

Iitin kunta

Henkilöstökertomus

2025



Ihastu Iittiin!

Hyväksytty työsuojelu- ja yhteistoiminnassa 18.03.2026
Hyväksytty kunnanhallituksessa 23.03.2026

Sisällys

Vuosi 2025	1
Henkilöstöä koskevat tavoitteet	2
Henkilöstöresurssit	2
Henkilöstön määrä ja henkilötyövuosi	3
Henkilöstön ikärakenne ja osa-aikaisuus	5
Henkilöstön kustannukset	6
Osaamisen kehittäminen	6
Työhyvinvointi	7
Henkilöstöedut	8
Henkilöstön muistaminen	8
Työhyvinvointikyselyt	8
Työterveyshuolto	11
Työsuojelu ja työtapaturmat	11
Terveysperusteiset poissaolot	12
Henkilöstön vaihtuvuus	13
Eläke-ennuste toimialoittain	13
Rekrytointi	14
Henkilöstön pysyvyys	15
Henkilöstö lukuina	16

Vuosi 2025

Henkilöstökertomuksessa esitetään Iitin kunnan henkilöstöä vuodelta 2025 kuvaavat keskeiset tunnusluvut ja tiedot. Tässä henkilöstökertomuksessa esitetyt tiedot ovat vertailukelpoisia vuoden 2024 henkilöstökertomuksen kanssa. Henkilöstökertomusta on kehitetty edelleen viimevuotisesta tietojen esittämistapojen osalta, jotta kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilanteesta ja kehityksestä havainnollistuu paremmin.

Henkilöstökertomuksen on tavoitteena tarjota tietoa strategisen henkilöstöjohtamisen sekä henkilöstöpolitiikan kehittämiseksi. Henkilöstökertomus onkin tarkoitettu kunnan johdon, poliittisten päätöstentekijöiden sekä koko työyhteisön käyttöön.

Vuosi 2025 oli kokonaisuudessaan ehjä toiminnan vuosi. Vuoden aikana päästiin kehittämään ja uudistamaan monia toimintoja. Yksi iso muutos liittyi kirjaston peruskorjauksen valmistumiseen kesällä 2025. Kirjasto toimi peruskorjauksen ajan väistötiloissa uuden kunnantalon tiloissa, ja uudet tilat palvelevat kirjaston toimintojen lisäksi laajasti kuntalaisia mm. kokoustiloina. Toimintavuoden tilinpäätös oli hyvä. Vuoden 2025 aikana ei lomautettu kunnan henkilöstöä millään toimialoilla.

Palkkausjärjestelmän kehittämisen osalta vuotta leimasi KVTES ja OVTES G-osan sopimusten siirtyminen tasopalkkajärjestelmään 1.10.2025 lukien. Hyvän pohjana tehdyille työlle oli aiempi tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmän kehittäminen kunnassa. Vuonna 2023 rakennetun henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin mallin soveltamista jatkettiin yhdessä henkilöstön kanssa.

Henkilöstö on keskeinen ja tärkein voimavara Iitin kuntapalveluiden järjestämisessä ja tuottamisessa. Parhaimmat kiitokset koko henkilökunnalle kuluneesta vuodesta.

Tuomas Rimpiläinen

hallinto- ja talousjohtaja, henkilöstövastaava



Henkilöstöä koskevat tavoitteet

Vuoden 2025 talousarviossa henkilöstöön koskeviksi tavoitteiksi asetettiin seuraavat:

- Oppisopimuskoulutuksen ja erityisammattitutkintojen hyödyntäminen jatkuu kaikilla toimialoilla. Koulutuksia kohdennetaan erityisesti esihenkilöille, asiantuntijatyötä tekeville sekä palvelutuotannon tehtävissä toimiville (mm. palvelumuotoilu).
- Työhyvinvointia tukevia asioita kehitetään yhteistyössä henkilöstön kanssa.
- Johtoryhmä ja esihenkilötyöskentelyä kehitetään kunnan strategia, osaamistarpeet sekä vaikuttavuus huomioiden. Tavoitteena on käynnistää esihenkilöille kehittämishanke työsuojelurahaston tuella.

Tavoite oppisopimuskoulutuksista ja erityisammattitutkintojen hyödyntämisestä ei toteutunut suunnitellusti. Osaltaan tähän vaikutti esihenkilötyön kehittämiseen suunnattu hanke.

Työhyvinvointia tukevien asioiden kehittämistä on viety eteenpäin kunnan eritasoilla, eritoten työsuojelu- ja yhteistoimintaelimessä, jossa erilaisia ideoita ja ajatuksia on tuotu avoimesti keskusteluun.

Työsuojelurahaston tukeman *Ihmisymmärrys ja psykologinen turvallisuus johtamisen kulmakivenä sitoutumisen ja yhteistyön vahvistamisessa* -hankkeella on kehitetty johtoryhmän ja esihenkilöiden työskentelyä. Hanke aloitettiin helmikuussa 2025 ja jatkuu vuoden 2026 kesäkuulle asti. Hankkeen tavoitteena on luottamuksen ja ihmisymmärryksen vahvistaminen.



