

# Enonkosken kunnan henkilöstökertomus 2025



YT-toimikunta 17.3.2026 § 4  
Kunnanhallitus 24.3.2026 § 53  
Tarkastuslautakunta 8.4.2026 § xx  
Kunnanvaltuusto x.x.2026 § x

## Sisällysluettelo

|   |    |
|---|----|
| 1. Johdanto.....  | 1  |
| 2. Enonkosken kunnan strategia vuosille 2022–2025 ..... | 1  |
| 3. Henkilöstö tunnuslukuina .....                       | 2  |
| 3.1. Henkilötyövuosi yhteensä ja toimialoittain .....   | 3  |
| 3.2. Henkilöstön määrä ja rakenne .....                 | 3  |
| 3.2.1. Henkilöstön määrä 31.12.2025.....                | 3  |
| 3.2.2. Määräaikaiset vuonna 2025 .....                  | 4  |
| 3.2.3. Henkilöstön koko määrä vuonna 2025 .....         | 5  |
| 3.3. Henkilöstön ikärakenne.....                        | 5  |
| 3.4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....            | 6  |
| 3.5. Eläköityminen .....                                | 6  |
| 3.6. Poissaolot .....                                   | 7  |
| 3.6.1. Sairauspoissaolot.....                           | 7  |
| 3.6.2. Poissaolojen jakautuminen .....                  | 8  |
| 4. Henkilöstön hyvinvointi ja työterveys .....          | 9  |
| 4.1. Työkykyä ylläpitävä toiminta .....                 | 9  |
| 4.1.1. Smartum.....                                     | 9  |
| 4.1.2. Polkupyöräetu .....                              | 10 |
| 4.1.3. Muu tyky-toiminta .....                          | 10 |
| 4.2. Työterveyshuolto ja sen kustannukset .....         | 11 |
| 5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....              | 12 |
| 6. Yhteistoiminta .....                                 | 13 |
| 6.1. Työsuojelutoimikunta .....                         | 13 |
| 6.2. Yhteistoimintaelin .....                           | 14 |
| 6.3. Kunnan johtoryhmä.....                             | 14 |
| 6.4. Toimialojen palaverit.....                         | 15 |
| 7. Henkilöstökustannukset.....                          | 15 |

## 1. Johdanto

Enonkosken kunnan yleishallinnon henkilöstö on koonnut Enonkosken kunnan henkilöstökertomuksen vuodelta 2025. Henkilöstökertomus on kunnan henkilöstöjohtamisen keskeinen väline ja henkilöstökertomus tukee osaltaan kunnan strategista johtamista. Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on kuvata henkilöstövoimavarojen tilaa ja kehitystä sekä saada tietoa tulevan kauden suunnittelun ja päätöksenteon perustaksi. Se on tarkoitettu kunnan luottamushenkilöiden, viranhaltijajohdon ja koko henkilöstön käyttöön. Enonkosken kunnan henkilöstökertomus on laadittu KT Kuntatyönantajat henkilöstökertomuksen suositusten mukaisesti.

Henkilöstökertomuksessa tiedot esitetään pääsääntöisesti kunnan tasolla. Numerotiedot on koottu pääsääntöisesti palkanlaskennan ja kirjanpidon tietojärjestelmästä. Tämän lisäksi on käytetty hyväksi Kuntien eläkevakuutukselta kuntatyönantajalle saatavilla olevia tietoja.

Tässä kertomuksessa on tarkastelun keskipisteenä kalenterivuosi 2025. Yksittäisen vuoden lukuja ja tapahtumia enemmän merkitsee kuitenkin lukujen ja tapahtumien kehitys vuosien mittaan. Henkilöstökertomuksen hyöty perustuu siihen, että se tehdään säännöllisesti vuosittain.

Enonkosken kunnan henkilöstömäärä oli 31.12.2025 yhteensä 63, joista vakinaisia työntekijöitä oli 44,7 ja määräaikaisia 18,3. Luvuissa ei ole mukana työlomalla, vanhempainvapaalla ja muulla palkattomalla vapaalla olleita vakinaisia henkilöitä.

Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstötiedon merkitys on ensisijaisesti laadukkaiden palvelujen rakentamisessa ja johtamisessa. Henkilöstökertomus käsitellään vuosittain yhteistyötoimikunnassa ja kunnanhallituksessa, jonka jälkeen se viedään tarkastuslautakunnalle tiedoksi. Lopuksi henkilöstökertomus käsitellään valtuustossa tilinpäätöksen yhteydessä vaikkakin erillisenä asiana. Henkilöstökertomus toimitetaan valmistumisensa jälkeen henkilöstölle tutustuttavaksi ja kommentoitavaksi sekä talletetaan lopulta työntekijöiden käytössä olevalle verkkoasemalle siinä muodossa kuin valtuusto on sen hyväksynyt.

## 2. Enonkosken kunnan strategia vuosille 2022–2025

Enonkosken kunnan vuosien 2022–2025 strategian mukaan:

Toiminta-ajatus: Kunnan tehtävä on kuntalaisten hyvinvoinnin varmistaminen.

Visio: Liikuttavan onnellinen Enonkoski.

Painopisteet: Hyvinvointi – toimeliaat asukkaat ja Elinvoima – eläväinen kunta.

Yleiset strategiset päämäärät:

### **Enonkosken elinvoima**

perustuu hyvinvoiviin kuntalaisiin ja sitä kehitetään kuntalaisten ja yritysten toimintaedellytyksiin panostamalla.

**Enonkoskelaisille kehitämme**

uusia toimintatapoja ja -mahdollisuuksia omatoimisuuden ja aktiivisuuden lisäämiseksi.

**Enonkoskea kehitämme**

turvallisena, rauhallisena ja viihtyisänä ympäristönä asukkaiden ja vapaa-ajan viettäjiä iloksi ja lisäämiseksi.

**Enonkoski hyödyntää kaikessa tekemisessään**

paikkakunnan rauhallisuutta, turvallisuutta, ainutlaatuista luontoa sekä liikuntamahdollisuuksia ja tuo tekemisensä ja vahvuutensa muidenkin nähtäväksi ja kuultavaksi.

