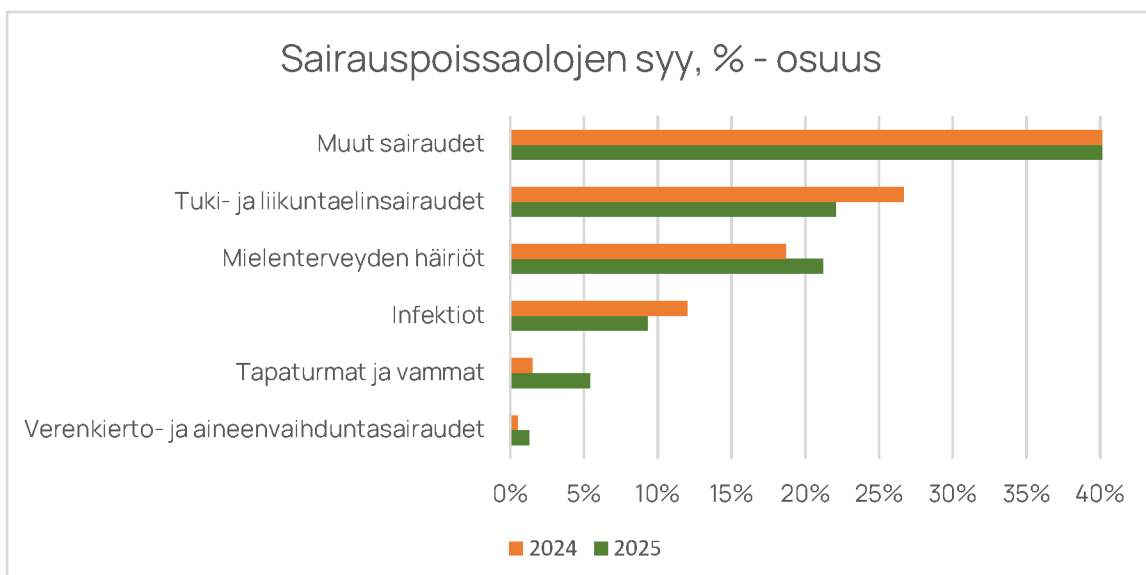
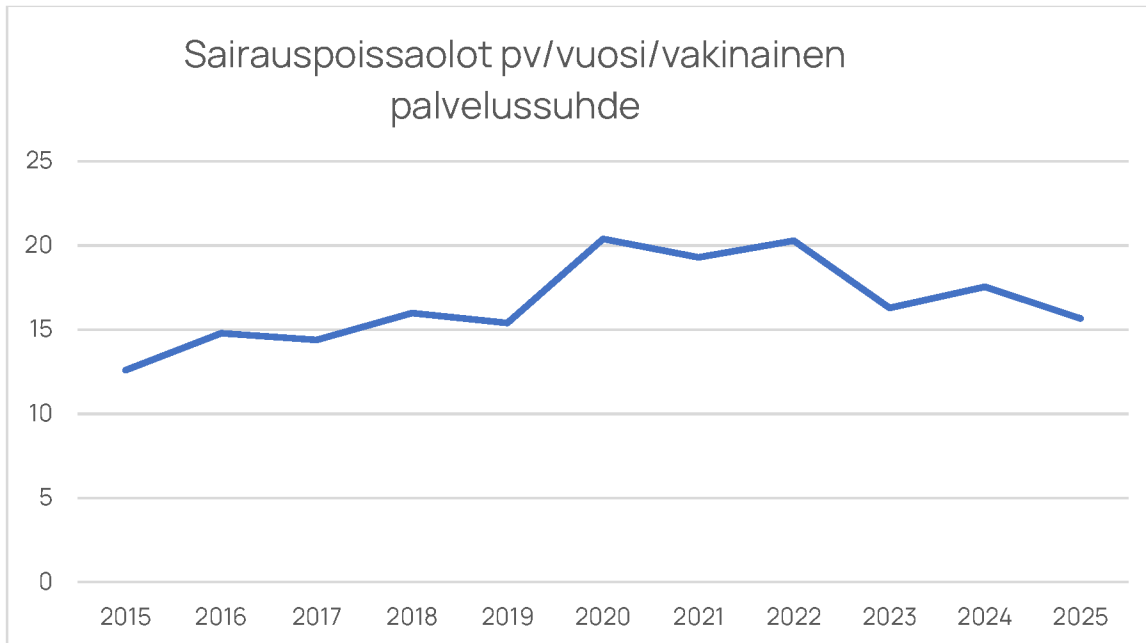
Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 165 542 euroa, kun vastaava kustannus vuonna 2024 oli 191 240 euroa. Kokonaiskustannusten laskua selittää osaltaan se, että vuonna 2025 työpaikkaselvityksiä ei toteutettu, ja lisäksi sairauspoissaoloja oli edellisvuotta vähemmän, mikä on vähentänyt työterveyshuollon palvelujen käyttöä.