Henkilöstöresurssit

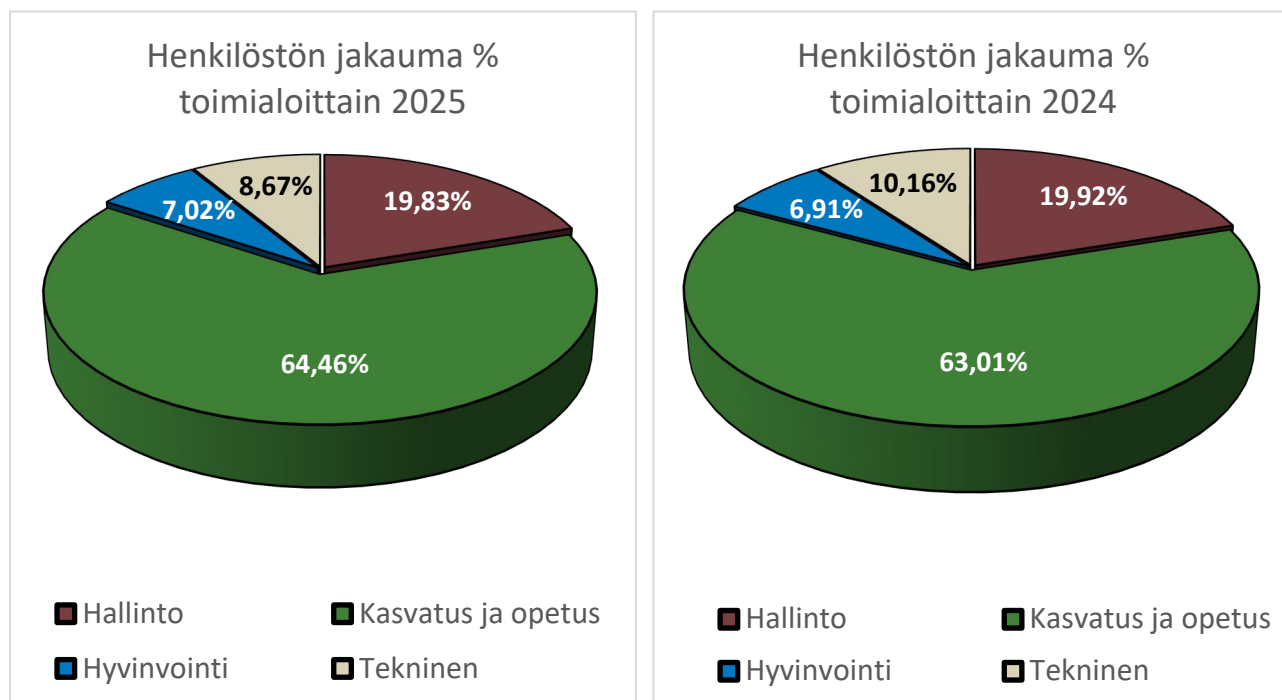
Henkilöstön määrä ja henkilötyövuosi

Iitin kunnan henkilöstömäärä 31.12.2025 oli 242 henkilöä, joista vakinaisia 185 henkilöä ja määräaikaisia 57 henkilöä. Vakinaisten osuus on 76,45 % koko henkilöstöstä. Vastaavasti vuonna 2024 vakinaisia oli 187, joiden osuus koko henkilöstöstä oli 76,02 %. Luvuissa ei ole huomioitu lyhytaikaisia sijaisia eikä kansalaisopiston opetushenkilöstä, jotka työskentelevät osa-aikaisesti tai sivutoimisesti. Kasvatus- ja opetuspalveluiden toimiala on kunnan suurin, jonka vuoksi taulukkoon on lisätty tulosaluekohtaiset henkilöstömäärät.

Vakituisen ja määräaikaisten määrä on pysynyt suurin piirtein samana vuoteen 2024 verrattuna. Tilastoidut määräaikaiset palvelussuhteet ovat joko toiminnan tarpeen vuoksi määräaikaisia tai sitten työntekijöiden pitkistä poissaoloista johtuvia sijaisuuksia. Henkilöstösuunnittelua on toteutettu vakinaistamalla määräaikaisia palvelussuhteita sekä avointen tehtävien täyttämättä jättämisellä. Näin pystytään toimialakohtaisesti vastaamaan paremmin tulevaisuuden tarpeisiin.

Naisten osuus koko henkilöstöstä on 79 % (v. 2024 78 %) ja miesten osuus 21 % (v. 2024 22 %).

Palvelusuhteet 31.12.	2025	2024
HALLINTOPALVELUT	48	49
Vakituiset	42	43
Määräaikaiset	6	6
<i>joista työllistettyjä</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
KASVATUS JA OPETUSPALVELUT	156	155
Vakituiset	111	110
<i>koulutuspalvelut</i>	<i>65</i>	<i>67</i>
<i>varhaiskasvatus</i>	<i>46</i>	<i>43</i>
Määräaikaiset	45	45
<i>koulutuspalvelut</i>	<i>31</i>	<i>31</i>
<i>varhaiskasvatus</i>	<i>14</i>	<i>14</i>
HYVINVOINTIPALVELUT	17	17
Vakituiset	13	14
Määräaikaiset	4	3
TEKNISET PALVELUT	21	25
Vakituiset	19	20
Määräaikaiset	2	5
YHTEENSÄ	242	246



Henkilöstön jakaumassa toimialoittain ei ole tapahtunut suuria muutoksia vuoteen 2024 verrattuna. Hallintopalveluilla ja teknisillä palveluilla on jätetty 2 toimea täyttämättä, jotka olivat siivoaja ja kiinteistönhoitaja. Toimet on lakkautettu henkilöstösuunnitelman mukaisesti 1.1.2026 alkaen.

	HTV2
2025	226,1
2024	225,5
2023	221,9
2022	213,2
2021	204,5

Henkilötyövuodella (HTV2) raportoidaan palkallista työpanosta kalenterivuodelta. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta huomioon. Raportoinnissa ei myöskään huomioida palkallisia poissaoloja esim. palkallista sairauslomapoissaoloa tai vuosilomia.