Kuntastrategia toteutuu vain, jos kunnan tulevaisuudesta vastaavat ja kiinnostuneet ottavat strategian omakseen. Siksi kuntalaisten osallistaminen eri tavoin on keskeisen tärkeää. Arvojemme mukaisesti kutsumme kaikkia kiinnostuneita mukaan antamaan ideoita ja tekemään yhteistyötä strategian toteuttamiseksi. Sen, millaisia käytännön toimenpiteitä tarvitaan painopisteiden kehittämiseksi, tietävät parhaiten ne, joita asiat koskettavat.

Kuntastrategiaan on henkilöstöön liittyvänä painopistealueena liitettävä myös hyvinvoiva henkilöstö. Henkilöstön hyvinvoinnilla ja työkyvyllä on keskeinen merkitys työprosessien sujuvuuteen, asiakastyytyvyyteen sekä työnantajamaineeseen. Henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen panostetaan Enonkoskella monin tavoin. Henkilöstön työn ja osaamisen kehittäminen on tässä keskeisenä osa-alueena samoin kuin monenlaisen liikkumisen ja oman terveyden ylläpitämisen mahdollisuuksien tukeminen.

### 3. Henkilöstö tunnuslukuina

Kunta-alan henkilöstökertomussuosituksen mukaisesti henkilöstökertomus kattaa kuntaan työ- tai virkasuhteessa (palvelussuhteessa) olevan henkilöstön. Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa. Vertailu edellyttääkin, että tunnusluvut kerätään ja raportoidaan yhdenmukaisella tavalla.

Yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat:

- Henkilötyövuosi
- Henkilöstön ikärakenne
- Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- Sairaspoissaolot
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät

### 3.1. Henkilötyövuosi yhteensä ja toimialoittain

|                 | 2025         | 2024         | 2023         | 2022         |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Yleishallinto   | 4,39         | 4,09         | 6,14         | 8,00         |
| Sivistystoimi   | 42,30        | 42,55        | 38,45        | 37,17        |
| Tekninen toimi  | 13,15        | 14,53        | 12,79        | 13,19        |
| <b>Yhteensä</b> | <b>59,85</b> | <b>61,16</b> | <b>57,38</b> | <b>58,36</b> |

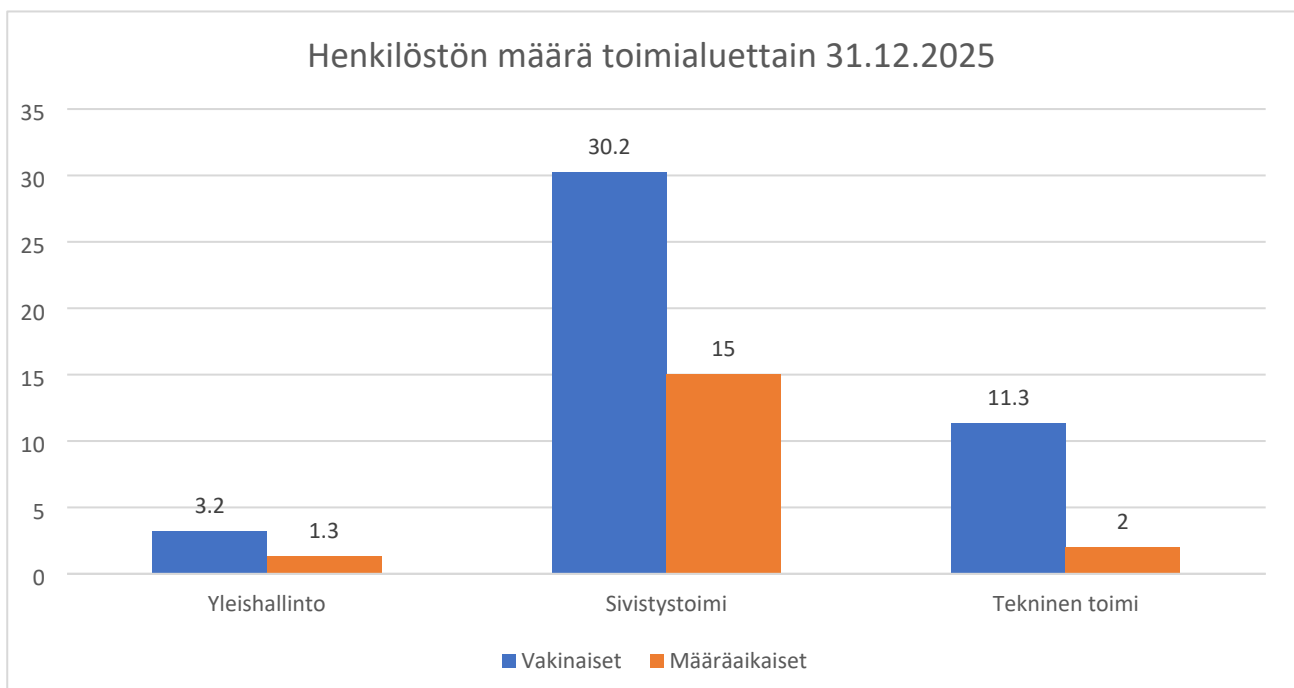
Taulukossa olevat vuosien 2024 ja 2025 henkilötyövuodet on laskettu Sarastialta saadusta materiaalista. Vuosien 2022 ja 2023 luvut eivät välttämättä ole aivan vertailukelpoisia erilaisen pohjamateriaalin vuoksi.

### 3.2. Henkilöstön määrä ja rakenne

#### 3.2.1. Henkilöstön määrä 31.12.2025

|                      | Miehet | Naiset | Yhteensä    | 2024 | 2023 | 2022 |
|----------------------|--------|--------|-------------|------|------|------|
| <b>Vakinaiset</b>    | 9      | 35,7   | <b>44,7</b> | 43   | 40   | 42   |
| <b>Määräaikaiset</b> | 3      | 15,3   | <b>18,3</b> | 21   | 24   | 21   |
| <b>Yhteensä</b>      | 12     | 51     | <b>63</b>   | 64   | 64   | 63   |

Taulukossa on 31.12.2025 palvelussuhteessa olleet henkilöt. Luvut eivät sisällä vuoden lopussa työlomalla, vanhempainvapaalla ja muulla palkattomalla vapaalla olleita vakinaisia henkilöitä.



