



Valtuusto 21.5.2026

Sisällysluettelo

YLEISTÄ.....	1
1 PÄÄVASTUUALUEET	2
1.1 Kunnanhallitus	2
Yhteistoiminta.....	2
1.2 Sivistyslautakunta.....	3
1.3 Tekninen lautakunta	4
2 TILASTO-OSA	5
2.1 Henkilöstön määrä	5
2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	6
2.3 Henkilöstön vaihtuvuus.....	7
2.4 Työaika ja työpanos.....	7
2.4.1 Työaikamuodot ja noudatettavat sopimukset	7
2.4.2 Sairauspoissaolot	8
2.4.3 Muut poissaolot	10
2.5 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	11
2.5.1 Työterveyshuolto	11
2.5.2 Kuntoutus ja työkokeilu	12
2.5.3 Koulutus	12
2.5.4 Työpaikkaruokailu	13
2.5.5 Muut edut ja palkitseminen	13
2.5.6 Savuttomuus ja päihteettömyys	13
2.5.7 Työskentelyolosuhteet.....	14
2.5.8 Etätyö	14
3 SOPIMUSMUUTOKSET JA TYÖELÄKKEET	15
3.1 Virka- ja työehtosopimusten sopimuskorotukset	15
3.2 Tasopalkkajärjestelmä.....	16
3.3 Julkisen alan työeläkkeet.....	16
4 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	19

YLEISTÄ

Siikajoen kunta on henkilöstönsä näköinen. Henkilöstö on keskeinen tekijä siinä, miten palvelut Siikajoen kunnassa saadaan järjestettyä. Tämän vuoksi onkin syytä huomioida, että henkilöstövoimavarat vastaavat niitä tarpeita, joita kunnan palvelujen järjestämiseen liittyy. Laadukkaan lopputuloksen saamiseksi on lisäksi tärkeää, että henkilöstö kunnassa voi hyvin. Kun työolosuhteet ovat kunnossa, ovat edellytykset työn tekemisellekin paremmat.

Tätä kaikkea tarkastellaan henkilöstökertomuksessa, jonka tarkoituksena on kuvata vuoden aikana tehtyä toimintaa henkilöstön näkökulmasta. Henkilöstökertomuksessa kuvataan keskeiset henkilöstöön liittyvät tunnusluvut vuodelta 2025. Henkilöstökertomuksen avulla voidaan tukea strategista henkilöstöjohtamista ja henkilöstötiedon käyttöä päätöksenteossa. Henkilöstökertomus onkin tarkoitettu työyhteisön, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstökertomuksen tieto on myös tärkeässä osassa suhteessa kunnan strategiaan, koska henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä.

Siikajoen kunnan strategiassa viitataan henkilöstöön erityisesti uudistumiskykyisen kuntaorganisaation kohdassa. Strategian mukaisesti onnistumiseen toiminnassa voidaan päästä ammattitaitoisen henkilöstön avulla. Työntekijöitä arvostetaan, oikeasuhtaisten resurssien avulla varmistetaan työhyvinvointi ja yhteistyötä, hyvää ilmapiiriä ja avointa keskustelukulttuuria vaalitaan kaikilla tasoilla. Tällainen toiminnan onnistuminen vaatii myös suunnitelmallisuutta, jota voidaan toteuttaa henkilöstökertomuksen tiedon avulla.

Henkilöstö on siis kunnan voimavara, jota pitää arvostaa ja vaalia. Ahkerat, osaavat, työteliäät työntekijät tekevät kunnassa asukkaille mahdolliseksi ne arjen palvelut, jotka muodostavat kunnan ja kuntalaisten arjen tukipilarit. Työntekijöiden arvostukseen kuuluu heistä huolehtiminen. Talouden sopeuttamiseen keskittynyt vuosi 2024 oli varmasti henkilöstölle haastava, joten vuosi 2025 oli jossain määrin tasoittumisen vuosi. Työ kunnan talouden sopeuttamiseksi toki jatkuu tästäkin eteenpäin, mutta uskon, että rauhallisempi viime vuosi näkyy esimerkiksi kunnan sairauspoissaoloissa. Ero peräkkäisten vuosien kesken on merkittävä: vuonna 2025 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 12,8 päivää henkilöä kohden, kun vuonna 2024 vastaava luku oli 20,3. Kymmenen vuoden tarkastelujaksolla ei ole tätä ennen päästy näin alhaiseen lukemaan. Työtapaturmista johtuva sairauspoissaolojen lukema tipahti neljännekseen aiemmasta ja kokonaisuutena sairauspoissaolojen lukumäärä väheni 1455 päivällä edelliseen vuoteen verrattuna. Ero on merkittävä ja sillä on iso merkitys myös kustannusten näkökulmasta. Henkilökunnan työterveyshuollon nettokustannus oli 100 000 euroa vähemmän edellisvuoteen verrattuna.

Vuonna 2025 tehtiin muutoksia sairauspoissaolojen oimailmoituskäytäntöön ja otettiin käyttöön korvaavan työn malli. Korvaavan työn mallilla pyritään paremmin tukemaan työkykyä. Vuoden aikana hyväksyttiin ja otettiin käyttöön KVTES ja OVTES osio G tasopalkkajärjestelmä. Lisäksi päivitettiin kelpoisuusehdot ja työsuojelun toimintaohjeet, joista jälkimmäisen tavoitteena erityisesti tukea ennakoivaa toimintaa ja työkykyjohtamista. Monta henkilöstöön liittyvää uudistusta ja/tai päivitystä siis vietiin eteenpäin vuoden 2025 aikana. Henkilöstöstä on syytä pitää huolta ja työ on tärkeää myös jatkossa.

Kiitos sinulle, henkilöstöömme kuuluva, työpanoksestasi vuonna 2025. Kiitos kun olet osa kuntamme työyhteisöä ja teet arvokasta työtä!

Tiina Hovi
Kunnanjohtaja

1 PÄÄVASTUUALUEET

Siikajoen kunnan hallinto jakaantuu kolmeen päävastuualueeseen, joita ovat kunnanhallitus, sivistyslautakunta ja tekninen lautakunta. Lisäksi ovat keskusvaalilautakunta ja tarkastuslautakunta.

1.1 Kunnanhallitus

Kunnanhallituksen päävastuualueelle kuuluvat valtuusto, hallitus, muu yleishallinto, oikeudenhoito ja turvallisuus, talous- palkka- ja henkilöstöhallinto, toimisto- ja monistuspalvelut, ICT-palvelut, muut palvelut, markkinointi, elinkeinojen kehittäminen, projektitoiminta, seutukunta, työllistäminen ja ympäristöterveydenhuolto. Lisäksi päävastuualueelle kuuluu ulkopuolelta hankittavia palveluita.

Työterveyshuollon palvelut toteutetaan Terveystalo Oy:n kanssa.

Siikajoen kunnassa on käytössä lakisääteinen sisäinen whistleblowing-ilmoituskanava, jonka kautta kunnan työntekijät voivat tehdä nimettömästi ilmoituksen esimerkiksi mahdollisista väärinkäytöksistä.

Siikajoen kunnassa tehtävän vaativuuden arviointiin liittyvät asiat käsitteli aiemmin TVA-työryhmä. Tasopalkkajärjestelmän 1.2.2025 käyttöönoton myötä nimettiin TVA-työryhmän korvaamaan uusi palkkaustyöryhmä. Palkkaustyöryhmän kokoonpanoa sovelletaan kaikkien kunnassa noudatettavien virka- ja työehtosopimusten osalta. Palkkaustyöryhmän pysyviä jäseniä ovat kunnanjohtaja, hallintojohtaja sekä KT-yhteyshenkilö ja vaihtuvia jäseniä käsiteltävän asian mukaan kyseisen ammattijärjestön edustaja (työntekijän/ammattiryhmän edustajana), toimialuejohtaja sekä lähiesihenkilö.

Hallinnossa tapahtui muutamia henkilöstövaihdoksia vuoden aikana. Hallintojohtajan rekrytointi ajoittui alkuvuoteen 2025. Hallintojohtajan virka oli vapautunut täytettäväksi loppuvuodesta 2024, kun edellinen hallintojohtaja Tiina Hovi siirtyi kunnanjohtajaksi. Tiina Hovi aloitti virallisesti kunnanjohtajan virassa 1.1.2025. Tiina Hovi hoiti hallintojohtajan tehtävää oman työnsä ohella, kunnes Satu Keskitalo aloitti viransijaisena 10.3.2025. Valtuusto valitsi hallintojohtajaksi Satu Keskitalon kokouksessaan 22.5.2025. Pääkirjanpitäjän toimi vapautui täytettäväksi edellisen pääkirjanpitäjän eläköitymisen myötä. Tehtävän täyttäminen vaati kolme erillistä hakukierrosta ja lopulta uusi pääkirjanpitäjä saatiin rekrytoitua talon sisäältä.