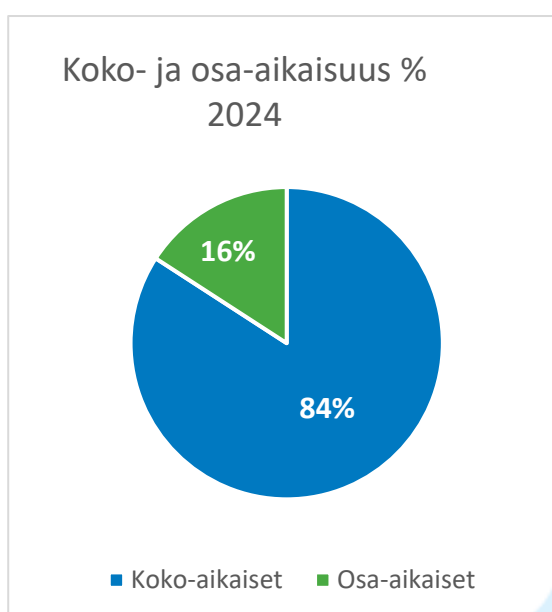
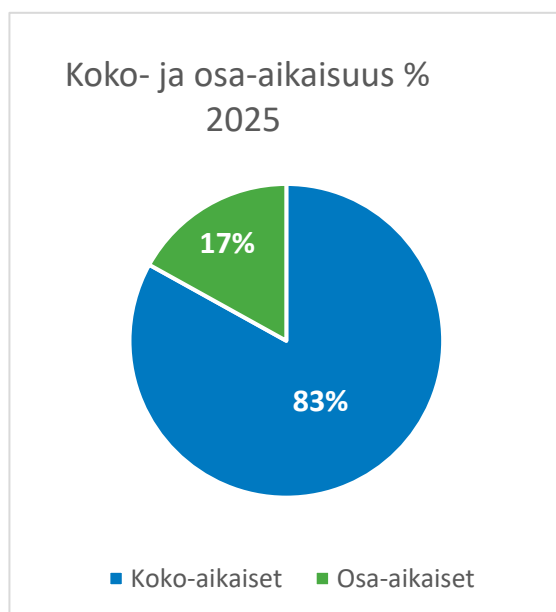
Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilöstöresurssin määrä on lisääntynyt 0,6 henkilötyövuodella. Vastaavasti vuosien 2024–2023 välinen lisäys oli 3,6 htv.

Henkilöstön ikärakenne ja osa-aikaisuus

Henkilöstön keski-ikä koko henkilöstön osalta on 47,6 vuotta, mikä on 0,4 vuotta edellisen vuoden keski-ikää (47,2) korkeampi. Erityisesti yli 65-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on kasvanut verrattuna vuoteen 2024. Valtakunnallisesti kunta-alan keski-ikä on viimeisimmän tilaston (2023) mukaan 45,3 vuotta, mikä on litiin vastaavaa lukua 2,3 vuotta matalampi. Yli 60-vuotiaiden osuus on 20,7 % koko henkilöstöstä, jonka vuoksi voidaan arvioida, että seuraavien 5–10 vuoden kuluessa henkilöstön vaihtuvuus tulee eläköitymisten myötä olemaan merkittävää.

Ikä vuosina	%-osuus 2025	%-osuus 2024
alle 30	9,1	11,0
30–39	17,4	19,1
40–49	25,6	22,8
50–59	27,3	27,6
60–64	18,2	18,3
65 ja yli	2,5	1,2
Keskiarvo	47,6 vuotta	47,2 vuotta

Osa-aikatyötä tekevien osuus koko henkilöstä on 17 %. Syitä osa-aikaiseen työhön ovat työn luonne, osatyökyvyttömyyseläke, osittainen hoitovapaa tai työntekijän oma tahto, joka on yleistä etenkin yli 60-vuotiaiden kohdalla. Mahdollistamalla osa-aikainen työ pystytään ylläpitämään työntekijöiden työkykyä mahdollisimman pitkään. Osa-aikaisuuksien järjestäminen harkitaan aina tapauskohtaisesti ja esihenkilötyön kohdalla ne ovat mahdollisia vain poikkeustapauksissa.



Henkilöstön kustannukset

Henkilöstömenot vuonna 2025 olivat 12 706 350 €. Kasvu edeltävään vuoteen oli 1,89 %, joka selittyy palkkojen sopimuskorotusten vaikutuksella, joita oli yleiskorotus 2,5 % sekä kehittämisohjelmaerä 0,8 %. Kehittämisohjelmaerä kohdennettiin KVTES ja OVTES G-osion osalta tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton myötä tullessiin tasopalkkoihin sekä tasolisiin. OVTES:n osalta erä kohdennettiin TVA-lisiin sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja TS:n osalta tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Henkilöstösivukuluista suurin osa muodostuu eläkekuluista, jotka puolestaan muodostuvat kahdesta eri osiosta: palkkaperusteisista eläkemaksuista sekä tasausmaksusta. Kokonaisuudessaan sivukulujen osuus henkilöstökustannuksista on pienentynyt tasaisesti viimeisten vuosien aikana.

