

Kokousaika 25.05.2026 klo 18:30

Kokouspaikka Valtuustosali ja hallintosäännön 85 §:n mukainen sähköinen kokous

Käsiteltävät asiat

- Henkilöstöraportti vuodelta 2025 1



ALAJÄRVEN KAUPUNKI

Aitoa elämää Aaltojen keskellä

Alajärven kaupunki

Henkilöstöraportti

2025

Arkistokohta

Sisällysluettelo

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2025	5
1 Johdanto	5
2 Henkilöstön määrä ja rakenne	5
2.1 Henkilöstön määrä.....	5
2.2 Henkilötyövuosi	9
2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	9
2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	10
2.5 Eläkkeelle siirtyminen	11
2.6 Rekrytointi	12
3 Palkkaus ja henkilöstökulurakenne	13
3.1 Henkilöstökulurakenne.....	13
3.2 Sairauspoissaolot	14
3.3 Työtaturmat.....	15
3.4 Talkoovapaat	15
4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	15
5 Työhyvinvointi ja yhteistyö- ja työsuojelutoiminta	16
5.1 Työhyvinvointi.....	16
5.2 Työhyvinvointikysely.....	17
5.3 Yhteistoiminta.....	17
5.4 Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen	18
6 Yhteenveto	18

Liite: Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Taulukot

Taulukko 1: Henkilöstön määrä 31.12.2025.....	6
Taulukko 2: Henkilöstön määrä toimialoittain 2023–2025, Alajärvi	6
Taulukko 3: Vakainainen henkilöstö 2023–2025.....	7
Taulukko 4: Määräaikainen henkilöstö 2023–2025	7
Taulukko 5: Sivutoiminen henkilöstö 2023–2025	8
Taulukko 6: Työllistetyt 2023–2025	8
Taulukko 7: Henkilötyövuodet	9
Taulukko 8: Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025 koko yhteisö.....	9
Taulukko 9: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2023–2025	10
Taulukko 10: Vakainaisen henkilöstön vaihtuvuus	10
Taulukko 11: Eläkkeelle siirtyneet 2023–2025 / (koko henkilöstö).....	11
Taulukko 12: Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä 2022–2025	11
Taulukko 13: Työkyvyttömyyseläkemaksu 2022–2025	12
Taulukko 14: Rekrytointien tilastot (Kuntarekry)	13
Taulukko 15: Henkilöstökulut 2023-2025.....	13
Taulukko 16: Sopimuskorotukset 2025	13
Taulukko 17: Henkilöstön sairauspoissaolot 1.1.–31.12.2025 / 2024 koko yhteisö	14
Taulukko 18: Tapaturmat 2020–2025, Alajärvi	15
Taulukko 19: Talkoovapaat 2019–2025.....	15
Taulukko 20: Henkilöstön osaamisen kehittäminen	16
Taulukko 21: Työhyvinvointikysely v. 2021, 2023, 2024 ja 2025	17

Alajärven henkilöstöraportti vuodelta 2025

1 Johdanto

Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseen. Suositus on päivitetty vuodelle 2022, jonka vuoksi henkilöstöraportoinnin tunnusluvut ja taulukot ovat osin muuttuneet. Suositus antaa pohjan kehittää kunnan omaa raportointia, strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Suositukseen on otettu valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun.

Henkilöstöraportti on katsaus vuoden 2025 henkilöstöasioihin. Numeroluvut pohjautuvat pääasiassa 31.12.2025 tilanteeseen. Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Alajärven kaupungin henkilöstöhallinnon Populus-ohjelmasta, Kevan työnantajapalvelusta ja Kuntatyönantajien tilastoista. Vuosille 2024–2025 ei ole vielä saatavilla kaikilta osin valtakunnallisia vertailulukuja, jonka takia nämä ovat pääosin vuoden 2023 lukuja.

Alajärven kaupunki on tuottanut vuonna 2025 sivistystoimen palvelut Vimpelin kunnalle ja lisäksi Lappajärven varhaiskasvatuksen palvelut. Vuoden 2025 merkittävänä henkilöstöhallinnon asioina olivat Vimpelin yhteistoimintasopimuksen purkautuminen, tähän liittyvä yhteistoiminta sekä valmistelu osan Alajärven kaupungin henkilöstön siirtymisestä Vimpelin kunnan palvelukseen 1.1.2026 alkaen. Lisäksi vuoden 2024 lopussa on saatu pääsopijajärjestöjen yhteinen neuvottelutulos, jonka mukaan sekä KVTES:in ja OVTES:in osion G:hen sovittiin tasopalkkajärjestelmästä. Tasopalkkajärjestelmä tuli rakentaa valtakunnallisten määräysten ohjaamana luoden paikallinen tasopalkkajärjestelmä palkkaryhmineen ja tasokuvauksineen yllä mainittuihin sopimuksiin. Tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstön määrä