Kansaneläkelaitokselta saatiin vuonna 2024 korvausta edellisen vuoden kustannuksista noin 58 264 euroa.

3.3 Terveysperusteiset poissaolot

Vakinaisen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2025 2571 päivää. Sairauspäiviä vuonna 2025 kertyi keskimäärin 15,68 työpäivää yhtä vakinaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää kohden. Laskennallisesti 4,7 % henkilöstöstä pysyi terveenä vuonna 2025 (Terveystalon tilastoinnin mukaan laskettuna), luvussa on mukana myös tilapäinen henkilöstö.

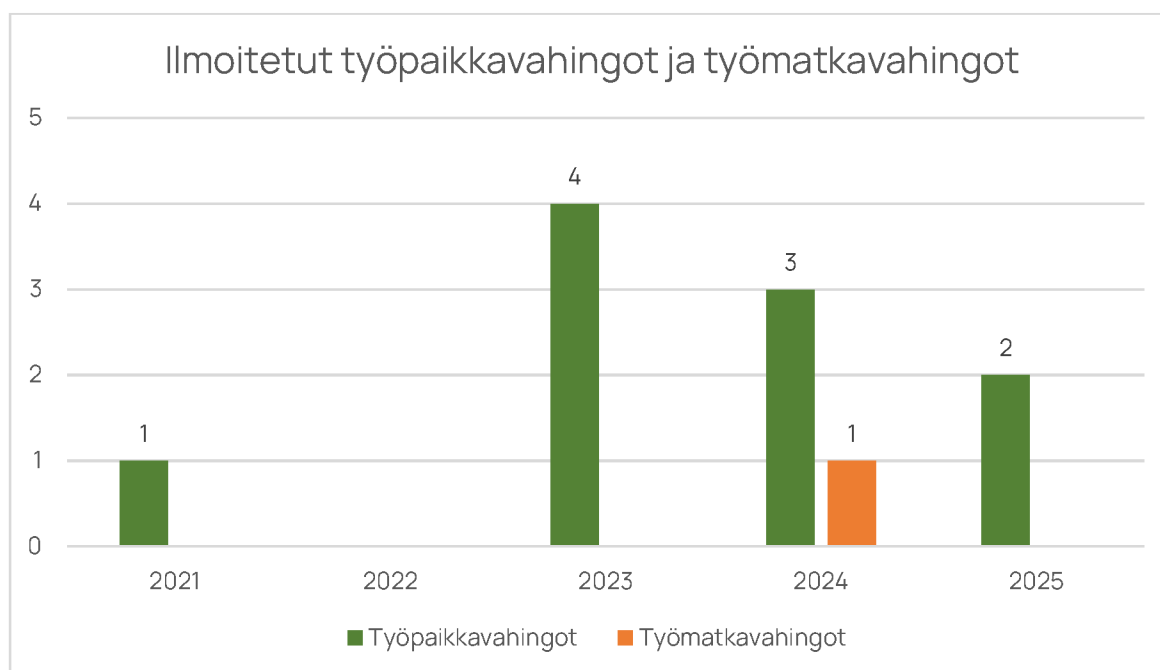
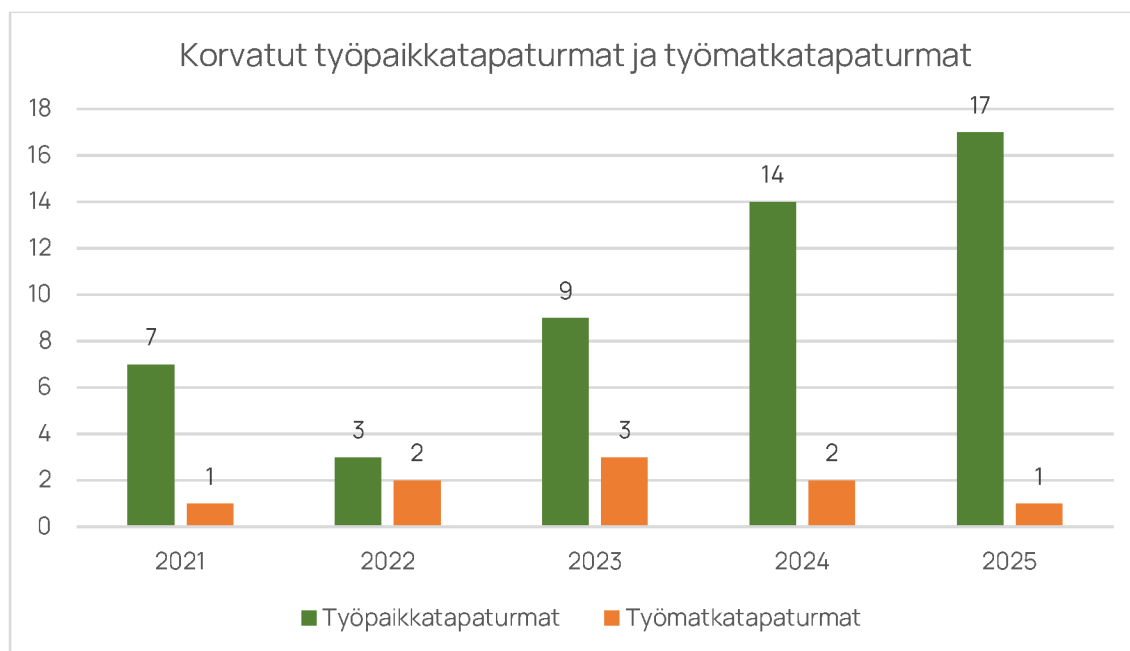
Vakinaisen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2024 2966 päivää. Sairauspäiviä vuonna 2024 kertyi keskimäärin 17,55 työpäivää yhtä vakinaisessa työsuhteessa oleva työntekijää kohden. Laskennallisesti 5,1 % henkilöstöstä pysyi terveenä vuonna 2024 (Terveystalon tilastoinnin mukaan laskettuna), luvussa on mukana myös tilapäinen henkilöstö.