Valtuusto päätti 20.2.2025 hyvinvointipäällikön viran perustamisesta. Rekrytointi käynnistettiin kevään aikana ja sivistyslautakunta valitsi 30.4.2025 virkaan Kirsi Aution. Hyvinvointikoordinaattorin määräaikainen työsuhte päättyi kesän 2025 aikana ja tehtävät siirtyivät hyvinvointipäällikölle. Kunnan johtoryhmän kokoonpanoa muutettiin kunnanjohtajan päätöksellä ja hyvinvointipäällikkö nimettiin johtoryhmän jäseneksi.

Johtoryhmän ja esihenkilöiden koulutus on pitkään tunnistettu yhdeksi kehittämisen osa-alueeksi. Syksyn 2025 aikana seitsemän esihenkilöä osallistui Terveystalon järjestämään Inhimillisen tehokkuuden esihenkilövalmennukseen. Valmennus koostui kuudesta kahden tunnin live-webinaarista, joiden yhdistävänä teeman oli kuinka rakentaa työelämää, joka tuottaa tulosta ja samaan aikaan huolehtii työn inhimillisyydestä. Edelleen on kriittisen tärkeää varmistaa jatkossakin johdon kouluttautuminen, mutta myös koko muun henkilöstön jatkuva osaaminen.

Yhteistoiminta

Siikajoen kunnassa on nimetty työyhteisötoimikunta. Työyhteisötoimikunta toimii työnantajan ja henkilöstön välisenä lain tarkoittamana yhteistyöelimenä sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen

tarkoittamana yhteistoimintaelimenä. Työyhteisötoimikunnan tehtävänä on työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan avulla kehittää lain säännösten mukaisesti suunnitelmallisesti työympäristöä, työyhteisöjen henkistä hyvinvointia sekä työn turvallisuutta ja parantaa työelämän laatua osana kunnan palvelutoimintaa, sen henkilöstöpolitiikkaa ja johtamiskäytäntöä. Tehtäviin kuuluu myös tasa-arvolain tavoitteiden edistäminen ja seuranta.

Toimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö/kunnanjohtaja, hallintojohtaja, henkilöstöasiantuntija sekä kaksi kunnanhallituksen edustajaa. Työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusedustaja JUKOsta ja JHLstä sekä ammattijärjestöjen JYTYn, SUPERin ja TEHYn edustajat. 1.6.2025 alkaen kokoonpanoon on valittu myös kaksi työntekijöiden edustajaa. Työterveyshuollon edustajana mukaan kutsutaan työterveyshoitaja. Vuonna 2025 työyhteisötoimikunta kokoontui neljä kertaa. Työsuojelupäällikkönä toimi kunnanjohtaja Tiina Hovi sekä työsuojeluvaltuutettuina Anne Heilala ja Jyrki Raatikainen. Kunnanhallituksen edustajina työyhteisötoimikunnassa 31.5.2025 saakka olivat Kauko Lehto ja Hanna Niskanen, 1.6.2025 alkaen Kauko Lehto ja Heli Luoma. Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi päättyi 31.12.2025. Syksyllä 2025 järjestettiin vaalit ja uudet työsuojeluvaltuutetut aloittivat 1.1.2026.

Työyhteisötoimikunta käsittelee työsuojelun toimintaohjelman mukaisia asioita. Vuonna 2025 käsiteltäviä asioita olivat muun muassa työssä tapahtuneet vaaratilanteet, työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö 2024, työsuojeluvaltuutettujen määrä kaudelle 2026-2029, Siikajoen kunnan henkilöstökertomus, työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Työsuojelun toimintaohjeiden päivittäminen saatiin kokonaisuudessaan valmiiksi ja ohje meni työyhteisötoimikunnan käsittelystä hyväksyttäväksi kunnanhallitukseen. Tasopalkkajärjestelmään 1.2.2025 siirtymisen johdosta myös KVTES ja OVTES osio G tasopalkkajärjestelmä sekä palkkaustyöryhmän kokoonpano käsiteltiin työyhteisötoimikunnassa. Tehtävänimikkeet, kelpoisuusehdot ja valitseva viranomaisen -ohje päivitettiin myös vuoden aikana. Joulukuussa käsiteltiin vielä siirtyminen Smartumista Epassiin 1.1.2026 alkaen sekä päivitettiin omailmoituskäytäntöä sairauspoissaoloissa.

Vuonna 2025 tehtiin 22 vaaratilanneilmoitusta, mikä on yksi vähemmän kuin edellisenä vuonna.

1.2 Sivistyslautakunta

Sivistyslautakunnan vastuualueeseen kuuluvat perusopetuksen, varhaiskasvatuksen ja vapaa-ajan palvelut. Vapaa-ajan palvelut sisältävät kirjasto-, kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopalvelut sekä vapaan sivistystyön palvelut (Siikajoki-opisto). Lisäksi nuorisopalveluiden yhteydessä toimii nuorten työpajatoiminta ja etsivä nuorisotyö. Hyvinvoinnin edistäminen kuuluu poikkeihallinnollisesti kaikille, vaikka kunnan organisaatiossa se on liitetty sivistyslautakunnan alaisuuteen. Hyvinvointityötä ohjaa Hyte-työryhmä ja hyvinvointityötä koordinoi hyvinvointipäällikkö sivistysjohtajan alaisuudessa. Kuntaan perustettiin uusi hyvinvointipäällikön virka hyvinvointikoordinaattorin tehtävän tilalle. Hyvinvointipäällikkö aloitti työnsä elokuussa 2025.

Varhaiskasvatusta järjestetään neljässä päiväkodissa (yhteensä 11 päiväkotiryhmää). Vuoden aikana perhepäivähoitokotien määrä väheni kahdesta yhteen. Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä on edellisen vuoden tasolla. Varhaiskasvatuslain mukaista kolmitasoista tukea ja monialaista työskentelyä ohjaa varhaiskasvatuksen erityisopettajasta ja varhaiskasvatuksen opettajasta koostuva Tuen tiimi. Liikuntakasvatuksen tukena päiväkodeissa toimivat liikuntavastaavat ja koko varhaiskasvatuksessa liikuntakoordinaattori omien tehtäviensä ohella. KouTa-hankeavustuksella on syyskaudeksi 2025 palkattu kaksi määräaikaista varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa lisäresurssiksi tukea tarvitsevien lasten ryhmiin.

Varhaiskasvatuslain mukaisiin henkilöstön kelpoisuusmuutoksiin valmistaudutaan tulevana vuosina rekrytoitaessa henkilöstöä eläköitymistien yhteydessä. Vakinaisesta henkilöstöstä kaksi valmistui työn ohessa opiskellen varhaiskasvatuksen opettajaksi (KK) ja määräaikaisesta henkilöstöstä kaksi valmistui

oppisopimuksella varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi. Päiväkotiapulaisten tehtävät olivat määräaikaaisesti täytettyjä.

Työhyvinvoinnin arvioinnin ja kehittämisen tukena päiväkodeissa on käytössä Kevan Pulssi-palvelu. Henkilöstöä osallistuu myös varhaiskasvatuksen työhyvinvointijohtamisen koulutukseen (Työterveyslaitoksen Peppi-hanke v. 2024–2027).

Sivistystoimen henkilöstömäärä on vähentynyt vuoden 2025 aikana 1 henkilöllä, ollen vuoden lopussa 194 henkilöä, joista vakinaisia 134 henkilöä. Eläköityvien tai irtisanoutuneiden tilalle ei ole aina palkattu uutta työntekijää.

Esi- ja perusopetusta annettiin viidellä koululla ja tarjolla oli myös aamu- ja/tai iltapäivätoimintaa kaikilla kouluilla kevätlukukaudella 2025 Luohuan koulua lukuun ottamatta. Syksyllä 2025 ei enää muodostunut aamupäivätoimintaryhmää millekään koululle oppilaiden vähyyden vuoksi. Kerhotoimintaa oli kaikilla kouluilla. Lisäksi kunnassa toimii lukio. Osa opettajista on peruskoulun ja lukion yhteisiä opettajia.