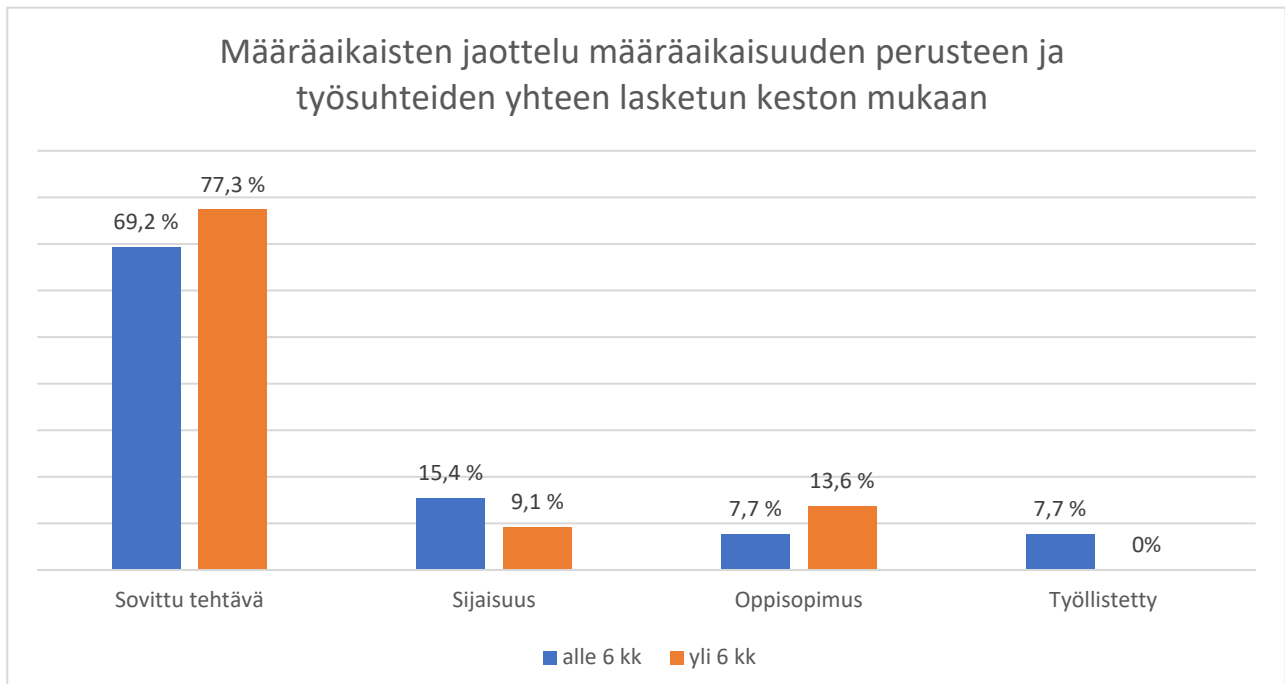
Kaaviossa on 31.12.2025 palvelussuhteessa olleet henkilöt jaoteltuna vakinaisiin ja määräaikaisiin toimialueittain.

### 3.2.2. Määräaikaiset vuonna 2025

#### Määräaikaiset vuonna 2025, joilla on ollut vähintään kuukauden mittainen työsuhde

| Työsuhteiden kesto yhteensä | Miehet | Naiset | Yhteensä | 2024 | 2023 | 2022 |
|-----------------------------|--------|--------|----------|------|------|------|
| alle 6 kk                   | 4      | 17,2   | 21,2     | 9    | 9    | 25   |
| yli 6 kk                    | 3      | 15     | 18       | 18   | 18   | 15   |
| oppisopimus                 | 2      | 2,5    | 4,5      | 3    | 3    | 2    |
| työllistetyt                | 1      | 0,3    | 1,3      | 4    | 2    | 6    |
| <b>Yhteensä</b>             | 10     | 35     | 45       | 34   | 32   | 48   |

Taulukossa on ne määräaikaiset henkilöt, jotka ovat tehneet vuoden 2025 aikana vähintään kuukauden mittaisen määräaikaisuuden. Heidät on jaoteltu taulukkoon heidän vuoden 2025 yhteen laskettujen palvelussuhteidensa keston mukaan. Henkilöt, jotka ovat olleet oppisopimuksella ja työllistettyinä sekä määräaikaisina, on jaoteltu taulukkoon osuuksien mukaan.

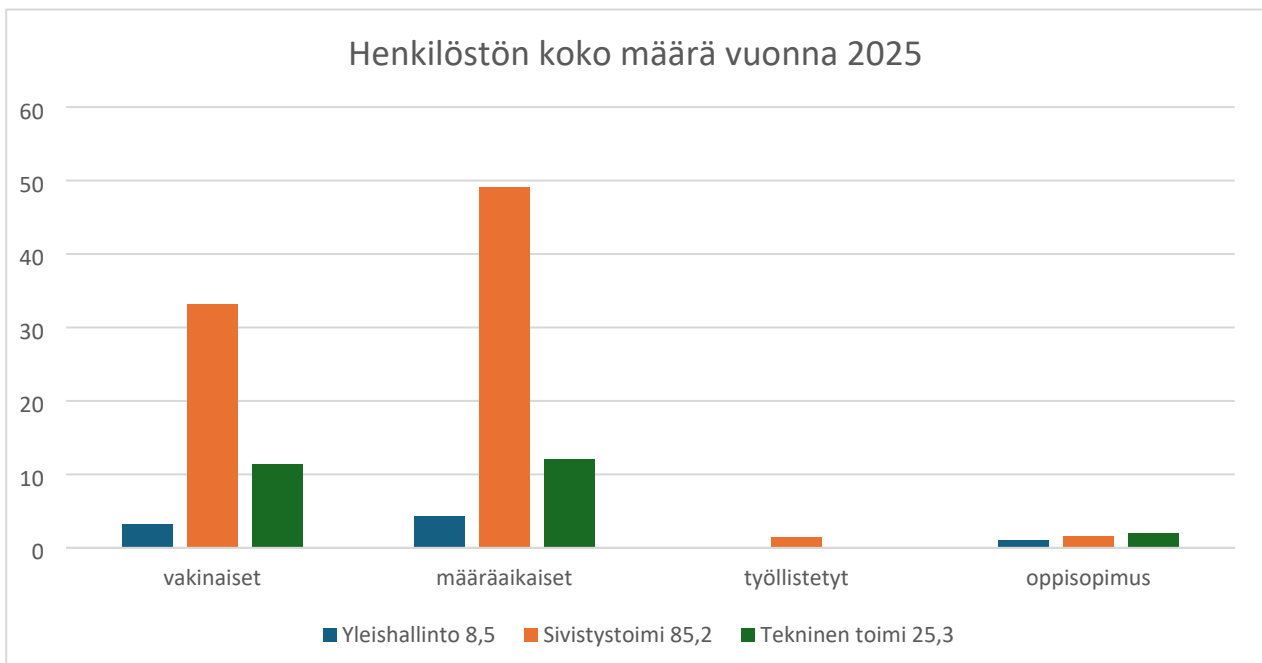


Kaaviossa on prosentiosuudet yli kuukauden palvelussuhteessa olleista henkilöistä määräaikaisuuden perusteen ja palvelussuhteiden yhteen lasketun keston mukaan.