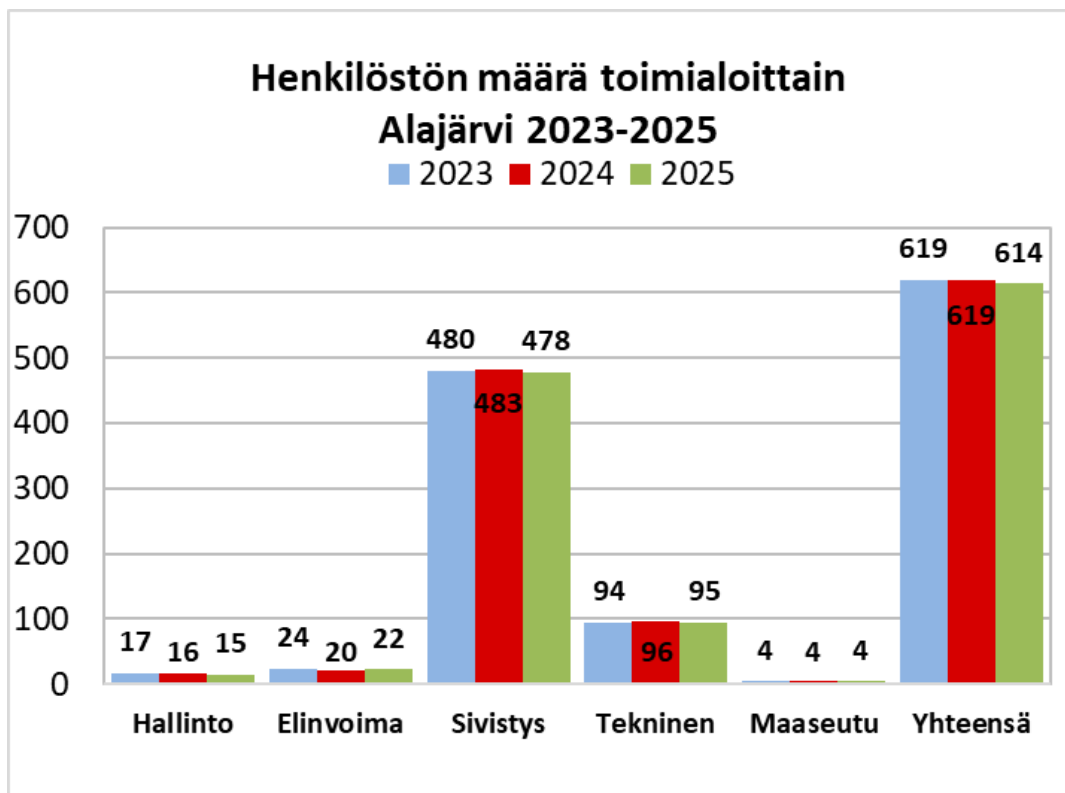
Alajärven kaupungin päätoimisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 614 henkilöä, josta vakinaisten osuus on 406 henkilöä. Määräaikaisia työntekijöitä oli 208 henkilöä (sivutoimisia 91 henkilöä). Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 66,12 %. Kunnissa keskimäärin vakinaisen henkilöstön osuus on 72 % (KT:n tilasto 2023).

TAULUKKO 1: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.2025

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yht.	joista sivu- toimisia
Alajärvi	406	208	0	614	91

Henkilöstömäärältään suurin toimiala vuonna 2025 oli sivistystoimi, jossa Alajärven kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä työskenteli 47,72 %. Kaikista työntekijöistä sivistystoimessa työskenteli 77,85 %, teknisellä toimialalla 15,47 %, elinvoimatoimessa 3,58 %, hallinnon toimialalla 2,44 % ja maaseutu-
toimessa 0,65 %. Yleisimmät ammattinimikkeet olivat tuntiopettaja, koulunkäynninohjaaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.

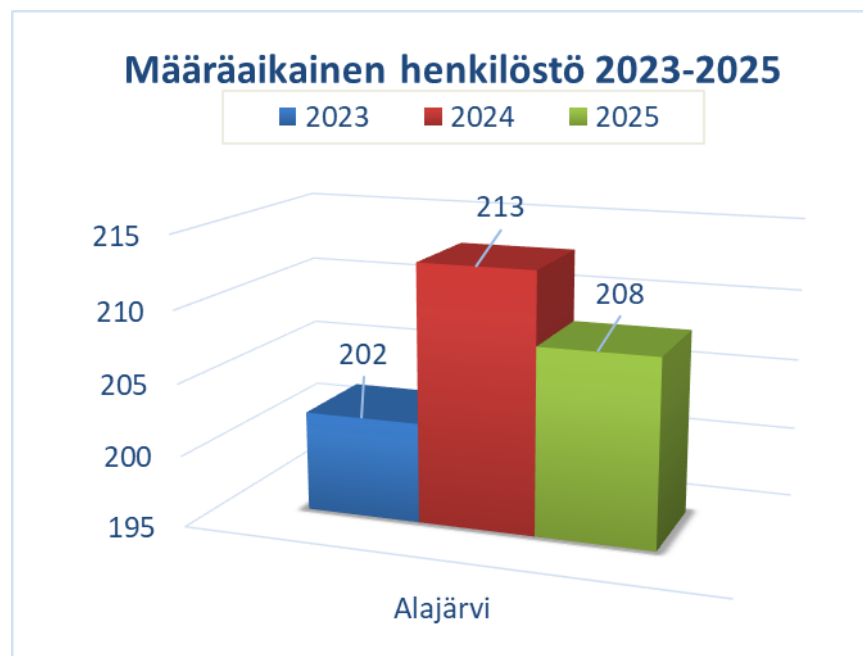
TAULUKKO 2: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN 2023–2025, ALAJÄRVI



