



# RUOVESI

HENKILÖSTÖKERTOMUS  
2025

## Sisällys

Hallintojohtajan tervehdys .....	2
Johdanto .....	3
Henkilöstön määrä ja rakenne .....	4
Henkilötyövuodet .....	6
Ikärakenne .....	7
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja rakenteellinen kehitys .....	11
Poissaolot .....	13
Osaamisen kehittäminen .....	16
Rekrytointi .....	17
Työhyvinvointi .....	18
Henkilöstön muistaminen.....	20
Yhteenveto .....	21

# Hallintojohtajan tervehdys

Hyvä lukija,

Ruoveden kunnan vuoden 2025 henkilöstökertomus kokoaa yhteen näkymän siitä, miten henkilöstömme voi, miten toimintamme on kehittynyt ja millaisia muutoksia organisaatiossamme on tapahtunut.

Henkilöstö on kunnan tärkein voimavara, ja siksi henkilöstötiedon laadukas tuottaminen ja analysointi on olennainen osa strategista johtamista, talouden suunnittelua sekä ennakoivaa riskienhallintaa.

Vuosi 2025 oli monella tapaa myönteisen kehityksen vuosi. Vakinaisen henkilöstön pysyvyys vahvistui selvästi, sairauspoissaolot vähenivät ja henkilöstörakenteemme säilyi kokonaisuutena vakaana. Samalla vuoden aikana otettiin käyttöön KVTES:n mukainen tasopalkkajärjestelmä, joka parantaa palkanläpinäkyvyyttä ja yhdenvertaisuutta sekä helpottaa henkilöstörakenteen suunnittelua tulevina vuosina.

Lisäksi toteutimme kumppaneidemme kanssa Liikuttava Ruovesi -hanketta, jonka tavoitteena on tukea kuntalaisten ja henkilöstön hyvinvointia, lisätä arjen liikkumista ja vahvistaa yhteisöllisyyttä. Hanke täydentää työhyvinvointitoimiamme ja heijastaa kunnan tahtotilaa edistää ennaltaehkäisevästi koko yhteisön hyvinvointia.

Henkilöstömme ikärakenne edellyttää lähivuosina panostuksia osaamisen siirtoon ja työkyvyn tukemiseen, mutta vuoden 2025 kehityskulku osoittaa, että suunta on oikea. Organisaatiomme toimintavarmuus ja henkilöstön sitoutuminen ovat vahvistuneet – tämä antaa meille hyvän lähtökohdan jatkaa määrätietoista työtä palvelujen turvaamiseksi.

Kiitän kaikkia työntekijöitämme vuodesta 2025 sekä siitä, että arjen työ tehdään Ruovedellä joka päivä kunnianhimoisesti ja kuntalaisia varten.

Ville Happonen  
Hallintojohtaja /KT-yhteyshenkilö  
Ruoveden kunta

# Henkilöstökertomus 2025 – Ruoveden kunta

---

## Johdanto

Tämä henkilöstökertomus kokoaa yhteen Ruoveden kunnan henkilöstöä koskevat keskeiset tunnusluvut ja laadulliset havainnot vuodelta 2025. Kertomuksen tavoitteena on tukea strategista johtamista, talouden ja toiminnan suunnittelua sekä ennakoivaa henkilöstöpolitiikkaa.

Henkilöstöä koskevat tunnusluvut muodostavat keskeisen osan organisaation riskienhallintaa sekä toimivat johdon päätöksenteon tukena. Lakisääteisten velvoitteiden sekä työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvien määräysten asianmukainen noudattaminen vähentää työnantajaan kohdistuvia oikeudellisia ja toiminnallisia riskejä.

Keskeisiä seurantakeinoja ovat muun muassa työaikakirjanpito, jonka avulla voidaan arvioida työn kuormittavuutta ja tunnistaa siihen liittyviä terveys- ja kustannusvaikutuksia. Järjestelmällinen seuranta tukee ennakoivaa riskienhallintaa ja auttaa kohdentamaan tarvittavia toimenpiteitä ajoissa.

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen keino hallita henkilöstöön liittyviä riskejä. Huolehtimalla henkilöstön jaksamisesta ja työkyvystä voidaan pienentää riskejä, jotka liittyvät esimerkiksi työssä uupumiseen, työtapaturmiin, päihteiden käyttöön, osaamisen ja hiljaisen tiedon menetykseen, työyhteisökonflikteihin, inhimillisiin virheisiin sekä tietoturvaan.

Henkilöstöön liittyvien riskien lisäksi toiminnassa on tunnistettavissa riskejä, jotka liittyvät aikataulujen hallintaan, työturvallisuuteen sekä velvoitteiden laiminlyönteihin. Näiden riskien hallinta edellyttää jatkuvaa seurantaa, selkeitä toimintamalleja ja johdonmukaista johtamista.