### 3.2.3. Henkilöstön koko määrä vuonna 2025

| Vakinaiset | Määräaikaiset | Työllistetyt | Oppisopimus | Yhteensä |
|------------|---------------|--------------|-------------|----------|
| 47,7       | 65,5          | 1,3          | 4,5         | 119      |

Enonkosken kunnan palveluksessa työskenteli kaiken kaikkiaan vuoden 2025 aikana yhteensä 119 henkilöä. Luku pitää sisällään kaikki palvelussuhteissa olleet henkilöt sekä palkattomalla vapaalla olleet henkilöt että myös lyhyitä määräaikaisuuksia tehneet henkilöt kuten erilaisia sijaisuuksia tehneet, liikuntaharjoittelijat sekä kesätyöntekijät.



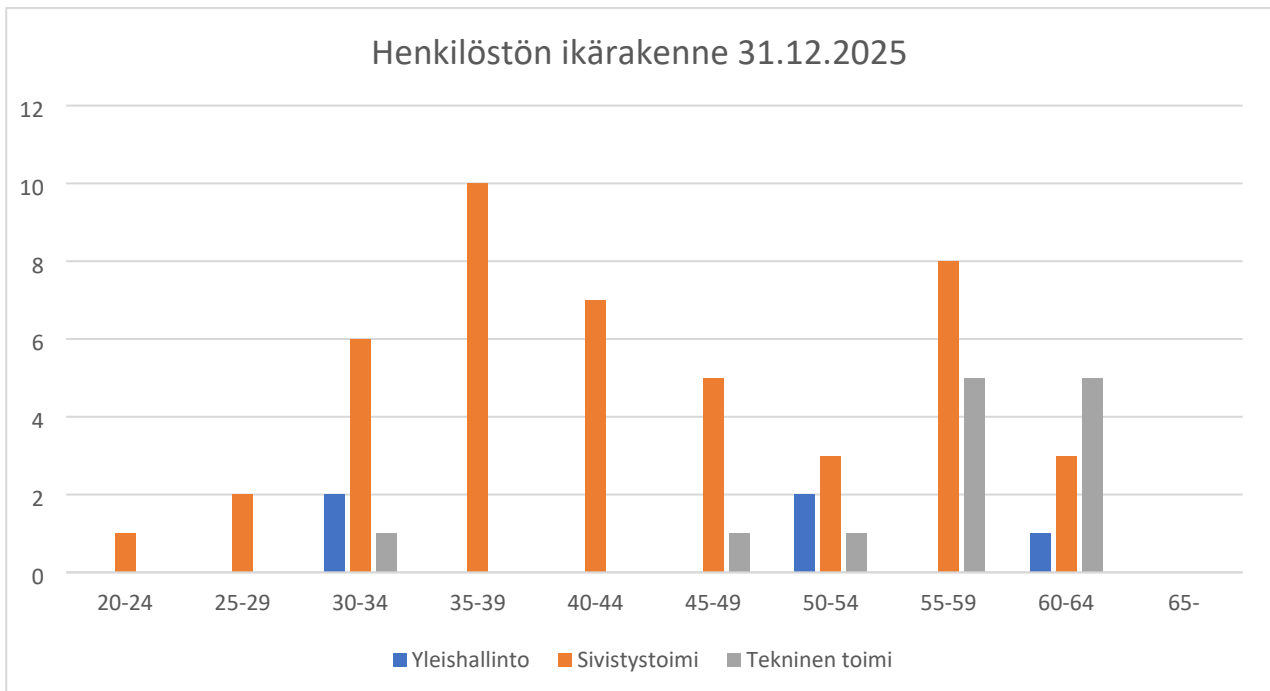
Kaaviossa on kaikki vuonna 2025 palvelussuhteessa olleet henkilöt jaoteltuna palvelussuhteen ja toimialueen mukaan.

### 3.3. Henkilöstön ikärakenne

Palvelussuhteessa 31.12.2025 olleen henkilöstön keski-ikä oli 46,2 vuotta.

Palvelussuhteessa 31.12.2025 olleen henkilöstön keski-ikä toimialueittain jaettuna oli:

- yleishallinto 45,8 vuotta
- sivistystoimi 43,4 vuotta
- tekninen toimi 55,8 vuotta



Kaaviossa on kaikki palvelussuhteessa 31.12.2025 olleet henkilöt jaoteltuna ikäryhmiin toimialueittain pois lukien palkattomilla vapailla olleet henkilöt.

