

Yt-toimikunta 13.4.2026 § 10
Khall 20.4.2026 § 61
Kvalt 8.6.2026 § 20

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2025

Hankasalmen
kunta



Sisällys

Henkilöstökertomus ohjaa toimintojen suunnittelua	2
Henkilöstövoimavarat	4
Henkilöstökulut.....	5
Henkilöstörakenne	6
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	7
Sairauspoissaolot.....	8
Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö	11
Osaaminen ja uudistuminen	13
Työhyvinvoinnin johtaminen	15
Työtyytyväisyys.....	16
Johtaminen ja esihenkilötyö	20
Tavoitteiden toteutuminen	21

Henkilöstökertomus ohjaa toimintojen suunnittelua

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kunnan strategiatyötä. Henkilöstökertomus on kunnan strategian näköinen. ”Hyvän arjen Hankasalmen” mukaiset kunnan arvot ovat elävä, lempeä ja turvallinen. Laadukkaat palvelut pyritään turvaamaan siten, että henkilöstömme on koulutettua sekä motivoitunutta ja palvelujen järjestämiseen on toimivat tilat.

Laadukkaiden palvelujen Hankasalmen -otsikon alla kuntastrategiassa on määritelty henkilöstöön liittyviä tavoitteita:

Henkilöstön osaaminen ja viihtyvyys

Tavoite 1

Koulutussuunnitelman perustuminen tarpeisiin ja suunnitelman toteuttaminen

Jotta henkilöstön osaaminen säilyy ja motivaatio kehittää itseään toteutuu, täytyy koulutussuunnitelman olla vuosittain käsiteltävä ja harkittu kokonaisuus, joka myös toteutetaan

Mittarit: työtyytyväisyyskysely, tilinpäätös

Tavoite 2

Esimiestyön kehittäminen

Esimiestilaisuuksia, ohjeistuksia yms. täytyy kehittää, jotta työyhteisöt voivat hyvin. Lähiesimiehien rooli korostuu tässä työssä. Esimiesten valinnoissa huomioitava riittävä koulutus ja pätevyys – myös johtamisen osalta.

Mittarit: työtyytyväisyyskysely, esimiesten esimiestyöosaamista täydentävät koulutukset

Tavoite 3

Vuorovaikutus ja avoimuus henkilöstömme sisällä voimavaraksi

Kehitetään intraa, lisätään keskustelutilaisuuksia ja hyödynnetään videoviestintää, jotta saadaan koko henkilöstö mukaan työyhteisön kehittämiseen. Viestinnässä jatketaan Hantun kehittämistä.

Mittarit: työtyytyväisyyskysely sekä tilaisuuksiin osallistuvien, intrassa kävijöiden ja videoiden katselijoiden määrä



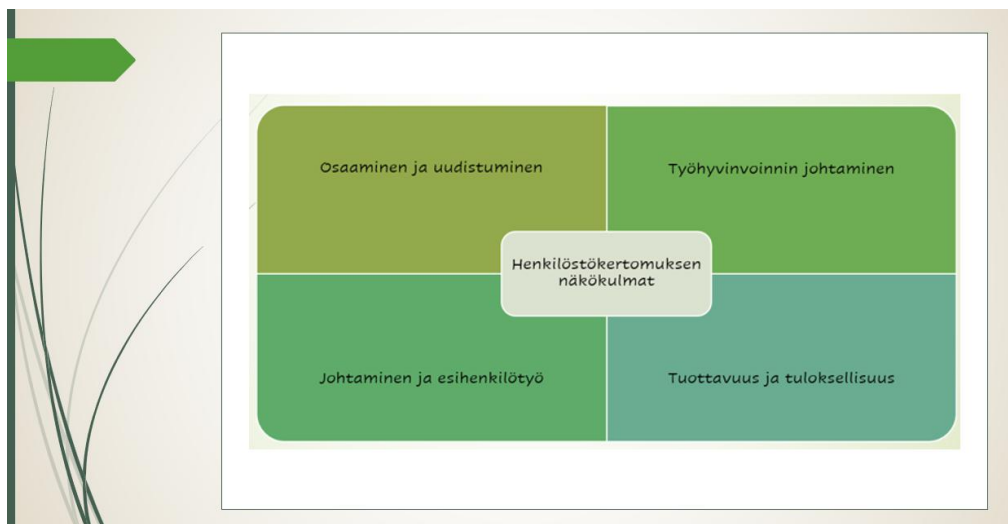
Koulutussuunnitelmat käsitellään toimialoittain lautakunnissa ja sen jälkeen ne kootaan koko kunnan henkilöstön kattavaksi suunnitelmaksi yt-toimikunnan käsittelyyn ja sitä kautta kunnanhallituksen vahvistettavaksi. Koulutussuunnitelman toteutumista seurataan työyksiköissä ja puolen vuoden välein seuranta on toteutettu henkilöstöjohtajan tekemän koonnin kautta. Vuosittainen raportointi ja koulutuskorvausten hakeminen TVR:ltä on tapahtunut aina vuoden vaihteen jälkeen. Vuoden 2026 alusta valtion tuki koulutuskorvausten muodossa päättyy, mutta edelleen on tärkeää panostaa suunnitelmallisen henkilöstön kouluttautumiseen ja sen toteutumisen seurantaan.

Esihenkilöt kokoontuvat useamman kerran vuodessa esihenkilökahveille, jossa käsitellään yhteisiä tärkeitä ja ajankohtaisia teemoja. Tapaamiset auttavat lisäämään myös kollegiaalista vertaistukea ja aikaa pyritään jättämään myös vapaalle keskustelulle. Esihenkilötyöhön on tarjottu tukea myös koulutusten ja tarvittaessa työnohjauksen kautta.

Vuorovaikutusta ja tiedottamista on pyritty kehittämään mm. Intran käytön tehostamisen kautta. Koko henkilöstöä koskevat tärkeät tiedotteet viestitään sitä kautta ja myös pysyvämpiä ohjeistuksia on päivitetty henkilöstön yhteisiin kanaviin. Myös henkilöstön yhteinen sähköpostilista on apuna viestinnässä, koska se on monelle vielä helpommin saavutettavissa kuin Intran päivittäinen käyttö.

Henkilöstökertomus on osa Hankasalmen kunnan toimintojen kehittämistä ja se on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on koota näkemystä henkilöstön tilanteesta ja luoda pohjaa keskustelulle sekä kehittämistoimille. Vaikka henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa, on siihen koottuja tietoja syytä seurata ennakoivasti ja reagoida niihin pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja on tarkoituksenmukaista myös käsitellä säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstöedustajien kanssa.

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on tukea henkilöstön osaamista ja kehittymistä sekä taata osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön saatavuus ja pysyvyys sekä työn tuloksellisuus.



Yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua:



Henkilöstövoimavarat

Alla olevaan taulukkoon on koottu vuoden 2025 viimeisen päivän tilanne vuosittaista vertailua varten. Tarkasteluhetkellä henkilöstöä oli seitsemän vähemmän edellisvuoteen verrattuna. Työllistettyjen pois jääminen vaikutti tähän kuuden henkilön verran.

Henkilöstön lukumäärä vastuualueittain 31.12.2025

Vastuualue	Vakinaiset	Sijaiset ja määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Muutos ed. vuoteen
Kunnanhallitus	12	0	0	12	0
Sivistyslautakunta	92	37	0	129	-6
Ympäristölautakunta	32	4	0	36	-1
Yhteensä	136	41	0	177	-7
Muutos edelliseen vuoteen	-1	0	-6	-7	-7

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Seuraavaan taulukkoon on koottu tilinpäätöstiedoista vuoden 2025 henkilötyövuodet toimialoittain.

Henkilötyövuodet (HTV)	TA 2025	TP 2025	Poikkeama
SIVISTYSTOIMI			
Hallinto	1,6	1,6	0
Koulutuspalvelut	66,0	66,2	0,1
Hyvinvointipalvelut	22,5	23	0,5
Varhaiskasvatus	27	29	2,0
yhteensä	117,1	119,7	2,7
YMPÄRISTÖTOIMI			
Laitoshuolto	10,2	10,5	0,3
Ruokapalvelu	4,5	4,9	0,4
Kiinteistönhuolto	5	5	0
Konsernin kiinteistöhallinto	2,3	2,3	0
Kiinteistön hallinta, kunnan kiinteistöt ja asuntotoimi	1,1	1,1	0
Infrapalvelut	9,5	9	-0,5
Vesihuoltolaitos	2,8	2,8	0
yhteensä	35,4	35,6	0,2
KUNNANHALLITUS			
Keskus- ja luottamushenkilöhallinto	3	3	0
Yleishallinto	10,4	10,4	0
yhteensä	13,4	13,4	0
KOKO KUNTA YHTEENSÄ	165,9	168,7	2,9

Sivistyspalveluissa toteutui useita hankkeita ja hankerahoituksella pystyttiin kehittämään toimintaa ja palkkaamaan lisähenkilöstöä muun muassa kouluille ja varhaiskasvatukseen.

Henkilöstökulut

Henkilöstökustannukset ovat iso osa kunnan kokonaismenoista. Seuraaviin taulukoihin on koottu henkilöstökulujen kehitys toimialoittain sekä niiden jakaumaa tarkemmin. Mukana on vielä nähtävissä perusturvan osuus henkilöstömenoista.

Kokonaisuutena käyttötalouden osalta henkilöstömenot ovat vähentyneet 100 000 euroa edellisvuoteen nähden, vaikka palkankorotusten vaikutus on osaltaan nostanut yleisellä tasolla henkilöstökustannuksia.