## Henkilöstön määrä ja rakenne

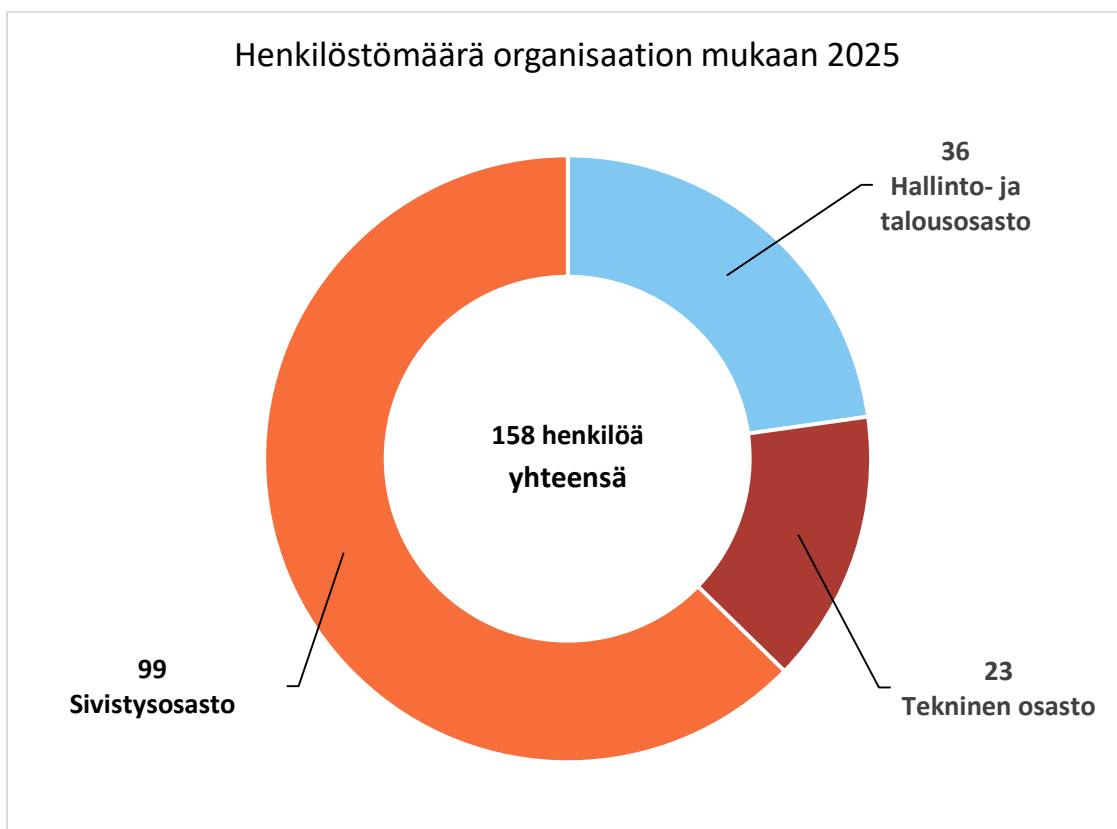
Ruoveden kunnan palkatun henkilöstön määrä 31.12.2025

Ruoveden kunnan palveluksessa oli 31.12.2025 yhteensä 158 henkilöä, joista vakituisia henkilöitä 113, sijaisia ja määräaikaisia 42 henkilöä, sekä työllistämistuella palkatut 3 henkilöä.

Suurin osa Ruoveden kunnan henkilöstöstä työskentelee sivistystoimessa, johon kuuluvat mm. opetuksen ja varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä vapaa-aikatoimen työntekijät. Sivistystoimessa työskentelee 99 henkilöä. Toiseksi suurin henkilöstöryhmä on Hallinto. Tähän henkilöstöryhmään kuuluvat mm. hallinto- ja talouspalvelut ja työllisyyden edistäminen. Teknisen toimen henkilöstömäärä vuonna 2025 oli 23 henkilöä. Heihin kuuluvat mm. vesilaitoksen henkilökunta, kiinteistönhoitajat ja rakennusvalvonta.

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2025	113	45	158
2024	108	52	160