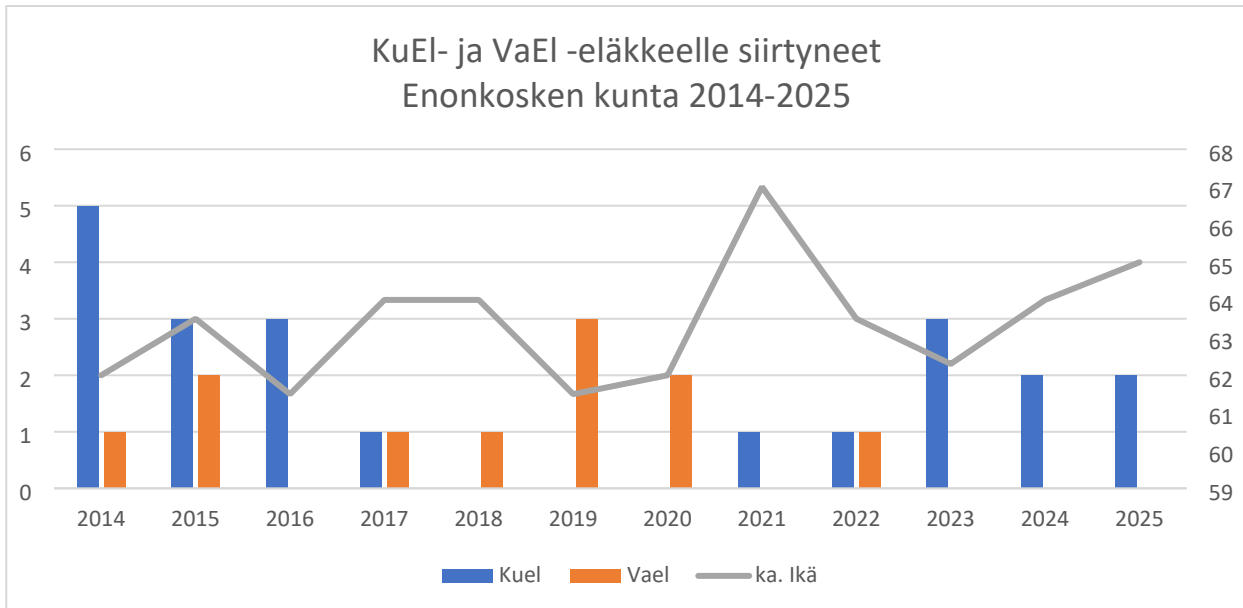
### 3.4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

| Vuonna 2025 vakinaisten    | Lukumäärä | Vaihtuvuus% |
|----------------------------|-----------|-------------|
| Alkaneet palvelussuhteet   | 4         | 8,89 %      |
| Päättyneet palvelussuhteet | 1         | 2,33 %      |

Taulukossa on merkitty alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet. Vaihtuvuus% on laskettu suhteuttamalla palvelussuhteiden lukumäärät 31.12.2024 olleeseen vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Kokonaismäärässä ei ole mukana palkattomalla vapaalla olleita henkilöitä.

### 3.5. Eläköityminen

Vuonna 2025 eläkkeelle siirtyi 2 henkilöä määräaikaisista työsuhteista. Vuosittainen eläkkeelle jääneiden määrä on vaihdellut yhden ja kuuden välillä. Myös eläkkeelle jääneiden keski-ikä on vaihdellut suuresti vuodesta toiseen.



Kaaviossa nähdään eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosittain ajanjaksolla 2014–2024 sekä eläköityneiden keski-ikä kulloisenakin vuotena.

### 3.6. Poissaolot

#### 3.6.1. Sairauspoissaolot

| Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat) | Palkalliset sairauspoissaolot<br>Kalenteripäivät | Palkattomat sairauspoissaolot<br>Kalenteripäivät |
|---|--|--|
| 1 – 7 pv  | 338  |  |
| 8 – 29 pv   | 255  | 12   |
| 30 – 59 pv  | 257  |  |
| yli 60 pv   |  | 65   |
| <b>Yhteensä</b>                                     | <b>850</b>                                       | <b>77</b>  |
| Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi              | 14,2   | 1,3  |

|   |        |
|---|--------|
| Sairauspoissaoloprosentti                         | 5,7 %  |
| Nolla päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä) | 18,0 % |

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena koko henkilöstön teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Teoreettinen työaika lasketaan vähentämällä kalenterivuoden päivistä lauantait, sunnuntait ja arkipyhät. Opettajien teoreettisesta työajasta vähennetään lisäksi koulutyön keskeytysaika.

Nolla päivää sairastaneet lasketaan henkilöiden, joilla ei ole ainuttakaan sairauspäiväolopäivää osuutena kokoaikaisista, yli 6 kk:ta palvelleista vakinaisista ja määräaikaisista henkilöistä.

### Sairauspoissaolojen jakautuminen keston mukaan toimialoittain kalenteripäivinä

| Sairauspoissaolot          | 1 – 7 pv   | 8 – 29 pv  | 30 – 59 pv | yli 60 pv |
|----------------------------|------------|------------|------------|-----------|
| Yleishallinto              | 35         | 29         | -          | -         |
| Sivistystoimi              | 255        | 137        | 152        | 65        |
| Tekninen toimi             | 48         | 101        | 105        | -         |
| <b>Yhteensä</b>            | <b>338</b> | <b>267</b> | <b>257</b> | <b>65</b> |
| Sairauspoissaolot yhteensä |            |            |            | 927       |

Kunnanhallitus päätti 12.1.2021, että Enonkosken kunnassa siirrytään käytäntöön, jossa sairastuessa voi olla poissa työstä esimiehen luvalla omalla ilmoituksella enintään viisi päivää. Omalla ilmoituksella voi hakea sairauslomaa päiväksi kerrallaan ja syynä työkyvyttömyyteen voi olla lähinnä flunssa, vatsatauti tai migreeni (migreenitaipumuksen todistettavasti omaavilla). Kunnanhallituksen päätökseen oman ilmoituksen poissaoloajan pidentämiseen oli syynä myös covid-19 pandemia. Omalla ilmoituksella voi olla poissa enintään 15 päivää/työvuoroa vuodessa.

Vuonna 2025 omalla ilmoituksella oltiin poissa yhteensä 205 kalenteripäivää.

#### 3.6.2. Poissaolojen jakautuminen

| POISSAOLOPERUSTE  | 2025                | 2024                | 2023                | 2022                |
|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Sairauspoissaolot | 927 päivää          | 1 307 päivää        | 1 379 päivää        | 1 426 päivää        |
| Perhevapaat       | 721 päivää          | 1 200 päivää        | 691 päivää          | 785 päivää          |
| Koulutukset       | 108 päivää          |                     |                     |                     |
| Muut syyt         | 1 034 päivää        | 647 päivää          | 540 päivää          | 2 482 päivää        |
| <b>YHTEENSÄ</b>   | <b>2 790 päivää</b> | <b>3 154 päivää</b> | <b>2 610 päivää</b> | <b>4 693 päivää</b> |

Vuodesta 2023 eteenpäin ei lasketa muut syyt kohtaan poissaoloiksi enää vuosilomia tai koulutuksia, kuten on aikaisempina vuosina tehty.

Poissaoloperusteita ovat sairauspoissaolot, perhevapaat, koulutus ja muut syyt.

Sairauspoissaoloihin kuuluvat lääkärin ja työnantajan myöntämät sairauslomat sekä työ- tai työmatkatapaturman aiheuttamat poissaolot.