Nuoriso- ja liikuntapalveluja on kuntalaisille tarjolla toimivien koulujen yhteydessä. Usealla kylällä on myös toimiva ulkoliikuntapaikkaverkosto. Ruukissa toimii nuorisotalo Walo, jonne on keskitetty suurin osa nuorten toiminnasta sekä tukitoimista (etsivä nuorisotyö ja nuorten työpajatoiminta). Liikunta- ja nuorisotoimessa työskenteli neljä henkilöä ja Ruukin koulun kanssa yhteinen nuoriso-/koulunkäynnin ohjaaja. Moottoripaja-toiminnassa Ruukin Yrityspuistossa on mukana nuorisotyön työntekijä sekä vapaaehtoistyöntekijöitä. Koulunuorisotyötä tehtiin säännöllisesti kahdella yhtenäiskoululla. Kiertävää koulunuorisotyötä tehtiin vaihtelevasti muilla alakouluilla. Perusnuoriso- ja koulunuorisotyössä nuoriso-ohjaajan apuna oli nuorisotyön harjoittelijaopiskelija.

Kirjastopalveluja on tarjolla Ruukissa sijaitsevan pääkirjaston lisäksi kolmessa lähikirjastossa. Pääkirjastossa on liikuntavälinelainaamo ja Kelan asiointipiste. Kolmessa kirjastotoimipisteessä on käytössä omatoimikirjasto. Luohuan koululla on koululaisille käytössä koulukirjasto.

Siikajoki-opisto toimii aktiivisesti ympäri Siikajokea. Siikajokiopistolla oli 29 tuntiopettajaa. Toiminta on kokonaan kunnan omistamissa tiloissa.

1.3 Tekninen lautakunta

Teknisen toimen viranomaistyö tehtiin osin omalla työvoimalla, osin ostopalveluna Raahen kaupungin rakennusvalvonnan ja Pyhäjoen kunnan ympäristövalvonnan yksiköltä. Kiinteistöjen hoito tehtiin omalla työvoimalla. Kiinteistöpäällikön tehtävät ostettiin osan vuotta ulkoisena palveluna. Infran hoito ja kiinteistöjen pienet korjaustyöt ostettiin teknisen toimen kilpailuttamilta puitesopimuskumppaneilta.

Tekninen lautakunta on mukana konserniyhteistyössä: käyttö- ja päivystyspalvelua myydään omakustannushintaan Ruukin Yrityspuisto Oy:lle Paavolan, Ruukin ja Siikajoenkylän kaukolämpölaitoksille.

Työllistämistuki oli päättynyt vuoden 2024 loppuun, joten ympäristöpuolen töihin palkattiin määräaikaista työvoimaa teknisen toimen käyttötalouteen varatuilla määrärahoilla.

Teknisen toimen puisto- ja vapaa-ajan alueiden kunnossapito oli riippuvainen määräaikaisen työvoiman työpanoksesta.

2 TILASTO-OSA

Tilastotietoja on kerätty pääosin Prima-palkanlaskentajärjestelmästä. Tilastoissa on käytetty hyväksi myös IF Vahinkovakuutus Oyj:n työtapaturmatilastoja, Terveystalon työterveyshuollon raportteja sekä Kevan eläkevakuutustietoja.

2.1 Henkilöstön määrä

Siikajoen kuntaan oli vuoden 2025 lopussa palvelussuhde voimassa yhteensä 220 henkilöllä. Vastaava luku vuonna 2024 oli 222.

Hallintokunta	vakinaiset		sijaiset		määräaikaiset		työllistetyt		yhteensä	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hallinto	11	11	0	0	2	2	0	0	13	13
Sivistystoimi	141	143	13	9	38	42	3	0	195	194
Tekninen toimi	11	10	0	1	1	2	2	0	14	13
Yhteensä	163	164	13	10	41	46	5	0	222	220

Palkkaa saava henkilöstö 31.12.2025 jakaantui kertomusvuonna hallintokunnittain seuraavasti:

Hallintokunta	vakinaiset		sijaiset		määräaikaiset		työllistetyt		yhteensä	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hallinto	11	11	0	0	2	2	0	0	13	13
Sivistystoimi	132	134	13	9	21	27	3	0	169	170
Tekninen toimi	10	9	0	1	1	2	2	0	13	12
Yhteensä	153	154	13	10	24	31	5	0	195	195

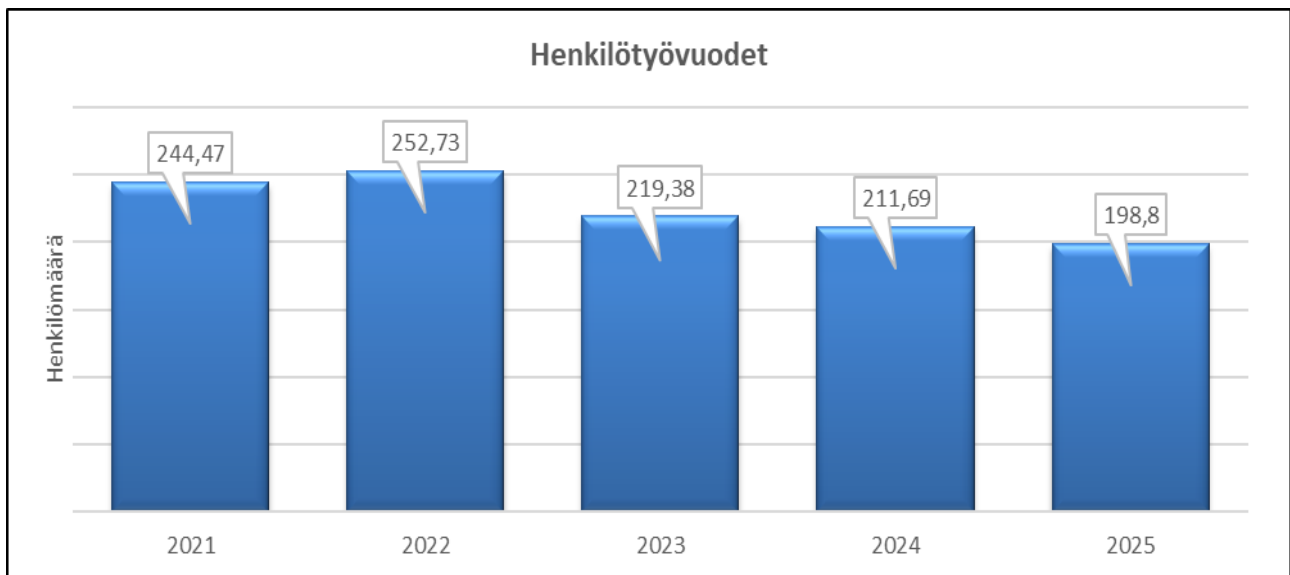
Vuonna 2025 palkkaa tai palkkiota on maksettu 381 eri henkilölle (edellisvuonna 409 henkilölle). Heillä oli palvelujaksoja yhteensä 1445 (edellisvuonna 1583).

Palkkaa tai palkkioita on maksettu mm.	henkilöitä	palvelujaksoja
- Siikajoki-opiston määräaikainen henkilökunta	29	59
- koululaisten kesätyöt	36	36
- kouluttajat, esiintyjät, muusikot, muut toimeksiannot	22	33

Koululaisten työllistämisessä noudatettiin työmarkkinakeskusjärjestöjen Tutustu työelämään ja tienaa - kesäharjoitteluohjelmaa.

Luottamustehtävistä kokous- ja toimituspalkkioita, vuosipalkkioita sekä ansionmenetykskorvauksia ja luottamustoimien matkakustannusten korvauksia on maksettu 117 eri henkilölle. Aktiivisia toimielimiä kunnassa on ollut 21.

Alla Tilastokeskukselle kuntien toimipaikkatiedusteluun ilmoitettujen laskennallisten henkilötyövuosien kehitys vuosina 2021–2025.



2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 82,9 prosenttia ja miesten 17,1 prosenttia. Henkilöstöstä 53,6 prosenttia oli 50 vuotta täyttäneitä. Alle 30-vuotiaita oli 3,7 prosenttia. Vuoden 2025 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä 60 vuotta täyttäneitä oli liki viidennes.