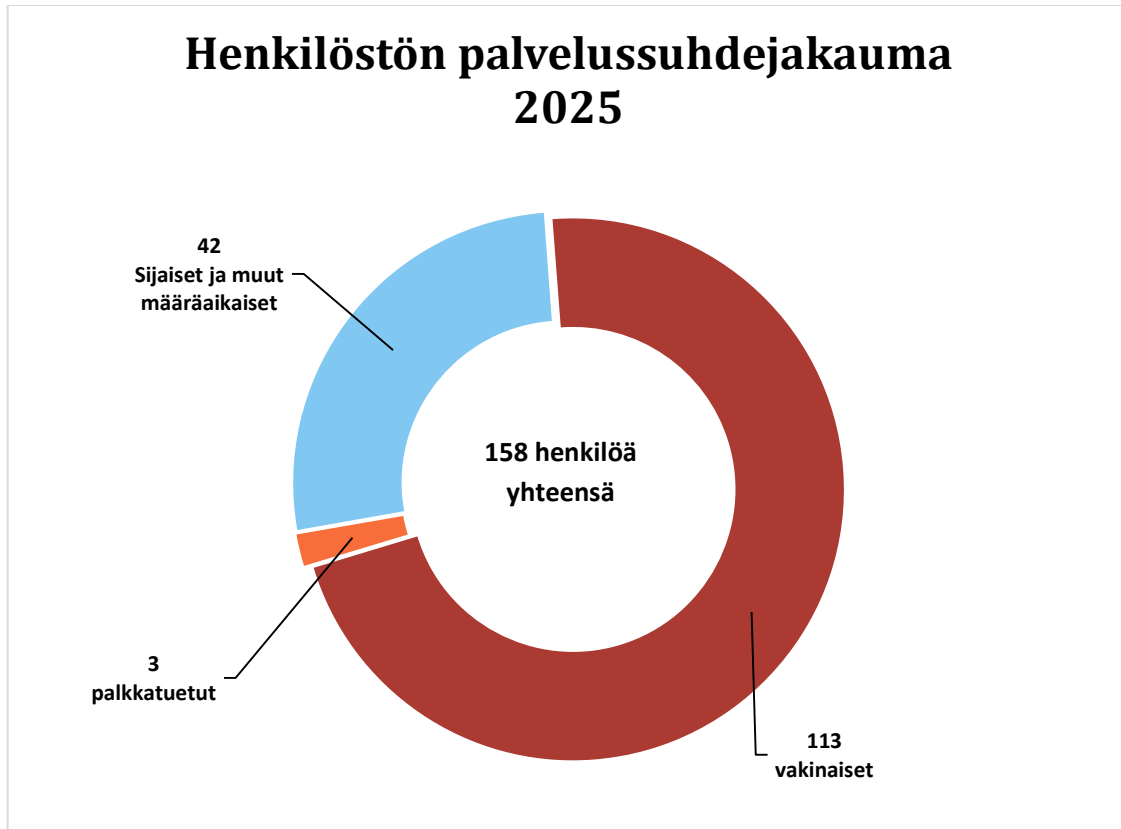
## Henkilöstömäärä organisaation mukaan 2025



## Henkilöstökulut 2025

Henkilöstökulut (euroa)	2025	2024
Kunta ja vesilaitos	7 389 076,83	7 387 365,00

## Henkilöstön palvelussuhdejakauma 2025



## Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi kuvaa henkilöstön todellista työpanosta.

Vuosi	Henkilötyövuodet yhteensä	Muutos edellisvuoteen
2025	147,55	7,72%

## Ikärakenne

Henkilöstön kokonaismäärä pysyi tarkastelujaksolla lähes ennallaan. Vuonna 2024 henkilöstöä oli yhteensä 158 henkilöä ja vuonna 2025 vastaavasti 160 henkilöä.

Ikärakenteessa havaitaan maltillista nuorentumista. Alle 35-vuotiaiden henkilöstön määrä kasvoi yhteensä seitsemällä henkilöllä, mikä näkyy erityisesti 30–34-vuotiaiden ikäryhmässä. Samanaikaisesti 55–59-vuotiaiden henkilöstön määrä väheni selvästi.

Yli 60-vuotiaiden henkilöstön määrä kasvoi, mikä viittaa siihen, että osa henkilöstöstä jatkaa työssä pidempään ennen eläkkeelle siirtymistä. Tämä korostaa työkyvyn tukemisen ja osaamisen siirron merkitystä tulevina vuosina.

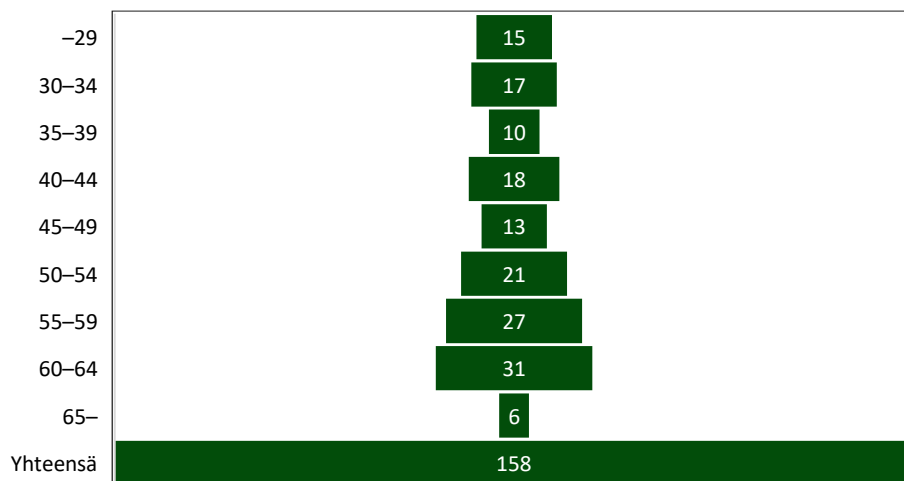
Henkilöstön keski-ikä laski hieman vuodesta 2024 vuoteen 2025. Koko henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2024 yhteensä 50,5 vuotta ja vuonna 2025 50,2 vuotta. Miesten keski-ikä laski 1,2 vuodella, kun taas naisten keski-ikä säilyi ennallaan.

Sukupuolijakaumassa naisten osuus kasvoi lievästi ja miesten osuus vastaavasti pieneni. Vuonna 2025 henkilöstöstä enemmistö oli edelleen naisia.

Kokonaisuutena tarkasteltuna henkilöstörakenne on tällä hetkellä vakaa, mutta ikäjakauman kehitys edellyttää ennakoivaa henkilöstösuunnittelua erityisesti eläköitymisen, rekrytoinnin ja osaamisen jatkuvuuden näkökulmasta.

Ikäryhmä	2025 (hlö)	2024 (hlö)	Muutos (hlö)
-29	15	12	+3
30-34	17	13	+4
35-39	10	10	0
40-44	18	17	+1
45-49	13	17	-4
50-54	21	22	-1
55-59	27	35	-8
60-64	31	30	+1
65-	6	4	+2
<b>Yhteensä</b>	<b>158</b>	<b>160</b>	<b>-2</b>

### Ikäjakauma



## Sukupuolijakauma ja keski-*ien* kehitys

Sukupuolijakauman ja keski-*ien* dynamiikka on keskeinen työntantajakuvan ja monimuotoisuusjohtamisen mittari. Rakenteen kehitys indikoi organisaation kykyä houkutella eri taustoista tulevia osaajia ja ylläpitää demografista tasapainoa.

### Sukupuolijakauman kehitys

Vuosi	Naiset (hlö)	Miehet (hlö)	Yhteensä
2025	113	45	158
2024	111	49	160
<b>Muutos</b>	<b>+2</b>	<b>-4</b>	<b>-2</b>

### Keski-*ien* kehitys

Vuosi	Naiset	Miehet	Kaikki
2025	47,9	48,8	48,2
2024	48,2	51,1	49,1
<b>Muutos</b>	<b>-0,3</b>	<b>-2,3</b>	<b>-0,9</b>

Yli 60-vuotiaiden osuuden kasvu ja 55–59-vuotiaiden poistuma osoittaa, että eläköitymisriski on realisoitumassa lähivuosien aikana. Ruoveden kunta pyrkii tunnistamaan ne kriittiset tehtävät, joissa asiantuntemus on keskittynyt vain eläkeiän kynnyksellä oleville.

Tulevaisuuden strategisena tavoitteena on oltava rekrytointipohjan laajentaminen, jotta organisaatio säilyttää vetovoimansa kaikissa demografisissa ryhmissä.

Huomioitavaa eläköitymisen myötä on lähivuosien aikana asiantuntijaputken ontostuminen. Keski-ikänsä hienoisesta laskusta huolimatta 45–59-vuotiaiden muodostama operatiivinen selkäranka on ohentunut samalla, kun välittömän eläköitymisuhan alla oleva ryhmä (60+) on kasvanut.

Osaamisen ja toiminnan jatkuvuuden varmistaminen edellyttää strukturoitua ja pakollista tietotaidon siirtoprosessia kokeneimmilta asiantuntijoilta nuoremmille ikäluokille. Osaamissiltaa tulee alkaa rakentamaan myös lähivuosien aikana, jolla ehkäistään merkittävää johtamis- ja asiantuntijatyhjiötä seuraavan 2–5 vuoden kuluessa.

## Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja rakenteellinen kehitys

Tunnusluku	2025	2024	Muutos
Vakinaiset, toistaiseksi voimassa olevat	97 hlö	91 hlö	↑ lievä kasvu
Vakinaiset, alkaneet palvelussuhteet	14	12	↑ lievä kasvu
Vakinaiset, päättyneet palvelussuhteet (yht.)	5	14	↓ selvä lasku
– joista eläkkeelle siirtyneet	1	6	↓ merkittävä lasku
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	19	26	↓ lasku
Määräaikaiset, alkaneet palvelussuhteet	25	26	↑ lievä kasvu
Määräaikaiset, päättyneet palvelussuhteet (yht.)	26	29	↓ lasku
Määräaikaisten kokonaisvaihtuvuus	100	98	↑ lievä kasvu
Sijaisten kokonaisvaihtuvuus	35	23	↑ kasvu
Työllistetyt / yhteiskuntatakuu, vaihtuvuus	0	1	↓ lasku
Oppilaat / harjoittelijat / kesätyöntekijät, vaihtuvuus	11	10	↑ lievä kasvu
Päättyneiden palvelussuhteiden osuus	0,04 %	0,10 %	↓ merkittävä lasku

Tilastollinen analyysi paljastaa muutoksen sitouttaa osajiaan. Päättyneiden palvelussuhteiden osuuden puolittuminen (0,10 %:sta 0,04 %:iin) on indikaattori sisäisestä vakaudesta. Tämä kehitys vähentää välitöntä rekrytointipainetta ja antaa mahdollisuuden siirtää painopistettä jatkuvasta paikkaamisesta pitkäjänteiseen osaamisen kehittämiseen.