Henkilöstökulut vastualueittain	2021	2022	2023	2024	2025	Muutos ed. vuoteen	Muutos% ed. vuoteen
Käyttötalous yhteensä	14,1	14,6	9,3	9,1	9,0	-0,1	-0,6 %
Kunnanhallitus	0,8	0,9	1,2	1,14	0,93	-0,2	-18,4 %
Perusturvalautakunta	5,5	5,8					
Sivistyslautakunta	5,8	6,1	6,4	6,26	6,34	0,1	1,2 %
Ympäristölautakunta	1,9	1,8	1,7	1,67	1,75	0,1	4,6 %

Henkilöstömenojen jakauma (milj. €)	2021	2022	2023	2024	2025
Palkat	11,2	11,6	7,5	7,4	7,4
Henkilöstösivukulut	2,9	3	1,8	1,7	1,6
Yhteensä	14,1	14,6	9,3	9,1	9,0
Muutos edelliseen vuoteen	-5,4 %	3,6 %	-36,0 %	-2,0 %	-0,8 %
Henkilöstökorvaukset	0,1	0,2	0,09	0,09	0,08

Kunnanhallituksen vastualueella henkilöstökulujen alitus koostui pääosin lomapalkkavarauksen pienenemisestä.

Sivistyspalveluissa henkilöstökuluja toteutui reilut 80 000 euroa arvioitua vähemmän. Tähän vaikuttivat muun muassa rekrytointivaikeudet perhepäivähoidon osalta, koulutuspalveluissa luontaisen poistuman kautta tapahtuneet muutokset, lisäksi sairauslomansijaisten palkkoja ja tasausmaksuja toteutui ennakoitua vähemmän.

Ympäristötoimen vastualueella laitoshuollossa on toimintavuoden aikana otettu käyttöön toimintamalli, jossa 1–3 päivän poissaoloihin ei sijaisia ole hankittu. Kiinteistöhuollossa henkilöstön poissaoloihin ei myöskään ole hankittu sijaista, vaan työt on jaettu olemassa olevien resurssien kesken.

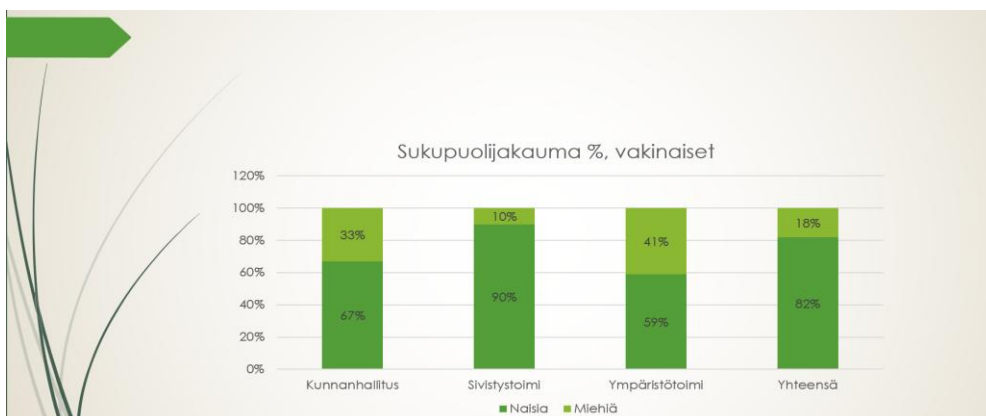
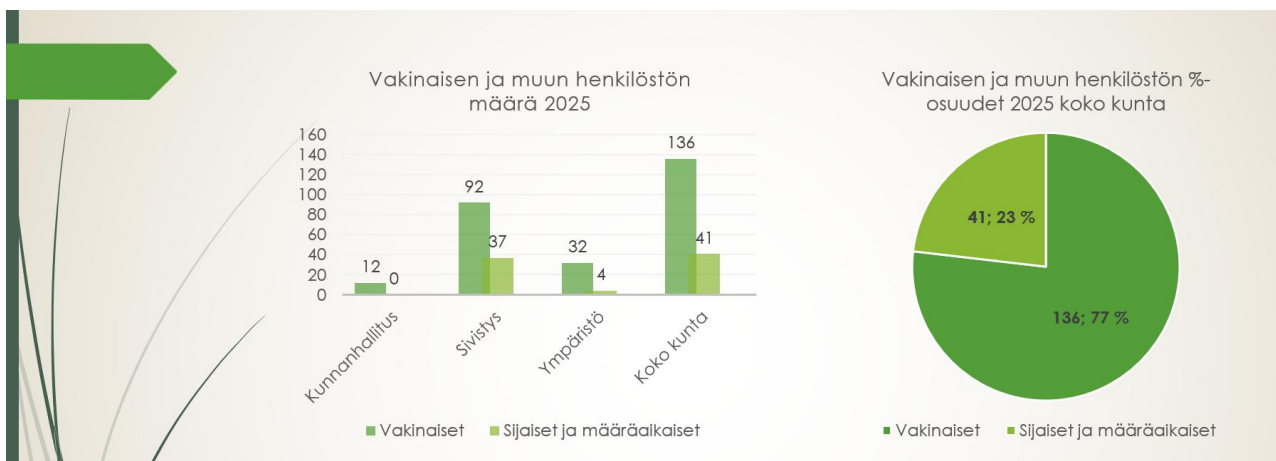
Henkilöstörakenne

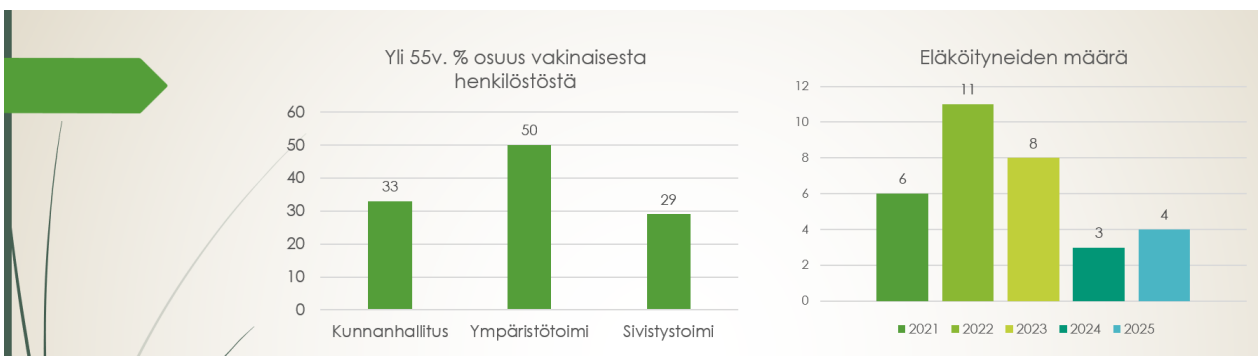
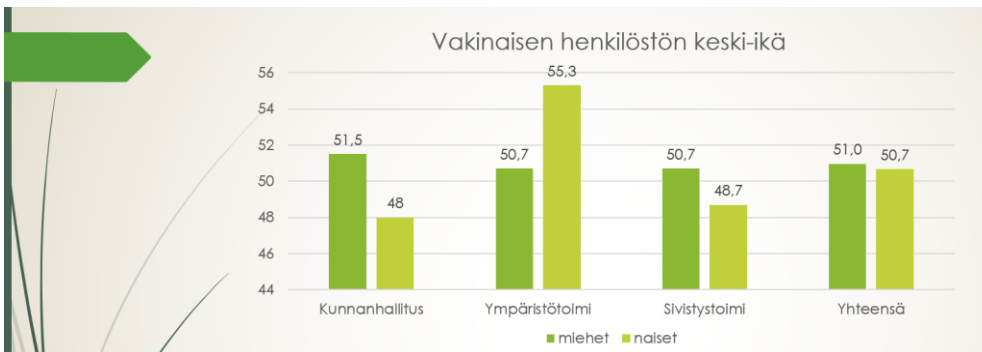
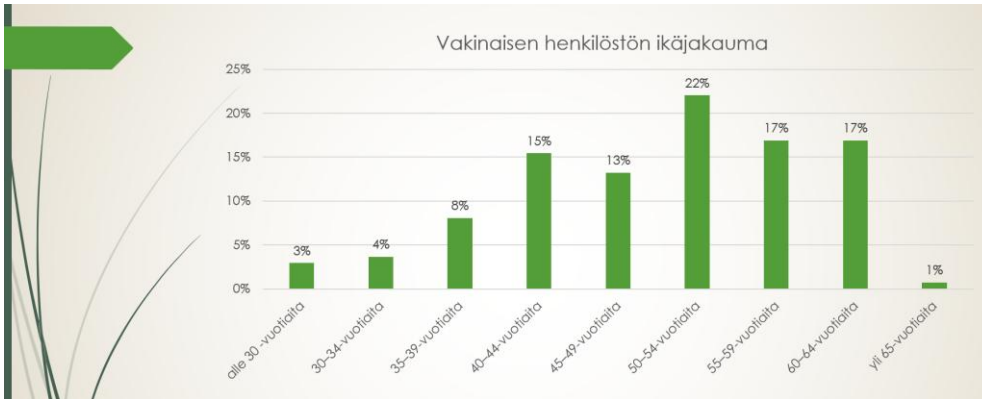
Henkilöstömäärän, ikä- ja sukupuolijakauman tarkasteluajankohta on valtakunnallisesti sovittu olevan kunkin vuoden viimeinen päivä eli se kertoo vertailukelpoisen poikkileikkaustilanteen vuosittain.

Hankasalmen kunnan henkilöstöstä vakinaisen henkilöstön osuus oli 77 % vuonna 2025. Määräaikaisia työsuhteita ja sijaisuuksia on työn luonteen takia lähinnä sivistyspalveluissa, jossa niiden osuus oli 27 %. Ympäristötoimen vastaava osuus oli 13 %, mutta kesäaikaan työskentelevät kausityöntekijät lisäävät koko vuoden osalta tätä osuutta hieman, se ei näy poikkileikkausajankohtana.