Kevan tilastojen mukaan kaikkien Siikajoen kunnan palveluksessa 31.12.2025 olleiden keski-ikä oli 43,8 vuotta (edellisvuonna 42,8 vuotta). Kevan laskennassa mukana ovat kaikki 17–68-vuotiaat työ- ja virkasuhteiset henkilöt, joille on maksettu vuoden aikana palkkaa.

Ikätaulukko, palvelussuhteessa olevat vakinaiset 31.12.2025						
	Henkilöitä yhteensä	alle 30 v.	30–39 v.	40–49 v.	50–59 v.	60 v. ja sitä vanh.
Yleishallinto	11	0	1	4	3	3
Sivistystoimi	143	6	25	37	50	25
Tekninen toimi	10	0	0	3	3	4
Yhteensä	164	6	26	44	56	32
Prosenttiosuus	100,0 %	3,7 %	15,9 %	26,8 %	34,1 %	19,5 %
miehiä (17,1 %)	28					
naisia (82,9 %)	136					

2.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2025 kuntaan toistaiseksi voimassa ollut palvelussuhde päättyi kahdeksalla henkilöllä. Heistä kuusi siirtyi eläkkeelle. Vuoden aikana virka- tai työvapaalla muun työnantajan palveluksessa hoidettavaa tehtävää varten oli kolme henkilöä.

Kevan ennusteiden mukaan eläköityminen tulee jatkumaan Siikajoen kunnassa seuraavan viiden vuoden aikana niin, että vanhuuseläkkeelle siirtyy vuosittain keskimäärin seitsemän henkilöä. Määrällisesti eniten eläkkeelle siirtyy opetustoimen henkilöstöä.

Henkilöstö kuuluu joustavan eläkeiän piiriin. Henkilölle on vahvistettu syntymävuoden perusteella sekä alin että ylin vanhuuseläkeikä. Eläköitymisen ennustamista vaikeuttaa se, että henkilö itse voi valita joustavasti eläkkeelle siirtymisen ajankohdan. Vuonna 2025 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä on voinut täyttyä vuonna 1960 syntyneillä (64 vuotta ja 6 kuukautta) ja osalla vuonna 1961 syntyneillä (64 vuotta ja 9 kuukautta). Heillä ylin eläkeikä on 69 vuotta.

Kevan tilastojen mukaan vuonna 2025 Siikajoen kunnasta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keskieläkeikä oli 65 vuotta (edellisvuonna 64,4 vuotta). Kaikkien Siikajoen kunnasta eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,8 vuotta. Eläketurvakeskuksen mukaan vuonna 2025 suomalaiset jäivät työeläkkeelle keskimäärin 63,2-vuotiaina.

Siikajoen kunnan vakinaisen henkilöstön yhtäjaksoiset palvelussuhteiden pituudet vaihtelevat muutamasta kuukaudesta yli 40 vuoteen. Yli puolet henkilöstöstä on ollut kunnan palveluksessa vähintään 10 vuotta.

Yhtäjaksoisen palvelussuhteen kesto 31.12.2025	%
vähintään 30 vuotta	7,4
20–29 vuotta	24,5
10–19 vuotta	23,3
alle 10 vuotta	44,8

2.4 Työaika ja työpanos

Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikainen palvelussuhde oli 152 henkilöllä (92,7 %). Heistä vuoden aikana 17 teki osa-aikatyötä omasta pyynnöstä. Osa-aikatyötä joko osaeläkkeen tai töiden luonteen takia teki 12 henkilöä (7,3 %). Omaehtoinen osa-aikatyö, kuten muutkin työelämän joustot, voivat olla yksi keino lisätä henkilöstön saatavuutta, työssä jaksamista sekä mahdollisuutta sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämää.

2.4.1 Työaikamuodot ja noudatettavat sopimukset

Kunnassa yleisimmin noudatettavia työaikamuotoja olivat vuonna 2024 yleistyöaika ja opetustyöaika.

Vakinaisen henkilöstön työaikamuodot ja säännöllinen viikkotyöaika

- | | |
|---|-------------|
| - Yleistyöaika (38 h 15 min) | 68 henkilöä |
| - Opetustyö (opetusvelvollisuus 16–24 h) | 67 henkilöä |
| - Toimistotyöaika (36 h 15 min) | 28 henkilöä |
| - Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat (40 h) | 1 henkilö. |

Vakinaisen henkilöstön sopimukset

- Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	73 henkilöä
- Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)	82 henkilöä
- Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	4 henkilöä
- Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)	5 henkilöä.

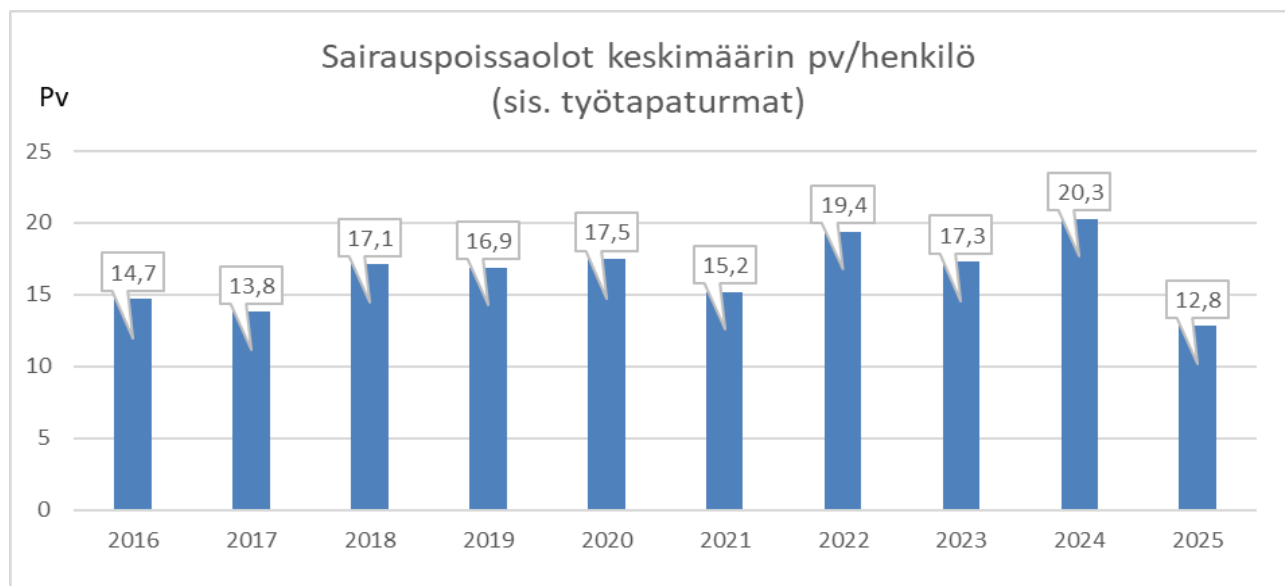
2.4.2 Sairauspoissaolot

Vuoden 2025 aikana sairauslomalla oli 171 eri henkilöä. Sairauspoissaolopäiviä työtapaturmat mukaan lukien heillä oli yhteensä 2498 kalenteripäivää, mikä on 1455 päivää vähemmän kuin vuonna 2024. Sairauspoissaoloja ilman työtaturmapäiviä oli 2451 päivää ja työtaturmasta johtuvia poissaolopäiviä oli 47 (207 päivää vuonna 2024). Sairauspoissaolot sisältävät vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneita poissaoloja 208 päivää. Osaaikaisella sairauslomalla henkilöstöä oli yhteensä 359 kalenteripäivää. Osasairausloman tarkoituksena on tukea osittain työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhön.

Työtapaturmat mukaan lukien sairauspoissaoloja oli laskennallisesti 12,8 päivää palkkaa saavaa henkilöä kohden. Vastaava luku Siikajoen kunnassa vuonna 2024 oli 20,3 päivää. Työterveyslaitoksen tilastojen mukaan kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,3 päivää vuonna 2024.

If Vahinkovakuutus Oyj:lle on tehty vuonna 2025 henkilöstöä koskevia työtaturmailmoituksia yhteensä 13. Yleisimpiä ilmoitettuja vahinkoja olivat kaatumiset sekä erilaiset nyrjähdykset ja venähdykset.