Vuoden 2025 henkilöstötilastojen perusteella henkilöstöön liittyvät riskit ovat vähentyneet selvästi edellisvuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilöstön pysyvyyden vahvistuminen ja päättyneiden palvelussuhteiden osuuden selvä pieneneminen osoittavat, että henkilöstön hallinta on kehittynyt myönteiseen suuntaan.

Kokonaisuutena henkilöstörakenne on vakaa, eikä rakenteellisia muutoksia ole tapahtunut henkilöstön pysyvyyttä heikentävällä tavalla.

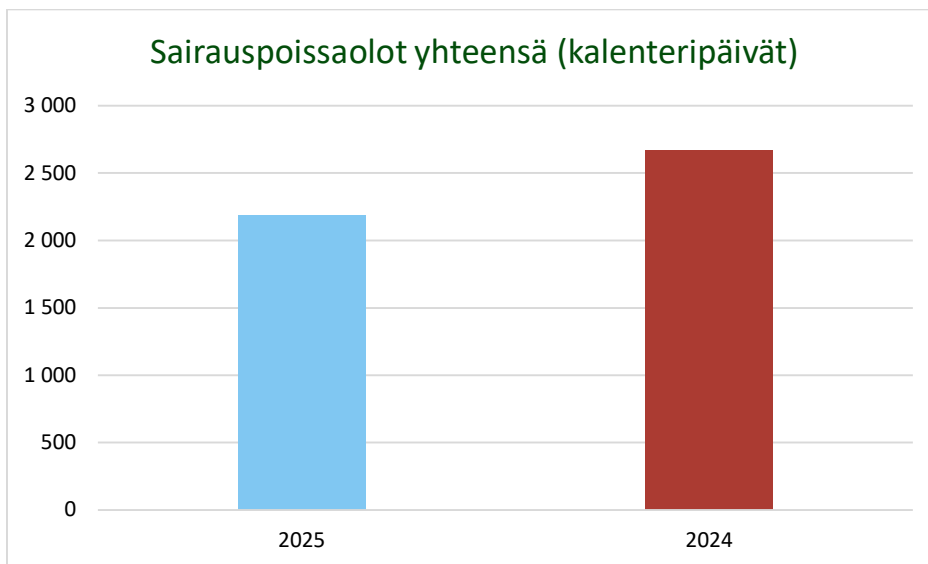
Tilanteen pohjalta on vahvistettava osaamisen siirtoa tukevia käytäntöjä ja huolehtimaan työhyvinvoinnista. Tällä valmistaudutaan eläköitymishuippuihin ja varmistetaan, että nyt säilytetty hiljainen tieto siirtyy hallitusti eteenpäin. Näin varmistetaan, että henkilöstön hyvä pysyvyys säilyy myös tulevina vuosina ja että sijaisjärjestelyt eivät kuormita kohtuuttomasti vakinaista henkilöstöä.

## Poissaolot

Sairauspoissaolosten systemaattinen seuranta on kriittinen osa organisaation strategista työkykyjohtamista ja operatiivisen tehokkuuden varmistamista. Sairauspoissaoloja tarkastellaan osana henkilöstön työkyvyn ja toiminnan jatkuvuuden seuranta. Tässä vertailussa analysoidaan sairauspoissaolosten määrää, rakennetta ja kehitystä vuosien 2024 ja 2025 välillä. Tarkastelu kattaa palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot sekä poissaolosten kestoajakauman.

Sairauspoissaoloja oli vuonna 2025 yhteensä 2188 kalenteripäivää, joka oli 14,81 kalenteripäivää työntekijää kohden. Poissaolopäiviin sisältyy vakinaisten, sijaisten, määräaikaisten ja työllistettyjen sairauspäivät.

Tunnusluku	2025	2024	Muutos
Kalenteripäivät yhteensä	2 188	2 668	↓
Teoreettiset työpäivät	38 312	41 313	↓
Poissaolo-%	5,71 %	6,46 %	↓
Poissaolopäivät / HTV	14,81	16,68	↓



Vuonna 2025 sairauspoissaolojen kokonaismäärä laski selvästi verrattuna vuoteen 2024. Sairauspoissaolojen osuus teoreettisista työpäivistä pieneni 6,46 prosentista 5,71 prosenttiin. Myös sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vähenivät.