	2025	2024	2023	2022
Palkat ja palkkiot	10 351 883	10 098 740	9 660 093	8 780 802
Eläkekulut	2 063 228	2 086 767	2 019 206	2 241 527
Muut henkilösivukulut	291 239	285 206	337 671	290 146
Henkilöstömenot yht.	12 706 350	12 470 713	12 016 971	11 312 475
Sivukulujen osuus %	18,5 %	19 %	20 %	22 %

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on avainasemassa, kun halutaan varmistaa kuntastrategian mukaisten tavoitteiden toteutuminen. Henkilöstön kehittämisellä voidaan katsoa tarkoitettavan kaikkia niitä toimintoja, joilla sovitetaan yhteen henkilöstön osaamista ja tehtävän vaatimuksia. Koulutusten lisäksi myös erilaiset työssä oppimisen tavat, kehityskeskustelut ja perehdyttäminen kuuluvat tähän tehtäväkenttään.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Suurin osa työntekijöiden koulutuksista ovat ammatillisia koulutuksia. Tilastoidut muut koulutukset sisältävät ammattiyhdistyskoulutuksia sekä työsuojelukoulutuksia.

2025	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstö- koulutus	151	131	10	1
Muu koulutus	16	16	0	0
Opintovapaa	0	0	50	50

2024	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstö- koulutus	123	116	0	0
Muu koulutus	19	19	0	0
Opintovapaa	0	0	107	107

Työllisyysrahastolta haetaan vuosittain koulutuskorvausta. Korvauksen maksamista varten koulutuksia on seurattava työntekijäkohtaisesti, koska koulutuskorvausta maksetaan enintään kolmelta päivältä työntekijää kohden. Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää organisaation koulutussuunnitelman laatimista. Vuodelle 2025 oli voimassa koulutussuunnitelma, joka mahdollisti koulutuskorvauksen hakemisen. Saadun korvauksen määrä vuodesta 2025 oli 1540,35 €.

Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tärkeitä tekijöitä ovat työkyvyn edistäminen, työskentelyolosuhteiden turvallisuus, työyhteisön toimivuus, osaamisen vahvistaminen, hyvä esihenkilötyö ja oikeudenmukainen johtaminen sekä työn mielekkyys ja tuloksellisuus. Aikaisemmin työhyvinvointi on usein mielletty kapea-alaisena TYKY/TYHY-toimintana, jossa korostuvat työstä erilliset toiminnot ja tapahtumat. Moderni käsitys korostaa työhyvinvoinnin syntyvän ennen kaikkea työssä ja työtä tekemällä. Työsuojelu on osa työhyvinvointitoimintaa.

Työhyvinvointitoiminnan tulee olla läpäisevänä periaatteena organisaation kaikilla tasoilla. Työhyvinvointi on poliittisten päättäjien, johdon, lähiesihenkilöiden ja kaikkien organisaatiossa työskentelevien yhteinen haaste, jossa jokaisella on tärkeä rooli oman, työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvoinnin ylläpidossa ja kehittämisessä.

Henkilöstöedut

litin kunta tarjoaa työntekijöilleen työssäoloaikaan suhteutettuna hyvinvointietuutta, joka on tarjottu Epassi palvelun kautta. Palveluun ladattu saldo on mahdollista käyttää liikuntaa, kulttuuriin tai hyvinvointiin. Työntekijä voi edulla tukea omaa työhyvinvointiaan parhaaksi katsomallaan tavalla. Vuoden 2025 etuuden arvo oli 100 euroa ja 230 eri työntekijää käytti etuutta yhteensä 20 383,54 euron verran eli keskimäärin 88,62 euroa/työntekijä. Kokonaisuutena 82,88 % aktivoidusta euromäärästä tuli käytettyä. Lisäksi työntekijöille tarjotaan valinnainen kuntosalin tai avantouinnin vuosikortti työsuhteen voimassaoloajaksi. Edun arvo on 180 €/vuosi ja etu on käytössä 100 työntekijällä. Vuosikorttien käyttöaste vuonna 2025 oli 75 %.

Polkupyöräetu otettiin vuonna 2023 käyttöön yhteistyössä GoByBike Oy:n kanssa, jota kautta työntekijät voivat hankkia itselleen haluamansa polkupyörän. Vuoden 2025 loppuun mennessä edun piirissä oli 28 työntekijää.

Vuoden 2025 aikana työntekijöille on järjestetty säännöllisiä TYHY-jumppia ja kerran viikossa uudella kunnantalolla on käynyt urheiluhieroja, jonka palveluita työntekijät ovat voineet käyttää.

Henkilöstön muistaminen

Kunta muistaa työntekijöitä ja viranhaltijoita pitkästä palveluksesta. Yhdenjaksoisesta 10, 20, 30 ja 40 vuoden palvelussuhteesta annetaan 150 €, 200 €, 250 € tai 300 € suuruinen rahakorvaus tai korotus henkilökuntaetuun (Epassi). Lisäksi henkilöstöä muistetaan merkkipäivinä (50 ja 60 vuotta) sekä eläkkeelle siirtyviä 100 € rahakorvauksella.

Kuntaliiton ansiomerkkejä haetaan 30 ja 40 vuotta kunta-alalla palvelleille työntekijöille. Vuonna 2025 oli yhteensä 4 ansiomerkin saajaa ja 9 työntekijää muistettiin pitkäkestoisesta palvelussuhteesta.

Työhyvinvointikyselyt

Työhyvinvointia seurataan vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä. Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2025 loka-marraskuussa edeltävistä vuosista poiketen Webropol-kyselynä, jotta saatiin kerättyä myös avoimia vastauksia. Avoimet vastaukset konkretisoivat kehittämistarpeita sekä mahdollisia ongelmakohtia. Kysymykset olivat samat kuin KEVA:n tarjoamalla sähköisellä työkalulla, jotta saatiin vertailutieto edeltävään vuoteen.