Sairauspoissaolojen kehitys vv. 2016–2025:



Sairauspoissaoloista omalla ilmoituksella ilman erillistä todistusta poissa oli 143 henkilöä yhteensä 536 päivää. Poissaolokertoja heillä oli 308. Keskimääräinen poissaoloaika oli 1,7 päivää. Vuonna 2024 keskimääräinen poissaoloaika oli 1,8 päivää. Aikaisempi poissaolon diagnoosirajaus on poistunut vuonna 2025. Omailmoitusta on voinut käyttää lääketieteellisiin perusteisiin liittyviin poissaoloihin enintään viisi kertaa kalenterivuoden aikana.

Alla sairauspoissaolojen jakaantuminen hallintokunnittain:

Hallintokunta	Sairauspoissaolot, pv (ilman työtapaturmia)		Työtapaturmat, pv		Keskimäärin yht. pv/henkilö		Palkkaa saava henkilöstö 31.12.	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hallinto	64	111	0	0	4,9	8,5	13	13
Sivistystoimi	3089	2251	97	47	19,2	13,5	166	170
Tekninen toimi	146	89	4	0	13,6	7,4	11	12
Työllistäminen	447	0	106	0	110,6	0,0	5	0
Yhteensä	3746	2451	207	47	20,3	12,8	195	195
Sairauspoissaolot					19,2	12,6		
Työtapaturmat					1,1	0,2		

Vuoden 2025 keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden on laskenut huomattavasti edellisvuodesta. Tähän on vaikuttanut muun muassa pitkien, yli kolme kuukautta kestäneiden sairauspoissaolojen väheneminen.

Sairauspoissaolojen jakaantuminen sairauspäivien määrän suhteessa sisältäen tapaturmat:

Sairauspäivien määrä/hlö	Prosenttiosuus
1–7 pv	59,1
8–29 pv	25,1
30–59 pv	8,8
60–89 pv	4,1
90–179 pv	2,3
180 pv tai enemmän	0,6

Työterveyshuollon käyntejä ja kirjauksia tehtiin ikäluokittain seuraavasti:

Ikäryhmä	Prosenttiosuus
alle 30-vuotiaat	3,5
30–39-vuotiaat	18,9
40–49-vuotiaat	24,0
50–59-vuotiaat	31,8
60-vuotta täyttäneet	21,8

Terveystalon tilastojen mukaan Siikajoen kunnassa yleisimpiä yksittäisiä sairauspoissaolojen syitä olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

Sairauspoissaolojen seuranta on esihenkilön vastuulla. Tarvittaessa esihenkilö on yhteydessä työterveyshuoltoon. Sairauspoissaoloseurannan tavoitteena on mahdollisimman aikainen työkykyriskien havaitseminen, ehkäiseminen sekä jatkotoimenpiteiden toteuttaminen.

Työsuojelun toimintaohjeiden päivityksen yhteydessä kunnanhallitus on elokuussa 2025 hyväksynyt otettavaksi käyttöön korvaavan työn mallin. Korvaava työ on osa työpaikan työkyvyn tukemisen mallia. Korvaavassa työssä työntekijä sairauspoissaolon sijaan tekee työtä, joka paremmin vastaa hänen sen hetkistä työkykyään. Korvaava työ perustuu vapaaehtoisuuteen, ja siitä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

2.4.3 Muut poissaolot

Palkallisista perhevapaista tilapäistä hoitovapaata käytti 46 henkilöä. Poissaolokertoja oli 108 (edellisvuonna 162) ja poissaolopäiviä 151 (321). Keskimääräinen poissaoloaika oli 1,4 päivää. Muihin perhevapaisiin, joihin kuuluvat raskaus- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat, vapaat perheenjäsenen hoitamiseksi sekä poissaolot muiden pakottavien perhesyiden vuoksi, käytettiin 2929 päivää (2284 päivää), joista palkallisia päiviä oli 388 (709).

Vuoden 2025 aikana lomautettuina oli seitsemän koulunkäynninohjaajaa koulujen lomien aikana. Heillä lomautuspäiviä oli yhteensä 202 (edellisvuonna 277 päivää). Lomautuksen sijaan on tarjottu muuta työtä mahdollisuuksien mukaan. Työnteon keskeytyksiä oli kahdella henkilöllä, yhteensä 24 päivää.

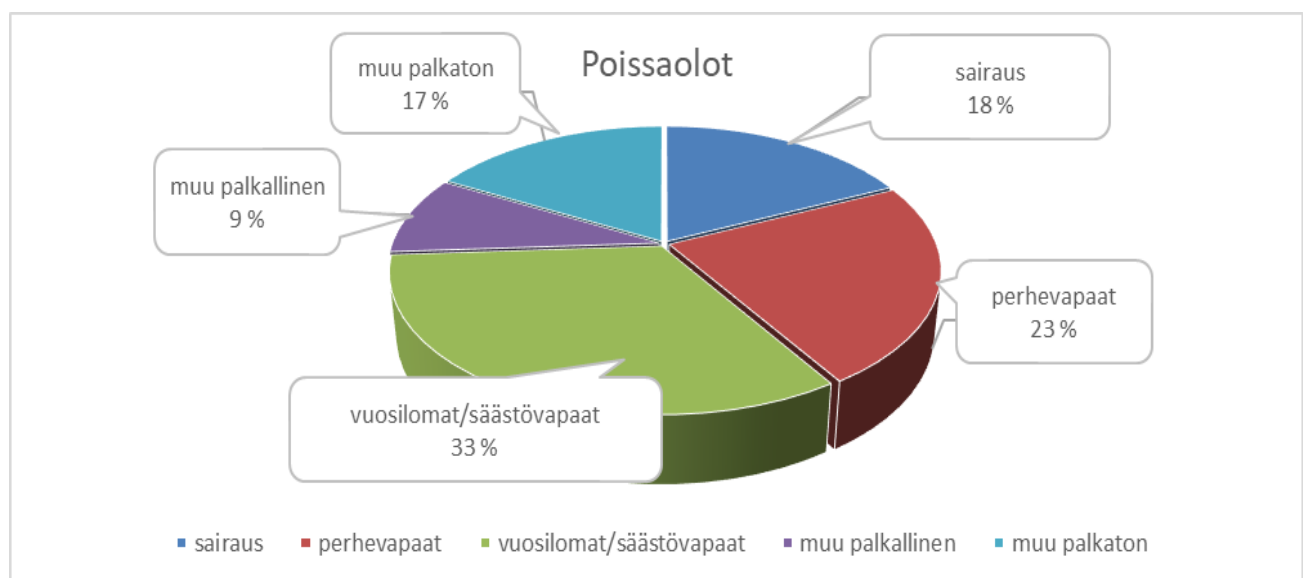
Vuosilomia ja säästövapaita henkilöstöllä oli vuonna 2025 yhteensä 4652 kalenteripäivää (edellisvuonna 4844 päivää). Luku ei sisällä opettajien koulutyön kesäkeskeytyspäiviä.

Osalla työntekijöistä oli virka- ja työehtosopimukseen perustuva mahdollisuus vaihtaa lomarahoja vapaiksi. Tätä mahdollisuutta pystyi hyödyntämään vuonna 2025 yhteensä 22 henkilöä (28 henkilöä vuonna 2024). Lomarahavapaita pidettiin yhteensä 426 päivää (edellisvuonna 505 päivää). Lomarahavapaita pidettiin eniten kouluilla ja varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksessa lomarahavapaita on käytetty pätevyitymisopintoihin. Koulujen puolella lomarahavapaat ovat lyhentäneet lomautusaikoja. Lomarahavapaiden myöntämisessä työnantajan on huolehdittava henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta. Samalla on varmistettava henkilöstön riittävyys toimintojen sekä käytännön töiden kannalta.

Muita kuin edellä mainittuja palkallisia poissaoloja oli 429 päivää. Näihin palkallisiin poissaoloihin sisältyvät mm. virkamatkat, erilaiset koulutuspäivät sekä sopimusten mukaiset merkkipäivävapaa. Tasoitus- ja ylityövapaita kirjattiin palkkaohjelmaan yhteensä 418 päivää (edellisvuonna 422).

Palkattomia vapaita pidettiin yhteensä 2134 päivää (edellisvuonna 3306 päivää). Toisen tehtävän hoitoon muun työnantajan palveluksessa näistä käytettiin 577 päivää. Palkattomiin vapaisiin sisältyvät myös mm. opintovapaat, lomautukset sekä vapaat yksityisasioiden vuoksi.