Perhevapaisiin luetaan hoitovapaat, vanhempainvapaat, äkillisesti sairastuneen lapsen hoito ja pakottavat perhesyyt.

Koulutukseen sisältyvät työnantajan järjestämä työn edellyttämä koulutus, omaehtoinen palkallinen koulutus, palkaton koulutus, lakisääteinen koulutus, luottamusmieskoulutus, työsuojelukoulutus ja maanpuolustuskoulutus tai -tehtävä.

Muihin syihin sisältyvät palkattomat vapaat yksityisasioiden perusteella, opintovapaat, julkisen tehtävän tai oman viran/toimen hoito muualla sekä vapaapäivät palveluvuosipäivien, syntymäpäivän ja lastentarhanopettajien VES:n perusteella.

Vuosilomia pidettiin 1 987 kalenteripäivää, lomarahavapaita 41 kalenteripäivää ja ylityövapaita 124 kalenteripäivää.

## **4. Henkilöstön hyvinvointi ja työterveys**

### **4.1. Työkykyä ylläpitävä toiminta**

Työhyvinvointi on käsite, joka kattaa työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin työssä. Se ei rajoitu pelkästään fyysiseen terveyteen, vaan sisältää myös henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Työhyvinvointi on yhteydessä työntekijän motivaatioon, työssä jaksamiseen ja yleiseen elämänlaatuun. Henkilöstön hyvinvointi on suoraan yhteydessä yrityksen tuottavuuteen ja kilpailukykyyn. Työntekijät, jotka voivat hyvin, ovat usein sitoutuneempia, innovatiivisempia ja tehokkaampia. Tämä näkyy parempina työtuloksina ja vähentyneinä sairauspoissaoloina sekä vähentyneenä henkilöstön vaihtuvuutena.

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.

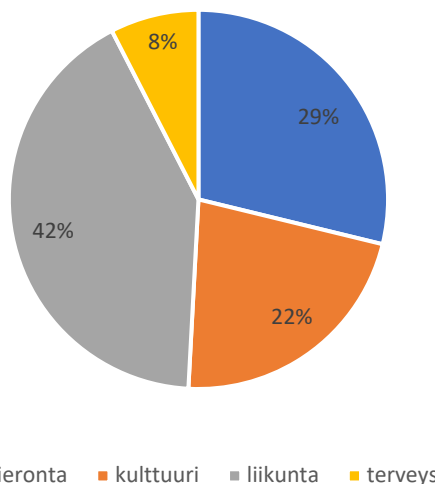
Työkykyä ylläpitävää toimintaa (tyky-toimintaa) on pyritty järjestämään määrärahojen puitteissa henkilöstöltä tulevien toiveiden mukaisesti. Talousarviossa vuodelle 2025 varattiin tyky-toimintaan 7 000 euroa Smartum-eturahaa, 3 000 euroa polkupyöräetuun ja 4 500 euroa muuta tyky-rahaa.

#### **4.1.1. Smartum**

Henkilöstölle on ladattu vuonna 2025 Smartum Plus -etua arvoltaan 120 euroa. Edun voi käyttää hierontaa, liikuntaan, kulttuuriin tai terveyspalveluihin kuten fysioterapiaan, hammashoitoon tai erikoislääkäripalveluihin. Etu on ladattu puolivuositain takautuvasti ja sen määrä on suhteutettu henkilön työaikaprosenttiin sekä työsuhteen kestoan.

Smartum Plus -etua ladattiin yhteensä 7 065 euroa vuonna 2025.

Smartumien käytön jakautuminen 2025



#### 4.1.2. Polkupyöräetu

Työsuhde polkupyöräetu GoByBike on otettu käyttöön alkuvuodesta 2024. Tällä edulla työntekijä voi halutessaan valita pyörän, jonka työnantaja hankkii leasingpalveluna. Työnantaja vähentää pyöräedun arvon 100 euroa/kk bruttopalkasta. Verovapauden takia nettopalkka pienenee kuitenkin keskimäärin vain noin 60 euroa/kk.

Vuonna 2025 pyörien 8 vuokrauksesta on kaksi päättynyt ja yksi uusi vuokraus on alkanut eli vuoden 2025 lopussa polkupyöräetua käyttää 7 henkilöä. Hallinnollisia kuluja pyörästä tulee kuukausittain 11,95 euroa (alv0%) / pyörä. Vuonna 2025 näitä kuluja oli 1 099,40 euroa.

#### 4.1.3. Muu tyky-toiminta

Henkilöstölle järjestettiin kolme tyky-päivää: 8.5.2025 teatterikäynti Savonlinnan teatterissa, 8.10.2025 liikuntatapahtuma Punkaharjun Kruunupuistossa ja 14.11.2025 pikkujoulut Savonlinnan Seurahuoneella. Yhteensä näistä tuli kuluja 3 733,98 euroa (alv0%)

Kunta tarjoaa henkilöstölle useita erilaisia etuja. Henkilöstö voi käyttää kunnan kuntosalia ilmaiseksi avainkortin maksettuaan. Henkilöstö voi myös käydä Savonlinnan uimahallissa ja Tanhuvaaran Spassa enonkoskelaisten käyntimaksuilla uimassa. Henkilöstöllä on mahdollisuus käydä East Volleyn peleissä ilmaiseksi kumppanikorttia käyttäen. Kunnan omistamaa vapaa-ajanrakennusta, Veljesrantaa, henkilöstöllä on mahdollisuus vuokrata henkilökuntahintaan.

## 4.2. Työterveyshuolto ja sen kustannukset

Terveystarkastuksilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä sekä edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa. Työterveyshuollon asiantuntemusta voi lisäksi hyödyntää uusien toimitilojen suunnittelussa, vanhojen työtilojen korjaamisessa ja muutostöissä sekä kalustehankinnoissa.

Enonkosken kunta hankkii työterveyshuoltopalvelut ostopalveluina Savonlinnan seudun työterveyshuolto ry:ltä. Työterveyshuollon vastaanotto on työterveyshuollon toimipisteessä Savonlinnassa.