Koko kunnan henkilöstöstä 82 % on naisia. Etenkin sivistystoimen sektorilla miesten osuus on vähäinen, siellä heitä työskentelee vain 10 % toimialan henkilöstömäärästä. Ympäristötoimessa miesten suhteellinen osuus on 41 %.

Alla olevissa koonneissa on kuvattu tarkemmin henkilöstörakennetta.





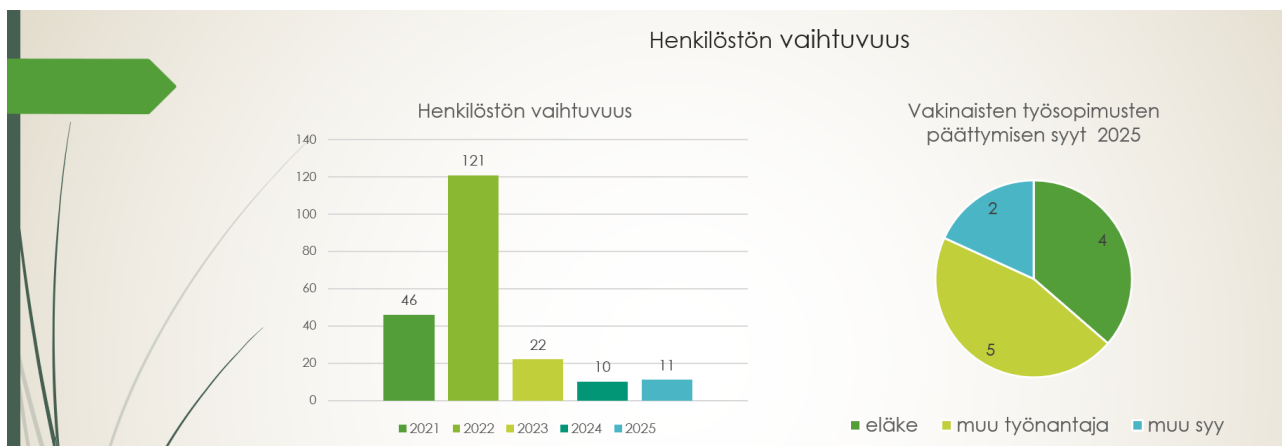
Henkilöstön ikärakennetta on tarpeen tarkastella henkilöstösuunnitelman pohjaksi, jotta voidaan ennakoida tulevia muutoksia mm. odotettavissa olevien eläköitymisten myötä. Eläköityvien määrä vuosittain on yleensä pieni, mutta saattaa vaikuttaa toimintoihin monella tapaa. Kunnan henkilöstöohjeistuksen mukaan poistumatilanteissa aina tarkastellaan viran tai toimen täyttämistarve tarkoin harkiten muun muassa henkilöstösuunnitelmaan ja taloudellisiin sekä toiminnallisiin resursseihin perustuen. Jokaisessa luontaisen poistuman

tilanteessa on selvittävä myös aina koko kuntatyöyhteisön henkilöstö- ja työtilanne sekä niihin liittyvät uudet järjestelymahdollisuudet/-tarpeet. Avoinna olevan tehtävän täyttö sisäisin henkilöstö- ja tehtäväjärjestelyin tulee aina perustellusti harkita ensin.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on ollut melko vähäistä. Neljä henkilöä eläköityi vuonna 2025 ja viisi vaihtoi toisen työnantajan palvelukseen. Yhtään kunnan sisällä työtehtävää vaihtavaa ei ollut joukossa. Määrät ovat pysyneet melko samoina parin viime vuoden aikana. Vuoden 2022 poikkeava määrä johtuu hyvinvointialueelle siirtyneistä työntekijöistä.

Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden 2025 aika yhteensä 10, joista kahdeksan sivistystoimessa ja kaksi ympäristötoimessa.



VUODEN 2025 UUDET VAKINAISET PALVELUSSUHTEET

	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Sivistystoimi	3	5	8
Ympäristötoimi	1	1	2
Yhteensä	4	6	10

Sairauspoissaolot

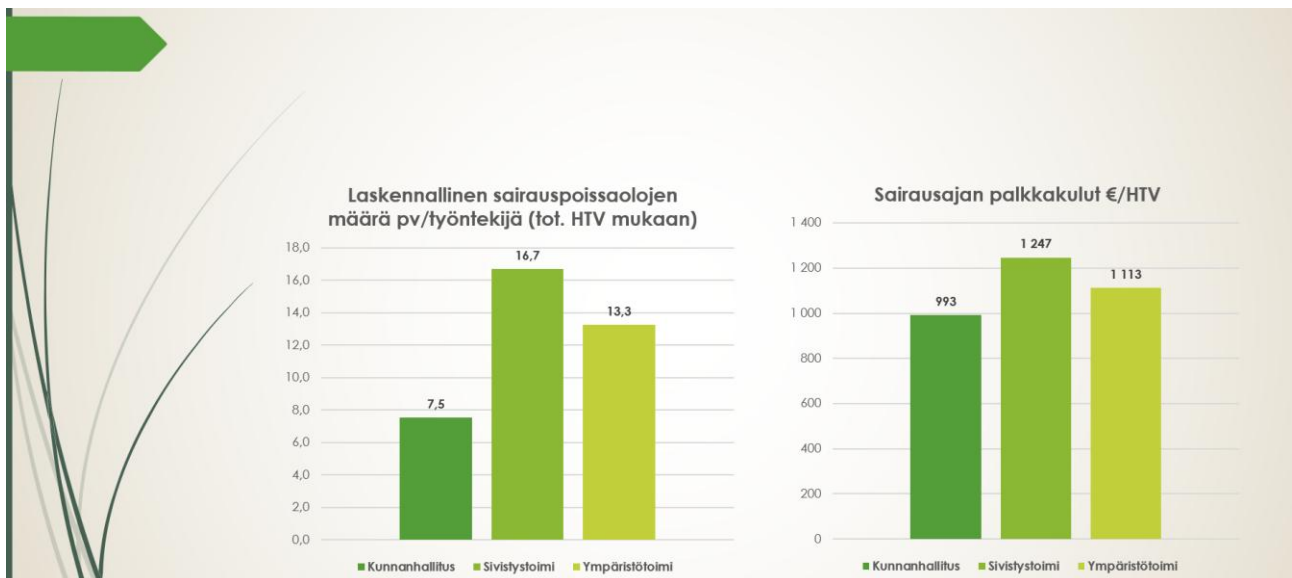
Sairauspoissaolot vähenivät kuntakokonaisuuden osalta yhteensä 54 päivää edellisvuoteen verrattuna. Vähenemää tapahtui kuitenkin sivistyksen toimialalla 268 kalenteripäivän verran, mikä on hyvä saavutus. Kaikissa sivistyksen yksiköissä onkin tehty toimenpiteitä poissaolojen vähentämiseksi ja kiinnitetty huomiota henkilöstön hyvinvointiin. Muilla sektoreilla oli sairauspoissaoloissa jonkin verran kasvua, mutta niitä selittävät pääosin muutamat pidemmät poissaolot joihin osaltaan on kohdennettu toimia tarpeen mukaan.

	2021	2022	2023	2024	2025	Muutos pv
Kunnanhallitus	18	26	70	57	101	44
Sivistys	1976	2480	2426	2268	2000	-268
Ympäristö	470	383	425	302	472	170
Yhteensä	2464	2889	2921	2627	2573	-54

Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Tämä saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien yhteismäärällä. Koko kunnan sairauspoissaolojen määrä oli yhteensä 7 henkilötyövuotta koko kunnan lähes 169 henkilötyövuodesta.

Kunnanhallitus	0,3
Sivistys	5,5
Ympäristö	1,3
Yhteensä	7,0

Sairauspoissaolojen laskennallinen määrä työntekijää kohden on esitetty seuraavassa kuvassa. Laskennassa on käytetty toteutuneiden henkilötyövuosien määrää.

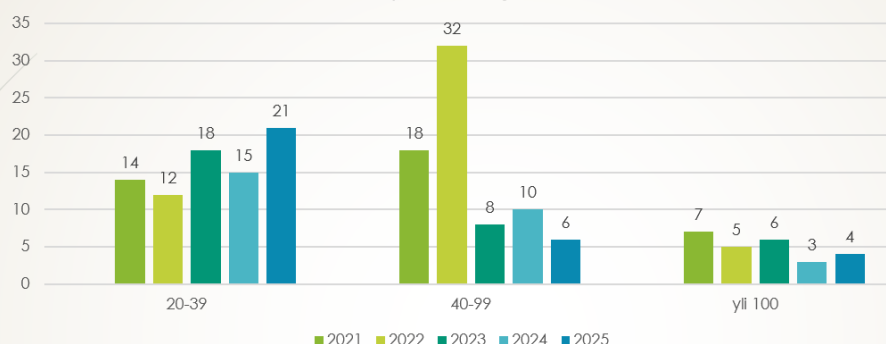


Yleisten palkkakustannusten nousu vaikuttaa myös sairausajan palkkakuluja nostavasti. Alemmassa taulukossa on esitetty laskennalliset kustannukset suhteutettuna työntekijämäärään. Henkilömääränä on käytetty 31.12.2025 tilannetta. Sairauspoissaoloista johtuvat kustannukset vähentyivät edellisvuodesta 31 000 euroa.