Poissaolojen jakaantuminen prosenttiosuuksina vuonna 2025:



2.5 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Siikajoen vuosien 2023–2027 kuntastrategian yksi strategisista painopistealueista on uudistumiskykyinen organisaatio. ”Hyvä johtaminen ja toimiva organisaatio johtavat onnistumiseen.” Strategian mukaan kuntalaisille laadukkaat palvelut tuottaa ammattitaitoinen henkilöstö ja osaavia työntekijöitä arvostetaan. Resurssien oikea käyttö puolestaan johtaa työhyvinvointiin. Tavoitteen saavuttamiseen pyritään muun muassa toimivalla työterveyshuollolla sekä tarjoamalla koko henkilöstölle hyvät koulutusmahdollisuudet. Strategian mukaisesti yhteistyötä, hyvää ilmapiiriä ja avointa keskustelukulttuuria vaalitaan kaikilla tasoilla. Myös tällä on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta.

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on kunnan tärkein menestystekijä. Osaamisen merkitys työkyvyn ulottuvuutena kasvaa tulevaisuudessa, kun työelämän muutoksista aiheutuu uusia osaamistarpeita niin yksilöille, organisaatioille kuin koko yhteiskunnalle. Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaisen organisaation jäsenen omaa vastuuta ja aktiivisuutta. Organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöillä voidaan tukea ja mahdollistaa yhdessä kehittämistä ja kehittämistä.

2.5.1 Työterveyshuolto

Työterveysyhteistyön tavoitteena on vaikuttava toiminta työn, työolojen, terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Perustan työterveysyhteistyölle muodostaa työpaikan työterveystarpeiden tunnistaminen ja niiden todentaminen. Työterveyshuoltolaki ohjaa tätä toimintaa.

Työnantajan velvollisuutena on järjestää työntekijöille lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto. Sairaanhoidon järjestäminen työnantajalle on vapaaehtoista. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat kuitenkin vastaanottokäynnit, jotka aiheutuvat työhön liittyvästä sairaudesta.

Kelan korvatesa työterveyshuollon kustannuksia korvaukset jaetaan kahteen luokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esimerkiksi työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Siikajoen kunnalla on työterveyshuollon sopimus Terveystalon työterveyshuollon kanssa. Sopimukseen sisältyvät työterveyshuoltoon kuuluvat lakisääteiset palvelut, yleislääkäritasoinen sairaanhoito sekä laboratorio- ja röntgentutkimuksia. Näiden lisäksi on tarjolla mielen hyvinvointipalveluja. Vuoden 2025 alusta on ollut käytössä myös fysioterapeutin/työfysioterapeutin suoravastaanotto. Terveystalon työterveyshuollon päätoimipiste sijaitsee Raahessa Sovionkadulla. Työterveyshoitajan vastaanotto on ollut myös Ruukin terveysasemalla pääsääntöisesti torstaisin. Lisäksi henkilökunnan käytettävissä on Terveystalon Chat/etävastaanotto –palvelu.

Vuonna 2025 työterveyshuollon käynneistä suuntautui työterveyslääkäreille 34 % ja työterveyshoitajille 12 %. Erikoislääkärikäynnejä oli 2 %. Työfysioterapeuteille käynneistä tehtiin 6 % ja työterveyspsykologeille 7 %. Työterveyshuollon kustannuksista 25 % tuli sairauskäynneistä ja 17 % laboratoriokäynneistä. Terveystarkastusten osuus kustannuksista oli 15 % ja yksilön neuvonnan sekä ohjauksen osuus 10 %. Vuonna 2025 kustannuksista Kelan korvausluokkaan I kuuluvia oli 48 % ja korvausluokkaan II kuuluvia 37 %. Kustannuksista 15 % oli sellaisia, jotka eivät kuulu Kelan korvauksen piiriin.

Sairauspoissaoloissa on ns. 30–60–90 -sääntö. Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan. 30 päivän kertymä

lasketaan vuoden ajalta. Työnantaja seuraa työntekijän työssä selviytymistä ja työterveyshuolto työntekijän terveydentilaa.

Sairauspäivärahaa on haettava Kelalta kahden kuukauden (60 päivää) kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta. Työterveyslääkärin lausuntoa työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista tarvitaan viimeistään, kun Kela on maksanut kahden vuoden aikana 90 sairauspäivärahopäivää. Työssä jatkamismahdollisuutta selvitetään yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa. Tavoitteena on arvioida työhön paluun mahdollisuudet, työpaikan tukitoimien tarve ja laatia työhönpaluu suunnitelma pitkien poissaolojen jälkeen.

Työterveyshuollon kustannuskehitystä seurataan puolivuositain tapahtuvissa tapaamisissa. Tapaamisiin ovat osallistuneet kunnan puolelta kunnanjohtajan lisäksi hallintojohtaja ja henkilöstöasiantuntija. Terveystalo Oy on tuottanut 1.6.2019 alkaen kunnan kaikki työterveyshuollon palvelut. Kunnanhallitus on päättänyt kokouksessaan 28.10.2019 jatkaa toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella työterveyshuollon palvelusopimusta Terveystalo Oy:n kanssa.

2.5.2 Kuntoutus ja työkokeilu

Kela järjestää työikäisille monipuolista kuntoutusta, jonka tavoitteena on parantaa ja tukea työkykyä sekä edistää työelämään paluuta. Siikajoen kunta maksaa kuntoutusajalta palkkaa työntekijän osallistuessa ammatilliseen KIILA-kuntoutukseen. Kuntoutuksessa arvioidaan kattavasti työntekijän kuntoutustarvetta ja työssä selviytymistä. Tavoitteena on vastata kuntoutustarpeeseen mahdollisimman monipuolisesti. Kuntoutus toteutetaan yhteistyössä esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa. Kuntoutus tulee aloittaa riittävän varhain, jotta työssä jatkaminen voidaan turvata. Vuonna 2025 KIILA-kuntoutukseen osallistujia ei ollut. Muuhun Kelan järjestämään kuntoutukseen palkatonta vapaata käytettiin 13 päivää.

Kevan kustantamaa määräaikaista kuntoutustukea voidaan myöntää henkilölle, jos arvioidaan, että henkilön työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla. Kevan kautta on mahdollista saada myös tukea työhön palaamiseen muun muassa työkokeilun avulla, kun henkilöllä on takanaan pitkä sairausloma. Vuonna 2025 määräaikaisella kuntoutustuella tai työkokeilussa henkilöstöä oli 184 päivää.

2.5.3 Koulutus

Kunnan Prima-palkanlaskentaohjelmaan on vuodelle 2025 kirjattu yhteensä 247 palkallista, koko päivän kestänyttä ammatillista täydennyskoulutuspäivää. Näistä yleishallintoon ilmoitettuja päiviä oli 20, sivistystoimeen 215 ja tekniseen toimeen 12 päivää. Kaikkiaan koko päivän kestäviin koulutuksiin osallistui yhteensä 91 henkilöä. Näiden lisäksi luottamusedustajakoulutukseen on käytetty yhdeksän palkallista päivää. Palkatonta vapaata opintolain mukaiseen opintovapaaseen, omaehtoiseen opiskeluun tai oppisopimuskoulutukseen on käyttänyt 12 henkilöä yhteensä 918 päivää.

Seitsemän esihenkilöä osallistui syksyllä 2025 Terveystalon järjestämään Inhimillisen tehokkuuden esihenkilövalmennukseen, jonka kesto oli 2 x 6 tuntia. Hallintokunnilla on ylipäätään ollut runsaasti osapäivän kestäneitä koulutustilaisuuksia, joita ei ole tilastoitu palkanlaskentaohjelmaan. Hallintokuntien oman ilmoituksen mukaan yleishallinnolla oli 58, sivistystoimella 482 ja teknisellä toimella 23 koulutuspäivää, jossa yhden päivän laskennallinen pituus oli vähintään kuusi tuntia. Erilaiset etäkoulutukset ja koulutus käytännöt ovat osoittautuneet kustannustehokkaiksi tavoiksi säästää työaikaa ja matkakustannuksia.

Vuodelle 2025 on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka perusteella on haettu koulutuskorvausta

Työllisyysrahastolta. Koulutuskorvausta työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja edistämiseen on haettu 368 päivältä. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä on voinut olla työntekijää kohden enintään kolme. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa kuuden tunnin koulutusta, joka voi koostua useammasta vähintään tunnin mittaisesta koulutustilaisuudesta. Työllisyysrahastolta on anottu koulutuskorvausta vuodelta 2025 yhteensä 8327,47 euroa. Koulutuskorvausta ei makseta kunnille enää vuoden 2025 jälkeen alkaneisiin koulutuksiin.