Työterveyshuollon toimintakauden kolme keskeistä tavoitetta olivat:

- Pyritään vähentämään lyhyitä, toistuvia sairauslomia sekä pyritään ennaltaehkäisemään pitkiä sairauslomia ja ohjaamaan heti akuutin vaiheen jälkeen työntekijä oman työterveyslääkärin hoitoon.
- Terveellisten elämäntapojen tukeminen ja niihin kannustaminen.
- Työntekijän sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisy, ottaen huomioon henkilön ja työn ominaisuudet ja riskitekijät.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset, joista haettiin Kelan korvausta, olivat vuonna 2025 yhteensä 46 451,52 euroa. Alla oleva taulukko kuvaa kunnan työterveyshuollon kustannusten kehitystä vuosina 2020–2025.

| vuosi | kustannukset |
|-------|--------------|
| 2025  | 46 451,52 €  |
| 2024  | 46 382,18 €  |
| 2023  | 46 901,23 €  |
| 2022  | 24 967,38 €  |
| 2021  | 23 359,98 €  |
| 2020  | 24 736,35 €  |

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat kahteen korvausluokkaan. Niihin työterveyshuollon kustannuksiin, jotka Kela hyväksyy korvattaviksi, kunta voi saada korvausluokassa I korkeintaan 60 %:n korvauksen ja korvausluokassa II enintään 40 %:n korvauksen.

Korvausluokkaan I lasketaan ehkäisevän työterveyshuollon toiminta ja tästä aiheutuneet kustannukset. Näitä kertyi työterveyshuollon vuoden 2025 palveluista 17 535,08 euroa.

Korvausluokkaan II luokitellaan työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Näiden suuruus vuodelta 2025 oli 28 916,44 euroa.

### Käynnit työterveyshuollossa ja tehdyt tutkimukset

|   | Työterveyslääkäri |         | Työterveyshoitaja |         | Fys. + muut as.tunt | Fys. + muut as.tunt. | Laboratorio ym. tutkimukset |         |
|---|-------------------|---------|-------------------|---------|---------------------|----------------------|-----------------------------|---------|
|   | 2025              | 2024    | 2025              | 2024    | 2025                | 2024                 | 2025                        | 2024    |
| <b>Työpaikkaselvitykset</b>                 | 1,5 h             | 1,0 h   | 14,0 h            | 17,0 h  | 7,5 h               | 6,5 h                | -                           | -       |
| <b>Ryhmän neuvonta ja ohjaus</b>            | 2,0 h             | 2,5 h   | 11,0 h            | 11,0 h  | -                   | -                    | -                           | -       |
| <b>Terveystarkastukset</b>                  | 33 kpl            | 47 kpl  | 36 kpl            | 43 kpl  | 12 kpl              | 19 kpl               | 384 kpl                     | 488 kpl |
| <b>Sairaanhoito (käynnit vastaanotolla)</b> | 254 kpl           | 227 kpl | 144 kpl           | 150 kpl | 121 kpl             | 105 kpl              | 280 kpl                     | 233 kpl |

### Työterveyshuollon ehkäisevän työterveyshuollon palvelut

Työpaikkaselvityksiin sisältyviin kustannuksiin voidaan luokitella työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja heidän tarvitsemiensa asiantuntijoiden toiminnan kustannukset, jotka ovat aiheutuneet osallistumisesta työsuojelutoimikunnan kokoukseen, toimintasuunnitelman laatimisesta ja tarkistamisesta sekä niihin liittyvistä työpaikkakäynneistä ja työpaikkaselvityksistä, jotka on tehty työpaikkakäynteihin perustuen työn, työympäristön ja työyhteisön toiminnan kehittämiseksi ja seuraamiseksi. Työntekijään kohdistuvaa työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa ovat terveystarkastukset.

### Työterveyshuollon sairaanhoitopalvelut

Sairaanhoitoon luokitellaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden sairausvastaanoitoille tehdyt henkilökohtaiset käynnit ja niihin liittyneet laboratoriotutkimukset sekä radiologiset ja muut kuvantamistutkimukset.

## **5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen**

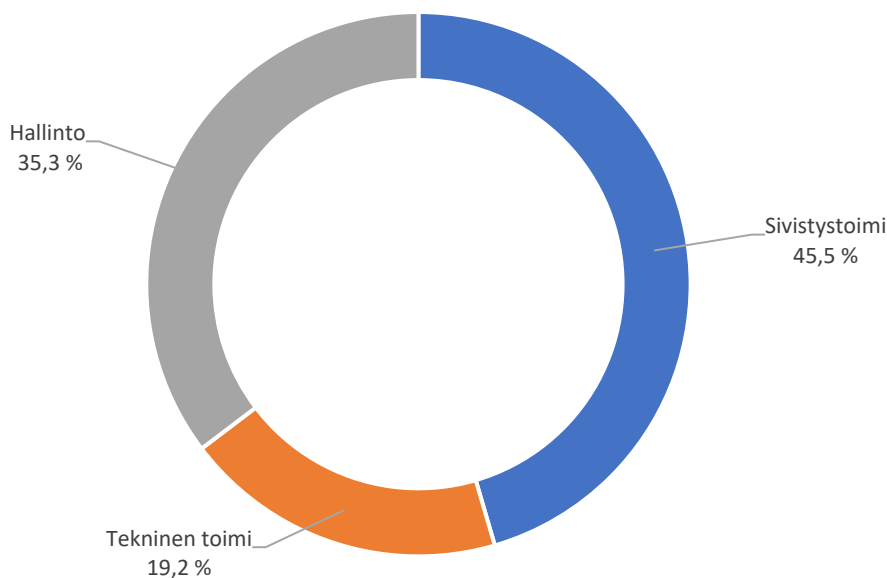
Vuonna 2025 koulutukseen käytettiin kunnassa 22 285 euroa eli enemmän kuin vuonna 2024, jolloin koulutukseen käytettiin 6 404 euroa. Koulutusmenojen kasvua selittää suurelta osaltaan se, että kunnassa otettiin käyttöön Eduhouse. Se on digitaalinen oppimisympäristö, joka tarjoaa helppokäyttöisiä verkkokoulutuksia monilla eri oppimismetodeilla.

ESS-järjestelmästä saadun raportin mukaan koulutuksiin osallistui vuonna 2025 yhteensä 42 henkilöä ja koulutuspäiviä oli yhteensä 235 päivää. Koulutuspäivien kesto on vaihdellut vajaan tunnin koulutuksista 8 tunnin koulutuksiin. Kaikkia vuoden aikana olleita koulutuksia ei ole kirjattu ESS-järjestelmään ja kirjatuihinkin osasta uupuu kesto.