Kyselyyn vastasi yhteensä 144 työntekijää ja vastausprosentti oli 58,1 %. Edellisenä vuonna vastausprosentti oli ollut 53,1 % (2024). Tavoitteena vuodelle 2025 oli kasvattaa kyselyn vastausprosenttia jokaisella toimialalla ja tässä onnistuttiin. Kyselyyn vastanneilla oli mahdollisuus osallistua lahjakortin arvontaa, joka on varmasti osittain lisännyt vastanneiden määrää. Työhyvinvointikyselyssä tiedustellaan työntekijöiden mielipiteitä 6 eri osa-alueelta, jotka ovat työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö, työantajan toiminta ja käsitystyönantajasta.

Työhyvinvointikyselyn tuloksia eri osa-alueittain, joissa arviointiasteikko 1–5.

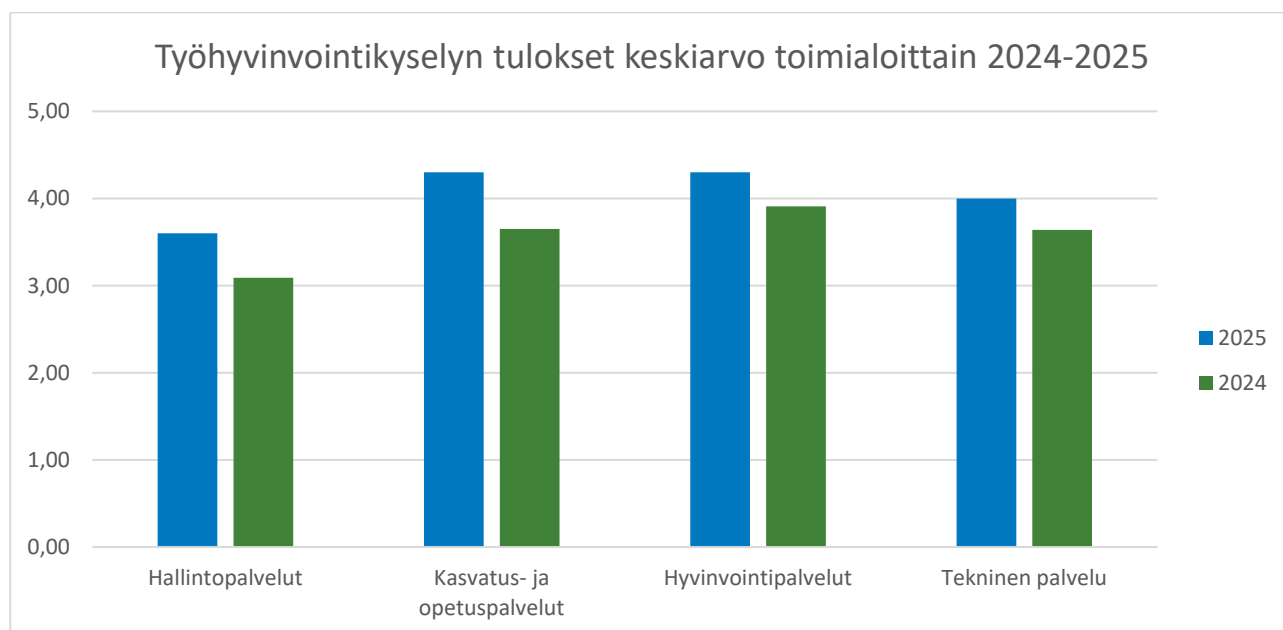
	2025	2024
Työn sujuminen työyhteisössä	3,9	3,5
Työtehtävät ja omat voimavarat	3,9	3,8
Lähiesihenkilötyö	3,8	3,6
Työnantajan toiminta	3,4	3,2

Kokonaisuutena työhyvinvointikyselyn tulokset ovat parantuneet vuoteen 2024 verrattuna. Koko kunnan osalta työntekijät kokevat erityisesti positiivisen asiana voivansa käyttää tietojään tai taitojaan monipuolisesti (89 % vastaajista) sekä työkavereilta saadun tuen hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa (91 % vastaajista).

Ne kysymyskohdat, joiden tulos oli viimevuotista heikompi koskevat työntekijän kokemusta ajan riittävydestä saada työnsä tehdyksi ja tietoa tuesta työnantajalta, jos työkyky on heikentymässä. Lähes samana on pysynyt kokemus vaikutusmahdollisuuksista omaa työtään koskeviin asioihin, mutta siinä täysin eri mieltä olevien vastausten määrä on kuitenkin vähentynyt.

Kyselyn heikoimmat tulokset kohdistuivat edellisten vuosien tapaan organisaation johtamisen avoimuuteen sekä johtamistapaan. Molemmilla osa-alueilla on tosin pystytty parantamaan tuloksia edeltävään vuoteen verrattuna.

Toimialoittain tarkasteltuna tyytyväisimmät työntekijät ovat kasvatus- ja opetuspalveluilla sekä hyvinvointipalveluilla. Hallintopalvelut sijoittuvat vertailussa heikoimmalle tasolle. Erot toimialojen välillä eivät ole suuria, mutta etenkin kasvatus- ja opetuspalvelujen tulokset nousivat vuoteen 2024 verrattuna.