2.5.4 Työpaikkaruokailu

Vuonna 2025 työpaikkaruokailua on ollut tarjolla Ruukin yrityspuistossa yksityisen toimijan järjestämänä. Kunta on tukenut ruokailua verotuksen sallimissa puitteissa. Henkilökunta on voinut tilata työpaikkaruokailua kouluille PPE-Köökki Oy:ltä.

2.5.5 Muut edut ja palkitseminen

Työnantaja tukee työntekijöiden liikunta- ja harrastustoimintaa henkilökohtaisella Smartum liikunta- ja kulttuuriedulla. Sähköistä Smartum-etua on voinut halutessaan käyttää myös hierontaan niissä käyttöpaikoissa, joiden kanssa Siikajoen kunta on tehnyt sopimuksen. Vuonna 2025 Smartum-etua myönnettiin 200 henkilölle. Edusta 45 % käytettiin liikuntaan, 36 % hierontaa ja 19 % kulttuuriin.

Henkilöstö on voinut hakea Smartum-saldoa kaksi kertaa vuodessa, maaliskuussa ja syyskuussa. Vakinainen henkilöstö on oikeutettu 200 euron työsuhde-etuun vuodessa. Määräaikainen henkilöstö, jolla on edun myöntöhetkellä voimassa vähintään kolmen kuukauden yhtäjaksoinen työsopimus vähintään 16 viikotunnin määrällä, on oikeutettu 100 euron työsuhde-etuun hakukertaa kohden. Mahdollisesti käyttämättä jäänyt saldo palautuu työnantajan Smartum-tilille. Vuoden 2026 alusta työsuhde-etu muuttuu Smartumista Epassiksi ja laajenee koskemaan terveys- ja hammashoitoetuja.

Smartum -edun lisäksi käytössä ovat virkistysiltapäivät kaksi kertaa vuodessa. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää ilmaiseksi Siikajoen kunnan kuntosaleja. Työnantaja muistaa perinteisten merkkipäivien (50- ja 60-vuotta) lisäksi henkilöstöä kylpylälahjakortilla pitkästä, yhtäjaksoisesta palveluksesta (30, 20, 10 vuotta).

2.5.6 Savuttomuus ja päihitteettömyys

Valtuusto on julistanut Siikajoen kunnan savuttomaksi kunnaksi 6.11.2013. Valtuuston päätöksen myötä kaikki kunnan työpaikat ovat savuttomia, eikä tupakointi työaikana ole sallittu Siikajoen kunnan työntekijöille. Työntekijöille tarjotaan tukea tupakoinnin lopettamiseen. Myös kunnan kokoukset, edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia.

Kunnanhallitus on päättänyt 28.1.2019 työyhteisötoimikunnan esityksestä, että kunnan organisoimissa virkistys- ja koulutustilaisuuksissa ei ole alkoholitarjoilua.

2.5.7 Työskentelyolosuhteet

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan on nostettu yhdessä kunnan ja työterveyshuollon kanssa määritellyt tarpeet, tavoitteet ja toimenpiteet Terve Työpaikka –mallin mukaisesti. Mallin avulla vahvistetaan yksilön työkykyä ja yhteisön toimintakykyä luoden pohjaa työkyvyn ylläpitämiselle ja työkyvyttömyyden ehkäisylle.

- Terve Työ: Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.
- Hyvinvoiva ihminen: Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea.
- Toimiva työyhteisö: Olennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.
- Aktiivinen johtaminen: On tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

Työergonomiasta, kuten työpisteistä työpöytineen, valaistuksineen ja työtuoleineen, huolehditaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Vuoden 2025 työterveyshuollon työpaikkaselvitykset tehtiin Gumeruksen koululle, kirjastoon (pääkirjasto ja sivupisteet), nuortentalo Walolle sekä työllisyystalolle.

Sisäilmatyöryhmän puheenjohtajana on tekninen johtaja ja jäsenenä työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstön edustaja sekä kunnanhallituksen edustaja. Työryhmän sihteerinä on kiinteistöpäällikkö. Sisäilmatyöryhmällä ei ole ollut tarvetta kokoontua vuonna 2025.

2.5.8 Etätyö

Siikajoen kunnanhallitus on hyväksynyt 1.8.2019 voimaan tulleet etätyöohjeet 27.5.2019. Etätyöohjetta on päivitetty vuonna 2022. Säännöllisestä etätyöstä sovitaan erillisellä etätyösopimuksella. Myös satunnainen tai osittainen etätyöstä sopiminen on mahdollista, mikäli työtehtävien luonne sallii etätyön tekemisen. Etätyö perustuu vapaaehtoisuuteen sekä työantajan ja työntekijän väliseen sopimiseen. Etätyön tekeminen on aina harkinnanvaraista, eikä työntekijällä ole siihen subjektiivista oikeutta. Etätyötä voi tehdä enintään 80 % työajasta niissä tehtävissä, joissa etätyö on mahdollista.

3 SOPIMUSMUUTOKSET JA TYÖELÄKKEET

Uudet Kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2025–29.2.2028. Uuden sopimuskauden pituus on 34 kuukautta, eikä sopimusta voi irtisanoa. Edellinen sopimuskausi oli voimassa 1.5.2022–30.4.2025.

3.1 Virka- ja työehtosopimusten sopimuskorotukset

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten perusratkaisun palkankorotukset ovat sopimuskauden aikana yhteensä 7,37 prosenttia. Korotukset jakautuvat siten että, palkat nousevat

- 2,50 prosenttia vuonna 2025
- 2,47 prosenttia vuonna 2026
- 2,40 prosenttia vuonna 2027.

Vuoden 2027 korotukset ovat osittain riippuvaisia Teknologiateollisuuden työehtosopimuksista ja varmistuvat myöhemmin.

Lisäksi kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028 tuo kunta- ja hyvinvointialalle kolmen vuoden aikana yhteensä 1,8 prosentin korotukset.

Vuotta 2025 koskivat seuraavat palkankorotukset:

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES
1.6.2025	Kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 %	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %	0,40 %
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 % / 53 €	2,50 %		2,50 % / 53 €	2,50 %

Yleiskorotusten sekä paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerien lisäksi kehittämisohjelmaeriä käytettiin keskitetysti mm. virka- ja työehtosopimusten tekstimuutoksiin. Osa vuoden 2025 korotuksista on peräisin edelliseltä sopimuskaudelta.

Vuonna 2025 Siikajoen kunnassa paikallisia eriä käytettiin uuteen tasopalkkajärjestelmään ja tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin. Osassa sopimuksista paikallinen erä jaettiin tasan sopimukseen kuuluvan henkilöstön kesken. Paikallisten erien jakamisesta käytiin neuvottelut työnantajan ja sopijajärjestöjen edustajien kanssa. Neuvottelutulos oli yksimielinen.

Kunta-alalla on koululaisten kahden viikon työelämään tutustumiselle KT:n ja palkansaajajärjestöjen sopimat yhtenäiset palkkasuosituksiset.

3.2 Tasopalkkajärjestelmä

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT sekä alan pääsopijajärjestöt JAU ry, JUKO ry ja Sote ry sopivat virka- ja työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta. Siikajoen kunnassa palkkausjärjestelmän käyttöönottoa valmisteli palkkaustyöryhmä yhdessä esihenkilöiden kanssa. Paikallinen tasopalkkajärjestelmä on neuvoteltu yhteisymmärryksessä työnantajan ja palkansaajajärjestöjen edustajien kanssa.

Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Palkkaliitteiden palkkaryhmille on määritelty sekä valtakunnallisia että paikallisia tasokriteereitä. Palkkaryhmissä on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullekin palkkaryhmän tasolle määritellään yksi tasopalkka. Tasopalkkajärjestelmä sisältää myös tasolisiä, joista osa on valtakunnallisia, velvoittavia tasolisiä sekä osa paikallisesti määriteltyjä tasolisiä.

Uutta järjestelmää sovelletaan kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä olevaan henkilöstöön sekä varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöön (OVTES G-osio). Uusi palkkausjärjestelmä on tullut voimaan 1.2.2025. Siirtymäaika oli 30.9.2025 saakka. Siikajoen kunnassa tasopalkkajärjestelmä on otettu käyttöön 1.10.2025. Tasopalkkajärjestelmää ei noudateta kunnanjohtajaan, hallintojohtajaan eikä sivistysjohtajaan, joilla kaikilla on kokonaispalkka 1.10.2025 alkaen.

