



KEURUU

Keuruun kaupunki Henkilöstökertomus 2025

Käsitelty
Yhteistyötoimikunta 6.3.2026
Kaupunginhallitus 30.3.2026
Kaupunginvaltuusto xx.xx.2026

Sisällys

1	Yleistä	3
2	Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen	3
2.1	Työhyvinvointikyselyt	3
2.2	Työkyvyn ja -hyvinvoinnin tukemisen tavat	5
2.3	Työterveysyhteistyö	6
2.4	Työterveyden kustannukset	6
2.5	Työsuojelu	8
3	Henkilöstökulut	9
3.1	Henkilöstökulujen rakenne	9
3.2	Kunnallisan palkankorotukset	9
4	Henkilöstö lukuina	10
4.1	Henkilöstön määrä ja rakenne	10
4.2	Keskeisiä henkilöstömuutoksia	11
4.3	Eläköityminen	13
5	Tunnusluvut	15
5.1	Henkilötyövuosi / HTV2	15
5.2	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	16
5.3	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	16
5.4	Terveysperusteiset poissaolot	17
6	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	21
7	Henkilöstöviestintä ja -ohjeet	21
8	Henkilöstöedut ja muistaminen	21
9	Yhteistoiminta	22

1 Yleistä

Vuoden 2025 yhtenä merkittävimpänä kaupungin henkilöstöä koskevana asiana voitaneen pitää tammi-kuussa päättyneitä yhteistoimintaneuvotteluita. Yhteistoimintaratkaisu sisälsi virkojen ja toimien lak-
kautuksia sekä työtehtävien ja nimikkeiden muutoksia. Keuruu ei kuitenkaan ollut yksin yt-neuvotte-
luidensa kanssa: Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n mukaan yhteistoimintaneuvotteluita käy-
ttiin tai oltiin aloittamassa syksyn 2024 aikana jopa 31 kunnassa, eli noin joka kymmenen-
nessä Suomen kunnassa.

Työelämä ja samalla usein myös työtehtävien sisältö ja työn osaamisvaatimukset muuttuvat siis nope-
asti myös kunta-alalla. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehitys-
suuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Hyvän ja suunnitelmallisen henkilös-
töjohtamisen pohjaksi tarvitaan tarkkaa tietoa mm. henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työpanok-
sesta, työhyvinvoinnista ja terveysperusteisista poissaoloista sekä näiden muutoksista. Tulevan suun-
nittelemisessä keskeistä ovat myös ikärakenteeseen ja eläköitymiseen liittyvät tiedot.

Kaupungin henkilöstökertomus laaditaan vuosittain. Henkilöstökertomus antaa johdolle, päättäjille ja
henkilöstölle kokonaiskuvan kaupungin henkilöstövoimavarojen tilasta. Henkilöstökertomus on osittain
laadittu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n ”Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan” -oh-
jeen mukaisesti. Suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa kerätään
valtakunnallisesti samalla tavalla: henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön
vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen.

Suosituksen mukaisten tunnuslukujen laskenta käynnistyi vuoden 2022 alusta. Yhteinen laskentatapa
on tärkeä, jotta kunnat voisivat vertailla ja tulkita omia lukujaan suhteessa muihin kuntiin.

2 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen

Työterveyslaitoksen mukaan työkyvyn johtamisen tavoitteena on hyvinvoiva, työkykyinen ja
osaava henkilöstö. Työkykyjohtamisen pitää lähteä organisaation strategiasta ja arvoista sekä
olla osa päivittäistä arjen johtamista. Työkykyjohtamisen vaikutukset näkyvät sairauspoissaolo-
ja työkyvyttömyyskustannusten vähenemisenä sekä työn tuottavuuden kasvuna. Työntekijöiden
työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää myös henkilöstön saatavuuden ja työnantajamielikuvan
kannalta. Keuruun kaupungin strategian mukaisesti hyvinvoiva henkilöstö on tärkein voimavaramme.

2.1 Työhyvinvointikyselyt

Keuruun kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa kartoitetaan vuosittain toistuvalla työhyvinvointi-
kyselyllä. Vuoden 2025 kysely toteutettiin Kevan verkkopalvelussa 06.10.2025 - 07.11.2025 välisenä
aikana. Kyselyyn vastasi yhteensä 322 henkilöä ja vastausprosentti oli noin 71,6 %. (2024: 74,9 %).
Kysely lähetettiin kaikille palvelussuhteessa oleville henkilöille, joilla on kaupungin työsähköposti-
osoite.

Kyselyssä käytettiin viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa
mieltä. Koko kaupungin vastauskeskiarvojen vaihteluväli oli 3,3–4,4. Keuruun kaupunki on määritellyt
mitattavan asian olevan hyvin, jos vastausten keskiarvo on 4 tai yli. Lisäksi on tärkeää seurata muu-
tosten voimakkuutta ja suuntaa.

Erityisen myönteistä vuoden 2025 kaupunkitason tuloksissa on, että lähes kaikki keskiarvot ovat joko
parantuneet tai pysyneet samana vuoteen 2024 nähden.

Ainoastaan väittämässä ”Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun
työntekijän työkyky on uhattuna?” on laskua edelliseen vuoteen. Vuoden 2025 kyselyssä n. 64 % hen-
kilöstöstä on arvioinut olevansa tietoinen kaupungin toimintatavoista työkyvyn heiketessä, kun vuoden
2024 vastaava lukema oli n. 66 %.

Asiat, joiden Keuruun kaupungin henkilöstö arvioi olevan hyvin vuonna 2025 (vastausten keskiarvo 4 tai yli, suluissa vuoden 2024 tulos):

- Fyysinen työkyky on hyvä tai erinomainen 4 (4)
- Psyykkinen työkyky on hyvä tai erinomainen 4 (4)
- Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat 4,1 (4,1)
- Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri 4,2 (4,2)
- Olen selvillä työyksikköni tavoitteista 4,3 (4,3)
- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti 4,3 (4,2)
- Olen omalla toiminnallani tukenut esihenkilö-alaisuuteen onnistumista 4,3 (4,3)
- Olen omalla toiminnallani edistänyt työhöni liittyvien tavoitteiden toteutumista 4,4 (4,4)

Lisäksi kaupungin henkilöstö oli tyytyväisempi vuonna 2025 koko organisaation johtamistapaan (keskiarvo 3,3) kuin vuonna 2024 (3,1).

Työhyvinvoinnin tilaa kartoittava kysely on ensimmäinen askel työhyvinvoinnin suunnitelmallisessa kehittämisessä. Kyselyn jälkeen koko kaupungin tulokset esiteltiin henkilöstölle kaupunginjohtajan aamukahveilla 2.12.2025 ja julkaistiin henkilökunnan intranetissä (InKeuruu). Lisäksi toimialakohtaiset raportit toimitettiin toimialajohtajille ja tulosalue- ja tulosyksikköraportit esihenkilöille käsiteltäväksi henkilöstön kanssa.

Kyselyn tulosten ja toimialakäsittelyn pohjalta muodostetaan vuosittain 1–2 kaupunkitason konkreettista kehittämiskohdetta. Työhyvinvointikyselyn tulosten ja toimialakohtaisen käsittelyn pohjalta koko kaupungin kehittämiskohteeksi vuodelle 2026 nostettiin

työkyvyn tukemiseen liittyvät toimintatavat.

Yhtenä keskeisenä toimenpiteenä kaupungin varhaisen tuen malli ja sairauspoissaoloraportointi tullaan uudistamaan yhteistoiminnassa vuoden 2026 aikana ja uudistunut malli koulutetaan esihenkilöille.

Tietoisuutta työkyvyn tukemiseen liittyvistä toimintatavoista lisätään myös jatkamalla hyvää palautetta saaneiden työterveysinfojen pitämistä yhdessä työterveyden kanssa. Lisäksi työkyvyn tukemiseen liittyvät sisällöt on koottu selkeästi InKeuruuseen, ja näitä sisältöjä kehitetään jatkossakin.

Kyselyn tulokset, kehittämiskohde vuodelle 2026 ja vuoden 2025 kehittämiskohteiden seuranta on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 23.1.2026 ja kaupunginhallituksessa 2.2.2026.

Edellisen kyselyn tulosten pohjalta koko kaupungin kehittämiskohteeksi vuodelle 2025 oli valittu esihenkilötyö ja palautteen antaminen. Yksiköissä keskeisenä käytännön keinona tähän nähtiin kehityskeskustelut ja arjessa saatava henkilökohtainen palaute. Molemmat ovat kehittyneet vuoden aikana tehtyjen toimenpiteiden myötä myönteisesti:

- "Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni" 3,4 (3,3).

- "Olen käynyt kehityskeskustelun esihenkilöni kanssa viimeisten 12 kuukauden aikana". Kyllä-vastanneet 76 % (68 %).

Vuoden 2025 aikana kiinnitettiin erityistä huomiota kehityskeskusteluprosessin vahvistamiseen, ohjeistamiseen ja aikataulutukseen. Kehityskeskustelupohja ja -ohjeet päivitettiin. Henkilöstöpäällikkö piti esihenkilöinfon, jossa käytiin läpi kehityskeskustelujen pitämistä etenkin vuorovaikutteisen palautteen näkökulmasta. Lisäksi osa kaupungin esihenkilöistä aloitti suorittamaan oppisopimuksella lähiesihenkilötyön ammattitutkintoa, jossa keskeisenä osa-alueena on mm. valmentava esihenkilötyö, henkilöstön vahvuuksien tunnistaminen sekä palautetaitojen kehittäminen

2.2 Työkyvyn ja -hyvinvoinnin tukemisen tavat

Keuruun kaupungilla on käytössä Kevan aktiivisen tuen malliin pohjautuva työkyvyn tukemisen malli. Malli on päivitetty edellisen kerran vuonna 2017 ja mm. työhyvinvointikyselyn tuloksiin pohjaten se on tärkeää uudistaa yhteistoiminnassa vuoden 2026 aikana.

Mallin mukaisesti sairauspoissaolojen hallinnassa ja ehkäisemisessä korostuu ennakointi, työkykyriisien tunnistaminen sekä mahdollisimman varhainen reagoiminen. Esihenkilön vastuulla on seurata työntekijöiden työhyvinvointia ja jaksamista työarjessa. Esihenkilö myös vastaa siitä, että työpaikan kuormitustekijöihin puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työntekijän on puolestaan tärkeä tuoda esiin sellaiset työhön liittyvät asiat, jotka heikentävät tai tukevat hänen työssä selviytymistään. Työkyvyn tukemisen malli auttaa molempia ottamaan asiat puheeksi ja toimimaan suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi.

Henkilöstön työkyvyn ennakoivassa tukemisessa lähtökohtana onkin aina esihenkilön ja työntekijän avoin ja luottamuksellinen keskustelu työkykyä uhkaavista tekijöistä. Keskustelun pohjalta voidaan miettiä yhdessä henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon kanssa ratkaisuvaihtoehtoja, ts. mitä toimenpiteitä työpaikalla voidaan tehdä tilanteen korjaamiseksi. Henkilöstön työkyvystä ja -hyvinvoinnista huolehtiminen on työnantajan, esihenkilöiden, henkilöstön sekä työterveyshuollon ja työsuojelun jatkuvaa vuorovaikutteista yhteistyötä. On tärkeä muistaa, että jokainen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa omasta ja työyhteisön työhyvinvoinnista.

Keuruun kaupungilla on lisäksi käytössä korvaavan työn malli, jonka käytettävyyttä pyritään jatkuvasti kehittämään. Korvaavalla työllä tarkoitetaan työntekijälle osoitettavaa väliaikaista työtä, jota hän voi tehdä ollessaan terveydentilansa vuoksi estynyt hoitamasta tavanomaisia tehtäviään. Samalla kun korvaava työ tukee työntekijän työkykyä, se ehkäisee useimmiten myös sairauspoissaolon pitkittymistä. Korvaava työ on aina vapaaehtoinen ja tilapäinen järjestely ja sen ehdoista on sovittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Työkyvyn ja hyvinvoinnin tukemiseksi kaupungin henkilöstön on myös työn joustavuutta lisääviä mahdollisuuksia kuten liukuva työaika, osittainen etätyöskentely, lomarahen vaihtaminen lomarahava-paaksi ja talkoovapaat.

Työterveyslääkärin läheteellä myönnetty kuntoutus on henkilöstölle palkallinen vapaa. Kuntoutus on tutkitusti tärkeä keino tukea työssä jaksamista ja työkykyä niillä työntekijöillä, joiden työkyky on vaarassa heikentyä tai jo heikentynyt. Työnantaja haluaa tukea kuntoutukseen osallistumista maksamalla kuntoutuksen ajalle myönnetyn vapaan ajalta palkkaa.

Vuonna 2025 on myös käytetty aktiivisesti työnohjausta tai työterveyspsykologin palveluja keinona edistää työhyvinvointia, yhteistyövalmiuksia, työroolien selkiyttämistä ja ongelmatilanteiden hallintaa. Työnohjaus on toteutettu pääosin ryhmäohjauksena, jolloin ulkopuolinen työnohjaaja on toiminut vetäjänä työhön liittyvien asioiden keskusteluissa ja pohdinnoissa. Myös työpsykologin palveluita on hyödynnetty vastaavaan tapaan ryhmätasolla ja tästä on saatu paljon myönteistä palautetta.

Kevan mukaan kunta-alalla tulisi yhä enemmän kyetä ennakoimaan työkyvyttömyysriskejä henkilöstön oman työkykyarvion pohjalta. Työntekijän *koettu* työkyky ennustaa tutkitusti sairauspoissaoloja ja työterveyshuollon kustannuksia. Jatkossa myös Keuruun kaupungin olisi yhä tärkeämpää kiinnittää

huomiota henkilöstön omaan arvioon työkyvystään ja näin päästä ennakoimaan työkyvyn heikkene- mistä jo ennen sairauspoissaoloja. Tästä syystä kaupungin työhyvinvointikyselyyn on lisätty henkilös- tön kokemaa fyysistä ja psyykkistä työkykyä mittaavat kysymykset.

2.3 Työterveysyhteistyö

Keuruun kaupungin työterveyspalvelut koordinoi Työterveys Aalto Oy. Henkilöstön työter- veyspalvelut tuotetaan Aallon verkostokumppaneiden toimesta. Keuruulla Aallon verkostokumppanina toimii Mehiläinen Oy ja yhteistoiminta-alueiden henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää myös muita so- vittuja palveluntarjoajia. Työterveys Aalto vastaa työterveysyhteistyön ja palveluiden toimivuudesta ja toimintasuunnitelman toteutumisesta. Toimintasuunnitelma laaditaan kunnan edustajien ja Aallon yh- teistyönä ja käsitellään vuosittain yhteistoiminnassa.

Keuruun kaupungin työterveyshuollon yksi keskeisimmistä tavoitteista on työkykyriskissä olevien työntekijöiden varhainen tunnistaminen ja tukeminen. Vuosittain toteutetaan useita työterveyshuollon kanssa yhdessä suunniteltuja työpaikkaselvityskäyntejä, joissa tarkastellaan kokonaisvaltaisesti ky- seisen yksikön psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia olosuhteita. Toimipaikkakäyntejä edeltää yksikön henkilöstölle tehty sähköinen terveystarkastus. Myös yksikön riskien ja vaarojen arviointi tulee olla päivi- tetty työpaikkaselvitystä tehtäessä. Toimipaikkaselvityskäynneille osallistuu työterveyshoitajan lisäksi yksikön esihenkilö sekä kiinteistöpalveluiden, työsuojelun ja henkilöstöhallinnon edustajat. Toimipaik- kaselvitykset on todettu hyväksi keinoksi ennakoita työyhteisössä mahdollisesti piileviä työkykyris- kejä. Selvityksissä saatujen tarkkojen ja kohdistettujen tietojen pohjalta on voitu vaikuttaa terveelli- seen ja turvalliseen työympäristöön ja työhön liittyvien terveysvaarojen ja haittojen ehkäisyyn juuri ky- seisessä yksikössä.

Kaikki vuodelle 2025 suunnitellut toimipaikkakäynnit toteutettiin. Kohteet olivat:

- varhaiskasvatuksen esihenkilöt
- Keuruun yhtenäiskoulun yläkoulu ja lukio
- Kivelän koulu
- laitoshuoltajat
- varastokeskus (yhdyskuntatekniikka)
- kiinteistöpalveluiden kiinteistöhoitajat (Lehtiniemen kiinteistö)
- lomituspalvelut.

Keuruun kaupungin sairauspoissaolodiagnoosien suurimpien ryhmien joukossa ovat tuki- ja liikunta- elinten sairaudet. Toimipaikkakäynneillä onkin kiinnitetty erityistä huomioita ergonomisten työtapojen arviointiin ja käyttöön fyysisesti kuormittavissa tai yksipuolisesti kuormittavissa töissä. Esihenkilön kautta voi myös tarvittaessa pyytää työfysioterapeuttia arvioimaan työpisteiden ergonomisuutta.

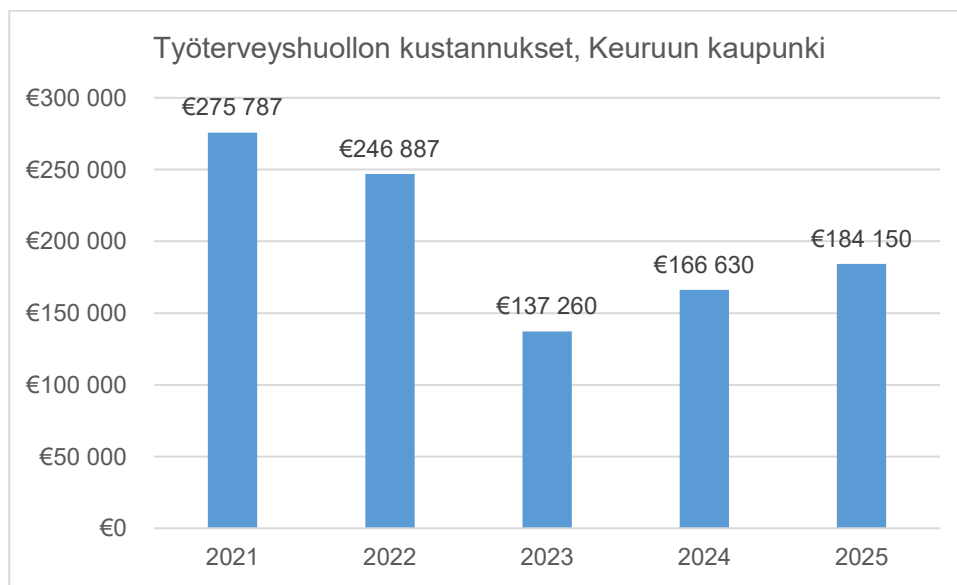
Toimipaikkaselvitykset ovat tärkeä keino saada tietoa myös mielen hyvinvoinnin haasteisiin vastaa- miseksi. Selvityksissä tehtävän psykososiaalisten kuormitustekijöiden arvioinnin perusteella työter- veys ja henkilöstöhallinto pystyvät tarjoamaan yksilöityjä keinoja työyhteisön tarpeisiin. Vuonna 2025 käytössämme oli mm. aiemmassa luvussa kuvattu kohdennettu työterveyspsykologin tuki koko työyh- teisölle sekä työterveyden tarjoama esihenkilötyön tuki ja konsultaatio tarvittaessa työpsykologia hyö- dyntäen. Tämän lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus kolmeen henkilökohtaiseen työterveyspsykolo- gikäyntiin vuodessa. Edellytys on, että käyntien arvioidaan oleellisesti tukevan työntekijän työkyky- syyttä. On kuitenkin tärkeä huomioida, että psykologikäynnit ovat kalliimpia kuin esimerkiksi työter- veyslääkärillä käynnit, ja lisääntynyt psykologipalveluiden näkyvyys työterveyskustannuksissa, ks. seu- raava luku.

2.4 Työterveyden kustannukset

Keuruun kaupungin työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025 (ilman lomituspalveluita) olivat yh- teensä n. 184 150 euroa (2024 n. 166 630 euroa), mikä on n. 17 000 euroa enemmän kuin vuonna 2024. Kustannusten nousu oli ennakoitu ja huomioitu talousarviossa.

Kustannusten nousu johtuu etenkin kahdesta syystä. Työterveyspsykologin toteuttamien neuvonta- ja ohjauskäyntien määrä lisääntyi vuoteen 2024 verrattuna ja lisäksi työterveyslääkärin toteuttamien työkykyarvioiden ja terveydentilan seurannan ja ohjauksen määrä oli edeltävää vuotta suurempi.