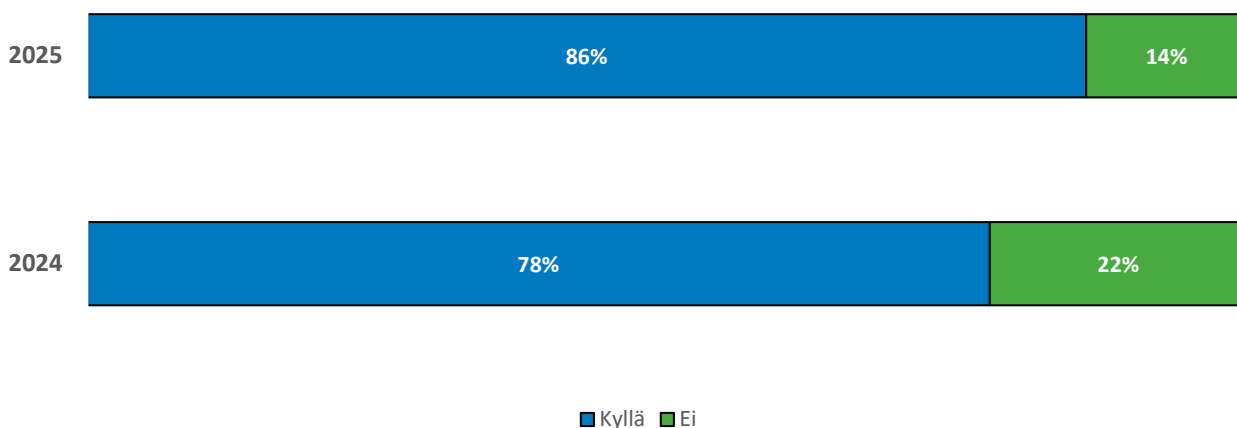
Yhteenvetona työhyvinvointikyselyn tuloksista voidaan todeta Iitin kunnan henkilöstön työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla. Suurin osa työntekijöistä 86 % suosittelisi Iitin kuntaa työnantajana.

Kehittämiskohteita toki löytyy ja havaittavissa on myös työyksikkökohtaisia eroja annetuissa arvoissa.

Avointen vastauksien perusteella näihin epäkohtiin pystytään tarttumaan ja tekemään tarvittavia toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi tulevaisuudessa.

Työhyvinvointikyselyn tuloksia hyödynnetään osana Työsuojelurahaston tukeman *Ihmisyymmärrys ja psykologinen turvallisuus johtamisen kulmakivenä sitoutumisen ja yhteistyön vahvistamisessa* -hankkeen toteutusta. Tässä hankkeessa ovat mukana kaikki kunnan esihenkilöt. Hanke jatkuu vuoden 2026 kesäkuulle saakka. Hankkeen puitteissa toteutetaan myös työpaikkakohtaisia työpajoja, jonka myötä osallistuvien määrä laajenee henkilöstössä.

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?



Työterveyshuolto

litin kunnan henkilöstölle työterveyshuollon palvelut järjestää Pihlajalinna Oy. Työterveyshuolto sisältää korvausluokka I mukaisen lakisääteisen ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon, jonka perustana on työn ja työolojen tuntemus sekä yhteistyö työntekijöiden, työnantajan ja työsuojeluorganisaation kanssa. Lisäksi työterveyshuolto sisältää yleislääkäritasoisien työterveyshuollollisesti painotetun sairaanhoitopalvelun sekä siihen liittyvät laboratorio ja kuvantamispalvelut.

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2025 olivat 172 604,03 euroa (vuonna 2024 122 997,03 euroa) ja ne jakautuvat korvausluokittain seuraavasti KL1 69 753,77 euroa (40 %), KL2 75 774,64 euroa (44 %) ja ei korvausluokkaa 27 075,62 euroa (16 %). Ensimmäinen täysi kalenterivuosi Pihlajalinnan palveluiden piirissä näkyy kustannuksien kasvussa.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehdään 5 vuoden välein kunnan eri työyksiköihin ja tällä kertaa vuorossa olivat Peltolahti ja Nuppulan päiväkodit. Selvitysten yhteydessä tehdään yksikkökohtaiset terveyskyselyt/terveystarkastukset henkilöstölle.

Työsuojelu ja työtapaturmat

Työsuojeluvaltuutettuna on vuoden 2025 aikana toiminut Ulla Villa (Yläkoulu). Varavaltuutettuja ei tällä hetkellä ole. Työsuojeluvaltuutetuiksi haettiin uusia ehdokkaita syksyllä 2025 ja uudelle alkavalle kaudelle 1.1.2026 alkaen saatiin 2 työsuojeluvaltuutettua ja 2 varavaltuutettua. Työsuojelupäällikkönä toimii kehittämisasiantuntija Emma Lehto.

Lakisääteinen tapaturmavakuutus on hankittu 1.1.2017 lukien Pohjola Vakuutus Oy:ltä. Tapaturmatilaston mukaan vahinkoja sattui vuoden 2025 aikana 8 kappaletta, joista korvattuja vahinkoja oli 7 kappaletta. Korvattuja työkyvyttömyyspäiviä oli yhteensä 48 päivää ja maksetut korvaukset olivat yhteensä 7353 euroa. Yhteensä vuonna 2025 maksettiin korvauksia 11 227 euroa. Tässä korvausmäärässä on mukana vuoden 2024 puolella sattuneita tapaturmia. Tapaturmasta johtuvia sairauspoissaoloja oli yhteensä 648 kalenteripäivää.