3.3 Julkisen alan työeläkkeet

Viimeisin eläkeuudistus on tullut voimaan 1.1.2017. Eläkeuudistuksessa julkishallinnon eläkelait on yhdistetty ja käyttöön on otettu Julkisten alojen eläkelaki (JuEL).

Yleisen vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee asteittain 65 ikävuoteen. Jokaisella ikäluokalla on oma eläkeikä. Vuonna 2025 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä on voinut täytyä vuonna 1960 syntyneillä (64 vuotta ja 6 kuukautta) ja osalla vuonna 1961 syntyneillä (64 vuotta 9 kuukautta). Viranhaltija tai työntekijä voi hakea vanhuuseläkettä, kun hän on saavuttanut yleisen eläkeiän. Vanhuuseläkkeen hakeminen edellyttää irtisanoutumista palvelussuhteesta. Palvelussuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija/työntekijä täyttää eroamisiän eli eläkkeen kertymisen yläikärajan. Palvelussuhteen määräaikaisesta jatkamisesta on mahdollista sopia.

Syntymävuosi	Alin vanhuuseläkeikä	Eläkkeen kertymisen yläikäraja
1957	63 v 9 kk	68 v
1958	64 v	69 v
1959	64 v 3 kk	69 v
1960	64 v 6 kk	69 v
1961	64 v 9 kk	69 v
1962–1964	65 v	70 v
1965–	vahvistetaan myöhemmin	vahvistetaan myöhemmin

Eläkkeen kertyminen alkaa 17-vuotiaana. Eläkettä kertyy 1,5 prosenttia työansioista. Poikkeuksena ovat vuosina 1954–1972 syntyneet, joille kertyy eläkettä 53 vuoden iästä 63 vuoden täyttämiseen 1,7 % vuosityöansioista vuoden 2025 loppuun saakka. He ovat maksaneet palkastaan myös suurempaa eläkevakuutusmaksua. Vuoden 2026 alusta alkaen työeläkettä kertyy kaikille työeläkevakuutetuille

yhdenmukaisella 1,5 prosentin karttumalla. Työskentely ikäluokan alimman vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeen korottaa eläkettä 0,4 prosenttia jokaista lykättyä kuukautta kohden.

Osittainen varhennettu vanhuuseläke (OVE) on mahdollista 61 vuotta täyttäneille, jotka eivät saa muuta työeläkettä. Vuonna 1964 syntyneillä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja on 62 vuotta. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden ikäraja vahvistetaan myöhemmin. Eläkkeen määrä on 25 % tai 50 % jo kertyneen eläkkeen määrästä. Osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen saaminen ei edellytä työnteon lopettamista tai vähentämistä.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen tarkoituksena on tukea työssä jatkamista aiempaa kevyemmällä työmäärällä, kun työkyky on heikentynyt sairauden vuoksi. Se antaa mahdollisuuden pidentää työuraa ja kartuttaa lisää eläkettä osatyökyvyttömyyseläkkeen rinnalla tehdyn työn avulla. Määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää osakuntoutustukena.

Työkyvyttömyyseläke on tarkoitettu tilanteisiin, joissa työkyky on pysyvästi heikentynyt vähintään vuoden ajaksi, eivätkä asianmukaiset hoidot, kuntoutuksen toimenpiteet tai työtehtävien uudelleenjärjestelyt riitä palauttamaan sitä. Määräajaksi myönnetystä työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään nimitystä kuntoutustuki.

Työuraeläke on tarkoitettu pitkään raskasta ja kuluttavaa työtä tehneille, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi esimerkiksi sairauden, vian tai vamman vuoksi. Vanhuuseläkeiän täyttänyt ei voi saada työuraeläkettä.

Palkattomien aikojen eläkekertymät ovat ennallaan, eikä perhe-eläkkeeseen ole tullut muutoksia. Eläkkeen aikana tehdystä työstä kertyy eläkettä 1,5 % vuodessa eläkkeen kertymisen yläikärajaan saakka. Eläkkeen rinnalla tehdystä työstä kertynyttä eläkettä pitää aina hakea erikseen.

Työkyvyttömyyseläkemaksuihin vaikuttaminen

Työnantajan Kevalle maksamaa työkyvyttömyyseläkemaksua nostavat täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet. Jos nämä jatkuvat 24 kuukautta, maksuvaikutus kaksinkertaistuu.

Työkyvyttömyyseläkemaksuihin voidaan vaikuttaa panostamalla sekä työssä jaksamiseen että työssä jatkamiseen. Työkyvyn heikentyessä on tärkeää selvittää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, millaisia ratkaisuja työssä jatkamiseen on tarjolla. Muun muassa työpaikalla tehtävät työjärjestelyt, ammatillinen kuntoutus tai osatyökyvyttömyyseläke voivat auttaa jatkamaan työelämässä.

Kevan tilastojen mukaan Siikajoen kunta on maksanut viimeisen viiden vuoden aikana työkyvyttömyyseläkemaksuja seuraavasti:

Vuosi	€
2025	66996
2024	70944
2023	84771
2022	101828
2021	114542

Vuodelle 2026 Keva arvioi työkyvyttömyyseläkemaksun suuruudeksi 73097 euroa.

Osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki eivät lisää työnantajan maksuosuutta. Lisäksi täyttä työkyvyttömyyseläkettä ja kuntoutustukea välittömästi edeltävä osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki

vähentävät kustannusvaikutuksia. Myös kuntoutustuella olevien nopea paluu takaisin työelämään voi pienentää kustannusvaikutuksia.

Panostamalla ennakoiwaan, työkykyä tukevaan toimintaan voidaan säästää aikaa, rahaa ja inhimillistä kuormitusta. Siikajoen kunnan vuonna 2025 päivitetyt työsuojelun toimintaohjeet on tehty tukemaan ennakoivaa toimintaa ja työkykyjohtamista.

4 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Oheisessa taulukossa näkyvät kirjanpitoon kirjatut henkilöstötuotot ja -kustannukset.

HENKILÖSTÖKULUT JA -TUOTOT euroa	TP 2021	TP 2022	TP 2023	TP 2024	TP 2025
Henkilöstön palkat	9 564 528	10 132 496	9 698 177	9 706 390	9 276 522
Luottamushenkilöiden palkat	92 240	98 651	92 896	96 292	90 134
Henkilösivukulut:					
Eläkekulut	2 229 469	2 317 476	1 972 298	1 947 064	1 842 160
Muut henkilösivukulut	320 039	353 554	321 972	241 035	290 740
Henkilöstömenojen korjauserät:					
Sairausvakuutuskorvaukset	-140 910	-106 348	-66 485	-84 299	-45 960
Tapaturmakorvaukset	-5 095	-6 797	-12 270	-14 834	-4 281
Kuntoutusrahat ym.	-22 500	-569	0	-4 885	0
Muut Kela-korvaukset		-855	-24 246	-55 529	-51 556
Henkilöstömenojen korjauserät yhteensä	-168 505	-114 568	-103 001	-159 548	-101 797
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	520	-2 500	0	-17 500	-3 674
Palkkauksen henkilöstökulut yhteensä	12 038 291	12 785 108	11 982 342	11 813 733	11 394 085
Työllistämistukitulot	-194 547	-168 573	-195 148	-136 152	-284
Henkilökunnan työterveyshuolto	48 310	69 294	87 262	105 609	68 144
Työpaikkaselvitykset	15 444	5 560	8 579	17 758	16 142
Henkilökunnan sopimuksen muk. sair.hoito	75 566	99 996	92 365	123 881	62 718
Kelan korvaus henkilöstön työterv.- ja sair.hoit	-76 036	-94 910	-80 256	-64 336	-64 862
Henkilökunnan työterveyshuolto, netto	63 285	79 940	107 950	182 912	82 142
Koulutus (henkilökunta ja luottamushenkilöt)	53 622	65 428	81 782	72 477	93 679
Koulutuskorvaus koulutuksista	6 999	6 821	8 630	7 562	8 327
Kunnan tuki ruokailuun	4 067	4 765	5 277	4 568	2 856
Lahjat henkilökunnalle	2 960	3 205	3 015	2 457	5 403