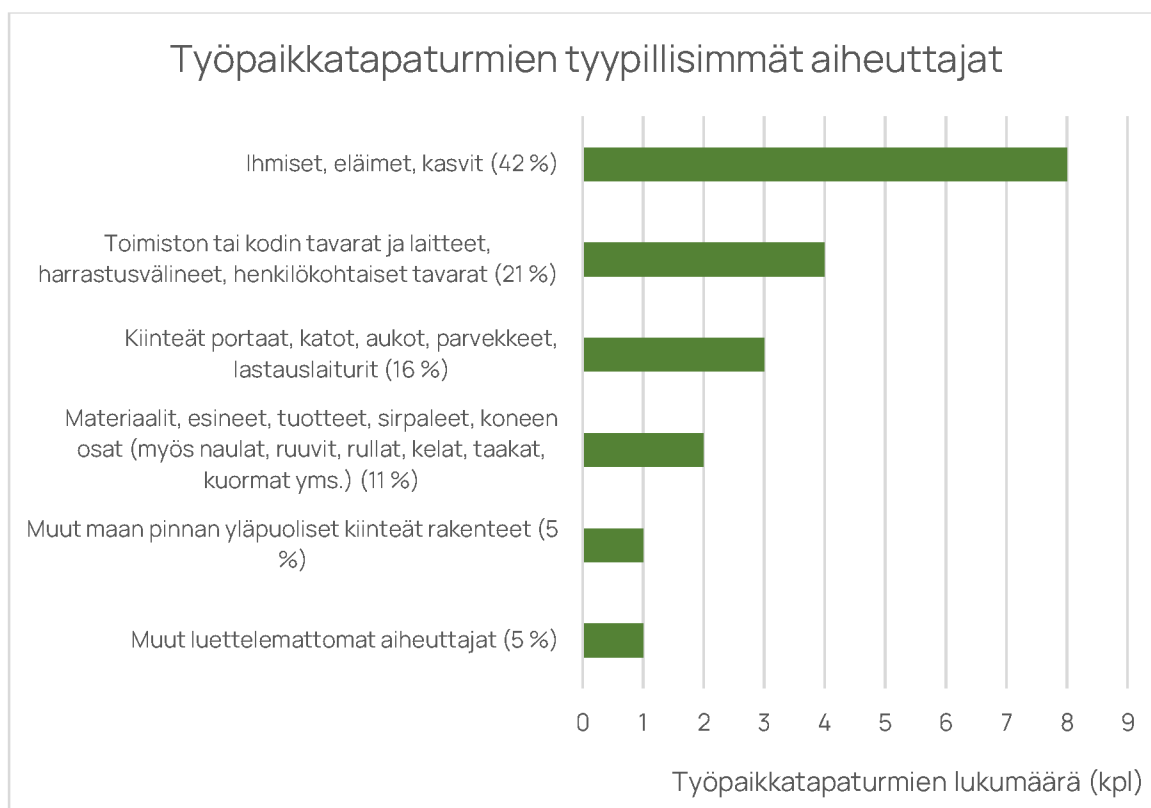
3.4 Työtapaturmat

Vuonna 2025 sattui 18 korvattua työtapaturmaa: 17 työpaikkatapaturma ja 1 työmatkatapaturma. Lisäksi vuonna 2025 oli kaksi ilmoitettua työpaikkatapaturmaa. Vuonna 2024 sattui 16 korvattua työtapaturmaa: 14 työpaikkatapaturmaa ja 2 työmatkatapaturmaa. Lisäksi vuonna 2024 oli 3 ilmoitettua työpaikkatapaturmaa ja 1 työmatkatapaturma.

Työpaikkatapaturmat ovat viimeisten vuosien aikana nousseet tasaisesti, puolestaan työmatkatapaturmien määrä on lähtenyt vuoden 2023 jälkeen taittumaan alaspäin.



Vesilahden kunnassa vuonna 2025 raportoiduissa työpaikkatapaturmissa korostuvat erityisesti ihmiset, eläimet ja kasvit, jotka muodostivat merkittävimmän aiheuttajaryhmän (42 % tapauksista). Toiseksi yleisin ryhmä olivat toimiston tai kodin tavarat, laitteet, harrastusvälineet sekä henkilökohtaiset tavarat (21 %), mikä kuvastaa arjen työympäristössä tapahtuvien pienten törmäysten, kompastumisten ja käsittelytilanteiden riskejä. Kiinteät portaat, katot, aukot, parvekkeet ja lastauslaiturit aiheuttivat 16 % tapaturmista, mikä on tyypillistä liikkumiseen ja korkeuseroihin liittyvien vaaratekijöiden kohdalla. Lisäksi materiaalit, esineet, tuotteet, sirpaleet ja koneen osat (11 %) olivat mukana useissa tapauksissa, mikä viittaa käsittely- ja siirtotilanteiden aiheuttamiin riskeihin. Harvinaisempia, mutta edelleen merkittäviä, olivat muut maan pinnan yläpuoliset kiinteät rakenteet (5 %) sekä muut luokittelemattomat aiheuttajat (5 %), jotka muodostavat pienemmän mutta seurannan kannalta tärkeän kokonaisuuden.



Vuoden 2025 työpaikkatapaturmien tyypillisimmät vahingoittuneet kehonosat olivat alaraajat (32 %), pää, niska ja kaula (26 %) sekä yläraajat (21 %).

Työmatkatapaturmien tyypillisin liikkumistapa on viimeisten kolmen vuoden aikana ollut jalkaisin ja tyypillisin sattumistapa on ollut kaatuminen, liukastuminen, kompastuminen sekä venähdys.