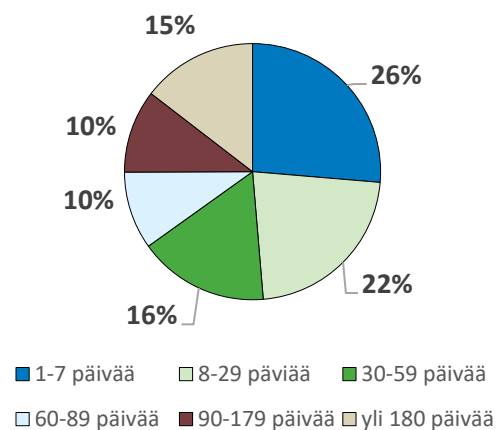
	2025	2024
HALLINTOPALVELUT	4	4
HYVINVOINTIPALVELUT	1	3
KASVATUS- JA OPETUSPALVELUT	3	5
TEKNISET PALVELUT	0	1
YHTEENSÄ	8	13

Terveysperusteiset poissaolot

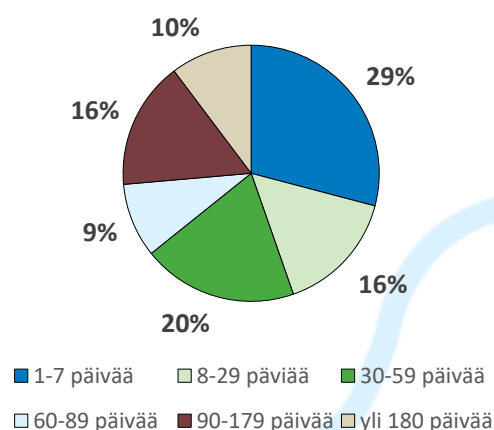
Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolomäärä oli vuonna 2025 yhteensä 3744 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt edeltävästä vuodesta, joita oli 3563 kalenteripäivää. Ero edeltävään vuoteen löytyy 8–29 päivää kestäneistä sekä pitkistä yli 90 päivää kestäneistä poissaoloista, jotka ovat lisääntyneet. Suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat vuonna 2025 olivat työterveyshuollon mukaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet (32 % diagnooseista), mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (14 % diagnooseista) sekä hengityselinten sairaudet (11 % diagnooseista).

Sairauspoissaolot vakituiset (sis.tapaturmat) 2025	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä	Vuosi 2024
1–7 pv	953	33	986	1037
8–29 pv	815	21	836	554
30–59 pv	586	30	616	698
60–89 pv	305	63	368	334
90–179 pv	393	0	393	574
yli 180 pv	180	365	545	366
Yhteensä	3232	512	3744	3563
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	18,62	2,93	21,43	21,41
			%	
Sairauspoissaoloprosentti			5,93	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)			27,41	

Kesto: osuus kaikista terveysperusteisista poissaoloista (%) 2025



Kesto: osuus kaikista terveysperusteisista poissaoloista (%) 2024



Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli vuonna 2025 5,95 %. Pois lähteneiden ja eläkkeelle siirtyneiden vakituisten osuus on pysynyt melko tasaisena nyt viimeiset kaksi vuotta. Irtisanoutumisien ja eläkkeelle siirtymisien yhteydessä tarkastellaan kyseisen viran/toimen tarpeellisuutta. Yhdestätoista avoimeksi tulleesta virasta/toimesta kaksi on jätetty täyttämättä.

	2025	2024
Vakinainen henkilöstö 31.12.	185	187
Lähtövaihtuvuus		
- Pois lähteneet vakinaiset	7	6
- Eläkkeelle jääneet vakinaiset	4	4
- Sisäinen siirto	0	0
Vaihtuvuusprosentti	5,95 %	5,35 %

Eläke-ennuste toimialoittain

Eläke-ennuste on laskettu vakinaisista virka- ja työsuhteisista, jotka ovat olleet KuEL tai VaEL-vakuutettuina. Ennusteessa arvioidaan ainoastaan vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrää toimialoittain ja se perustuu KEVA:n tietoihin henkilöistä, jotka saavuttavat alimman vanhuuseläkeiän vuosina 2026–2030. Tällä hetkellä vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti 64–68 vuoden iässä. Tämän vuoksi todellista eläköitymisajankohtaa ei välttämättä kyetä ennakoimaan kuin muutama kuukausi etukäteen.

Ennusteen mukaan seuraavan 5 vuoden aikana 39 työntekijää eläköityisi, joka on noin 21 % vakituisten työntekijöiden määrästä. Määrä on merkittävä ja eläköityvien suhteen tulisikin varmistua osaamisen jatkuvuudesta ja samalla kartoittaa minkälaista osaamista tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan.

Toimiala	2026	2027	2028	2029	2030
Hallintopalvelut	0	1	2	0	3
Hyvinvointipalvelut	2	1	2	1	0
Kasvatus- ja opetuspalvelut	7	4	5	3	2
Tekniset palvelut	1	1	3	1	0
Yhteensä	10	7	12	5	5