TAULUKKO 3: VAKINAINEN HENKILÖSTÖ 2023-2025



TAULUKKO 4: MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ 2023-2025



TAULUKKO 5: SIVUTOIMINEN HENKILÖSTÖ 2023-2025



TAULUKKO 6: TYÖLLISTETYT 2023-2025



TE-palvelu 2024-uudistuksen myötä TE-palvelut siirtyivät kunnille 1.1.2025. Itäinen Etelä-Pohjanmaa perusti yhdessä kymmenen kunnan/kaupungin yhteistyössä Kuntayhtymä Kymppin hoitamaan työvoimaviranomaisen tehtäviä. Kuntayhtymä Kymppi päätti tammikuussa 2025, ettei se enää myönnä palkkatukea vuonna 2025 määrärahatilanteen vuoksi. Päätöksen vuoksi palkkatuettuja työllistettyjä ei ole vuoden 2025 aikana ollut TE-palveluiden kautta.

2.2 Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tiettyinä päivinä 31.12.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaika tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = 92/365 = 0,25 henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaika ei oteta laskennassa huomioon.

TAULUKKO 7: HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuodet Alajärvi	Miehet	Naiset	Yhteensä
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 1.1.-31.12.2025	103,96	427,82	531,77
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 1.1. – 31.12.2024	103,43	418,46	521,88
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 1.1. – 31.12.2023	105,06	416,48	521,54

2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

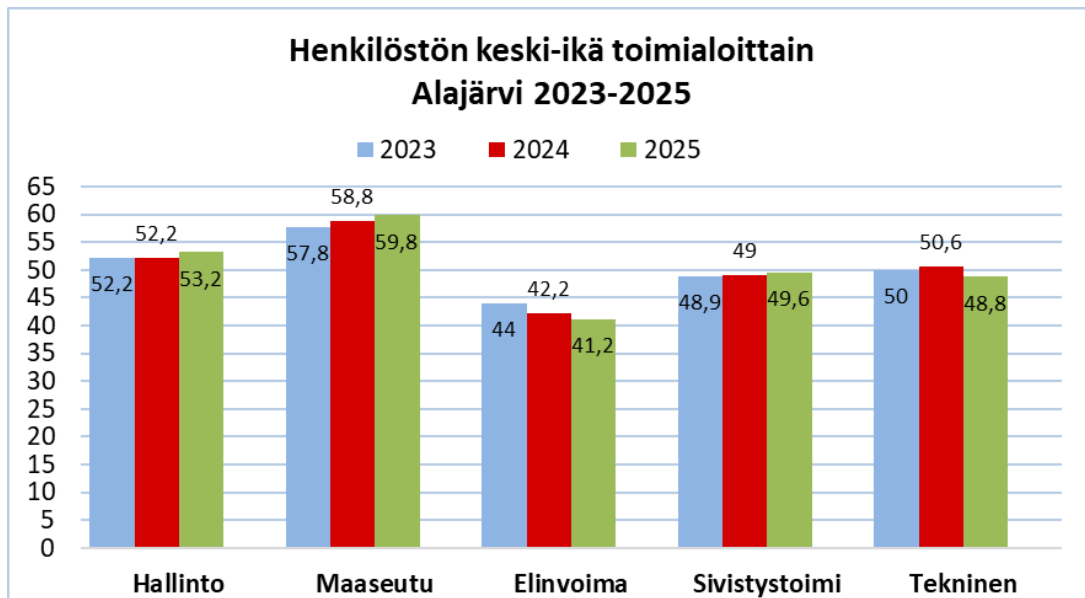
Alajärven kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 49,3 vuotta (v. 2024 49,2 vuotta). Koko kunta-alalla vastaava luku on 46,2 vuotta (2023 KT tilasto).

Alajärven kaupungin, samoin kuin useiden muidenkin kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltaista. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on Alajärven kaupungilla 81,6 % (v. 2024 80,18 %). Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2023 kuntien henkilöstöstä oli keskimäärin 76 % naisia.

TAULUKKO 8: HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE 31.12.2025 KOKO YHTEISÖ

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE 31.12.2025 KOKO YHTEISÖ													
Selitys	Sukupuoli	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Ka	Lkm	
Koko yhteisö	Naiset	39	40	32	54	67	69	92	85	23	48,9	501	
Koko yhteisö	Miehet	11	5	7	19	15	13	21	19	12	51,1	113	
Koko yhteisö	Kaikki	50	45	39	64	82	82	113	104	35	49,3	614	

TAULUKKO 9: HENKILÖSTÖN KESKI-ikä TOIMIALOITTAIN 2023–2025



2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2025 aikana Alajärven kaupungin palveluksessa oli 406 vakinaista työntekijää, joista suurin osa on pitkään palveluksessa olleita. Henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu lähinnä eläköitymisen tai työpaikan vaihtamisen myötä.