Sairausajan palkkakulut hallintokunnittain (1000 €)

	2021	2022	2023	2024	2025
Kunnanhallitus	2	3	6	7	13
Sivistys	146	222	196	199	149
Ympäristö	26	27	32	27	40
Perusturva	106	112			

Sairauspoissaolojen kesto



Sairauspoissaolojen kestoja tarkastellessa voidaan todeta, että pitkien, yli 100 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen määrä on viime vuosien aikana pysynyt maltillisena ja vuonna 2025 vain neljä henkilöä oli yli 100 päivää kestäneellä sairauspoissaololla. Nämä poissaolot ovat usein sellaisia joihin työnantajan toimilla ei pystytä vaikuttamaan.

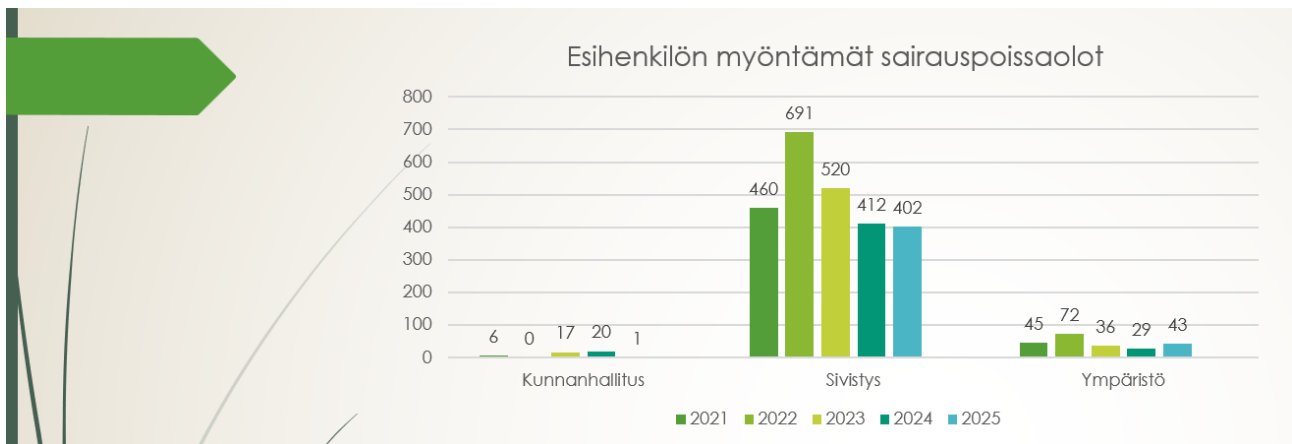
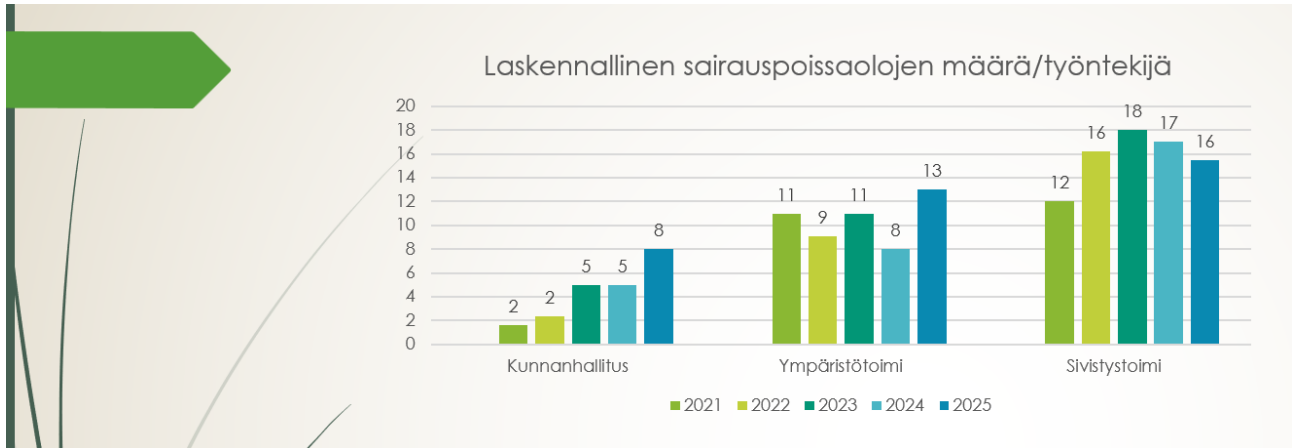
20–39 päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä on hieman noussut edellisvuoteen nähden. Näihin pyritään vaikuttamaan varhaisen välittämisen mallin avulla. Varhaisen välittämisen toimintatapaan kuuluu, että esihenkilö ottaa sairauspoissaolot työntekijän kanssa puheeksi viimeistään silloin, kun sairauspoissaolopäiviä on kertynyt yhteensä 15 päivää 12 kuukauden aikana.

Keskustelusta kirjataan muistio, josta molemmille osapuolille jää oma allekirjoitettu kappaleensa. Muistiin kirjattuihin asioihin palataan arvioinnin yhteydessä, kun tarkastellaan, onko tavoitteisiin päästy vai tarvitaanko jatkosuunnitelmia ja muita toimia. Keskustelun tarkoituksena on kartoittaa tilanne ja havaita mahdolliset työolosuhteiden kuormitus- yms. tekijät. Tarkoituksena ei ole selvittää työntekijän sairauksia, vaan keskittyä työntekoa tukeviin asioihin.

Vuoden 2022 aikana tapahtui selkeä nousu kun 14 henkilöä edellisvuotta enemmän oli pidemmällä sairauspoissaoloilla, joiden kesto vaihteli välillä 40–99 kalenteripäivää. Osaltaan tähän vaikutti koronapandemia ja sen myötä tiukentunut ohjeistus jäädä herkästi pois töistä. Tavoitteena oli päästä tarttumaan näihin keskipitkiin poissaoloihin entistä tehokkaammin ja

pandemian hellittämisen myötä myös henkilöstön poissaolo-ohjeistusta muutettiin takaisin normaaliin käytäntöön.

Alla olevassa taulukossa on vuosivertailua sairauspoissaolojen määrästä / työntekijä. Siinä on käytetty henkilömäärää vuoden viimeisenä päivänä henkilötyövuosien sijaan.



Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö

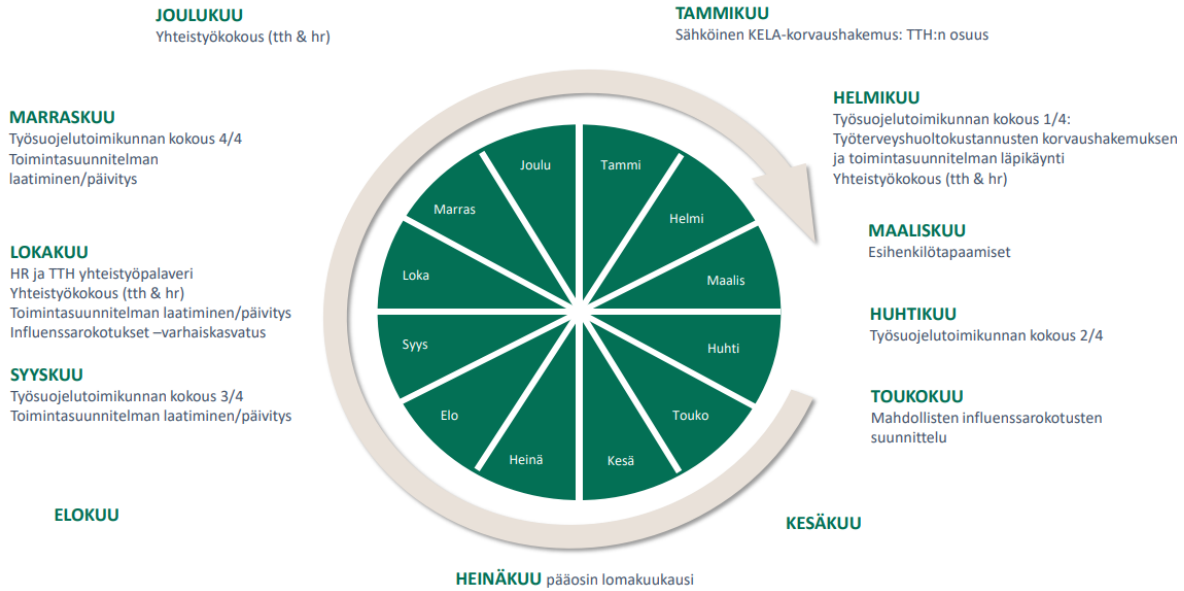
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tarkistetaan vuosittain ja huomioidaan tarvittavat uudet toimenpiteet. Suunnitelman taustatietoina käytetään riskien arviointin, työpaikkaselvitysten sekä henkilöstöhallinnon, työterveyshenkilöstön ja työsuojeluvaltuutettujen kokoamaa tietoa työpaikoilta.

Hankasalmen kunnan työterveyshuollon tarpeiksi on yhdessä määritetty:

- Työntekijän työkyvyn varhainen tukeminen yhteistyössä työnantajan kanssa.
- Sairauspoissaolojen väheneminen. Oikea-aikainen ja riittävän ammattitaitoinen tarttuminen vaikeisiin työkyky selvitystilanteisiin. Huomio mm. psyykkisen kuormituksen lisääntymiseen.
- Työterveysyhteistyön tehostaminen, riittävät työterveyshuollon henkilöstöresurssit (tft, tps, ttl)

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on ollut vuoden 2025 aikana aktiivista. Vuosikelloon on kuvattu säännölliset tapaamiset ja näiden lisäksi tarpeen mukaan käydään keskustelua ja neuvotteluja sujuvan yhteistyön tueksi.