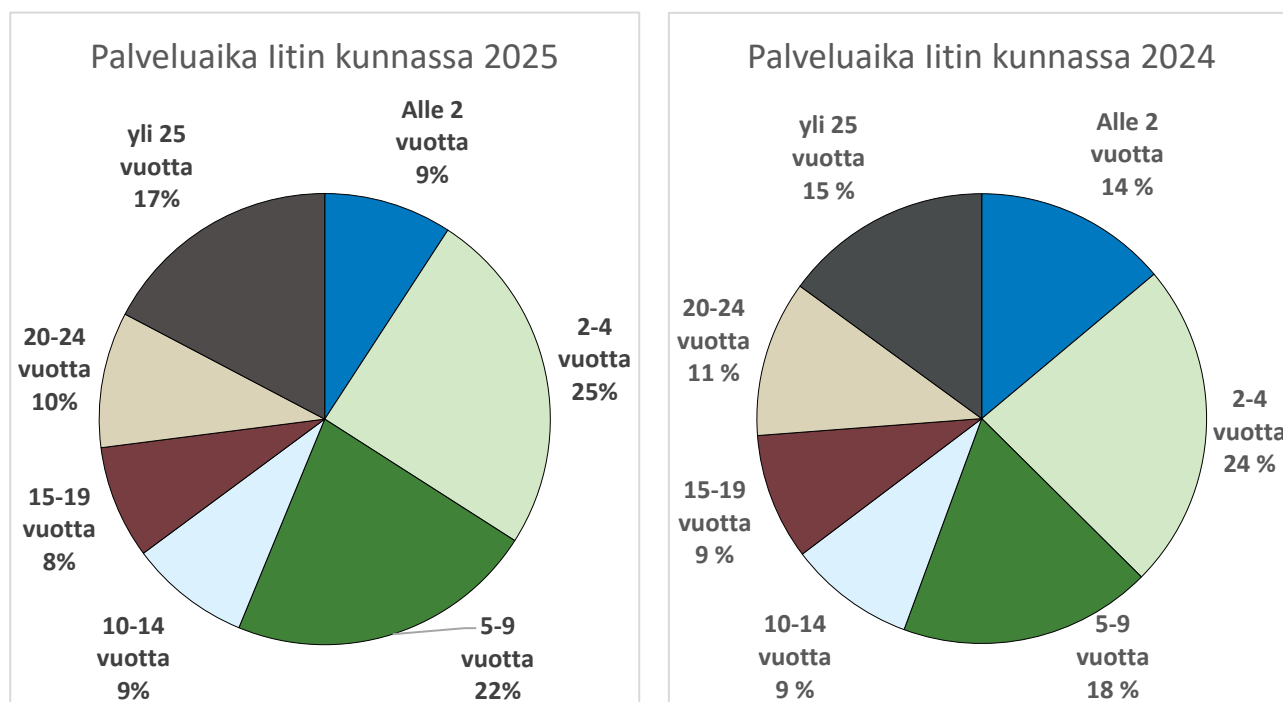
Rekrytointi

Avoimia vakituisia työpaikkoja oli vuonna 2025 11 kappaletta. Kun mukaan lasketaan määräaikaiset työsuhteet 11 kappaletta, on Kuntarekry-järjestelmässä ollut vuoden 2025 aikana avoinna yhteensä 22 tehtävää haettavana (2024 vastaava luku 27). Merkittävin osa näistä on ollut kasvatus- ja opetuspalveluiden vakituisia ja määräaikaisia tehtäviä, joita on ollut 16.

Toimiala	Avoimet 2025	vakituiset työpaikat	Avoimet 2024	vakituiset työpaikat
Hallintopalvelut	0		3	
Hyvinvointipalvelut	0		0	
Kasvatus- ja opetuspalvelut	8		11	
Tekniset palvelut	3		0	
Yhteensä	11		14	

Kaikkiaan avoimiin tehtäviin hakijoita oli yhteensä 235, joka on keskimäärin 10 hakijaa/tehtävä. Haastavinta rekrytointi on ollut määräaikaisiin tehtäviin, joissa hakijamäärät ovat olleet alhaisia.

Henkilöstön pysyvyys



Kaaviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kestoa Iitin kunnan palveluksessa 31.12.2025. Keskimääräisen palvelussuhteen kesto vuonna 2025 oli 12 vuotta, joka ei ole muuttunut edeltävästä vuodesta. Yli 25 vuotta kestäneiden palvelussuhteiden määrä on kasvanut vuodesta 2024 ja alle 2 vuotta kestäneiden määrä vuorostaan vähentynyt, joka on vaikuttanut osaltaan avoimiksi tulleiden virkojen/toimien täyttämättä jättäminen.

Eri toimialoittain tarkasteltuna hallinto- ja hyvinvointipalveluilla työntekijöiden vaihtuvuus on ollut suurinta viime vuosien aikana. Alle 5 vuotta työskennelleiden osuus on hallintopalveluilla 37 % ja hyvinvointipalveluilla 38 %. Vastaavasti teknisillä palveluilla osuus on 32 % ja kasvatus- ja opetuspalveluilla 33 %. Tarkasteltaessa alle 10 vuotta työskennelleitä, niin hallintopalveluilla osuus on 71 %, hyvinvointipalveluilla 54 %, kasvatus- ja opetuspalveluilla 49 % ja teknisillä palveluilla 74 %. Kuntaa pidetään edelleen vakaana ja turvallisena työnantajana ja palveluksessa on useita työntekijöitä, jotka ovat olleet koko työuransa kunnalla.

Henkilöstö lukuina



242 246 v.2024

Henkilöstömäärä

77 % Vakituksia 76 % v.2024

83 % Koko-aikaisia 84 % v.2024

Keski-ikä **47,6** vuotta 47,2 v.2024

226,1 Henkilötyövuotta 225,5 v.2024



5,95 % 5,35 % v.2024

Lähtövaihtuvuus

Henkilöstökulut



12, 70 milj. euroa

12,47 milj. euroa v.2024



5,93 % Sairauspoissaoloprosentti (vakituiset) 6,32 % v.2024

21,43 Terveysperusteiset poissaolot/
henkilötyövuosi (vakituiset) 21,41 v. 2024