TAULUKKO 10: VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

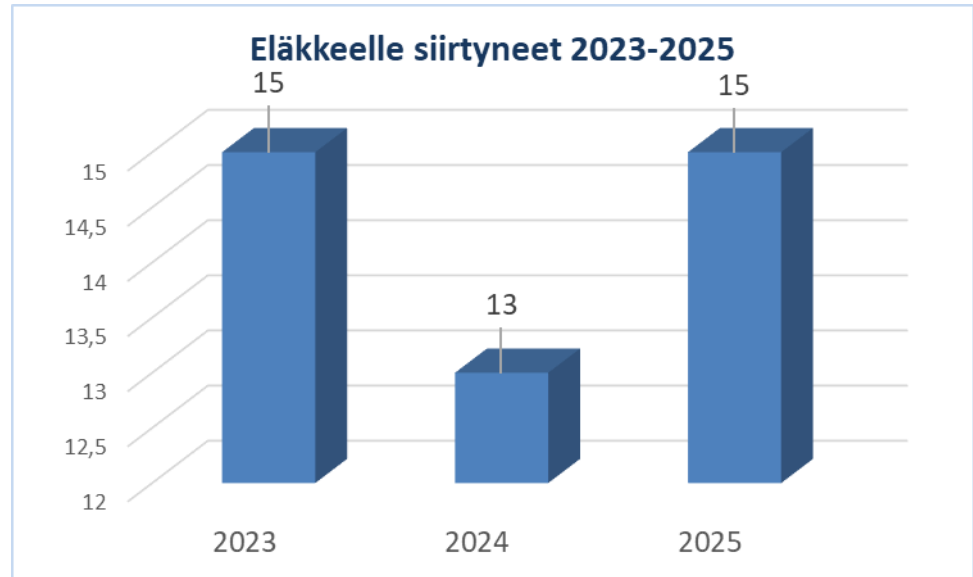
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	2023	2024	2025
Alkaneet palvelussuhteet	43	26	25
Päätyneet palvelussuhteet - joista eläkkeelle 9 (v. 2024; 13) - muu syy 11 (v. 2024; 13) - toiminta toiseen jäsenyhteisöön 51	19	35	71
Päätyneiden palvelussuhteiden suhteellinen osuus vakituisen henkilöstön kokonaismäärästä	4,55 %	8,62 %	17,49 %
Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet	0	4	0

Päätyneiden palvelussuhteiden määrään tilastoituu Vimpelin kunnan palvelukseen 31.12.2025 siirtynyt henkilöstö (51 henkilöä), ilman tätä muutosta prosenttiluku päätyneiden palvelussuhteiden osalta on 4,9 %.

2.5 Eläkkeelle siirtyminen

Valtakunnallisesti henkilöstön keski-ikä ja henkilöstön pysyvyys on kunta-alalla tyypillisesti korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Työurien pidentyessä Alajärven kaupungin eläkepolitiikassa painotetaan aktiivisen tuen toimintamallia ja ennen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä kuntoutusvaihtoehdot kartoitetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

TAULUKKO 11: ELÄKKEELLE SIIRTYNEET 2023-2025 / (KOKO HENKILÖSTÖ)



(Vanhuus, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyys)

TAULUKKO 12: KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLE SIIRTYMISIKÄ 2022-2025

	2022	2023	2024	2025
Alajärvi	63	64	63,2	64,7

Vastaava luku valtakunnallisesti Kevan verrokeiden mukaan on 61,9 vuotta v. 2025.

Työterveyshuollon toimesta käydään tarvittaessa työterveysneuvotteluja työntekijöiden sijoittamiseksi työkykyään vastaavaan toimeen työkyvyn alentuessa. Neuvottelujen tuloksena työntekijä sijoittuu työkykyään vastaavaan uuteen tehtävään osatyökyvyttömyyseläkeratkaisua, työkokeilua, uudelleenkoulutautumista, kuntoutustukea tai osasairauspäivärahaa käyttäen. Näillä toimenpiteillä pyritään vähentämään työkyvyttömyyseläkkeistä syntyviä kustannuksia. Vuonna 2025 työterveyshuollon järjestämiä työterveysneuvotteluita käytiin 29 kappaletta.

Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana jäsenyhteisön

palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen. Työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet sekä niistä aiheutunut eläkemeno 24 kuukauden aikana varhaiseläkemenoperusteisen eläkemaksun nykyisen 36 kuukauden sijasta. Työkyvyttömyyttä edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä 24 kuukauden ajalta.

Alajärven kaupunki on vuoden 2025 palkkaperusteisen eläkemaksun laskennassa keskisuuri työnantaja. Keskisuuren työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy osittain työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella ja osittain keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun mukaan. Tämä tarkoittaa sitä, että edelleenkin omat työkyvyttömyyseläketapaukset vaikuttavat maksun määrään ja työtä niiden eteen kannattaa tehdä.

TAULUKKO 13: TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSU 2022–2025

	2022	2023	2024	2025
Alajärvi	353 424 €	165 768 €	237 282 €	196 373 €

Vanhuuseläkkeelle voi siirtyä nykyisten säännösten mukaisessa eläkeiässä, joka määräytyy työntekijän syntymävuoden perusteella ja työntekijä voi valita eläkkeelle siirtymivuoden alimman eläkeiän ja yläikärajan välillä. Tämän vuoksi eläkkeelle jäävien määrää on mahdotonta arvioida useita vuosia eteenpäin. Kunnallisen eläkelaitoksen ennusteen mukaan vuosien 2025–2030 Alajärven kaupungin palveluksesta eläkkeelle siirtyy 107 henkilöä, joista hieman yli puolet on sivistystoimen henkilöstöä (noin 66 henkilöä). Liitteenä on eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä.