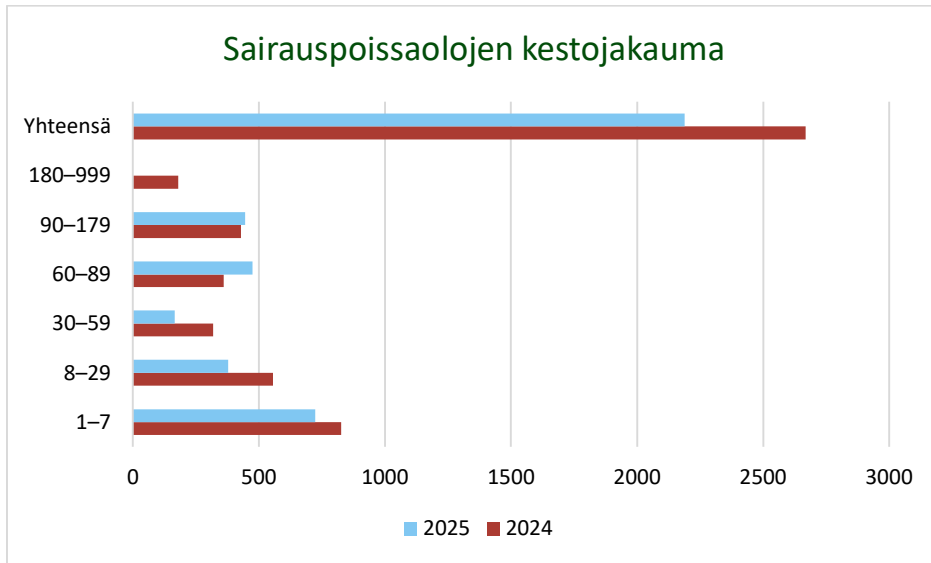
## Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot

Poissaololaji	2025 (pv)	2024 (pv)	Muutos
Palkalliset sairauslomat	1 982	2 535	↓
Palkattomat sairauslomat	206	133	↑
<b>Yhteensä</b>	<b>2 188</b>	<b>2 668</b>	↓

Palkallisten sairauspoissaolojen määrä väheni selvästi vuodesta 2024 vuoteen 2025. Palkattomien sairauspoissaolojen määrä kasvoi jonkin verran, mutta niiden osuus kokonaispoissaaloista säilyi edelleen selvästi pienempänä kuin palkallisten poissaolojen osuus.

## Sairauspoissaolojen kestojaika

Kesto (päivää)	2025	2024	Muutos
1–7	724	826	↓
8–29	378	556	↓
30–59	166	318	↓
60–89	474	360	↑
90–179	446	428	↑
180–999	0	180	↓
<b>Yhteensä</b>	<b>2 188</b>	<b>2 668</b>	↓



Kestojakaumaa kuvaava graafi havainnollistaa sairauspoissaolojen rakenteellista muutosta. Lyhyiden ja keskipitkien poissaolojen (1–59 päivää) määrä on vähentynyt. Yli 180 päivän mittaiset sairauspoissaolot puuttuvat kokonaan vuonna 2025, mikä on graafin selkein muutos. Samalla 60–179 päivän poissaolojen osuus on kasvanut hieman.

Tarkastelu osoittaa sairauspoissaolojen kokonaismäärän ja suhteellisen osuuden selvästi pienentyneen vuodesta 2024 vuoteen 2025. Erityisesti erittäin pitkien poissaolojen poistuminen ja lyhyiden poissaolojen väheneminen keventävät kokonaiskuormaa, vaikka keskipitkät poissaolot muodostavat edelleen merkittävän osan poissaolopäivistä.

## Osaamisen kehittäminen

Kunnassa laaditaan vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka linjaa henkilöstön osaamisen kehittämistä ja koulutustoimintaa. Osaamisella on keskeinen merkitys sekä työhyvinvoinnin että toiminnan tuloksellisuuden kannalta. Osaamisen tavoitteellinen kehittäminen kuuluu laajempaan osaamisen johtamisen kokonaisuuteen, johon sisältyvät myös nykyisen osaamisen ylläpito, hiljaisen tiedon siirtäminen sekä uuden osaamisen hankkiminen.

Tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen edellyttää toimintaympäristön muutosten ennakoitua. Pitkän aikavälin henkilöstön kehittämissuunnitelmat perustuvat arvioon siitä, millaista osaamista organisaatiossa tarvitaan jatkossa. Huolellisella henkilöstösuunnittelulla varmistetaan, että osaaminen kohdentuu tarkoituksenmukaisesti eri tehtäviin. Oikein mitoitettu osaaminen ja resurssien tasapainoinen käyttö tukevat samalla henkilöstön työssä jaksamista.

Toimintatapojen uudistuminen ja taloudelliset vaatimukset korostavat osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Kustannustehokkaiden ratkaisujen toteuttaminen edellyttää usein osaamisen päivittämistä ja uudistamista. Nykyisen osaamis pohjan kartoittaminen on tässä keskeisessä roolissa. Kun organisaatiossa tunnistetaan olemassa oleva osaaminen, voidaan laatia selkeitä osaamiskartoituksia ja kohdentaa kehittämistoimet tarkoituksenmukaisesti.

Osaaminen karttuu arjen työssä oppimisen kautta, mutta sitä vahvistetaan myös muilla keinoilla. Koulutusten lisäksi osaamisen kehittämiseen kuuluvat muun muassa perehdytys, palautteenanto, kehityskeskustelut, verkostoyhteistyö, erilaiset projektit ja kehittämishankkeet sekä työnohjaus. Kehityskeskustelut toimivat säännöllisenä välineenä osaamistarpeiden tunnistamisessa.

Vuonna 2025 henkilöstön koulutukset painottuivat erityisesti ammatillisen osaamisen vahvistamiseen sekä työssä edellytetyn lainsäädännön ajantasaistamiseen.

## Rekrytointi

Ruoveden kunnassa rekrytointiprosessi toteutetaan Kuntarekry-järjestelmän avulla. Avoimet työpaikat julkaistaan Kuntarekryn ja TE-palveluiden verkkosivuilla, minkä lisäksi ilmoitukset löytyvät sosiaalisen median kanavilta.

Vuoden 2025 aikana Kuntarekryn kautta oli haettavana yhteensä 27 työpaikkaa. Rekrytoinnit jakautuivat seuraavasti:

- Sivistyksen palvelualue 17
- Hallinnon palvelualue 9
- Tekninen palvelualue 1

Avoinna olleisiin tehtäviin jätettiin yhteensä 447 hakemusta.

Rekrytointien haasteena on ollut kelpoisten hakijoiden riittävä saanti niin vakituisiin kuin määräaikaisiin tehtäviin. Tilannetta vaikeuttaa lisäksi kilpailu työvoimasta lähikuntien kanssa, sillä samoista osaajista kilpaillaan alueellisesti, erityisesti varhaiskasvatuksen yksiköissä.

## Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvointia tuettiin vuodelle 2025 henkilöstölle jaetuilla hyvinvointi- ja kulttuuripalvelusetelillä. Seteleillä kannustetaan henkilöstöä osallistumaan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työkykyä ylläpitävään toimintaan. Henkilöstöetuuden euromääräinen arvo on vuonna 2025 ollut 150 euroa/henkilö, jonka lisäksi kunnanhallitus päätöksellään antoi ylimääräisen 50 euroa/henkilö.

## Työterveyshuolto

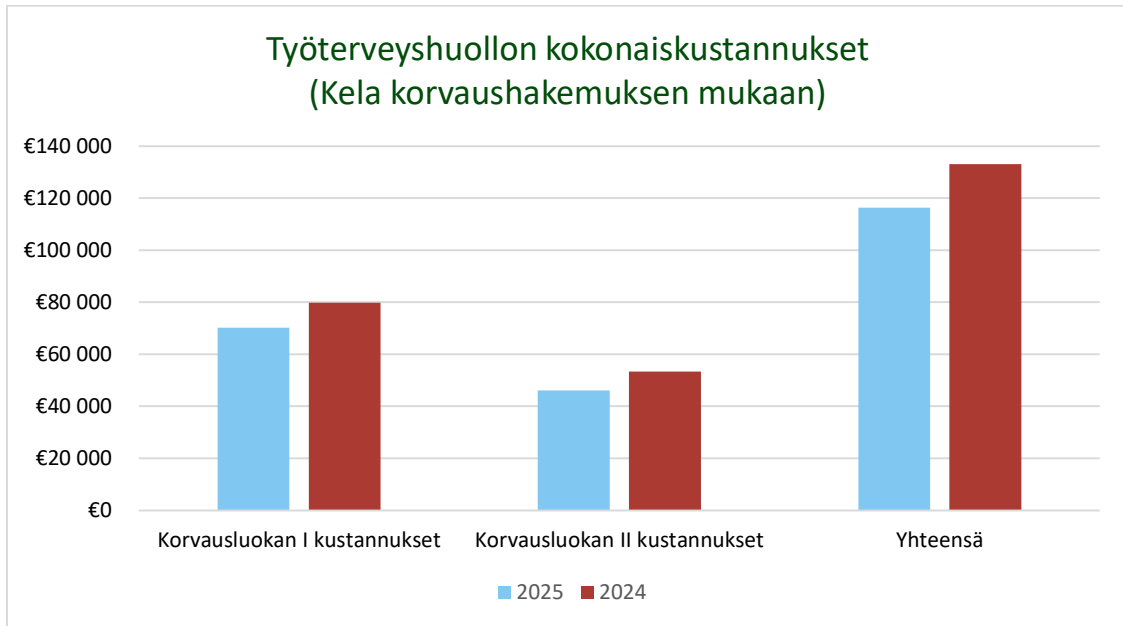
Ruoveden kunnalla on sopimus Terveystalon kanssa työterveyshuoltopalvelujen järjestämisestä Ruoveden kunnan henkilöstölle. Työterveyshuollon palvelun Ruovedellä tuottaa Terveystalo Ruovesi.

Ruoveden kunta ja Terveystalo Ruovesi yhdessä laativat työterveyshuollon toimintasuunnitelman. Työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta

kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset (Kela korvaushakemuksen mukaan) olivat:

	2025	2024
Korvausluokan I kustannukset	70 230 €	79 842 €
Korvausluokan II kustannukset	46 155 €	53 298 €
Yhteensä	116 385 €	133 140 €



## Työsuojelu

Työsuojeluorganisaatioon v. 2025 kuuluivat seuraavat edustajat:

Työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu: Petri Luuppala
Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu: Eija Hummastiemi
Työsuojelupäällikkö: Kristiina Haavisto

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijän fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia sekä saada työympäristö työntekijälle turvalliseksi ja terveelliseksi. Samalla huolehditaan mahdollisimman hyvin työn kehittämistä ja työn tuloksellisuuden varmistamisesta.

## Henkilöstön muistaminen

Muistamissäännön tarkoituksena on ylläpitää yhtenäistä käytäntöä Ruoveden kunnan henkilöstön muistamisessa. Kunnassa muistetaan henkilöstöä 50- ja 60-vuotispäivinä, eläkkeelle siirryttäessä ja palveluksesta erottaessa, sekä palvelusvuosista 20/30/40 vuotta.

Kuntaliiton ansiomerkit Vakitukselle henkilöstölle haetaan kertyneiden palvelusvuosien (20/30/40 vuotta) täyttymisen jälkeen Suomen Kuntaliiton hopeisia ja kultaisia ansiomerkkejä.

Kultainen ansiomerkki myönnetään 30 tai 40 vuoden kunnallisen palvelun perusteella. Hopeinen ansiomerkki luovutetaan työntekijälle 20 vuoden palvelun perusteella eläkkeelle siirtymisen yhteydessä, jos kultaiseen ansiomerkkiin vaadittavat palvelusvuodet eivät täyty eläköitymiseen mennessä, mutta 20 palvelusvuotta on täyttynyt. Hopeinen ansiomerkki on käytössä vain edellä mainituissa tapauksissa. Ansiomerkki voidaan antaa jonkun juhlatilaisuuden yhteydessä, kun jaettavia merkkejä on useita.

## Yhteenveto

Henkilöstökertomus tukee jatkossakin päätöksentekoa ja ennakoivaa henkilöstöjohtamista. Henkilöstökertomus on tarkoitettu kehittämään henkilöstötiedolla johtamista.

Vuosi 2025 osoittautui Ruoveden kunnassa henkilöstön näkökulmasta vakaaksi ja kokonaisuutena myönteiseksi kehitysvuodeksi. Vakinaisen henkilöstön pysyvyys säilyi ja päättyneiden palvelussuhteiden osuus pieneni selvästi, mikä vähensi rekrytointipainetta ja tuki toiminnan jatkuvuutta normaalilla tasolla. Henkilöstömäärä säilyi kokonaisuutena lähes ennallaan, ja henkilötyövuosien kasvu kuvastaa työpanoksen vahvistumista.

Sairauspoissaolot vähenivät sekä absoluuttisesti että suhteessa teoreettisiin työpäiviin. Erityisesti lyhyiden ja erittäin pitkien poissaolojen väheneminen kevensi kokonaisuormitusta, vaikka keskipitkien poissaolojen osuus edellyttää edelleen seuranta. Työterveyshuollon kustannukset laskivat edellisvuodesta, mikä osaltaan heijastaa työkyvyn hallinnan myönteistä kehitystä.

Henkilöstörakenne on kokonaisuutena vakaa, mutta ikärakenteen kehitys edellyttää ennakoivaa henkilöstösuunnittelua. Yli 60-vuotiaiden osuuden kasvu ja operatiivisen ydinryhmän kaventuminen korostavat osaamisen siirron, rekrytointipohjan laajentamisen ja työkyvyn tukemisen merkitystä lähivuosina. Kunta varmistaa, että hiljainen tieto siirtyy hallitusti ja että osaamis pääoma säilyy muutostilanteissa.

Osaamisen kehittämistä on jatkettu suunnitelmallisesti, ja koulutukset ovat painottuneet ammatillisen osaamisen vahvistamiseen sekä lainsäädännön ajantasaistamiseen. Rekrytointien osalta haasteena on edelleen pätevien hakijoiden saatavuus sekä kilpailu työvoimasta lähialueilla.

Työhyvinvoinnin tukemisessa on panostettu ennaltaehkäiseviin toimiin, kuten henkilöstöetuihin ja työterveyshuollon suunnitelmalliseen yhteistyöhön. Lisäksi palkitsemisen kokonaisuuden kehittäminen on ollut valmistelussa osana strategista henkilöstöjohtamista.

Kokonaisarviona henkilöstötilanne vuonna 2025 on hallittu ja rakenteellisesti tasapainoinen. Kehityssuunta on myönteinen ja tulevien vuosien keskeisiä painopisteitä ovat osaamisen jatkuvuuden turvaaminen, eläköitymiseen varautuminen sekä henkilöstön saatavuuden varmistaminen muuttuvassa toimintaympäristössä.



**Ruoveden kunta**

Ruovedentie 30, 34600 Ruovesi

[www.ruovesi.fi](http://www.ruovesi.fi)