4 YHTEENVETO

Vuonna 2025 Vesilahden kunnan henkilöstön määrä kääntyi hieman laskuun. Tämä kehitys poikkesi edellisistä vuosista, jolloin henkilöstömäärä oli kasvusuunnassa. Vuoden 2025 henkilöstön vähentyminen selittyy muun muassa yhteistoimintaneuvottelujen vaikutuksilla. Tilapäisen henkilöstön käytön kasvu on ollut laskusuuntainen vuodesta 2023.

Sivistyspalveluiden henkilöstömäärä on kasvanut vuodesta 2020 lähtien, mutta kääntyi vuonna 2025 lievään laskuun. Tukipalveluiden ja teknisen toimialan henkilöstömäärä pysyi vakaana vuosina 2024–2025. Hallintopalveluissa henkilöstömäärä on ollut aiempina vuosina vakaa, mutta vuonna 2025 määrä laski.

Eläköityneiden määrät ovat Vesilahden kunnassa vaihtelevia, mutta ennusteen mukaan luvut lähtevät tulevana vuosina nousuun.

Henkilöstön sairastavuus lisääntyi vuosina 2023–2024, mutta vuonna 2025 kehitys kääntyi maltilliseen laskuun. Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä väheni edellisvuoteen verrattuna, ja laskennallisesti henkilöstö pysyi terveempänä kuin vuonna 2024. Mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot ovat kuitenkin kasvaneet samalla kun tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin liittyvät sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Tapaturmien ja vammojen määrä kasvoi vuonna 2025.

Sekä henkilöstökulut että työterveyshuollon kulut laskivat vuonna 2025. Kehitystä selittävät osaltaan yhteistoimintaneuvottelujen vaikutukset sekä sairauskäyntien määrän väheneminen edellisvuoteen verrattuna.

5 TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄ JA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on turvallinen työ ja työympäristö, työkykyisyttä ja terveyttä tukeva työyhteisö sekä tuottava, työ- ja toimintakykyinen työntekijä. Toiminnalla pyritään edistämään ja tukemaan jokaisen työtä tekevän työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, mm. johtaminen, esihenkilö- ja alaistaidot, työn hallinta, riittävä työtehtävien vaatima osaaminen, työn organisointi, työilmapiiri ja omat vaikutusmahdollisuudet. Työ- ja toimintakyvyn edistäminen on moniulotteista toimintaa: se yhdistää yksilön, työyhteisön, työympäristön ja osaamisen toiminta-alueet kokonaisuudeksi.

Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan suunnittelusta, ohjauksesta, toteutuksen, tuloksellisuuden sekä laadun seurannasta ja arvioinnista vastaa yhteistyötoimikunta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Yhteistyötoimikunnassa ovat edustettuina kunnan eri toimialoilla toimivat ammattiryhmät. Edustajien tehtävänä on toimia viestinviejinä toimikunnan ja oman ammattiryhmänsä välillä mm. tarpeiden, toiveiden ja vireillä olevien suunnitelmien suhteen. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii hallinto- ja talousjohtaja.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutumisessa keskeistä on työntekijöiden oma-aloitteisuus tarjolla olevien mahdollisuuksien puitteissa.

Vesilahden kunta käynnisti 1.1.2025 Motivoiva hyvinvoiva työelämä -kehittämishankkeen, joka kytkeytyi Vesilahden kunnan strategiaan ja henkilöstöohjelman kärkihankkeisiin. Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa työkykyä, työhyvinvointia ja johtamisen laatua koko organisaatiossa. Hankkeella pyrittiin luomaan yhtenäiset johtamiskäytännöt, kehittämään perehdytys- ja rekrytointiprosesseja sekä tukemaan jatkuvaa oppimista ja osaamisen systemaattista tunnistamista.

Hanke pohjautui vuonna 2024 tehtyyn nykytila-analyysiin, jossa tarkasteltiin kunnan henkilöstöä ja johtamista kuvaavia mittareita, kyselyitä ja palautteita. Analyysin tuloksia hyödynnettiin hankkeen suuntaamisessa ja toimenpiteiden kohdentamisessa.

Vuonna 2025 hankkeen toimenpiteet kohdistuivat esihenkilöiden johtamistyön kehittämiseen. Esihenkilöt lisäsivät ymmärrystä omasta johtamistavastaan ja saivat palautteeseen perustuvaa valmennusta.