2.6 Rekrytointi

Alajärven kaupungilla on rekrytointeihin käytössä sähköinen Kuntarekryjärjestelmä. Vakituiset ja pitkäaikaiset määräaikaiset työpaikat ovat olleet julkisessa haussa Kuntarekryssä, työvoimahallinnon ja kaupungin omilla sivuilla. Lisäksi tehtävistä on ilmoitettu tarvittaessa lehti-ilmoituksin ja somekampanjoinnein.

Vuoden 2025 aikana rekrytointi-ilmoituksia oli Kuntarekryssä yhteensä 51 ja avoimia työpaikkoja 107. Tilastoissa näkyvät myös nuorten kesätyöpaikat, jotka ovat olleet haettavana Kuntarekry-palvelun kautta. Haettavissa olevista tehtävistä suurin osa on joko lakisääteisiä tai henkilöstömitoitettuja tehtäviä.

TAULUKKO 14: REKRYTOINTIEN TILASTOT (KUNTAREKRY)

ALAJÄRVEN KAUPUNKI	Rekrytoinnit	Työpaikat	Hakemuksia	Keskim. hakemuksia / työpaikka
v. 2025	51	107	926	8,65
v. 2024	67	124	728	5,87
v. 2023	63	129	701	5,43

Alajärven kaupunki on vuosittain työllistänyt nuoria (15–20-vuotiaita) kesätyöntekijöitä. Nuorten työllistämiseen oli varattu 66.808 euron määräraha. Vuonna 2025 kesätöitä haki 286 nuorta, joista arpomalla valittiin 51 kesätyöntekijää. Pääsääntöisesti kesätyön kesto oli 2 viikkoa/nuori. Osa määrärahoista suunnattiin paikallisille yrityksille tukemaan nuorten työllistymistä. Tukea maksettiin kaikkiaan 23 yritykselle ja tätä kautta työllistyi 44 nuorta. Tuen määrä oli 70 euroa/viikko.

3 Palkkaus ja henkilöstökulurakenne

3.1 Henkilöstökulurakenne

Alajärven kaupungin palkkakustannukset vuonna 2025 olivat 21.009.048 euroa. Luvussa ei ole mukana luottamushenkilöpalkkioita. Vastaava luku edellisenä vuonna oli 20.638.840 euroa. Palkkakustannukset kasvoivat 370 208 euroa eli 1,8 %, sairauspoissaolokustannukset laskivat 68 381 euroa eli 9,0 %.

TAULUKKO 15: HENKILÖSTÖKULUT 2023-2025

Henkilöstökulut 2023–2025			
Alajärvi	2023	2024	2025
Palkat €	20.401.249	20.638.840	21.009.048
Sairauspoissaolot €	812.291	761.072	692.691

Virka- ja työehtosopimukseen sisältyi v. 2025 sopimuskorotukset seuraavasti:

TAULUKKO 16: SOPIMUSKOROTUKSET 2025

	Sopimuskorotukset 2025				
	KVTES	OVTES	OVTES osio G	TS	TTES
1.2.2025 keskitetty erä	0,35 %	-	0,55 %	-	-
1.6.2025 Kehittämisohjelmanerä	0,45 %	0,40 %	0,25 %	0,50 + 0,15 %	0,40 %
1.6.2025 Kehittämisohjelmanerä (keskitetty)	-	-	-	0,15 %	0,40 %

1.10.2025	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
Yleiskorotus					

Henkilöstöhallinnon kokonaiskustannukset vuonna 2025 olivat 315 471 € sisältäen henkilöstöhallinnon, työsuojelun, työpaikkaruokailun ja yhteistyötoiminnan. Kustannus henkilöltäin oli 594 €/henkilö.

3.2 Sairauspoissaolot

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli 7575 päivää eli 14,24 kpv/htv, (v. 2024: 8547 eli 15,09 kpv/htv). Alajärven kaupungissa sairauspoissaolot vähentyivät koko henkilöstön osalta 972 kalenteripäivää.

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä/henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta, lisäksi sairauspoissaoloista raportoidaan, kuinka suurella osalla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

TAULUKKO 17: HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT 1.1.-31.12.2025 / 2024 KOKO YHTEISÖ

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät		Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	
	2025	2024	2025	2024
1–7 pv	2844	3203	26	19
8–29 pv	1287	1781	77	85
30–59 pv	1503	1142	52	62
60–89 pv	356	1058	0	81
90–179 pv	1060	758	190	178
Yli 180 pv	180	180	0	0
Yhteensä	7230	8122	345	425
Keskimäärin/henkilötyö- vuosi 14,2 (15,09)				

	%
Sairauspoissaoloprosentti	5,15 (2024: 16,12)
0 päivää sairastaneet / %-osuus henkilöstöstä	27,59 (2024: 20,83)

Kunta-alan sairauspoissaolot v. 2024 olivat keskimäärin 12,9 kpv/htv. (työterveyslaitos).