Työterveysyhteistyön vuosikello



Työterveysneuvotteluja eri toimialoilla on ollut tarpeen mukaan. Toiminnan pääpaino on ollut varhaisen tuen mukaisella ennaltaehkäisyllä ja työkyvyn selvittelyillä ja tukemistoimilla.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä on ollut mukana myös kunnan työsuojeluorganisaatio. Työterveyshuollon tekemät työpaikkaselvitykset:

- 6.5.2025 Metsätähden päiväkotii, siivous
- 2.10.2025 vesihuolto
- 9.10.2025 kiinteistöhoito

16.1.2025 suoritettiin myös ympäristöterveystarkastus Sillankorvan päiväkodissa.

Työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön yhtenä osa-alueena on palvelun sopimuksenmukaisen toteutumisen ja kustannustehokkuuden seuraaminen. Painopisteenä on ennaltaehkäisevä työ, josta palveluita korvataan KELA I-korvausluokan mukaan. Niiden osuus palveluista oli 73 % vuonna 2025. Kelalta saatavien korvausten määrä oli noin 30 000 euroa, jolloin kunnan maksettavaksi jäävät kustannukset työterveyshuollosta olivat noin 17 600 euroa.

**TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUSTOTEUMA
AJALTA 1.1. – 31.12.2025**

Tarkasteluajankohdan kokonaiskustannukset (ilman alv):	47 842,13	
KELA I -korvausluokan kustannukset:	34 765,37	73 %
*tästä työpaikkatoiminnan kustannukset	4 710,61	
*tietojen anto, neuvonta ja ohjaus, työterveysneuvottelut (myös puhelinneuvonta)	11 417,22	
*terveystarkastukset ja työkykyarviot, lausunnot, seurannat	16 536,84	
*laboratorio- ja kuvantamistutkimukset	2 100,70	
*muut kustannukset, mm. yleismaksu osa		
KELA II -korvausluokan kustannukset:	11 842,17	25 %
*sairaanhoidokäynnit, puhelut, sähköisissä kanavissa asiointi, asiantuntijakonsultaatio (hoitaja)	968,72	
*sairaanhoidokäynnit, puhelut, sähköisissä kanavissa asiointi, asiantuntijakonsultaatio, reseptit (lääkäri)	3 884,95	
*laboratoriotutkimukset	6 606,70	
*kuvantamistutkimukset	381,80	
*muut kustannukset, mm. yleismaksu osa		
KELA 0 -korvausluokan kustannukset:	1 234,59	
*kantamaksu + muut sekalaiset	1 188,59	
Arvonlisäveron osuus kokonaiskustannuksissa yhteensä	46,00	

Kelalla haettavan korvauksen suuruus on 30 186,49 euroa, jolloin työterveyshuollon kustannuksista jää kunnan maksettavaksi 17 655,64 euroa.

Osaaminen ja uudistuminen

Talousarvioon on toimialoittain varattu vuodelle 2025 henkilöstön koulutuksiin pääsääntöisesti 300 euroa/vakituinen työntekijä. Summaa on pienennetty edellisvuodesta siksi, että henkilöstöhallinnon kuluista katetaan Eduhouse-koulutusportaalin käyttö koko henkilöstölle. Jokainen toimialajohtaja on vastuussa koulutussuunnitelman toteuttamisesta yhteistyössä esihenkilöiden kanssa.

Koulutussuunnitelman laatimisen ohjeena on ollut seuraavat kriteerit:

- Toimialat vastaavat itse kunkin alan oman ammatillisen täydennyskoulutuksen järjestämisestä.
- Henkilöstön koulutuksen suunnittelussa huomioidaan palveluiden kehittämistarpeet, työnantajan tarpeet sekä henkilöstön omat toiveet.
- Henkilöstön koulutuksen pitää olla linjassa työyksikön ja toimialan perustoiminnan ja tavoitteiden kanssa.
- Koulutussuunnitelmat toteutetaan sille budjetoiduissa rajoissa.

Koulutussuunnitelma sisälsi yhteensä 522,5 koulutuspäivää vuodelle 2025. Koulutuspäiviä toteutui kokonaisuutena suunniteltua vähemmän, yhteensä 357 kpl. Koulutuksiin osallistuttiin keskimäärin 2 päivää, mutta vaihtelua eri toimialojen ja työyksiköiden kohdalla oli jonkin verran.

Koulutuspäivien määrän vähenemiseen vaikuttaa osaltaan se, että Eduhousen käyttöönoton myötä lyhyempien etäkoulutusten määrä on kasvanut. Tämä mahdollistaa henkilöstön

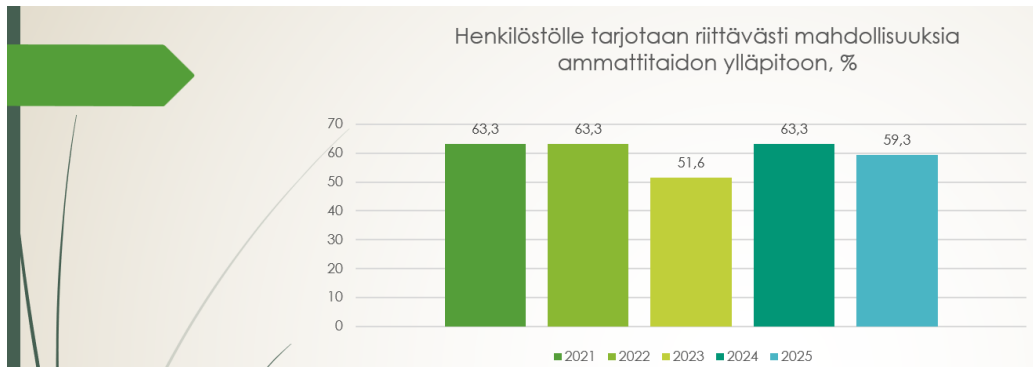
joustavamman osallistumisen osan päivää kestäviin koulutuksiin ilman matkustamista. Toisaalta on myös mahdollisuus tarpeen mukaan edelleen osallistua paikan päällä järjestettäviin live-koulutuksiin.

Yhteisesti koko henkilöstön osalta määritettiin suoritettavaksi työhyvinvointiin ja tietoturvaan liittyvät koulutukset. Koulutusportaali on vapaasti työntekijöiden hyödynnettävissä omaehtoiseen opiskeluun. Lisäksi esihenkilön kanssa voidaan määritellä myös muita työajalla suoritettavia koulutuksia.

Yksikkö	Suunnitellut koulutuspäivät	Toteutuneet koulutuspäivät	Toteuma%
Kunnanhallitus	60	31	52
Sivistystoimi	361,5	253	70
Ympäristötoimi	101	73	72
Yhteensä	522,5	357	68

Yksikkö	Henkilöstön kokonaismäärä	Koulutus-päiviä 0	Koulutus-päiviä 1	Koulutus-päiviä 2	Koulutus-päiviä 3 tai enemmän	yht. päiviä
Kunnanhallitus	12					31
Talous- ja hallinto	6	0	0	1	5	17
ICT	3	0	1	2	0	5
Henkilöstöhallinto	1	0	0	0	1	3
Luottamushlö.hallinto	1	0	0	0	1	3
Työllistäminen	1	0	0	0	1	3
Sivistystoimi	131					253
Varhaiskasvatus	32	11	6	5	10	46
Koulutuspalvelut	84	8	12	37	27	167
Hyvinvointipalvelut	13	1	1	0	11	34
Hallinto	2	0	0	0	2	6
Ympäristötoimi	33					73
Siivouspalvelu	12	0	0	7	5	29
Ruokapalvelu	4	0	0	3	1	9
Kiinteistöhoito	5	3	0	0	2	6
Kiinteistön konserni	2	0	0	0	2	6
Asuntotoimi	1	0	0	1	0	2
Infrapalvelut	7	1	1	1	4	15
Vesihuoltolaitos	2	0	0	0	2	6
Yhteensä	176	24	21	57	74	357

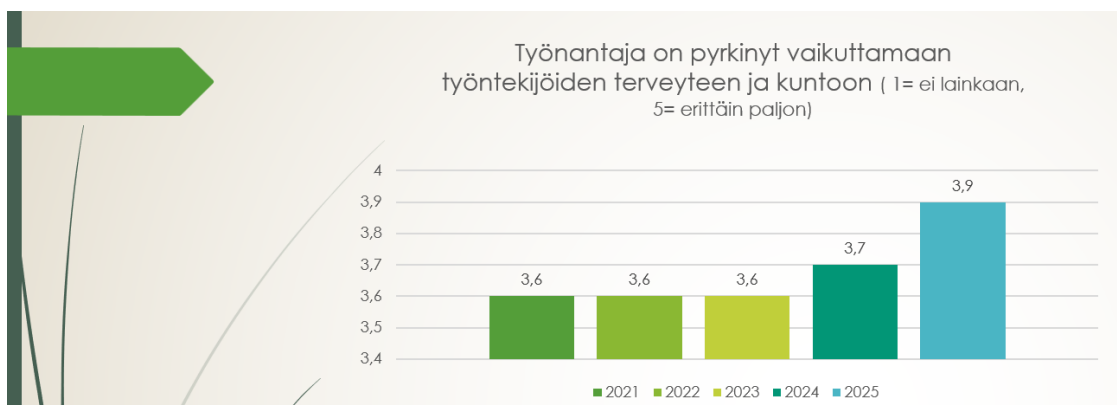
Työtyytyväisyyskyselyn perusteella koulutusten määrään oltiin melko tyytyväisiä. Koulutussisältöjen valintaan koulutussuunnitelman laatimisen yhteydessä toivottiin hieman enemmän vaikutusmahdollisuuksia.



Tasavallan presidentti on vahvistanut lain koulutuskorvauksen lakkauttamisesta 22.12.2025, ja laki tuli voimaan 1.1.2026. Lain mukaan koulutuskorvausta ei enää makseta 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin. Koulutuskorvauksen pois jäämisestä huolimatta on tärkeää suunnitelmallisesti huolehtia henkilöstön kouluttautumisesta ja sen toteutumisen seurannasta.

Työhyvinvoinnin johtaminen

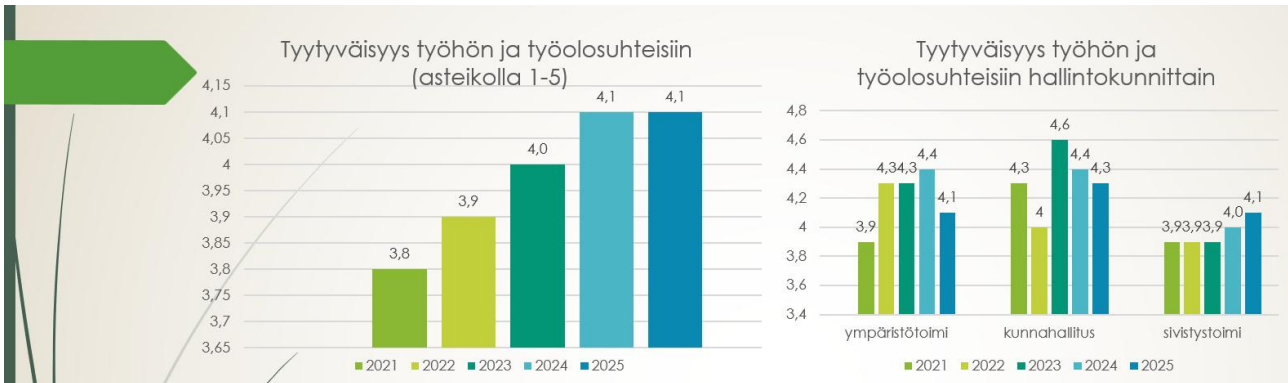
Henkilöstön työhyvinvointiin pyritään kunnassa vaikuttamaan monin tavoin. Työtyytyväisyyskyselyssä kysyttiin jälleen henkilöstön kokemusta siitä, missä määrin tehtyjen toimien on koettu tukevan heidän terveyttään. Koettu tila oli hieman kohentunut edellisvuosista.



Saadun palautteen mukaan ePassi- henkilöstöetuus on koettu hyväksi. Sillä saa käyttöönsä hyvinvointi-, kulttuuri ja liikuntapalveluita. Työntekijöillä oli käytettävissään myös kuntosalietuus, jolla sai 50 kertaa ilmaiseksi kunnan kuntosalilla ja se on saanut myös hyvää palautetta. Lisäksi järjestettiin kunnan yhteiset pikkujoulut ja se koettiin mukavana yhteisöllisyyttä tukevana tapahtumana. Lisäksi vastauksissa mainittiin hyvät työtilat ja ergonomian huomioiminen sekä esihenkilöiden tuki.

Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyskysely toteutettiin tammikuun 2026 aikana. Vastaajien kokonaismäärä oli 113 henkilöä (vuonna 2024 107 hlöä). Kyselyn tulos kokonaisuutena oli positiivinen. Tulokset on jaoteltu toimialoittain tarkempaa tarkastelua varten ja ne on käyty läpi työyksiköissä. Kyselyn tulosten pohjalta on valittu muutamia kehittämiskohteita työyksiköiden omaa jatkotyöskentelyä varten. Esiin nousseisiin epäkohtiin on myös tartuttu. Alle on koottu kyselyn tuloksista keskeisiä osioita.



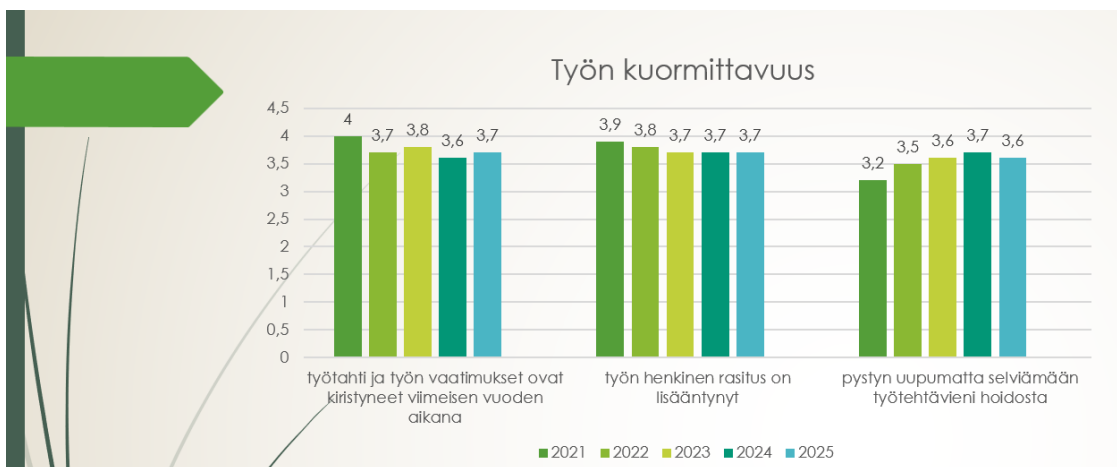
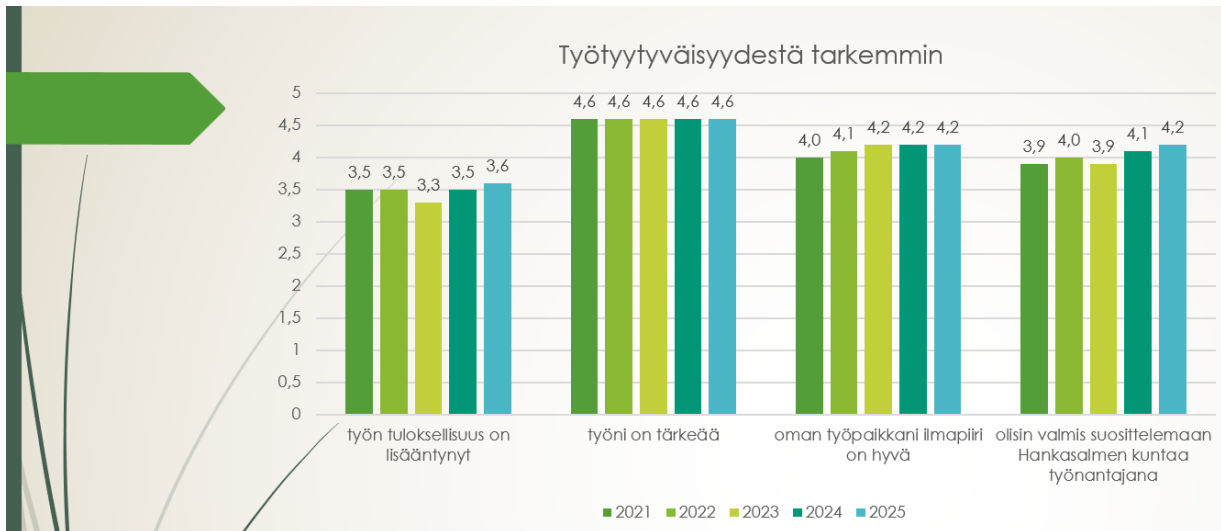
Yleinen työtyytyväisyys

- ✓ Työhön ja työolosuhteisiin ollaan tyytyväisiä
- ✓ Kokemus työn arvostuksesta hyvä
- ✓ Usko työn jatkuvuuteen vahva (2024 KA 3,9)
- ✓ Työtehtävien tai työpaikan vaihto ei houkuttele

Työn keskeiset myönteiset tekijät

- ✓ Työn tuloksellisuus lisääntynyt (2024 KA 3,5)
- ✓ Työ koettiin tärkeäksi
- ✓ Työpaikan ilmapiiri on hyvä
- ✓ Kuntaa suositellaan työnantajana (2024 KA 4,1)

- ✓ Työn kuormittavuuden kokonaisuudessaan koettiin hieman vähentyneen (KA 2,9 vs. 3,0 2024)
- ✓ Ylitöitä jouduttiin tekemään aiempaa vähemmän (KA 2,4 vs. 2,8 2024)
- ✓ Työpaikalla esiintyvä kiusaamiskokemus oli vähentynyt (KA 1,5 vs. 1,7 2024)
- ✓ Työn mielekkyys, vastuiden jakautuminen tasapuolisesti sekä työn vaikutusten seuranta koettiin edellisvuotta paremmaksi
- ✓ Työyhteisön kannustavuuteen ja palkkauksella huomioimiseen toivottiin enemmän panostettavan
- ✓ Työ koettiin mielekkääksi
- ✓ Ammatillinen osaaminen ja kehittyminen oli hyvällä tasolla
- ✓ Oman työpaikan sisäiseen viestintään tulee kiinnittää huomioita (KA 3,6 vs. 3,9 2024)



Työtahhti ja työn vaatimukset

Ne jotka vastasivat työtahdin kiristyneen, syynä oli mm.