### Koulutuskustannukset 2025 (ei sisällä matkustus- ja majoituskustannuksia)

|                 | <b>budjetti</b> | <b>toteutunut</b> | <b>tot-%</b>   |
|-----------------|-----------------|-------------------|----------------|
| Sivistystoimi   | 8 350 €         | 10 134 €          | 121,37 %       |
| Tekninen toimi  | 8 500 €         | 4 279 €           | 50,34 %        |
| Hallinto        | 14 200 €        | 7 872 €           | 55,44 %        |
| <b>Yhteensä</b> | <b>31 050 €</b> | <b>22 285 €</b>   | <b>71,77 %</b> |

Toteutuneen koulutusrahan jaottelu



## 6. Yhteistoiminta

### 6.1. Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunta kokoontui Enonkosken kunnanvirastolla vuonna 2025 kolme kertaa.

Työsuojelutoimikunnan kokouksissa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työterveyshuollon korvaushakemus, läheltä piti -tilanteet sekä työsuojeluvaltuutettujen vaali. Työterveyshuollon työpaikkakäynti tehtiin vuonna 2025 siivoukseen, kiinteistöhuoltoon ja nuorisotoimeen.

Syksyn 2021 kokouksessa vahvistettiin työsuojelutoimikunnan kokoonpano kaudelle 2022 – 2025:

- työsuojelupäällikkö, kunnaninsinööri
- työsuojeluvaltuutettu, Marko Liukko tekninen/liikuntapaikat;
- työsuojeluvaltuutettu, Sami Mikkonen sivistystoimi; varsinainen jäsen;
- 1. varavaltuutettu, Minna Nurmio, keskushallinto;
- 1. varavaltuutettu, Heidi Venäläinen sivistystoimi;
- 2. varavaltuutettu, Anna Karvinen, päiväkotii;
- 2. varavaltuutettu, Sari Juuti tekninen toimi.

## 6.2. Yhteistoimintaelin

Kunnanhallitus on 27.6.2023 nimennyt yhteistoimintaelimen ja täydentänyt sitä 4.2.2025 hallintosihteerillä. Seuraavalla kokoonpanolla yhteistoimintaelin on toiminut 30.6.2025 asti.

- Tiia Kettunen JHL
- Sami Mikkonen OAJ
- Sari Juuti Jyty
- Marko Liukko, työsuojeluvaltuutettu
- kunnanjohtaja, työnantajan edustaja
- työsuojelupäällikkö, työnantajan edustaja
- hallintosihteerii, työnantajan edustaja

Kunnanhallitus on 1.7.2025 nimennyt yhteistoimintaelimen kaudelle 2025 – 2029

- Tiia Kettunen JHL
- Sari Juuti Jyty
- Sami Mikkonen JUKO/OAJ
- Marko Liukko, työsuojeluvaltuutettu
- hallintosihteerii, työnantajan edustaja
- työsuojelupäällikkö, työnantajan edustaja

Yhteistoimintaelin kokoontui vuoden 2025 aikana viisi kertaa. Sen kokouksissa käsiteltiin mm. Enonkosken kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2024, Enonkosken kunnan henkilöstö-, koulutus, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, tasopalkkajärjestelmää ja sen käyttöönottoa sekä erilaisten erien ja lisien kohdentamista.

## 6.3. Kunnan johtoryhmä

Kunnalla on johtoryhmä, jonka kokoonpanosta päättää kunnanjohtaja. Johtoryhmään kuului vuonna 2025 kunnanjohtaja, rehtori-sivistystoimenjohtaja, kunnaninsinööri, hallintosihteerii ja henkilöstön edustajana Sami Mikkonen.

Johtoryhmä työskentelee kuntastrategian, toiminta-ajatuksen ja päämäärien mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi, sekä kunnan elinvoiman ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Johtoryhmä toimii hyvinvoinnin edistämisen työryhmänä, sekä vastaa henkilöstön työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesta kehittämisestä.

Johtoryhmä kokoontui vuonna 2025 yhteensä 10 kertaa. Johtoryhmän kokouksissa käsiteltiin mm. hallintokuntien ajankohtaisia asioita, tietosuojaa ja tietoturvallisuuteen

liittyviä asioita, hallintosäännön päivittämistä, kuntastrategian 2026-2029 valmistelua, henkilöstön hyvinvointikyselyn tuloksia sekä talousarviota ja tilinpäätöstä. Johtoryhmän kokousten muistiot jaettiin henkilöstölle, hallitukselle ja puheenjohtajistolle.

#### 6.4. Toimialojen palaverit

Kunnanviraston henkilökunta kokoontui vuoden aikana säännöllisesti joka maanantaiaamu viikkopalaveriin. Palavereissa käsiteltiin ajankohtaisia asioita.

Muilla kunnan toimialoilla on omat säännölliset palaverikäytännöt.

### 7. Henkilöstökustannukset

Enonkosken kunnan henkilöstökulut eläke- ja henkilösivukuluineen vuosina 2022–2025

| Henkilöstömenot                                  | 2025             | 2024             | 2023             | 2022             |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Palkat ja palkkiot                               | 2 563 377        | 2 449 486        | 2 296 148        | 2 089 575        |
| Eläkekulut                                       | 503 769          | 501 758          | 479 866          | 540 571          |
| Muut henkilösivukulut                            | 62 812           | 40 282           | 67 438           | 57 124           |
| Henkilösivukulut yhteensä                        | 566 581          | 542 040          | 547 303          | 597 695          |
| <b>Yhteensä</b>                                  | <b>3 129 958</b> | <b>2 991 526</b> | <b>2 843 452</b> | <b>2 687 271</b> |
| Henkilösivukulujen osuus<br>henkilöstömenoista % | 18,1             | 18,1             | 19,2             | 22,2             |

Palkkoihin ja palkkioihin sisältyneet sijaisten palkkamenot ja luottamushenkilöiden palkkiot

|                          | 2025    | 2024    | 2023    | 2022    | 2021   |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|--------|
| <b>Sijaiset</b>          | 154 270 | 127 097 | 138 362 | 102 843 | 57 679 |
| <b>Luottamushenkilöt</b> | 67 680  | 61 010  | 59 021  | 62 408  | 55 226 |