3.3 Työtapaturmat

Henkilökunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on hankittu LähiTapiolasta. Työtapaturmatilaston mukaan vuonna 2025 tilastoitui 28 tapaturmaa, joista 20 tapaturmasta aiheutui kustannuksia. Sattumisolosuhteina ovat 9 työmatkalla tai 19 työpaikalla. Yleisimpiä tapaturmia ovat henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nostot, työnnöt, väännöt yms.) ja liukastuminen, horjahtaminen tai kompastuminen. Työtapaturmaperusteiset työkyvyttömyyspäivät olivat yhteensä 120 päivää. Vuosittaista vaihtelua työtapaturmatilastojen työkyvyttömyyspäiviin sekä maksettaviin korvauksiin selittävät yksittäisten tapaturmien aiheuttamat korvaukset.

TAULUKKO 18: TAPATURMAT 2020–2025, ALAJÄRVI

Vuosi	Korvattavat vahingot, kpl	Korvatut vahingot, kpl	Korvattavat vahingot (ei korvauksia) kpl	Työkyvyttömyyspäivät, pv	Maksetut korvaukset (vahinkopv mukaan), €
2020	57	48	9	1 084	137 799
2021	47	34	13	1 499	225 303
2022	56	42	14	398	74 239
2023	20	15	5	263	43 928
2024	15	14	1	148	28 983
2025	28	20	8	120	18 210

3.4 Talkoovapaat

Vuoden 2025 aikana henkilökunnalla oli mahdollisuus ottaa talkoovapaata 5 työpäivää, josta 4 oli palkatonta ja 1 palkallinen tai 10 työpäivää, josta 8 oli palkatonta ja 2 palkallista.

Talkoovapaita on käytetty seuraavasti (säästö henkilöstömenoista):

TAULUKKO 19: TALKOOVAPAAT 2019–2025

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Alajärvi	98.266 €	176.556 €	71.741 €	96.143 €	83.283 €	75.327 €	86.113 €

4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen osalta raportoidaan henkilöstön koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö 31.12.2025. Koulutuspäivistä erotellaan ammatillisen koulutuksen koulutuspäivät ja muut koulutuspäivät. Koulutus palkallinen sisältää työnantajan määräämät koulutukset. Ammatilliset koulutukset ovat niin sanottuja omaehtoisia koulutuksia, joihin työntekijä hakeutuu oma-aloitteisesti ja suorittaa koulutukset pääsääntöisesti omalla

ajallaan. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

TAULUKKO 20: HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN 2025 (2024)			
Syykoodi	Muun henkilöstön koulu- tus	Vakinaisen henkilöstön koulutus	Koulutus yhteensä
Koulutus palkallinen	82 (77)	420,50 (264,61)	502,08 (341,61)
Ammatillinen koulutus palkallinen	11 (0)	63 (9,0)	74,33 (9,0)
Ammatillinen koulutus palkaton	105 (50)	611 (1353)	716 (1703)
Vakinainen henkilöstö (31.12.) 404			

Osaamisen kehittämisen tueksi Alajärven kaupungille hankittiin Eduhouse-koulutuspalvelu vuoden 2024 alussa. Eduhouse on digitaalinen oppimisalusta, joka tarjoaa helppokäyttöisiä verkkokoulutuksia monilla eri oppimismetodeilla. Eduhousen palveluun sisältyvät videot, podcastit tai vuorovaikutteinen oppiminen verkkokoulutuskirjastossa sekä etäkoulutukset Teamsin välityksellä. Palvelussa on ollut käyttötunteja 440 tuntia vuoden 2025 aikana.

5 Työhyvinvointi ja yhteistyö- ja työsuojelutoiminta

5.1 Työhyvinvointi

Alajärven kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2025 käytössä ePassi, johon sisällytettiin keväällä 2022 verottajan säännösten mukainen lounasetu. Työnantaja tarjosi vakinaisille työntekijöille työsuhde-etuutena 100 euroa käytettäväksi kulttuuriin, liikuntaan tai hyvinvointiin. Henkilökunnalla oli lisäksi käytössä oma käyttövuoro monitoimihallilla kerran viikossa, jossa oli vapaa-aikapalveluiden järjestämänä ohjattu jumppa/kuntopiiri henkilöstölle. Näiden tarkoituksena on tukea henkilöstön jaksamista ja aktivoida henkilöstöä säännölliseen liikkumiseen ja harrastamiseen.

Alajärven kaupungin henkilöstön käytössä ovat työterveyshuollon palvelut. Henkilökunnalla on mahdollisuus järjestää työaikana yksi tyky-päivä/vuosi tai vaihtoehtoisesti kaksi kertaa puoli päivää / vuosi. Tyky-päivän kustannuksiin on varattu hallintokunnittain 20 €/henkilö.

5.2 Työhyvinvointikysely

Alajärven kaupungin työhyvinvointikysely on toteutettu vuoteen 2021 saakka Kevan tarjoaman verkkopalvelun kautta. Vuonna 2023 on otettu käyttöön työhyvinvointikysely Kiva Work -yrityksen toteuttamana ja samalla kysymysten vastausasteikko muutettiin asteikolle 1–10 aiemmin käytetyn 1–5 asteikon sijaan. Kysymykset pysyivät samana, mutta asteikon muuttumisen vuoksi vertailua aikaisempiin vuosiin ei voida suoraan tehdä. Yrityksen nimi on vaihtunut Saarni EXP:ksi syyskuussa 2024.