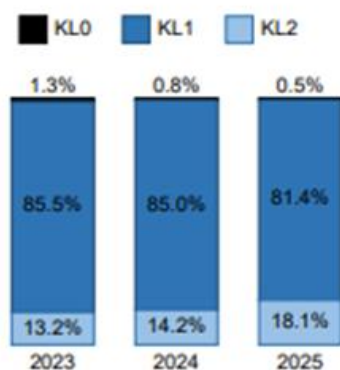
Kustannusten nousu selittyy osittain myös hinnoittelumuutoksella. Työterveys Aalto tuottaa palveluita itse ja kilpailutettujen alihankintakumppaneidensa kanssa. In-House yhtiön toimintaperiaatteiden mukaisesti Aalto on alkanut käyttää alueellisesti aiheuttamisperiaatteen mukaista kustannusvastaavaa hinnoittelua vuoden 2025 alusta lähtien. Työterveys Aallon hinnaston mukaiset hinnat ovat puolestaan käytössä Aallon tuottaessa palveluita suoraan asiakkaalle tai Aallon omana palveluntuotantona. Aluehinnaston hinnat perustuvat alihankkijoiden kilpailutuksessa antamiin alueellisiin hintoihin ja ovat käytössä alihankkijan tuottaessa palveluita alueella. Aluehinnasto on hieman korkeampi Aallon hinnoitteluun nähden.



Kuvio 1. Työterveyshuollon kustannukset (ei sis. lomituspalvelut) 2021–2025.

Lomituspalveluiden työterveyskustannukset vuonna 2025 olivat n. 35 930 €, mikä on n. 9 300 € vähemmän kuin vuonna 2024 (n. 45 240 €).

Työnantaja saa korvausluokan 1 (ennaltaehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä työterveyshuolto) kustannuksista Kela-korvauksia 60 prosenttia, kun käytössä on aktiivisen tuen toimintamalli (Keuruulla työkyvyn tukemisen -malli). Korvausluokan 2 (työterveyspainotteinen sairaanhoito) kustannuksista korvataan 50 prosenttia. Keuruun kaupungin tavoitteena on, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus on vähintään 65 prosenttia työterveyshuollon kulurakenteesta. Tavoite toteutui Keuruulla hyvin vuonna 2025 KL1 -osuuden ollessa 81,4 %.



Kuvio 2. Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen korvausluokittain 2023–2025 (ei sis. lomituspalvelut).

2.5 Työsuojelu

Työsuojelu on tärkeä osa henkilöstöjohtamista. Työsuojelun perustavoite on pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä ehkäistä tapaturmia ja ammattitauteja. Erityisiä kehittämisen kohteita ovat työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy sekä työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen.

Vuonna 2025 Keuruun kaupungin yhteistyötoimikunta käsitteli laajakantoiset ja kaupungin koko henkilöstöä yleisesti koskevat työsuojeluasiat. Arkipäivän välitöntä työsuojelun yhteistoimintaa toteutti Keuruun työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö, johon kuuluu työsuojelupäällikkö ja kolme työsuojeluvalluuttua varavalluutettuineen. Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa ja työntekijät ovat valinneet edustajikseen työsuojeluvalluutetut.

Keuruun kaupungin työsuojelussa noudatetaan työsuojelun toimintaohjelmaa sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Arkipäivän työsuojelutyössä tärkeä työkalu on koko henkilöstöä koskeva häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta -ohje. Työn haittojen ja vaarojen selvityksen ja riskien arvioinnin apuvälineenä on WPro-työkalu, jonka avulla työyksiköt kartoittavat työturvallisuuden riskit ja määrittelevät toimenpiteet niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. Myös uhka-, vaara- ja läheltä piti -tilanteista on tärkeää tehdä ilmoitukset. Esihenkilöt käsittelevät järjestelmään tehdyt ilmoitukset ja lisäksi koko kaupungin tapaturmailmoitukset käsitellään säännöllisesti työsuojelun yhteistoiminnassa.

Sisäilma-asioissa asiantuntijana toimii Keuruun kaupungin sisäilmatyöryhmä, jonka puheenjohtaja on kiinteistöpalvelupäällikkö. Työryhmä kerää tietoa työpaikkojen sisäilman laadusta, siinä ilmenneistä ongelmista ja terveyshaitoista sekä tekee ehdotuksia esiin tulleiden haittatekijöiden poistamiseksi. Moniammatilliseen ryhmään kuuluvat kaupungin kiinteistöpalvelujen, työterveyden, työsuojelun, ympäristöterveyden ja eri toimialojen edustajat. Näiden lisäksi työryhmä voi kutsua kokouksiin muita asiantuntijoita kuultaviksi.

3 Henkilöstökulut

3.1 Henkilöstökulujen rakenne

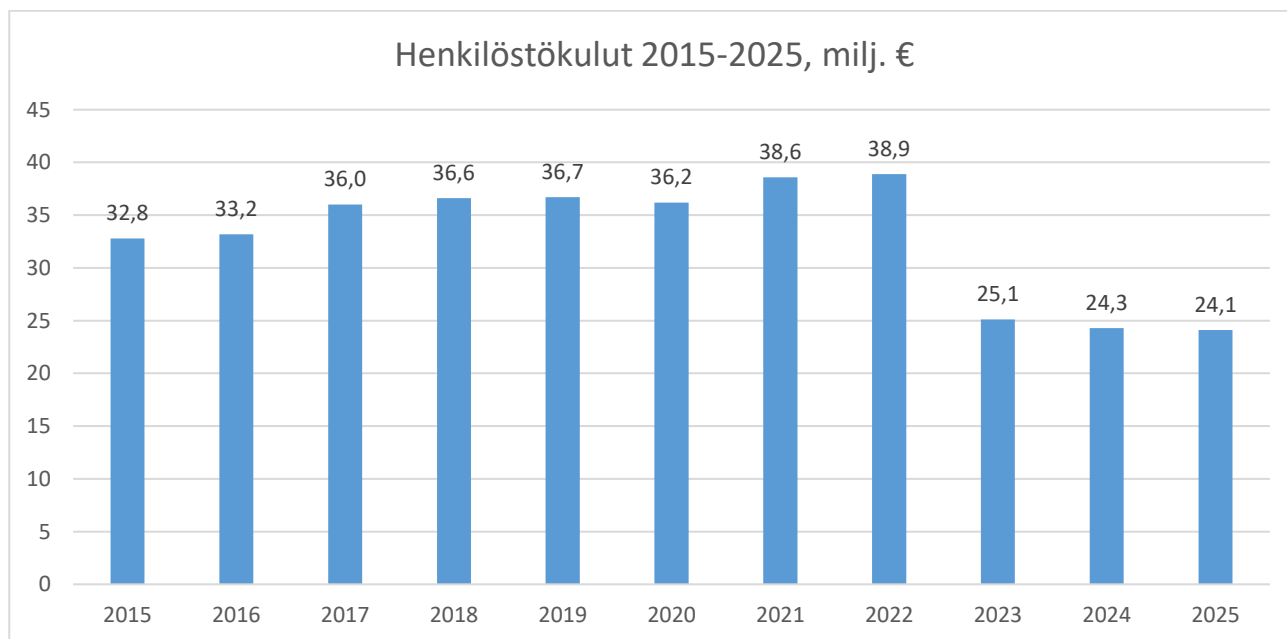
Kaupungin maksamat palkat ja palkkiot Vesi-liikelaitos mukaan lukien olivat vuonna 2025 yhteensä 20 032 303 euroa (20 143 913) euroa ja henkilösivukulut yhteensä 4 459 844 (4 523 139) euroa. Henkilöstökuluja vähentävät henkilöstökorvaukset olivat 344 366 euroa, jolloin henkilöstökulujen kokonaismäärä on 24 147 781 miljoonaa euroa (24 305 711) euroa.

Suluissa kuvattu vuoden 2024 vastaavat luvut.

Henkilöstökulut laskivat kokonaisuutena edellisestä vuodesta n. 0,6 % eli n. 157 900 euroa.

Palkkakustannukset laskivat n. 0,6 %, eli n. 111 610 €. Etenkin viranhaltijoiden kuukausipalkat, viranhaltijoiden ja työntekijöiden kokouspalkkiot, matkakustannusten korvaukset sekä tunti- ja urakkapalkat laskivat vuoteen 2024 nähden. Vuoden 2025 aikana on lakkautettu mm. talouspäällikön ja rakennuttajainsinöörin virat. Nousua on sen sijaan ollut sijaisten palkoissa ja työntekijöiden kuukausipalkoissa.

Henkilöstökuluihin sisältyvät myös Keuruun kaupungin hallinnoimien yhteistoiminta-alueiden, eli lomituspalveluiden, edunvalvonnan, ympäristöterveydenhuollon sekä kansalaisopiston ja musiikkiopiston henkilöstökulut.



Kuvio 3. Henkilöstökulut ajalla 2015–2025 (milj. €).

3.2 Kunnallisan palkankorotukset

Kunta- ja hyvinvointialan neuvotteluosapuolet, eli Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Julkisen alan unioni JAU ja Sosiaali- ja terveystieteiden neuvottelujärjestö Sote ry hyväksyivät toukokuussa 2025 työehtosopimusneuvottelujen tuloksen vuosille 2025–2028. Perusratkaisun palkankorotukset ovat sopimuskauden aikana yhteensä 7,37 prosenttia. Yleiskorotukset jakautuvat siten, että vuonna 2025 palkat nousevat 2,5 prosenttia, vuonna 2026 2,47 prosenttia ja vuonna 2027 2,4 prosenttia. Lisäksi neuvotteluosapuolet sopivat kunta- ja hyvinvointialan palkkauksen kehittämissuunnitelman jatkosta vuosille 2026–2028.

Myös koko kunta-alan palkkausjärjestelmä uudistui. Osaamisen ja vastuun tasoihin perustuva tasopalkkajärjestelmä korvasi vuoden 2025 aikana aiemman tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän.

Tasopalkkajärjestelmä on valtakunnallinen järjestelmä, jossa on kyse työehtosopimuksen toimeenpanosta. Uutta järjestelmää sovelletaan KVTES:n piirissä olevaan henkilöstöön ja varhaiskasvatuksen opettajiin (OVTES G -osio), eli Keuruun kaupungissa n. 340 henkilöön.

Keuruulla tasopalkkajärjestelmä otettiin suunnitellusti käyttöön 1.10.2025. Tasopalkkajärjestelmässä kullakin palkkaryhmän tasolla tulee olla paikallisesti yksi tasopalkka. Tämä aiheutti palkkaharmonisoinnin tarvetta palkkaryhmien tasoilla ja osalla henkilöstöstä palkka saattoi hieman nousta. Kenenkään palkka ei laskenut uudistuksen myötä.

Kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelman mukaiset vuoden 2026 paikalliset erät maksettiin 1.6.2025 lukien. KVTES:n paikallinen erä 0,45 % (3 874,24 €) ja OVTES G:n 0,25 % (298,80 €) käytettiin KT:n ohjeiden mukaisesti tasopalkkajärjestelmän täytäntöönpanoon paikallisesti. Erää käytettiin sekä tasopalkkoihin (palkkaharmonisointiin) että toistaiseksi voimassa oleviin tasolisiin. Tasopalkkajärjestelmä saatiin Keuruulla kokonaisuudessaan rakennettua ja palkat harmonisoitua vuoden 2025 paikallisilla erillä. Tasopalkkajärjestelmään siirtymisestä ei näin ollen syntynyt erillistä vaikutusta vuoden 2025 henkilöstökuluihin, vaan vaikutus sisältyy yleiseen sopimuskorotusvaikutukseen.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty työehtosopimusten palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallinen tasopalkka on aina vähintään valtakunnallisen palkkaryhmän tasopalkan suuruinen. Valtakunnallisten tasokriteerien lisäksi luodaan paikalliset tasokuvaukset. Henkilöstöpäällikkö valmisteli paikalliset tasokuvaukset ja -kriteerit yhteistyössä esihenkilöiden ja luottamusedustajien kanssa. Keuruun kaupungin paikalliset tasokuvaukset ovat avoimesti nähtävillä InKeuruussa (kaupungin intrassa).

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi: opiskelijan ohjaus ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvä lisä. Paikallisesti määriteltyä tasolisää on mahdollista maksaa tietyistä lisätehtävistä- ja/tai vastuista. Tasopalkka ja tasolisä muodostavat palkkauksen pohjan, mutta palkkarakenteeseen kuuluvat edelleen työkokemuksilisa, henkilökohtainen lisä ja muut mahdolliset työehtosopimukseen sisältyvät lisät.

Keuruun kaupunginhallituksen päätöksen 10.03.2025 § 49 mukaisesti perustettu palkkaustyöryhmä seurasi tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton etenemistä. Työryhmän työnantajan edustajia olivat kaupunginjohtaja, toimialajohtajat ja henkilöstöpäällikkö sekä henkilöstön edustajia järjestöjen pääluottamusedustajat. Lisäksi työryhmän asiantuntijana toimi palkkapalvelusihteeri. Tasopalkkauudistuksen eteneminen vietiin lisäksi säännöllisesti tiedoksi yhteistyötoimikunnalle.

4 Henkilöstö lukuina

4.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2025 lopussa Keuruun kaupungin palveluksessa Keuruun Vesi-liikelaitos mukaan lukien oli 563 (585) henkilöä, joista vakituisia oli 369 (385). Määräaikaisia heistä oli yhteensä 194 (200). Virkasuhteessa koko vakituisesta henkilöstöstä oli 136 (146) ja työsuhteessa 233 (239). Suluissa vastaavat lukemat vuoden 2024 lopussa.

Henkilöstömäärä ilmoitetaan vuoden viimeisen päivän (31.12.) tilanteen mukaan Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n antaman henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti. Lukuun huomioidaan kaikki raportointipäivänä palvelussuhteessa olevat, myös palkattomilla poissaoloilla oleva henkilöstö.

Koko henkilöstön määrä on vähentynyt vuodesta 2024 yhteensä 22 henkilöllä eli 3,8 prosentilla. Vakituista henkilöstöä on 16 henkilöä eli 4,2 prosenttia vähemmän kuin edellisellä vuonna.

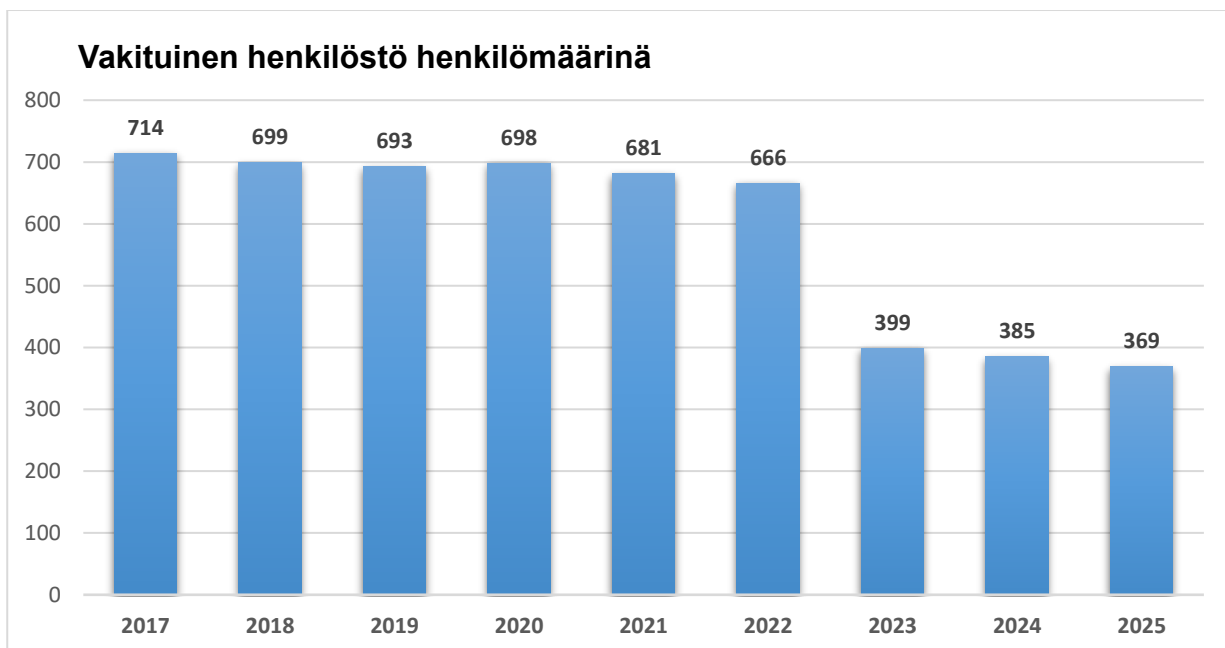
Vaikka määräaikaisen henkilöstön määrä on pysynyt hyvin samana vuoden 2024 viimeiseen päivään nähden, on vuoden sisällä määräaikaisten työsuhteiden määrässä huomattavaa vaihtelua esimerkiksi opistojen sivutoimisten tuntiopettajien palvelusuhteista johtuen.

Henkilöstön kokonaismäärässä huomioitavaa on se, että lukuun sisältyy n. 63 sivutoimista kansalais- tai musiikkiopiston tuntiopettajaa. Kokonaishenkilömäärään sisältyy myös Keuruun kaupungin hallinnoimien yhteistoiminta-alueiden, eli maatalousyrittäjien lomituspalveluiden, edunvalvonnan, ympäristöterveydenhuollon sekä siis kansalaisopiston ja musiikkiopiston henkilöstö. Näistä henkilöstömäärältään isoin ryhmä on lomituspalvelut, jonka kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2025 oli 94 (99).

Keuruun kaupungin vakituisen henkilöstön määrä on ollut tasaisessa laskussa vuodesta 2023 alkaen. Osittain tähän vaikuttaa eläköityminen, eläkeyhtiö Kevan tietojen mukaisesti vuosina 2023–2026 Keuruun kaupungissa on jäänyt tai arvioidaan jäävän eläkkeelle n. 15–20 vakituista henkilöä vuodessa. Eläköitymistä on pystytty hyödyntämään talouden tasapainottamisessa esimerkiksi lakkauttamalla tai yhdistämällä tehtäviä eläköitymisen yhteydessä.

Henkilöstö 31.12.2025	Vakituiset			Määräaikaiset		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
Virkasuhde	103	33	136	20	7	27
Työsuhte	156	77	233	125	42	167
	259	110	369	145	49	194
	kaikki yht.					563

Taulukko 1. Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.2025. Kaikki palvelussuhteet.



Kuvio 4. Henkilömäärän kehittyminen vuosina 2017–2025, vakituinen henkilöstö, Keuruun kaupunki (sis. Vesiliikelaitos).

4.2 Keskeisiä henkilöstömuutoksia

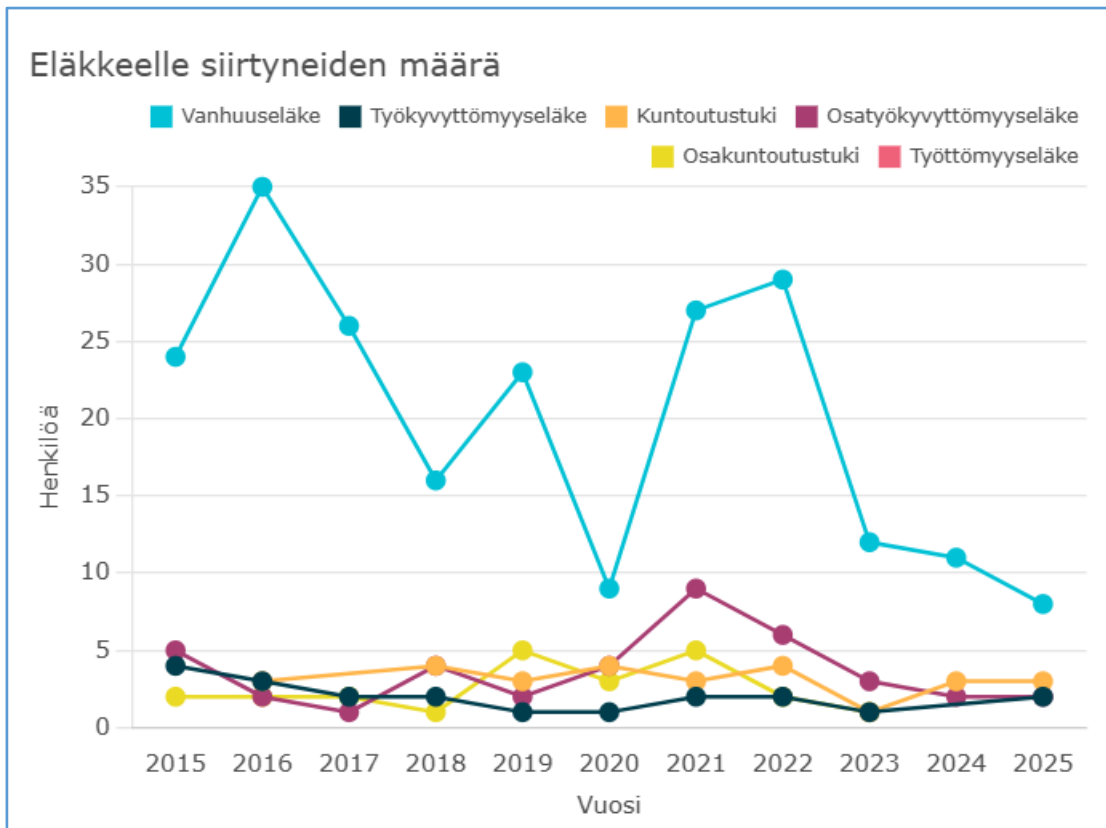
Elinvoima ja asuin ympäristö -toimialalla maaseutuhallinnon neljä vakituista työntekijää siirtyivät Laukaan ja Lempäälän yhteistoiminta-alueiden palvelukseen 1.1.2025 alkaen. Keuruun kaupunginvaltuuston päätöksen 11.12.2023 § 55 mukaisesti Keuruun kaupunki oli irtisanonut maaseutuhallinnon Keuruun yhteistoiminta-alueen yhteistoimintasopimuksen päättymään vuoden 2024 lopussa.

Kaupungin tammikuussa päättyneiden yhteistoimintaneuvotteluiden tulos (KH 08.01.2025 § 2) sisälsi virkojen ja toimien lakkautuksia sekä työtehtävien ja nimikkeiden muutoksia. Matkailukoordinaattorin toimi ja kulttuurisihteerin virka lakkautettiin ja näiden tehtävien vastuita yhdistettiin uuteen, Kasvun ja hyvinvoinnin toimialan tapahtumakoordinaattorin toimeen. Yhteistoimintaneuvottelutuloksen mukaisesti myös mm. hallintojohtajan, talouspäällikön ja rakennuttajainsinöörin virat sekä paikkatietoinsinöörin toimi lakkautettiin. Talouspäällikön ja hallintojohtajan virkojen tilalle perustettiin uusi konsernipalvelujohtajan virka.

Lempäälän kunnanjohtajaksi siirtyneen Noora Pajarin tilalle Keuruun kaupunginjohtajaksi valittiin 3.3.2025 vt. kaupunginjohtaja, elinvoimajohtaja Janne Teeriaho. Uudeksi elinvoimajohtajaksi valittiin heinäkuussa Tuomas Collin ja konsernipalvelujohtajaksi Päivi Vauhkonen.

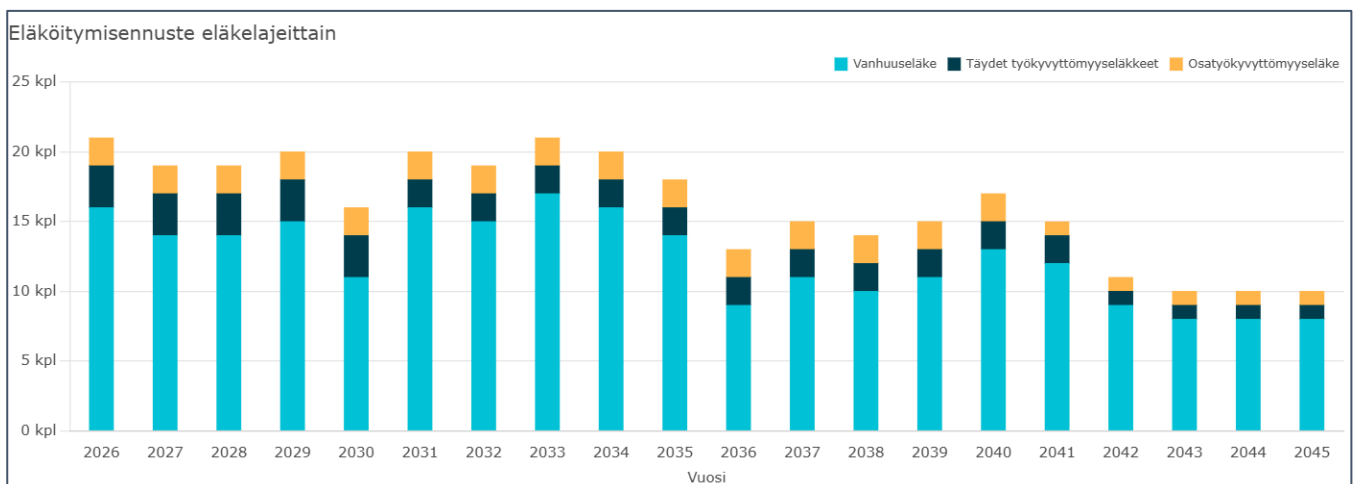
4.3 Eläköityminen

Vuonna 2025 koko- tai osa-aikainen eläke myönnettiin eläkevakuutusyhtiö Kevan tilastojen mukaan yhteensä 15 henkilölle. Vanhuuseläkkeitä näistä oli 8 (11) ja työkyvyttömyyseläkkeitä 2 (0). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 (2) henkilöä, kuntoutustuelle 3 (3). Suluissa vuoden 2024 luvut. Kevan lukuihin lasketaan kunnalliseen eläkejärjestelmään kuuluvat henkilöt.



Kuvio 5. Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain vuosina 2015–2025. Kevan tilastot.

Alla olevassa Kevan tuottamassa taulukossa kuvataan eläköitymisennustetta vuodesta 2026 alkaen. Vanhuuseläkearvio perustuu Keuruun kaupungin henkilöstön ikätietoihin. Se kuvaa syntymävuoden mukaista eläkeiän täyttymistä. Henkilö voi kuitenkin jatkaa vielä eläkeiän saavuttamisen jälkeen työs-kentelyä eläkekertymän pääteikään saakka. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä arvioidaan kuvaajassa puolestaan väestöllisesti ammatti- ja ikärakenteeseen pohjautuen. Näissä arvio ei siis perustu suoraan oman henkilöstömme tietoihin.

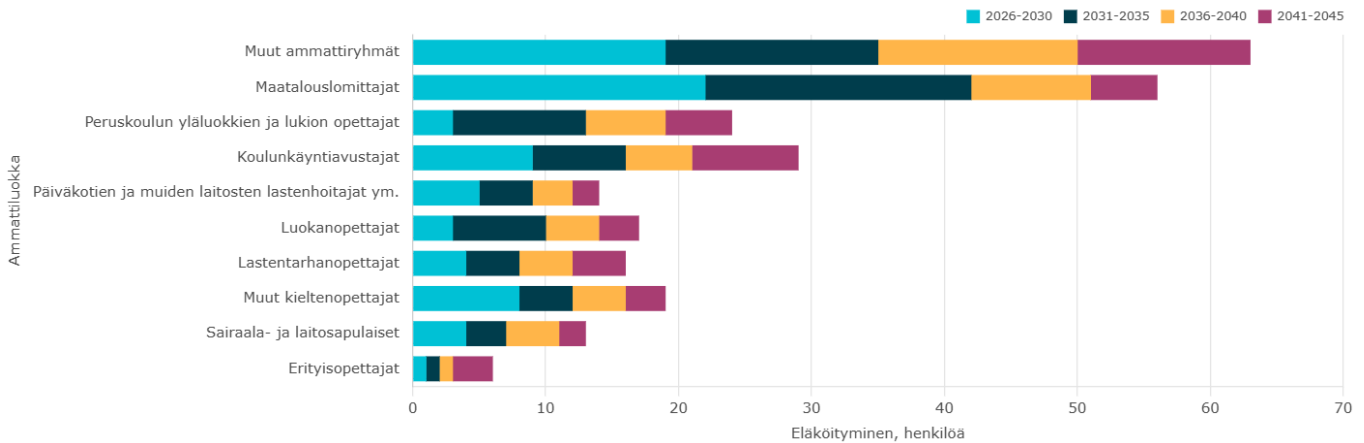


Kuvio 6. Eläköitymisennuste vuodesta 2026 alkaen.

Kevan valtakunnallisen eläköitymisennusteen mukaan kunta-alalta jää n. kymmenen seuraavan vuoden aikana keskimäärin joka kolmas työntekijä (32 %) eläkkeelle. Opetus ja varhaiskasvatus ovat kuntien suurimmat ammattialat, ja niiltä eläkkeille poistuu lukumääräisesti eniten työntekijöitä lähivuosina. Luokanopettajista, varhaiskasvatuksen opettajista ja lastenhoitajista eläkkeelle siirtyy valtakunnallisesti arviolta noin joka neljäs kymmenen vuoden aikana.

Keuruun kaupungin ammattiryhmäkohtaisen eläköitymisennusteen mukaan kaupungilta eläköityy vuosina 2026–2030 22 vakituista maatalouslomittajaa, 15 opettajaa, 9 koulunkäynninohjaajaa, 5 lastenhoitajaa ja 4 varhaiskasvatuksen opettajaa. Edelleen on huomioitava, että ennusteet kuvaavat syntymävuoden mukaista eläkeiän täyttymistä. Henkilö voi kuitenkin jatkaa vielä eläkeiän saavuttamisen jälkeen työskentelyä eläkekertymän pääteikään saakka.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Kuvio 7. Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin, Keuruun kaupunki.

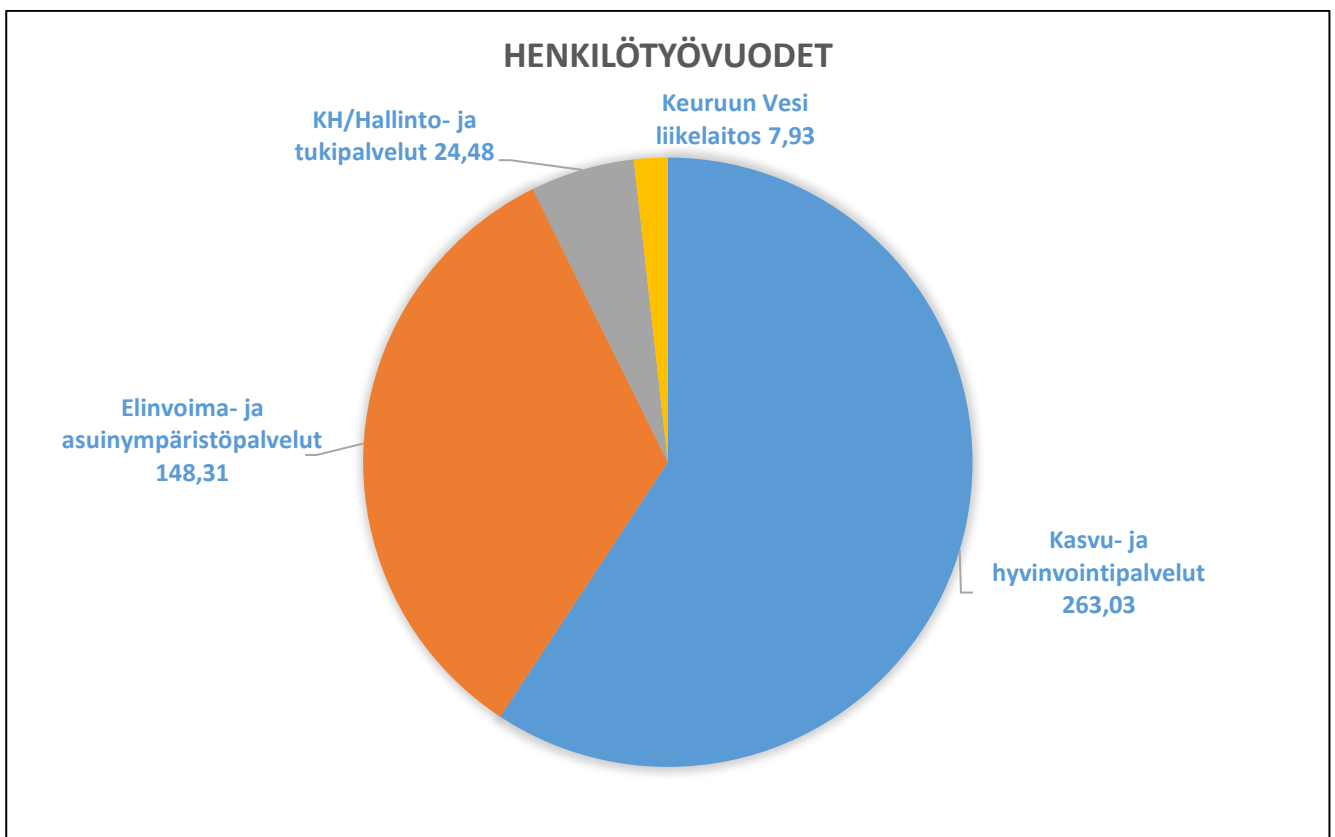
5 Tunnusluvut

Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa. Vertailu edellyttää sitä, että tunnusluvut kerätään ja raportoidaan yhdenmukaisella tavalla. KT:n henkilöstökertomussuosituksen mukaisesti yhteisesti kerättäväksi ja raportoitaviksi on valittu seuraavat viisi tunnuslukua:

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön ikärakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät – raportoitu luvussa 6

5.1 Henkilötyövuosi / HTV2

Keuruun kaupungin henkilötyövuosien määrä yhteensä on 443,76 (464,80). Henkilötyövuodet on kuvattu toimialoittain kuviossa 9. Vertailuksi: henkilömääränä ilmoitettu luku on 563. Selkeästi eniten henkilötyövuosia oli Kasvun ja hyvinvoinnin toimialalla 263,03 (263,8). Suluissa vuoden 2024 luvut.

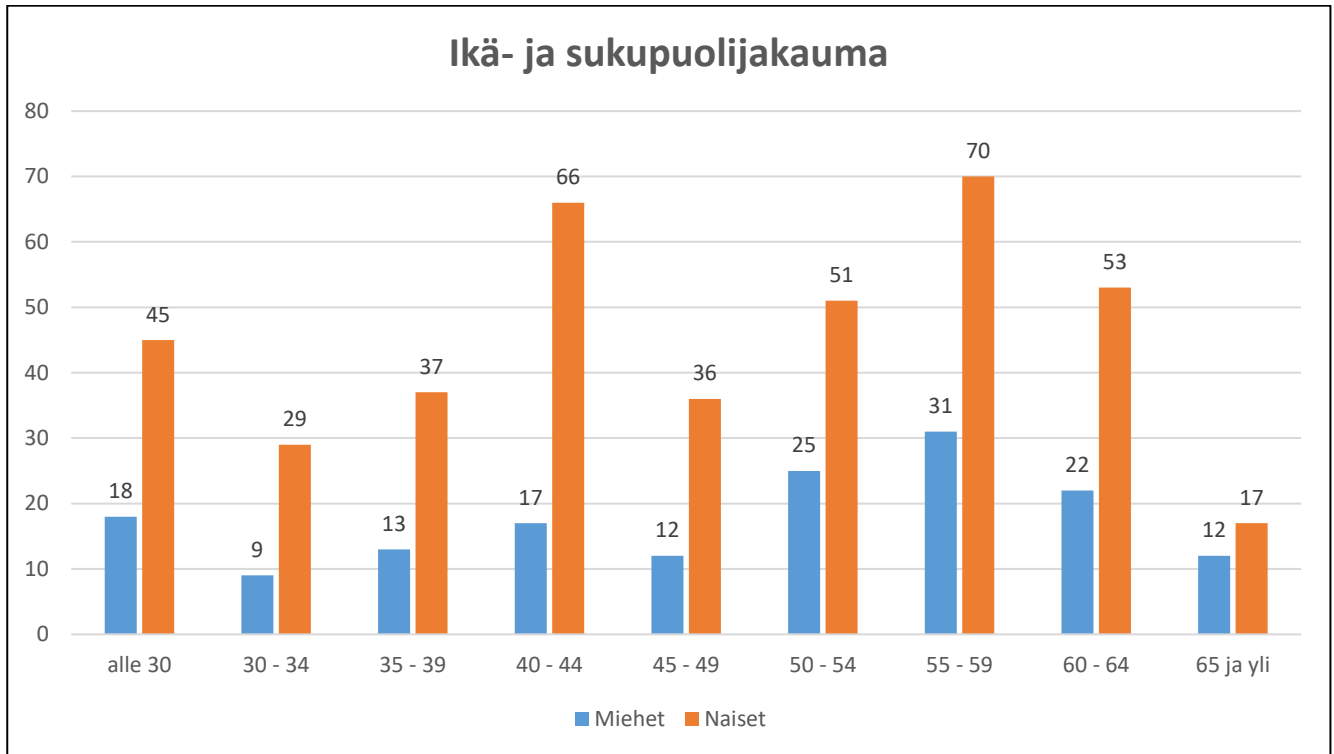


Kuvio 8. Henkilötyövuosien jakautuminen 2025.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessa olo päivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100). Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

5.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2025 oli 47,4 (46,5). Henkilöstöstä n. 49,9 % (n. 47 %) on yli 50-vuotiaita. Keuruun kaupunki on hyvin naisvaltainen organisaatio: 31.12.2025 miehiä henkilöstöstä oli 159 (n. 28 %) ja naisia 404 (n. 72 %). Suluissa vuoden 2024 lukemat.



ikä	alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65 ja yli
hlöä	63	38	50	83	48	76	101	75	29

Kuvio 9. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2025, koko henkilöstö.

5.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuudessa raportoidaan vuoden aikana alkaneiden ja päätyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät sekä vaihtuvuusprosentit. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentin laskennassa alkaneiden ja päätyneiden palvelussuhteiden määrät suhteutetaan edellisen vuoden viimeisen päivän vakituisen henkilöstön lukumäärään. Päätyneistä palvelusuhteista erotellaan eläkkeelle siirtyneet.

Keuruun kaupungin vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus on pienentynyt. Vuonna 2025 kaupungin henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 7,5 prosenttia. Luku pitää sisällään myös eläkkeelle siirtyneet työntekijät. Vuotta aikaisemmin luku oli 9,8 %. Lähtövaihtuvuus ilman eläkkeelle jääneitä on 5,2 %. Henkilöstön vaihtuvuuden seuranta antaa tietoa mm. henkilöstön sitoutumisesta organisaatioon ja rekrytointien onnistumisesta.

Työterveyslaitoksen ja Kevan yhteistyönä tehty tutkimus (Nikunlaakso, R. ym., 2024) täydentää tietoa henkilöstön vaihtuvuudesta kunta-alalla. Työpaikkaa vaihtavat muita todennäköisemmin etenkin nuoret ja vähän aikaa työnantajan palveluksessa olleet. Kevan tulkin mukaan näiden työntekijäryhmien sitouttamiseen ja työssä viihtymiseen kannattaakin kiinnittää erityishuomiota etenkin työvoimapolusta kärsivillä aloilla. Koska eläkepoistuma on suurta, on työpaikoilla syytä turvata hyvät työolot, joilla sitoutetaan nykyinen työikäinen henkilöstö. (Keva 3.10.2024.)

Alkaneissa palvelussuhteissa ovat mukana myös määräaikaisesta palvelussuhteesta kaupungin sisällä vakituisen palvelussuhteeseen siirtyneet.

Eläkkeelle jääneissä on mukana kaikki ne henkilöt, joiden palvelussuhteen päättymisen syy on eläkkeelle jääminen. Kaupungin eläkeluvuissa voi olla eroja Kevan lukuihin useista syistä. Kaupungin luvuissa ovat mukana myös valtion eläkejärjestelmään kuuluvat henkilöt, eli ennen vuotta 1970 syntyneet peruskoulujen ja lukioiden rehtorit ja opettajat sekä opettajat, jotka ovat aloittaneet palveluksensa ennen 1.1.1999 ja sama työ- tai virkasuhde jatkuu edelleen. Toisin kuin Kevalla, kaupungin eläkeluvuissa ei ole mukana osa-aikaisia tai määräaikaisia eläkkeitä, koska niissä palvelussuhde ei pääty. Myös työkyvyttömyyseläketiedot voivat hieman erota, koska eläkepäättös voi olla jo tehty eläkeyhtiössä, mutta kaupungilla palvelussuhteen päättymisen saattaa ajoittua vasta seuraavan vuoden puolelle.

Vakituiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	18	4,7 %

Päätyneet palvelussuhteet	29	7,5 %
- joista eläkkeelle	9	2,3 %

Taulukko 2. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2025.

5.4 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot.

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä. Lisäksi sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimääräisesti kalenteripäivinä per henkilötyövuosi. Luku saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien yhteismäärällä. Terveysperusteisten poissaolojen raportoinnissa on mukana koko henkilöstö.

Keuruun kaupungin henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrät ovat nousseet vuodesta 2024. Vuonna 2025 henkilöstömme oli henkilötyövuosiin suhteutettuna poissa töistä oman sairauden vuoksi keskimäärin 19,6 päivää (palkalliset ja palkattomat sairauspäivät huomioituna). Vuonna 2024 vastaava luku oli 17,6 ja 2023 19,8 päivää. Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaan kunta-alalla henkilöstö oli keskimäärin poissa töistä 16,3 päivää poissa töistä oman sairauden vuoksi vuonna 2024 eli keuruulaiset kuntatyöntekijät ovat sairauslomalla keskimääräistä enemmän (Työterveyslaitos 11.6.2025). Vuoden 2025 kunta-alan vertailutietoja ei ole vielä saatavilla. Kaupungin henkilöstön sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä oli 8674, kun se vuonna 2024 oli 8195 (2023 9827).

Myös Keuruun kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti on noussut. Vuoden 2025 sairauspoissaoloprosentti oli 5,1 %, kun se vuonna 2024 oli 4,6 % (2023: 5,2 %, 2022 6,1 %). Sairauspoissaoloprosentti lasketaan KT:n ohjeiden mukaisesti sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työstä.

Vuonna 2025 42,5 % prosentilla henkilöstöstämme ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja, kun vastaava lukema vuonna 2024 oli 40,5 % (2023 oli 33,7 %). Ei lainkaan sairastaneiden prosenttiosuus on siis ollut Keuruun kaupungilla tasaisessa nousussa ja on hyvällä tasolla verrattuna koko kunta-alaan. Kunta 10 -tutkimuksen mukaan nolla päivää sairastaneiden työntekijöiden osuus koko kunta-alalla oli n. 20 % vuonna 2024.

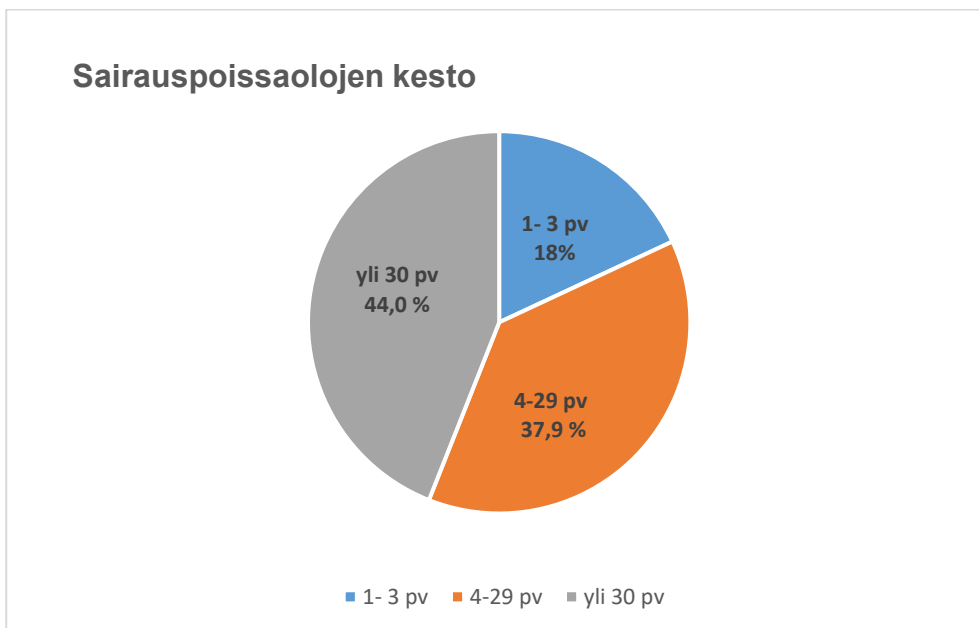
Keuruulla on selkeästi enemmän henkilöstöä, joka ei ole lainkaan pois oman sairauden vuoksi kuin kunta-alalla keskimäärin. Toisaalta: n. 60 % henkilöstöstä tuottaa kaikki kaupungin sairaspöissaolot.

Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1 - 3 pv	1544	22
4 - 29 pv	3267	24
30 - 60 pv	2329	55
61 - 90 pv	233	80
91 - 180 pv	681	439
yli 180 pv	0	0
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	18,1	1,3

	%
Sairauspoissaolo prosentti	5,1 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	42,5 %

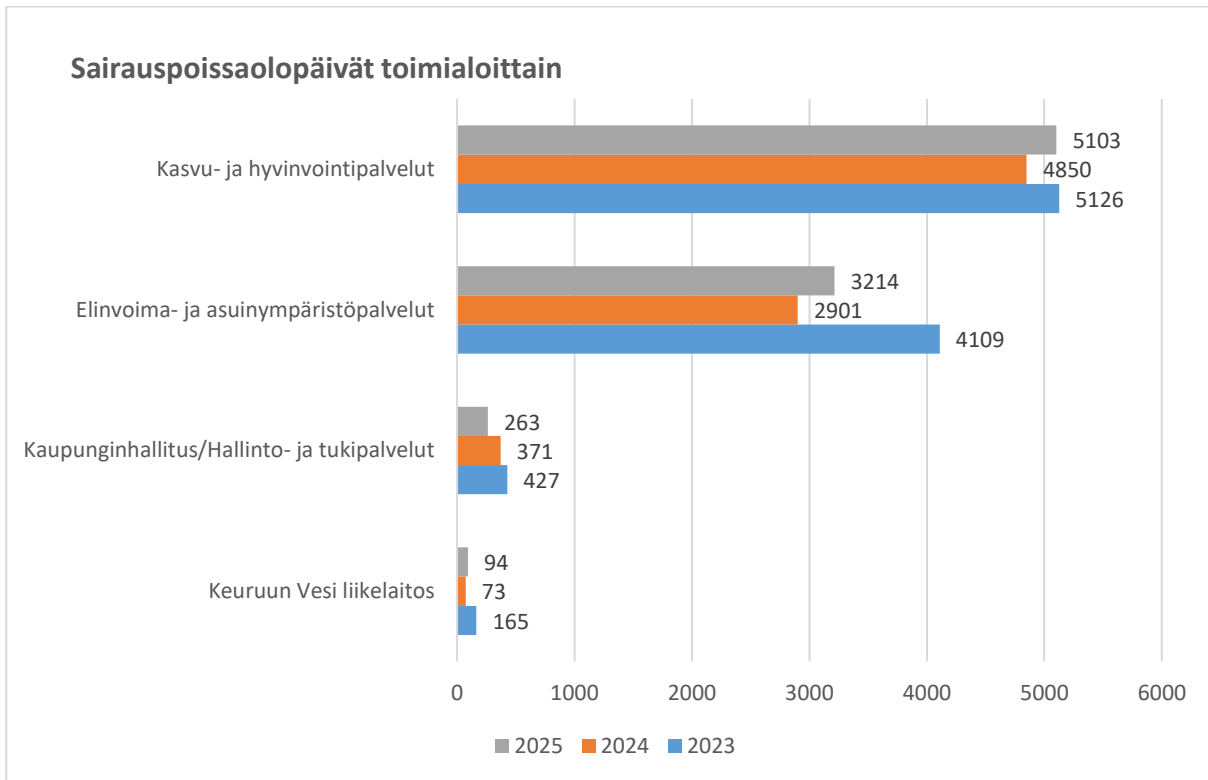
Taulukko 3. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2025, koko henkilöstö.

Pitkien, yli 30 pv sairauslomien osuus kaikista sairauspoissaoloista oli n. 44 % (46 % 2024, 43 % vuonna 2023) tarkasteltaessa koko Keuruun kaupungin henkilöstöä. Kevan mukaan koko kunta-alalla puolet sairauspoissaolojen kustannuksista aiheutuukin pitkistä, yli 30 päivän poissaoloista, vaikka niillä on vain 10 % kuntien henkilöstöstä. Pitkien poissaolojen osuus on kuitenkin laskenut Keuruulla vuoteen 2024 nähden.



Kuvio 10. Sairauspoissaolojen kesto, koko henkilöstö.

Kasvun ja hyvinvoinnin toimialalla on selkeästi eniten sairauslomapäiviä, 5103 (vuonna 2024 4850, 2023 5126 pv), mutta on huomioitava, että se on myös henkilöstömäärältään isoin toimiala.

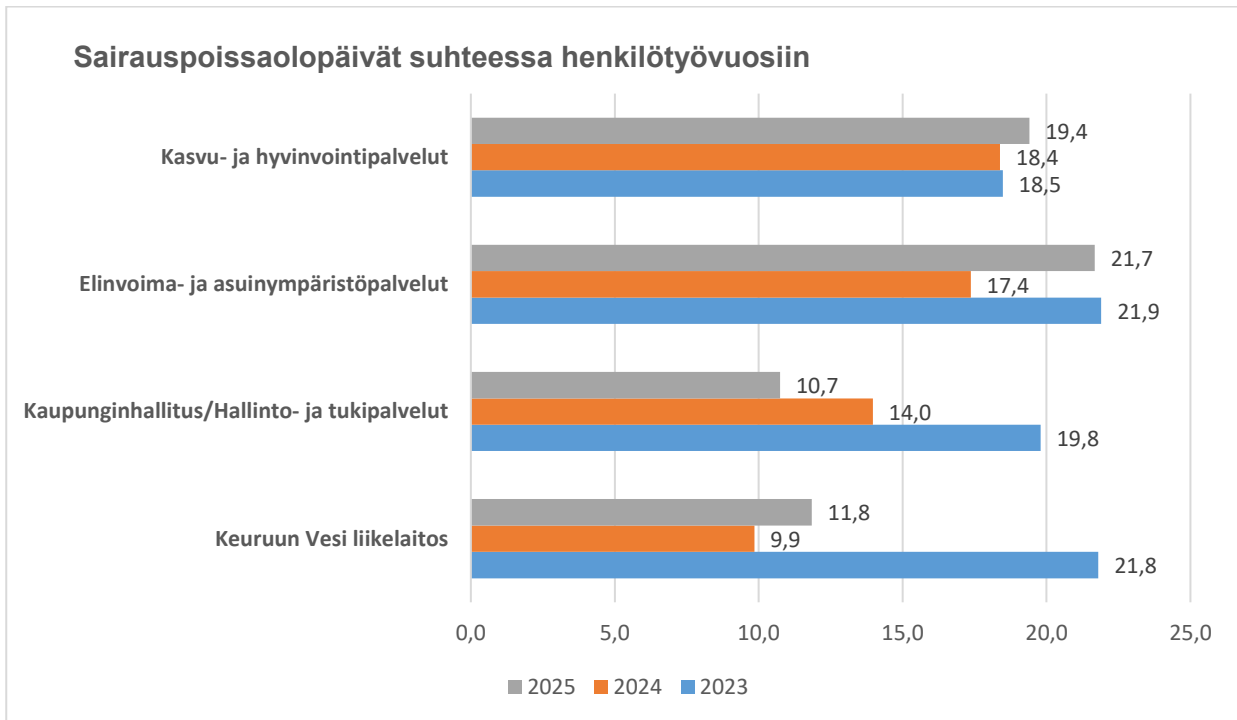


Kuvio 11. Sairauspoissaolopäivien (kalenteripäivät) kehitys toimialoittain 2023–2025, koko henkilöstö.

Sairauspoissaoloja tarkastellaan kunnissa yleisesti myös suhteuttamalla ne toimialoittain henkilötyövuosiin. Tällöin on huomioitava, että pienemmissä yksiköissä pitkät yksittäiset poissaolot nostavat tunnuslukuja. Varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa vaikutusta on puolestaan sillä, että poissaolevalle henkilöstölle palkataan yleensä sijainen, joka vaikuttaa henkilötyövuosilukuun nostavasti ja vaikuttaa näin ollen tunnuslukuun.

Henkilötyövuosiin suhteutettuna eniten sairauspoissaoloja oli vuonna 2025 Elinvoima- ja asuinympäristöpalvelut -toimialan henkilöstöllä, keskimäärin 21,7 pv vuodessa. Koko kaupungin vastaava luku oli siis 19,8 pv. Sairauspoissaolopäivien määrät eivät ole nousseet elinvoiman toimialalla voimakkaasti, mutta henkilötyövuosien määrä on laskenut (2025 148, 2024 167, 2023 188) jolloin tunnusluku nousee.

Se että juuri Elinvoiman ja Kasvun ja hyvinvoinnin toimialoilla on Keuruulla suhteellisesti eniten sairauspoissaoloja vastaa hyvin kunta-alan tutkimustuloksia. Kunta10 -tutkimuksen (Työterveyslaitos 11.06.2025) mukaan sairauspoissaolojen määrä vaihtelee kunta-alalla selvästi ammattiryhmien välillä. Johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevillä poissaoloja oli keskimäärin seitsemän päivää henkilötyövuotta kohden vuosina 2023 ja 2024, kun taas fyysisissä ja suorittavissa tehtävissä määrä nousi jopa 30 päivään. Varhaiskasvatuksen opettajilla, lastenhoitajilla ja perhepäivähoitajilla poissaolopäiviä kertyi kunta-alalla yli 20 vuodessa.



Kuvio 12. Sairauspoissaolot toimialoittain henkilötyövuosiin suhteutettuna.

Diagnoosipääryhmittäin tehdyn tilaston mukaan henkilöstömme sairauspoissaolojen suurin syy vuonna 2025 on edellisen vuoden tapaan muut-ryhmä (36,5 % sairauspoissaoloista). Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot, jolloin diagnoosia ei ole saatavilla. Koronavuosien aikaan kaupungin sairauspoissaolokäytäntöä muutettiin niin, että työntekijät voivat olla poissa työstä esihenkilön luvalla 1–9 perättäistä kalenteripäivää ilman lääkärintodistusta, kun kyseessä on äkillinen sairastuminen flunssatyypiseen tautiin. Käytäntö on ollut toimiva ja sitä on jatkettu edelleen.

Työterveydestä saatujen tietojen mukaan toiseksi suurin poissaolodiagnoosiryhmä on tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet (25,4 %). Kolmantena ryhmänä on vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset (10,5 %). Tässä ryhmässä isoimpana osuutena ovat olkapäästä johtuvat vammat, jotka voivat esimerkiksi liittyä työhön liittyviin nostoihin ja kannatteluihin.

Neljänneksi eniten poissaoloja vuonna 2025 kohdistui diagnoosiryhmään mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt.

6 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisestä raportoidaan koulutuspäivät. Koulutuspäivistä erotellaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät ja muut koulutuspäivät sekä vakituisten henkilöstön koulutuspäiväkertymä 31.12.2025. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään yhden tunnin.

Kaupungin henkilöstö osallistui vuonna 2025 yhteensä 1 257 koulutuspäivään (raportoidut päivät). Työllisyysrahastolta haettu koulutuskorvaus vuodelle 2025 oli n. 8600 €.

Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
837	598	420	402

Taulukko 4. Koulutuspäivien määrä ja jakautuminen.

Koulutusten pääpaino on henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittymistä edistetään työtehtäviin liittyvillä koulutuksilla, valmennuksilla, erilaisilla henkilöstökoulutuksilla tai vaikkapa esihenkilötyön tukemiseen ja kehittämiseen tähtävällä koulutuksella. Vaihtoehtona on myös ammatillinen täydennys- ja uudelleen koulutus ja henkilöstön omaehtoinen koulutus.

Tutkintoon johtavaan tai muuhun omaehtoiseen koulutukseen/opiskeluun voidaan myöntää palkallista koulutusvapaata enintään 5 työpäivää kalenterivuodessa. Kyseessä tulee olla ammattitaitoa kehittävä, täydentävä tai ylläpitävä koulutus, josta henkilö hyötyy nykyisessä työssään ja josta myös työnantaja hyötyy. Vuonna 2025 henkilöstön omaehtoisten koulutuspäivien määrä oli 65.

Keuruun kaupungilla on käytössä Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jonka avulla henkilöstö voi ylläpitää ja kehittää omaa osaamistaan monipuolisilla koulutuksilla. Tarjolla on esimerkiksi erilaisia digitaaliin, juridiikkaan, johtamiseen ja työelämätaitoihin liittyviä koulutuksia.

Keuruun kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämistarpeita sekä suunniteltuja koulutuksen painopistealueita kuvataan kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa. Suunnitelma sisältää myös tulosalueiden ja -yksiköiden koulutussuunnitelmat aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen.

7 Henkilöstöviestintä ja -ohjeet

Vuoden 2025 aikana Keuruun kaupunki otti käyttöön uudistuneet verkkosivut ja intranetin. Nimikilpailussa henkilöstö nimesi intranetin InKeuruuksi. Henkilöstön toiveiden mukaisesti InKeuruusta löytyy kaikki henkilöstöohjeistus ja kootut sisällöt uudelle työntekijälle (ns. uuden työntekijän opas) ja esihenkilölle. Myös koko henkilöstöä koskevat tiedotteet julkaistaan InKeuruussa aiemman sähköpostiviestinnän sijaan.

Henkilöstöohjeistusta uudistettiin ja päivitettiin vuoden aikana yhteistoiminnassa. Muun muassa liukuvan työajan ja työajanseurannan ohje, kehityskeskusteluohje ja aloitejärjestelmän ohjeet uudistettiin vuosittain päivitettävien henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ja työterveyden toimintasuunnitelman lisäksi.

8 Henkilöstöedut ja muistaminen

Henkilöstöedut. Vuoden 2024 alussa henkilöstölle otettiin käyttöön paljon toivottu hyvinvointietu. Henkilöstölle tarjottavan Edenred-edun määrä on 100 € / kalenterivuosi ja edun voi käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hierontapalveluihin Edenred-toimipaikoissa ympäri Suomen. Etu on otettu hyvin vastaan

ja vuoden 2025 aikana sitä käytettiin yhteensä n. 30 000 eurolla. Kaupunkia laskutetaan vain edun toteutuneesta käytöstä.

Työhyvinvointiedulla kaupunki tukee henkilöstön omaehtoista hyvinvoinnin edistämistä ja monipuolistaa käytettävissä olevia palveluita. Verovapaa henkilöstöetu tulee verottajan ohjeiden mukaisesti tarjota siten, että se on koko henkilöstön käytettävissä ja nykyistä etua voivatkin käyttää myös yhteistoiminta-alueilla työskentelevät. Hyvinvointiedun voidaan katsoa parantavan myös työnantajamielikuvaamme ja toimivan kilpailuetuna rekrytoinnissa.

Keuruun kaupunki panostaa henkilöstön hyvinvointiin sekä terveyteen myös tarjoamalla työsuhdepolkupyöräedun. Pyöräedun toivotaan kannustavan työntekijöitämme liikkumaan enemmän sekä vapaaajalla että työmatkoilla. Työsuhdepyöräedun 1 200 euron vuotuinen verovapaus kuitenkin poistuu 1.1.2026 alkaen, jolloin etu muuttuu veronalaiseksi. Muutos koskee työsuhdepolkupyöriä, joista on sovittu 24.4.2025 tai sen jälkeen.

Muistaminen. Keuruun kaupunki muistaa henkilöstöään kaupungin muistamissäännön mukaisesti. Vuonna 2025 vuosittaista pitkään palvelleiden juhlaa vietettiin Keuruun kulttuuritalo Kimarassa marraskuussa. Pitkästä palveluksesta (10, 20, 30 ja 40 vuotta) muistettavia henkilöitä oli 37. Palvelusvuosien lisäksi kaupunki muistaa henkilöstön 50- ja 60-vuotispäiviä sekä eläkkeelle siirtyviä henkilöitä.

Kaupunki tarjoaa henkilöstölle myös joululounaan tai järjestää yhteisen joulujuhlan vuorovuosittain. Vuonna 2025 oli joululounaan vuoro.

9 Yhteistoiminta

Yhteistoiminta on keskeinen osa Keuruun kaupungin ja eri työyksiköiden johtamista. Se tarkoittaa esihenkilön ja työntekijän yhteistyötä ja vuoropuhelua arkipäivän työssä, työtehtävien hoitamista yhdessä työkavereiden kanssa, tehtäviin liittyvää tiedonvaihtoa, yhteisten pelisääntöjen noudattamista ja työasioista keskustelua vaikkapa työyksikön omissa tiimipalaverieissa. Yksittäistä viranhaltijaa tai työntekijää koskeva työasia käsitellään ensisijaisesti henkilön ja hänen esihenkilönsä kesken.

Työnantajan ja henkilöstön välisenä lakisääteisenä yhteistoimintaelimenä Keuruulla toimii yhteistyötöimikunta, jonka toimikausi on 4 vuotta. Toimikunnassa käsitellään laajakantoiset ja henkilöstöä yleisesti koskevat asiat. Kaupunginhallitus nimeää työnantajien edustajat: kaksi kaupunginhallituksen edustajaa ja 2 viranhaltijoiden edustajaa. Henkilöstöjärjestöt nimeävät yhteistyötöimikuntaan omat edustajansa, käytännössä omat pääluottamusedustajansa. Yhteistyötöimikunnan puheenjohtajana toimii vuorovuosina henkilöstön ja työnantajan edustaja.

Lähteet

Keva 3.10.2024. Tutkimus selvitti, millaiset työntekijät vaihtavat todennäköisimmin työpaikkaa kunta- ja hyvinvointialoilla. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/tutkimus-selvitti-millaiset-tyontekijat-vaihtavat-todennakoisimmin-tyopaikkaa-kunta--ja-hyvinvointialoilla/>

Nikunlaakso, R. ym. 2024. Development and validation of a predictive score for personnel turnover: a data-driven analysis of employee survey responses. doi:10.31235/osf.io/254bd

Työterveyslaitos 11.06.2025. Kunta-alalla sairauspoissaoloja vähemmän kuin kertaakaan 2000-luvulla. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kunta-alalla-sairauspoissaoloja-vahemman-kuin-kertaakaan-2000-luvulla>