Hankkeen kokonaiskustannukset olivat 72 000 euroa, josta Keva rahoitti työelämän kehittämisrahalla 50 %.

6 MUITA TOIMENPITEITÄ

6.1 Työterveyshuollon suunnatut tarkastukset

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa toimintaa on fokusoitu entistä enemmän työkykyasioihin ja sairaanhoitopalvelun rajaukset on kirjattu suunnitelmaan aiempaa tarkemmin. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisia suunnattuja tarkastuksia ja työpaikkaselvityksiä tehdään lähes vuosittain jollekin kunnan ammattiryhmälle.

Työterveyden toimintasuunnitelman mukaan työpaikkaselvitykset toteutetaan lähtökohtaisesti viiden vuoden välein. Suunnattujen tarkastusten menetelmiä ovat työpaikkakäynnit, haastattelut, havainnot, kyselyt ja terveystarkastukset (kliiniset tutkimukset, toiminnalliset mittaukset, suoritustestistö). Vuodelle 2025 ei ollut suunniteltuja työpaikkaselvityksiä.

6.2 Varhaisen välittämisen malli

Kunnassa on ollut käytössä vuodesta 2011 lähtien kunnanhallituksen 19.9.2011 hyväksymä varhaisen välittämisen malli eli toimintamalli työkyvyn heikentyessä. Varhaisen välittämisen toimintamallin avulla tavoitellaan työntekijän hyvää työkykyä ja työssään selviytymistä, joka lisää myös työyhteisön tyytyväisyyttä. Onnistuessaan varhainen välittäminen vähentää sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Pitkällä tähtäimellä vaikutetaan myös ennen aikaisesta eläköitymisestä aiheutuviin kustannuksiin.

Vuoden 2025 aikana kilpailutettiin työterveyshuollon palvelutuottaja ja vuoden aikana valmistauduttiin uuden palvelutuottajan käyttöönottoon. Kunnan työterveyshuollon palveluiden tuottajana aloitti 1.1.2026 Pihlajalinna. Lisäksi vuoden 2026 alusta kunnassa otettiin käyttöön varhaisen tuen mallin käytännön työkaluksi Pihlajalinnan Työkyvyn tuki -sovellus. Sovelluksen määrittelyjä varten kunnan omaa mallia päivitettiin vuoden 2025 lopussa ja mallin nimi samalla muutettiin varhaisen välittämisen mallista työkyvyn aktiivisen tuen malliksi. Uudistettu malli astui voimaan 1.1.2026.

6.3 Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2025 viisi kertaa. Kokouksissa käsiteltiin kunnan henkilöstöön, työhyvinvointiin, työterveyshuoltoon ja yhteistoimintaan liittyviä kokonaisuuksia. Vuoden aikana yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin muun muassa seuraavia asioita: tilinpäätös 2024 ja henkilöstöraportti 2024, Kevan työhyvinvointikyselyn tulokset, järjestelyerät, työterveyshuollon palveluiden siirtyminen Pihlajalinnalle, tasopalkkajärjestelmään siirtyminen, Tyhy-tapahtumat, työsuojeluvaalit, paikalliset sopimukset pääluottamusmiesten ajankäytöstä ja työsuojeluorganisaatiosta, työsuojeluvaltuutettujen määrästä ja ajankäytöstä, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitelma ja talousarvio.

6.4 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämiseen on viime vuosina panostettu yhä enenevässä määrin. Käyttöön on esimerkiksi otettu Eduhouse-koulutuspalvelu koko henkilöstölle. Osaamisen kehittäminen on tärkeää, jotta kunta voi vastata asiakkaidensa ja palveluidensa laatuvaatimuksiin ja täyttää lainsäädännölliset velvoitteensa. Henkilöstön koulutuspäivien laskennallinen vuotuinen lukumäärä perustuu HR-järjestelmään kirjattuihin ja esihenkilön hyväksymiin koulutustietoihin. Raportoidut luvut eivät vastaa täysin toteutuneita koulutuspäiviä, sillä osa koulutuksista on voinut jäädä kirjaamatta järjestelmään.