Kyselyn tulokset menevät suoraan toimialajohtajille ja yksiköiden esihenkilöille. Toimialajohtajat ja esihenkilöt käyvät kyselyn tulokset läpi työyksiköissä työntekijöiden kesken ja jokainen työyksikkö valitsee kyselyn pohjalta 3–4 kehitettävää asiaa, joihin paneudutaan kuluvan vuoden aikana. Tulokset on käsitelty kaupungin ja toimialojen johtoryhmissä sekä käsitellään myös yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstöjaostossa.

Alajärven kaupungin hallintosäännön 26 §:n mukaan henkilöstöjaosto ratkaisee asiat, jotka koskevat mm. kaupungin henkilöstöpolitiikan kehittämistä ja koordinointia tai kaupungin strategisten henkilöstösuunnitelmien ja ohjelmien valmistelua.

TAULUKKO 21: TYÖHYVINVOINTIKYSELY V. 2021, 2023, 2024 JA 2025

	(Keva) 2021	Kiva Work 2023	Kiva Work 2024	SaarniEXP 2025
Aika	1.11.–21.11. 2021	27.3.–16.4. 2023	13.3.–3.4. 2024	27.1.–14.2. 2025
N	977	503	497	485
Vastaukset/%	530 / 54,2 %	332 / 66 %	334/68 %	323/67 %
Tulosten keskiarvo	3,7	7,9	8,0	8,1

5.3 Yhteistoiminta

Alajärven kaupungin yhteistoimintalain mukaisena työnantajan ja henkilökunnan yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta, jonka toimintasääntö on päivitetty ja vahvistettu kaupunginvaltuustossa 27.11.2023. Yhteistyötoimikuntaan on yhdistetty työsuojelutoimikunnan tehtävät ja siihen on nimetty henkilöstönedustajina ammattijärjestöjen edustajat (pääluottamusmiehet, ts:n luottamusmies) sekä työsuojeluvaltuutettu. Sisäilmatyöryhmässä henkilöstöä edustaa työsuojeluvaltuutettu.

Kunta-alan uudet työehtosopimukset v. 2025–2028 otettiin käyttöön vuoden 2025 aikana. Uusiin työehtosopimukseen sisältyi uusi tasopalkkajärjestelmä koko KVTESin osalta ja OVTESn osio G:n osalta. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto edellytti palkkaustyöryhmien perustamisen (KVTES ja OVTES),

palkkaryhmien määrittelyn ja paikallisten tasokuvausten rakentamisen sekä uuden järjestelmän käyttöönoton 1.10.2025 mennessä. Palkkaustyöryhmä kokoontui KVTES:in osalta yhdeksän kertaa ja OVTES osio G:n osalta kaksi kertaa.

5.4 Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen

Työsuojelun toimintaorganisaatio on muodostettu vuonna 2023. Työsuojeluvaltuutetun vaalit on järjestetty syksyllä 2023 ammattijärjestöjen toimesta ja uusi työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut ovat aloittaneet tehtävissään 1.11.2023. Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi oli voimassa 1.11.2023–31.12.2025. Toiminta-alueeseen kuuluu Alajärven kaupungin toimipaikkojen lisäksi sivistystoimen yksiköt Vimpelissä sekä varhaiskasvatuksen yksiköt Lappajärvellä. Käytännössä työsuojelun yhteistoimintaa toteuttavat työsuojeluvaltuutettu ja henkilöstöpäällikkö työparina.

Syksyllä 2025 on muodostettu uusi työsuojeluorganisaatio ajalle 1.1.2026–31.12.2028.

Työsuojelun toimintaohjelma ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma kattavat kaikkien kuntien osalta Alajärven kaupungille kuuluvat toimialat. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on hyväksytty ajalle 1.1.2025–31.12.2026.

Työsuojelu ja työkykyä ylläpitävä toiminta ovat Alajärven kaupungissa kiinteä osa johtamisjärjestelmää ja organisaatiokulttuuria. Tavoitteena on työkykyinen, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä turvalliset ja terveelliset työskentelyolosuhteet. Työsuojelutoiminnan pyrkimyksenä on kehittää työtä ja työtapoja niin, että ennaltaehkäistään työtapaturmia ja työperäisiä sairauksia. Tällöin myös niistä aiheutuvat kustannukset pysyvät matalina.

Työsuojelutoimintaa tehdään työterveyshuollon kanssa aktiivisessa yhteistyössä ja päätarkoituksena on ohjaus ja ennaltaehkäisy työpaikan sekä työntekijöiden terveydellisissä asioissa. Työterveyshuolto vastaa terveystarkastuksista ja työpaikkaselvityksistä, työsuojeluorganisaatio toteuttaa riskien arviointia yhteistyössä toimipisteen henkilöstön kanssa ennakoivasti. Toimipaikkojen riskien arvioinnit kirjataan TurvaArvi-ohjelmistoon. Työpaikkojen riskien arviointeja tehtiin vuoden 2025 aikana 6 kappaletta ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä 7 kappaletta. Aluehallintovirasto teki yhden työsuojelutarkastuksen.