- Oppimisen tuen lakiuudistuksen vuoksi
- Erityisoppilaiden/tuen tarpeen lisääntyminen
- Poissaolojen paikkaaminen
- Lisääntynyt paperityö ja dokumentointi
- Resurssipula
- Ohjelmistomuutokset ja tekniset haasteet
- Yhteiskunnalliset muutokset ja perheiden haasteet

Henkinen rasitus

Lisääjiä:

- Haastavat oppilaat/asiakkaat
- Poissaolot ja kiire
- Hektinen arki ja muutokset
- Epävarmuus ja riittämättömyys

Vähentäjiä:

- Hyvä työtiimi
- Oman työn rajaamisen oppiminen
- Perehtyminen ja rutiinien vahvistuminen

Työkykyä heikentävät tekijät

- Kiire, melu ja riittämättömyyden tunne
- Poissaolojen aiheuttama työkuorman kasvu
- Haastavat oppilas-/asiakastilanteet
- Henkilöstön vaihtuvuus ja resurssipula
- Epäselvä tiedonkulku ja nopeat muutokset
- Fyysisesti kuormittavat työasennot ja ergonomiaongelmat
- Negatiivinen ilmapiiri tai epätasainen työnjako joissakin yksiköissä

Työkykyä ylläpitävät tekijät

- Hyvä työilmapiiri ja mukavat työkaverit
- Esihenkilöiden tuki ja kuunteleva johto
- Liikuntaedut (kuntosali, ePassi, tyhy-toiminta)
- Motivoiva ja merkityksellinen työ
- Hyvät työtilat ja ergonomia
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja joustot
- Oppilaiden/asiakkaiden kanssa toimiminen antaa energiaa

Vuorovaikutus ja ilmapiiri

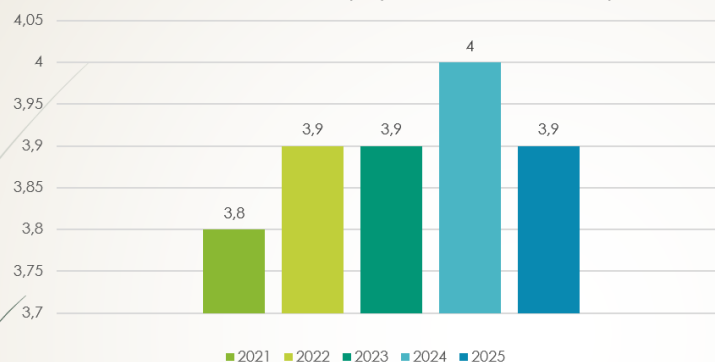
Toimivaa:

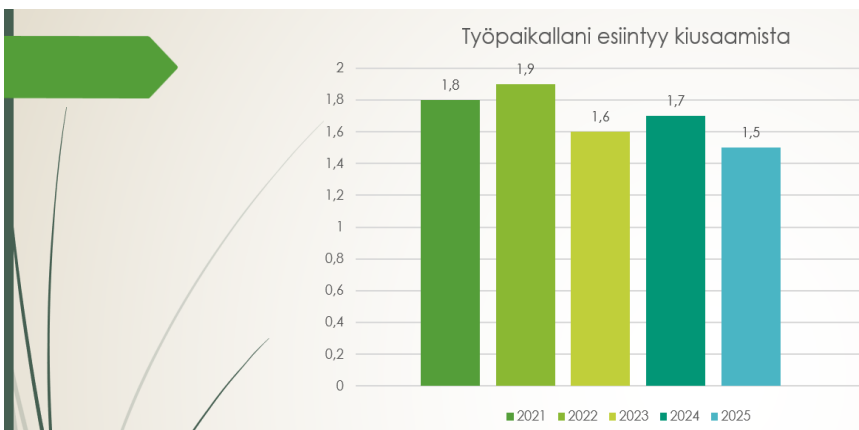
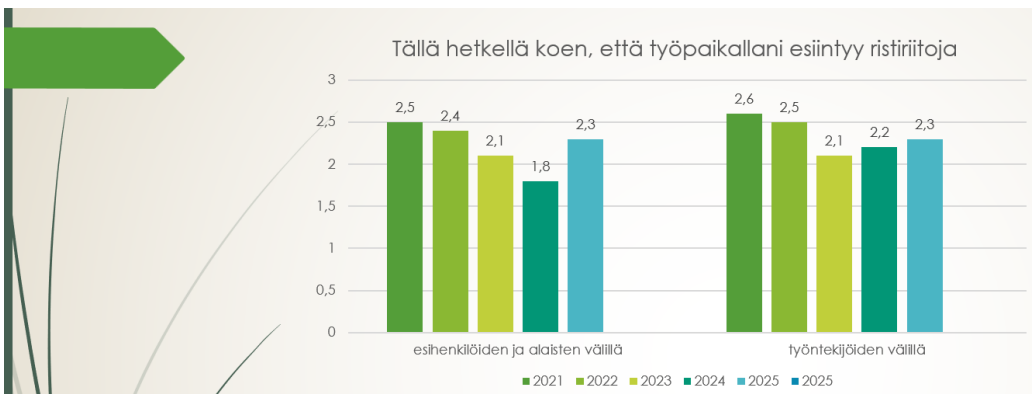
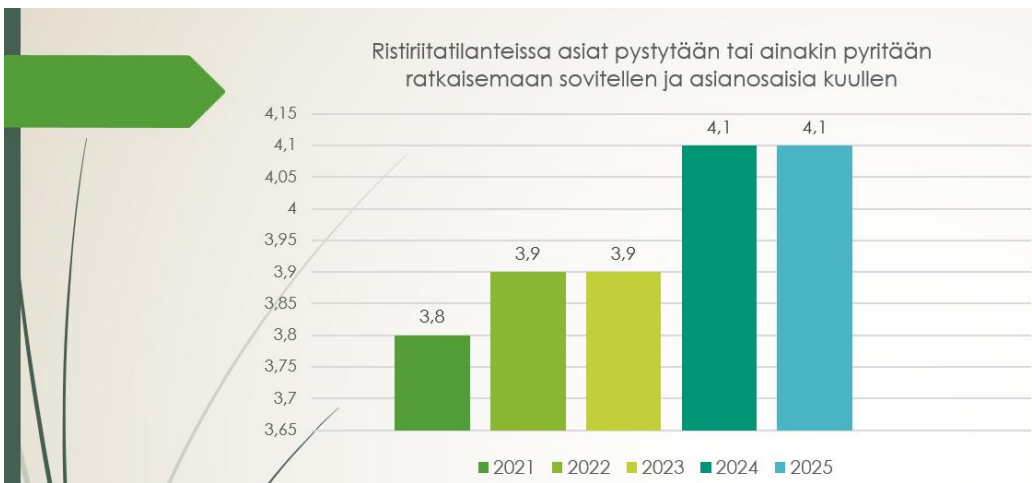
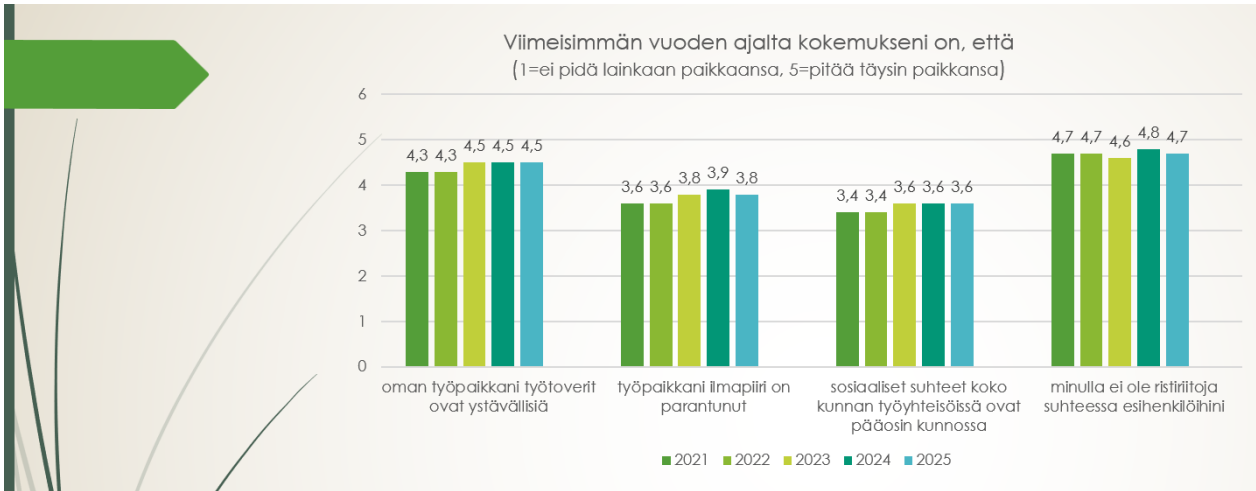
- Yleinen avoimuus ja ystävällinen ilmapiiri
- Mahdollisuus keskustella matalalla kynnyksellä
- Säännölliset palaverit

Kehitettävää:

- Tiedon kulku yksiköiden välillä
- Ohjeiden selkeys
- Kaikkien äänen kuuluminen
- Yhteiset pelisäännöt ja niiden valvonta

Vuorovaikutus työpaikallani toimii hyvin



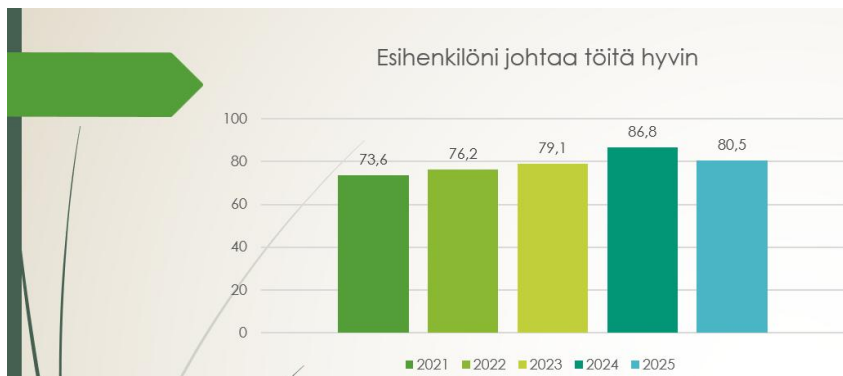


Johtaminen ja esihenkilötyö

Esihenkilötyö kunnassa koettiin hyvänä, vaikka arviot esihenkilötyöstä oli hieman heikentyneet edellisvuodesta. Esihenkilökahvit koettiin tärkeänä foorumina tiedon jakamiselle mutta myös tapaamisten tuomaa vertaistukea ja vapaan keskustelun mahdollisuutta pidettiin hyvänä. Esihenkilökahveilla on käyty läpi ajankohtaisia aiheita ja yhteisiä linjauksia henkilöstöasioihin.

Esihenkilötyö

- **Esihenkilö koetaan tasapuoliseksi ja kuuntelevaksi**
 - Johtamisen KA 4,2 (KA 4,3 2024)
- **Hyvinä koettiin:**
 - Kuunteleva ja arvostava esihenkilö
 - Mahdollisuus joustoihin
 - Työnohjaus ja hyvät keskustelut
- **Kehitettävää:**
 - Tiedonkulun selkeys ja johdonmukaisuus
 - Esihenkilöiden parempi läsnäolo arjessa
 - Tasapuolinen tehtävien jakaminen



Esihenkilötoiminnan kohdalla koen, että (1=ei pidä lainkaan paikkaansa, 5=pitää täysin paikkaansa)	2021	2022	2023	2024	2025
lähin esihenkilöni kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti	3,9	4,2	4,2	4,4	4,3
esihenkilöt kunnassa kokemusteni perusteella kohtelevat työntekijöitä tasapuolisesti	3,5	3,5	3,8	3,9	3,9
lähin esihenkilöni on kiinnostunut ja kuunteleva	4,1	4,2	4,3	4,5	4,4
esihenkilöni johtaa/johtavat töitä hyvin	3,9	4	4,2	4,3	4,2
esihenkilöni on johdonmukainen ja jäykkä	3,9	4	4,2	4,3	4,2

Tavoitteiden toteutuminen

Tavoitteina vuodelle 2025 olivat;

1. Perehdytys; ylläpidetään ajan tasalla perehdytysoppaaseen liitettyjä linkkejä ja niiden takana olevia tietoja ja dokumentteja.
2. Henkilöstöasioista tiedottaminen; tehostaminen edelleen
3. Esihenkilötyön tukeminen; esihenkilökahvien sisällön kehittäminen
4. Työterveyshuollon yhteistyö; luodaan toimiva yhteistyö uusien vastuuhenkilöiden kanssa
5. Tyhy-toiminta; ylläpitäminen ja kehittäminen resurssien puitteissa

Kaikkia yllä mainittuja tavoitteita on saatu toteutettua vuoden mittaan. Henkilöstöasioissa tapahtuu jatkuvasti paljon, lisäksi uusia huomioitavia seikkoja ja vaatimuksia kohdentuu niidenkin edistämiseen. Vuoden 2026 tavoitteina voidaan pitää edelleen samoja teemoja.

Alla koontina työtyytyväisyyskyselystä nousseita onnistumisia ja kehittämiskohteita.

Onnistumiset ja kehittämiskohteet	
<p>Vastauksissa kiitosta saivat</p> <ul style="list-style-type: none"> Hyvät työsuhde-edut Pääosin toimiva henkilöstöpolitiikka Avoimuus ja rakentava yhteistyö Uudet tilat ja hyvät liikuntamahdollisuudet Nuorekas ja aktiivinen kunnan viestintä 	<p>Kehityskohteina mainittuja:</p> <ul style="list-style-type: none"> Rekrytointien ajoitus ja avoimuus Tasapuolinen palkkaus ja TVA-järjestelmä Erytisresurssien lisääminen Sijaisten parempi järjestäminen Määräaikaisten ketjutusten vähentäminen

Kehityskohteina henkilöstön vastauksista nousi esiin rekrytointiin ja palkkaukseen liittyviä asioita, vaikka ne saivat myös hyvää palautetta.

Opettajien osalta rekrytoinnin haastavuutta lisää mm. se, että sijaistarve varmistuu toisinaan vasta hyvin myöhäisessä vaiheessa, kun lukukauden suunnittelu on jo pitkällä tai työt jopa alkamassa. Äkilliset poissaolot sen sijaan pyritään hoitamaan tilanteen vaatimalla tavalla ja niiden vaikutus ja kuormittavuus eri työyksiköissä ja työtehtävissä vaihtelee.

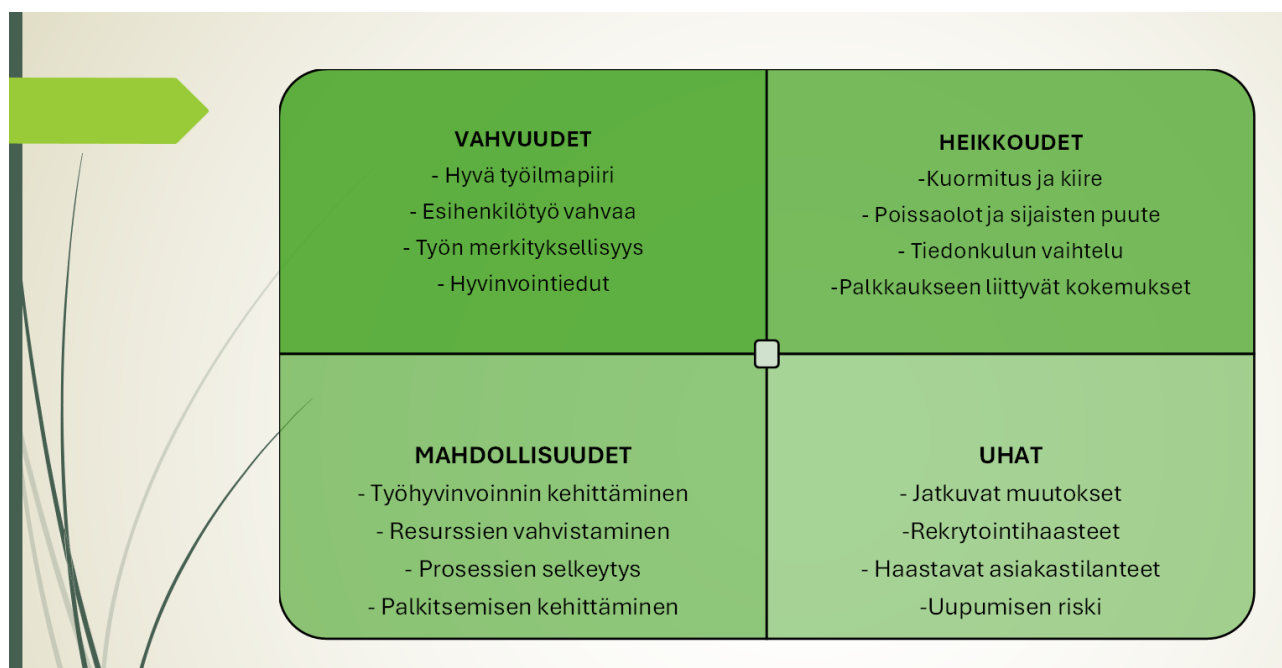
Määräaikaisten työsuhteiden ketjutusten suhteen pätevä peruste on aina olemassa ja jos sijainen on osoittautunut hyväksi työssään, sijaistarpeen jatkuessa myös jatkopestiä ensisijaisesti hänelle toki tarjotaan.

Erytisresursseilla viitattiin palautteessa sekä erityisopetukseen kohdennettaviin resursseihin että ohjaajien työpanokseen, joihin molempiin on kunnassa panostettu kohtuullisen paljon. Tarpeiden olemassaolo on siis tiedostettu ja niihin on myös vastattu mahdollisuuksien puitteissa.

Palkkaukseen liittyvä tasopalkkauudistus ja tasopalkan määrittely pohjautui valtakunnallisiin ohjeisiin sekä paikallisten työtehtävien kuvauksiin. Tehty taustatyö ei ollut koko henkilöstön

tiedossa, vaikka sitä tehtiin tiiviissä yhteistyössä esihenkilöiden, palkkahallinnon ja henkilöstöhallinnon kesken. Tämä aiheutti osaltaan epätietoisuutta ja nosti esiin joitain keskusteluja kokemuksesta palkkauksen epätasa-arvoisuudesta tai epäreiluidesta oman työnkuvan osalta. Työn tuloksellisuutta ja erityisosaamista toivottiin joissain vastauksissa huomioitavan nykyistä paremmin palkkauksessa. Osaltaan palaute kohdistui myös opettajien palkkausjärjestelmään.

Ja lopuksi vielä SWOT-analyysin kautta koottuna kyselyn antia.



Hankasalmen kunnan henkilöstön kokemana vahvuuksiksi nousivat hyvä työilmapiiri ja esihenkilötyö. Lisäksi työn kokeminen merkityksellisenä on erittäin tärkeä asia. Työnantajan tarjoamat henkilöstöedut ovat osa työntekijöiden hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukemista, jotka koettiin myös hyvänä.

Negatiivisina asioina työssä koettiin kuormitus ja kiire, poissaoloista johtuva työkuorman kasvu, ajoittaiset tiedonkulun haasteet sekä palkkaukseen liittyvät kokemukset. Jatkuvat työelämän muutokset, rekrytointihaasteet, haastavat asiakastilanteet sekä uupumisen riski koettiin uhkana työhyvinvoinnille.

Mahdollisuuksina työntekijöiden tukemiselle nähtiin työhyvinvointiin vaikuttavien asioiden edelleen kehittäminen, resurssien tarpeenmukainen vahvistaminen, työhön liittyvien prosessien selkeytys sekä palkitsemisjärjestelmän kehittäminen.

Tiivistäen voidaankin todeta, että Hankasalmen kunnan henkilöstö on pääosin tyytyväistä ja he ovat nostaneet esiin paljon vahvuuksia ja positiivisia asioita työhön liittyen. Kehittämiskohteita on niitäkin löydetty ja saadun palautteen myötä niiden pohdintaa ja jatkokäsittelyä toteutetaan yhteistyössä esihenkilöiden ja työyhteisöjen kanssa.