6 Yhteenveto

Alajärven kaupungin henkilöstöjaosto kokoontui vuoden 2025 aikana kahdeksan kertaa. Henkilöstöjaostossa käsiteltiin tasopalkkajärjestelmä ja sen käyttöönotto sekä siihen liittyvät järjestelyerät, virkojen ja toimien täyttämiseen liittyviä asioita (täyttölupa, virkojen/toimien perustaminen, nimikemuutokset), yhteistoimintaa sekä henkilöstöhallinnon ohjeistuksia.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa varten perustettu palkkaustyöryhmä kokoontui KVTES:in osalta 9 kertaa ja OVTES osio G:n osalta 2 kertaa. Tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön Alajärven kaupungilla 1.10.2025. Yhteistyötoimikunta kokoontui 3 kertaa.

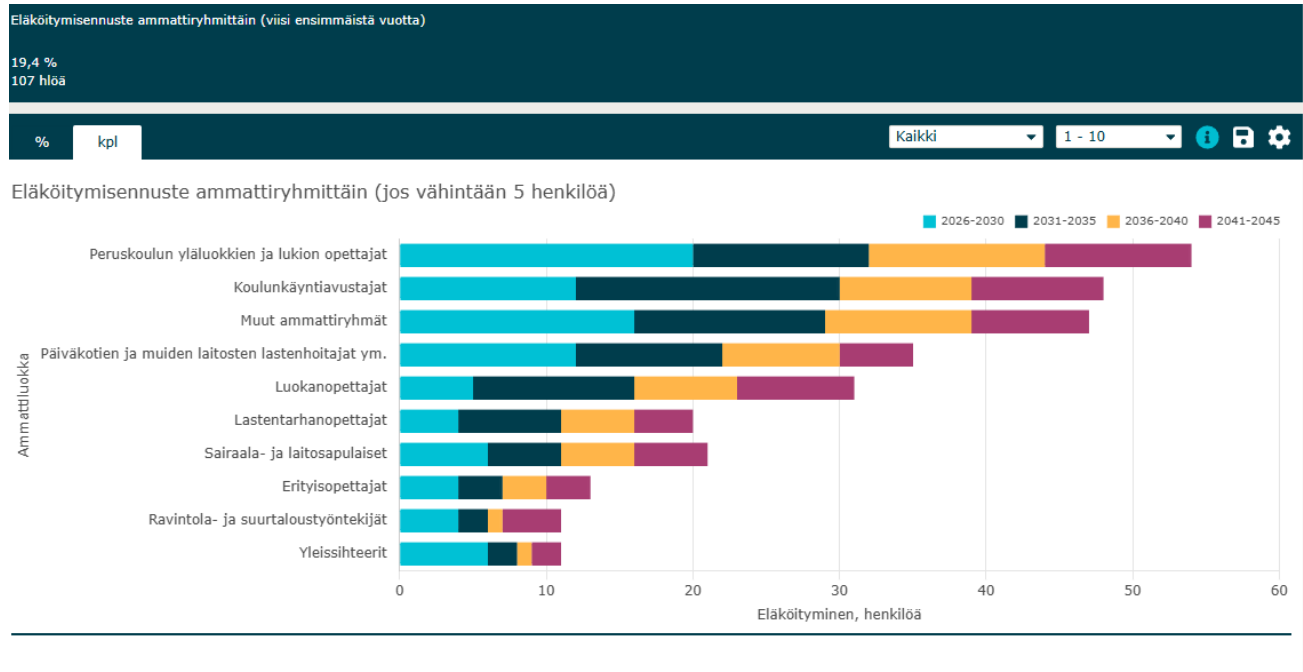
Alajärven kaupungin henkilöstön määrä 31.12.2025 henkilötyövuosina oli 532 ja palvelussuhteita oli yhteensä 614. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 49,3 vuotta ja henkilöstöstä enemmistö, 82 % oli naisia. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 17,49 %. Päätyneiden palvelussuhteiden määrään tilastoitu Vimpelin kunnan palvelukseen 31.12.2025 siirtynyt henkilöstö (51 henkilöä), ilman tätä muutosta prosenttiluku päätyneiden palvelussuhteiden osalta on 4,9 %. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2025 aikana 9 henkilöä. Alkaneita palvelussuhteita 25.

Henkilöstön sairauspoissaolot olivat keskimäärin 14,2 kpv/htv. Laskua edelliseen vuoteen oli 0,89 päivää/htv. Työterveyslaitoksen tilaston (v. 2024) mukaan keskimääräiset sairauspoissaolot kunnissa olivat 12,9 kpv/htv.

Kevan ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle jää 107 henkilöä (vanhuuseläke 89, työkyvyttömyyseläke 10 ja osatyökyvyttömyyseläke 10). Lähivuosien haasteena on työntekijöiden rekrytoiminen etenkin sivistystoimen yksiköihin sekä puhdistus- ja ravitsemispalveluihin.

Liitteenä Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä.

Kevan eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä vuosille 2026-2030



SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This document contains 21 pages before this page

Dokumentet inneholder 21 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 21 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 21 sider før denne side

Detta dokument innehåller 21 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende