



 Ikaalinen

# Henkilöstökertomus 2025



## Sisällys

1	Johdanto.....	4
2	Henkilöstövoimavarat.....	5
2.1	Henkilöstön vaihtuvuus.....	6
2.2	Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma.....	6
3	Rekrytointi.....	7
4	Työvoimakustannukset.....	8
4.1	Eläketiedot lukuina (Keva).....	9
4.2	Työkyvyttömyys, osa- sekä eläköityminen.....	10
4.3	Eläköitymisennuste.....	11
4.4	Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin.....	12
5	Terveysperusteiset poissaolot.....	13
5.1	Työkyvyn tukitoimet eri sairauspoissaolomäärillä.....	17
5.2	Työpaikkaselvitykset.....	18
5.3	Työterveyden kustannukset.....	19
5.4	Kokonaiskustannukset kelaluokittain.....	20
6	Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen.....	21
6.1	Koulutus ja jatkuva oppiminen.....	21
6.2	Toimintaympäristön muutosten ennakointi.....	21
6.3	Esihenkilötoiminnan kehittäminen.....	21
6.4	Koulutuskorvaukseen oikeutetut koulutuspäivät.....	22
7	Henkilöstöjohtaminen.....	22
8	Työhyvinvointi.....	24

## 1 Johdanto

Henkilöstöraportin tavoitteena on tarjota informatiivinen kuva Ikaalisten kaupungin henkilöstöstä vuonna 2025. Raportti toimii myös työkaluna kaupungin johdolle ja päättäjille, kun he suunnittelevat ja toteuttavat henkilöstöön liittyviä strategioita ja toimenpiteitä.

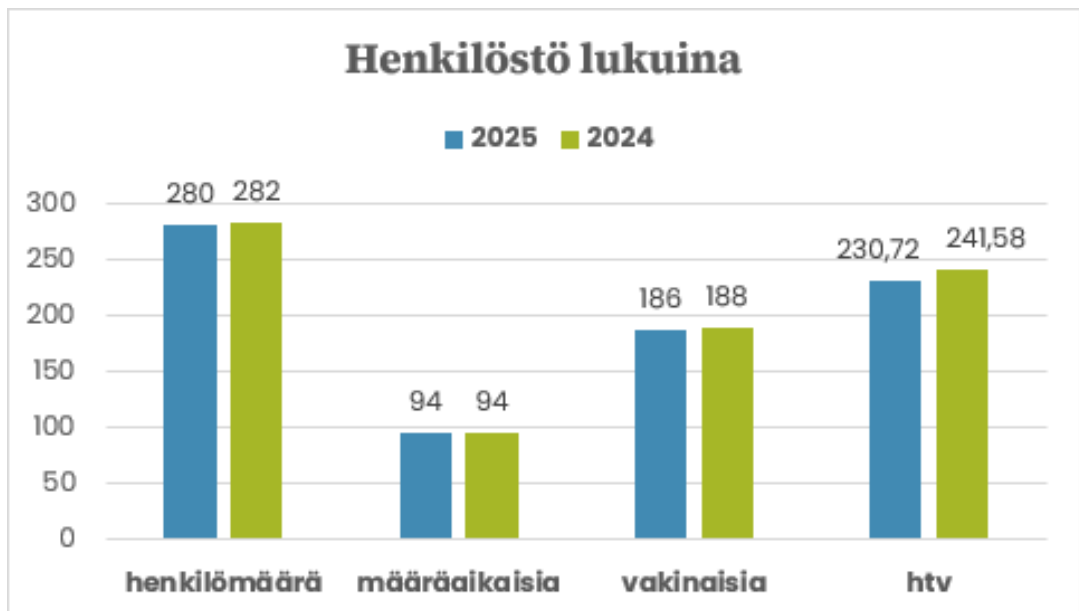
Henkilöstöraportin tiedot on kerätty talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä sekä Kelan, Kevan, Kuntatyönantajien ja työterveyden tilastoista. Kaikki luvut on esitetty 31.12.2025 tilanteesta, ellei toisin ole mainittu.

Raportti käsitellään Yhteistyötoimikunnassa, kaupunginhallituksessa sekä -valtuustossa.

## 2 Henkilöstövoimavarat

Henkilöstön lukumäärät ilmoitetaan kirjanpitolautakunnan sekä KT:n suositusten mukaisesti. Luvut olivat 31.12.2025 tilanteen mukaan seuraavat (suluissa edellisen vuoden luvut):

- 280 (282) työntekijää, joista vakinaisessa työsuhteessa oli 186 (188) ja määräaikaisessa työsuhteessa oli 94 (94) työntekijää
- luvussa ovat mukana kaikki 31.12.2025 palkkalistoilla olleet, myös kansalaisopiston tuntiopettajat 30 (33) henkilöä yms. Toteutunut HTV oli 230,72 ja teoreettinen HTV 250,95.
- henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilömäärä päivämäärältä 31.12., koska henkilöstön määrä vaihtelee vuoden aikana. Vuoden 2025 keskimääräinen henkilömäärä oli noin 277 henkilöä, kun lasketaan jokaisen kuukauden viimeisen päivän henkilömäärä ja jaetaan saatu summa 12 kuukaudella.
- työntekijöistä 87 oli virkasuhteessa, 150 työsuhteessa ja 30 oli tuntiopettajana
- prosenttiosuuksina vakinaisessa työsuhteessa oli 66,43 % ja määräaikaisessa työsuhteessa oli 33,57 % henkilöstöstä
- henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilömäärä päivämäärältä 31.12., koska henkilöstön määrä vaihtelee vuoden aikana. Vuoden 2025 keskimääräinen henkilömäärä oli noin 272 (2)77 henkilöä, kun lasketaan jokaisen kuukauden viimeisen päivän henkilömäärä ja jaetaan saatu summa 12 kuukaudella.



## 2.1 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus raportoidaan KT:n suositusten mukaisesti vakinaisen henkilöstön osalta. Vuonna 2025 vakituisen henkilöstön vaihtuvuus oli maltillista. Alkaneita työsuhteita suhteutettuna 31.12.2025 voimassa oleviin palvelusuhteisiin oli 7,4 % (9 %) ja päättyneitä noin 8,0 % (7,4 %). Nettovaihtuvuus oli -0,5 %, mikä kertoo henkilöstömäärän hienoisesta supistumisesta. Henkilöstön vaihtuvuuden kokonaiskuva on siten tasapainoinen ja luvut osoittavat, että henkilöstörakenne on pysynyt melko vakaana.

## 2.2 Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä on korkeampi (45-vuotta) kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on vähän keskimääräistä iäkkäämpää.

Määräaikainen henkilöstö on taas selkeästi nuorempaa kuin vakituinen henkilöstö. Henkilöstön ikärakenne ilmoitetaan 31.12. tilanteen mukaisesti.

- Henkilöstön keski-ikä v. 2025 oli 43,7 vuotta, kun se vuotta aiemmin oli 44,4 vuotta (keski-ikä on pysytellyt hyvin samalla tasolla viime vuosien aikana)
- Ikärakenne on monipuolinen, jolloin henkilöstö jakautuu melko tasaisesti eri ikäryhmiin, mikä puolestaan työyhteisöön erilaisia näkökulmia ja monipuolisuutta.
- Iso osa henkilöstöstä on yli 40-vuotiaita, mikä yleensä tarkoittaa, että työyhteisössä on vahvaa kokemusta ja asiantuntemusta
- Yli 60-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on melko suuri, mikä tarkoittaa, että lähivuosina useat työntekijät tulevat eläköitymään. Ikätietojen avulla voidaan varautua eläkepoistumiin ja ennakoida tulevaa henkilöstön ja osaamisen tarvetta. Ennakointi mahdollistaa suunnitelmallista rekrytointia sekä osaamisen siirtämistä, jotta toiminta pysyy jatkuvana ja sujuvana. Tietojen avulla voidaan tukea ikäjohtamista.
- luvut ja taulukko on koostettu PersonecF2 -ohjelman raportilta (ed. vuoden luvut suluissa)

<b>Ikä</b>	<b>Miehet</b>	<b>Naiset</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Ikäryhmän %osuus henkilöstöstä</b>
Alle 30	5 (4)	30 (28)	35 (32)	<b>13,0 (11,6)</b>
30–34	2 (4)	22 (24)	24 (28)	<b>8,9 (10,1)</b>
35–39	6 (6)	20 (19)	26 (25)	<b>9,7 (9,1)</b>
40–44	4 (3)	24 (28)	28 (31)	<b>10,4 (11,2)</b>
45–49	7 (8)	33 (31)	40 (39)	<b>14,9 (14,1)</b>
50–54	5 (6)	28 (30)	33 (36)	<b>12,3 (13,0)</b>
55–59	8 (7)	31 (29)	39 (36)	<b>14,5 (13,0)</b>
60–64	2 (9)	32 (30)	34 (39)	<b>12,6 (14,1)</b>
Yli 65	3 (5)	7 (5)	10 (10)	<b>3,7 (3,6)</b>
	<b>42</b>	<b>227</b>	<b>269</b>	<b>100,0</b>

### 3 Rekrytointi

Ikaalisten kaupungin rekrytoinnit toteutetaan Kuntarekry-järjestelmän avulla. Kuntarekry toimii valtakunnallisena julkissektorin työnhakupalveluna sekä kuntien ja hyvinvointialueiden rekrytointialustana. Vuoden 2025 rekrytointien perusteella Ikaalisten kaupunki kiinnostaa työnhakijoita laajasti eri ikä- ja kokemustaustoista, mikä vahvistaa kaupungin asemaa houkuttelevana työnantajana.

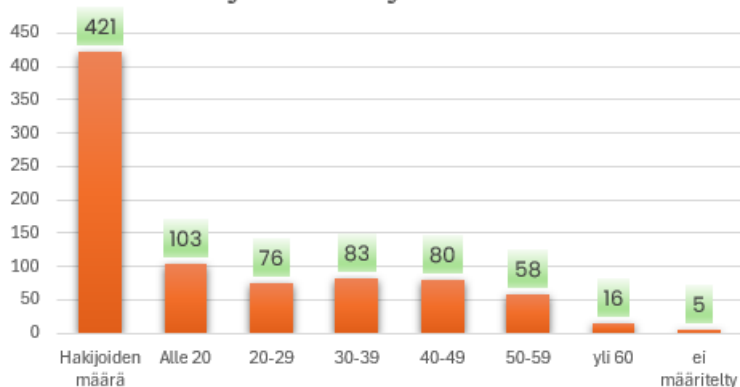
Rekrytoinnin merkitys korostuu tulevina vuosina suuren eläköitymisaallon vuoksi, mikä lisää tarvetta osaavien työntekijöiden saamiselle. Kunta-alalla kilpailu osaajista kasvaa, ja onnistunut rekrytointi sekä perehdytys ovat keskeisiä tekijöitä kaupungin työnantajamaineen vahvistamisessa.

Jatkossa rekrytoinnissa on tärkeää korostaa Ikaalisten kaupungin sitoutumista monipuoliseen ja osallistavaan työyhteisöön. Hakijoiden houkuttelemiseksi kunta-alalle ja Ikaalisiin voidaan hyödyntää oppilaitosyhteistyötä, harjoittelu- ja työssäoppimismahdollisuuksia sekä selkeitä urakehityspolkuja.

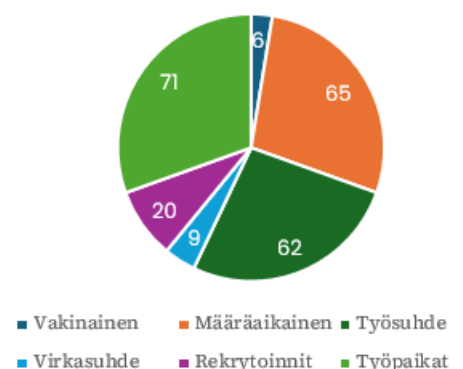
Myös kokeneempien hakijoiden rooli on merkittävä. Heidän osaamisensa ja asiantuntemuksensa ovat tärkeitä voimavaroja tilanteessa, jossa työelämän muutos kiihtyy ja kunnat keskittyvät yhä selkeämmin ydintehtäviinsä. Tasapainoinen hakijajoukko tukee kaupungin strategista henkilöstöjohtamista ja varmistaa osaamisen saatavuutta pitkällä aikavälillä.

Alle 20-vuotiaiden hakijoiden suuri määrä selittyy sillä, että Tutustu työelämään ja tienaa - kesätyöpaikkoihin saapui yhteensä 95 hakemusta. Ohjelma on tärkeä väylä nuorten tutustuttamiseksi kuntaorganisaatioon ja tulevien osaajien houkuttelemiseksi. Jatkossa kesätyöjaksojen rekrytointi ja toteutus tulee suunnitella huolellisesti, sillä ne sijoittuvat aikaan, jolloin henkilöstöresurssit ovat niukat ja ohjaustyö aiheuttaa haasteita kesän perustoimintoihin.

Hakijoiden ikäjakauma 2025



Rekrytoinnit, kpl 2025



## 4 Työvoimakustannukset

Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat henkilöstöraportoinnin keskeinen osa, koska työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta.

Työvoimakustannuksissa näkyvät myös kunta- ja palvelurakennemuutokset tai henkilöstöön kohdistuneet talouden sopeutustoimet, mitkä ovat henkilöstöraportissa tarkemmin selitettäviä/kuvattavia tapahtumia ja toimenpiteitä. Myös ostopalvelujen merkittävä käyttö voi näkyä työvoimakustannusten alenemisena, mutta nostaa taas kuluja ostetuissa palveluissa.

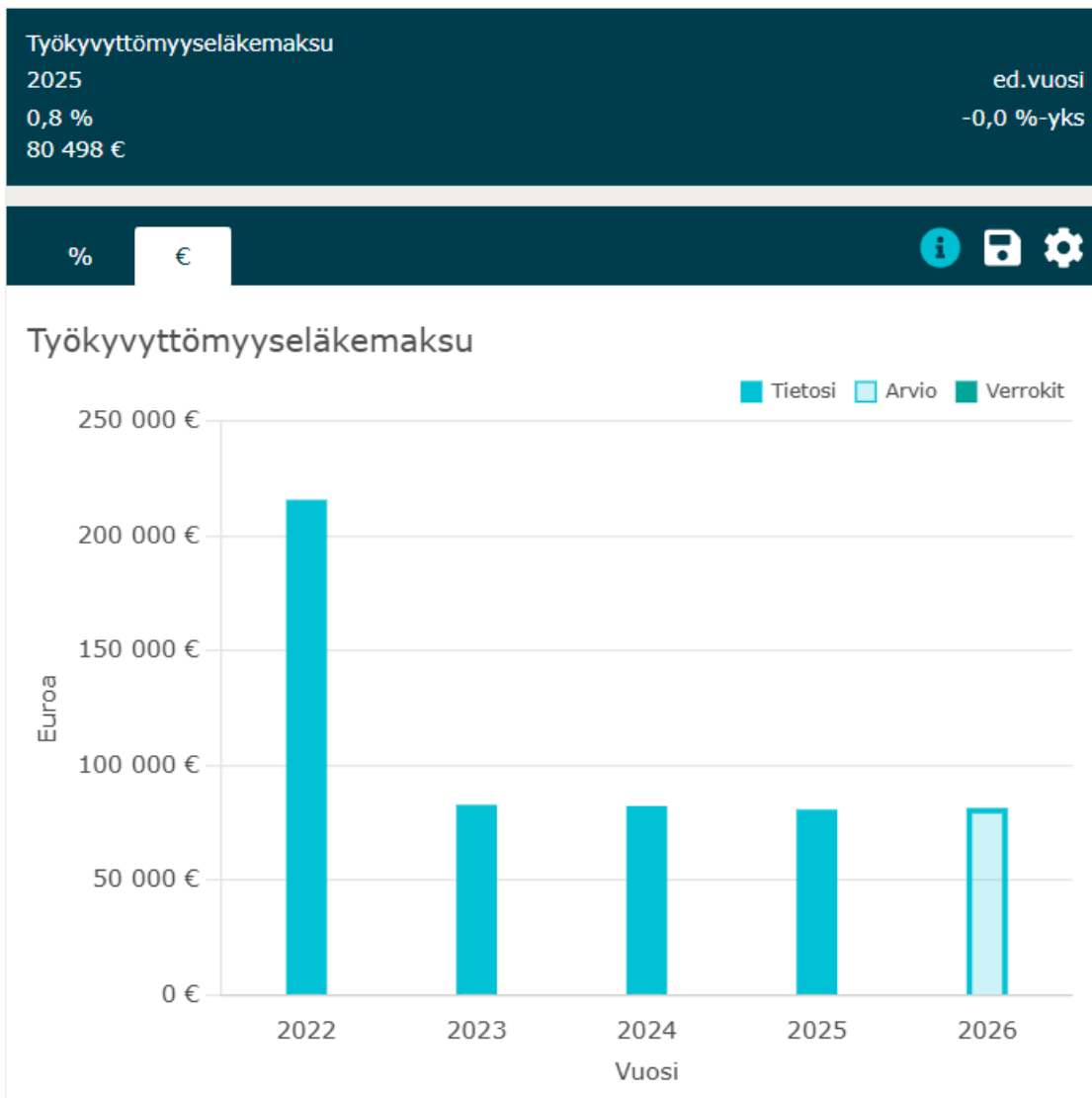
Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset ovat laskeneet. Se kertoo, että:

- sairauspoissaolojen määrä tai kesto on vähentynyt merkittävästi
- työkykyjohtamisen toimenpiteet, varhainen tuki ja esihenkilöiden osaamisen vahvistuminen näkyvät konkreettisesti kustannuksissa
- henkilöstön työkyky ja jaksaminen ovat kehittyneet parempaan suuntaan

Työvoimakustannukset (1 000 €)	2025	2024	muutos ed. vuodesta%
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	-11 816,0	-12 243,7	-3,49
Palkat yhteensä, josta	-9 731,9	-9 925,5	-1,95
Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto	- 335,0	- 381,0	- 11,84
Kela-korvaukset terv.perusteisista poissaoloista ja perhevapaista	103,3	150,7	-31,45
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	-2 187,4	-2 470,8	-11,47
Henkilöstöinvestoinnit			
Epassi	-72,3	-50,3	43,74
Eduhouse -koulutus	-12,4	-10,6	16,98

## 4.1 Eläketiedot lukuina (Keva)

- työkyvyttömyyseläkemaksu on sama 0,8 % kuin edellisenäkin vuonna ja arvio vuodelle 2026 on 0,84 %
- vuonna 2025 maksun suuruus oli 80 498 €, kun se vuonna 2024 se oli 82 097 €
- huomioitavana eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,1 vuotta, kun se vuonna 2024 oli 58,5 vuotta
- keski-ikä on iken aritmeettinen keskiarvo ja kuvaa kaikkien eläkkeelle siirtyneiden ikää eläkkeen alkaessa. Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi kyseisenä vuotena. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut työuraansa perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen
- luvut on saatu KEVAN avaintietopalvelusta



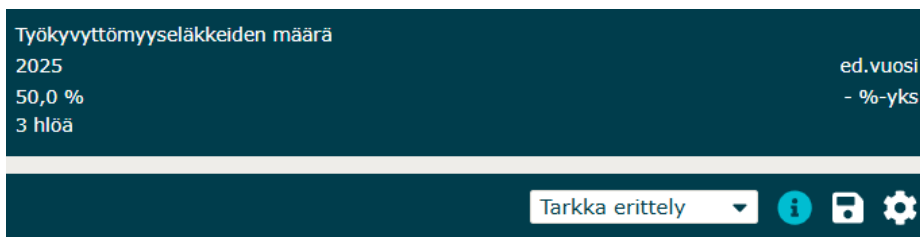
## 4.2 Työkyvyttömyys, osa- sekä eläköityminen

Vuonna 2025 siirtyi

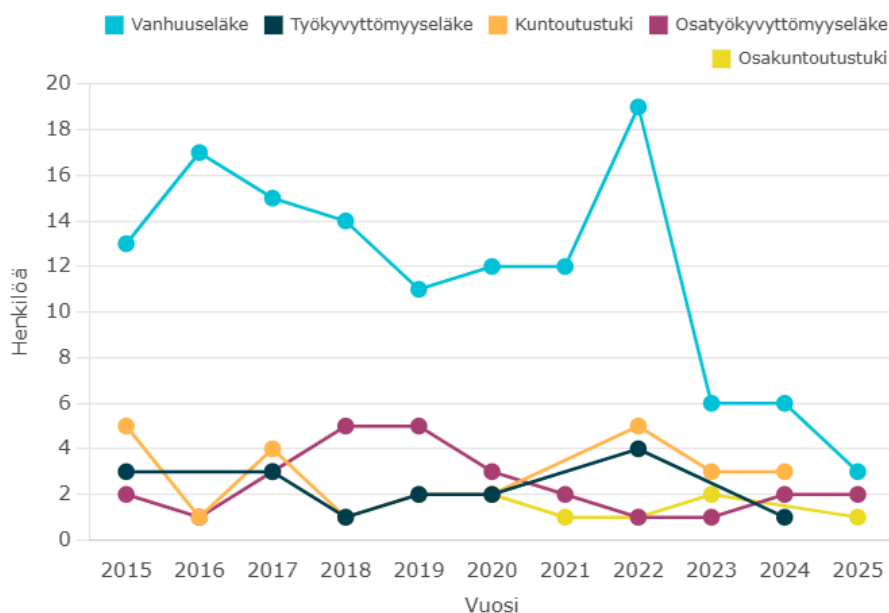
- vanhuuseläkkeelle 3 henkilöä
- työkyvyttömyyseläkkeelle ei yhtään henkilöä
- osatyökyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä
- osakuntoutustuella oli 1 henkilöä

Vaikka eläköityminen ja kuntoutustukijärjestelyt ovat tällä hetkellä hallittavissa olevalla tasolla, kertovat osatyökyvyttömyysratkaisut ja kuntoutustuki työkyvyn haasteista, joihin on tärkeää puuttua varhaisessa vaiheessa. Ilman riittäviä ennaltaehkäiseviä toimia riskinä on työkyvyttömyyseläkkeiden määrän kasvu tulevina vuosina.

Riskien vähentämiseksi keskeisiä työnantajan toimenpiteitä ovat työaikajoustojen, työn muokkaamisen sekä työkykyä tukevan esihenkilötyön aktiivinen kehittäminen. Lisäksi osaamisen johtamisen ja koulutuksen hyödyntäminen urasiirtymien tukena, työntekijöiden työhyvinvoinnin vahvistaminen sekä tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa ovat keskeisiä työkyvyn ylläpitämisessä. Näiden toimenpiteiden avulla voidaan varmistaa, että osatyökyvyttömyysratkaisut ja kuntoutustuki toimivat ennen kaikkea työssä jatkamisen ja työhön paluun tukena.

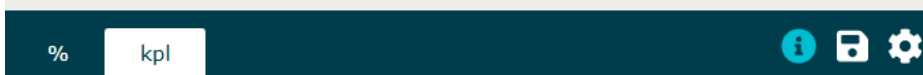
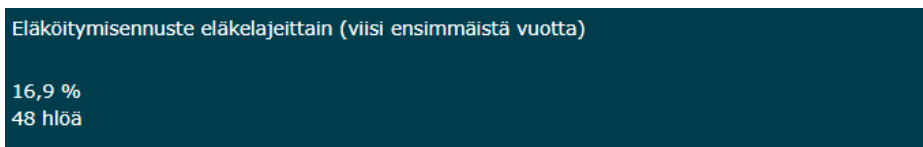


### Eläkkeelle siirtyneiden määrä

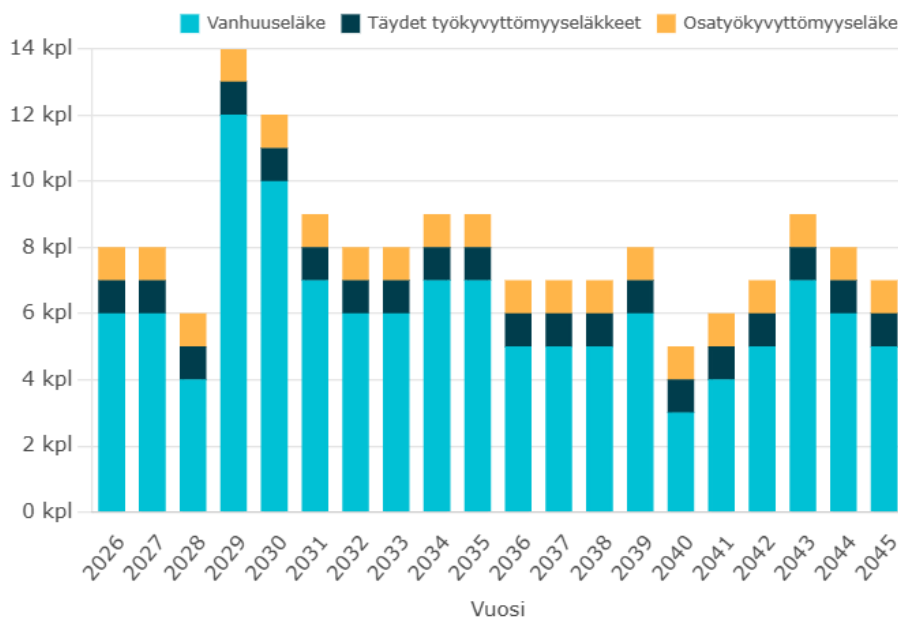


### 4.3 Eläköitymisennuste

- Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2025 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2026 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.
- Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain
- Ennusteen mukaan eläköityviä on tulevana viitenä vuotena 48 henkilöä, joista täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle olisi jäämässä 5 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 5 henkilöä.
- Viiden vuoden sisällä 48 eläköityvää työntekijää on merkittävä määrä, joka vaikuttaa kaupungin henkilöstöresursseihin ja osaamiseen. Työyksiköissä voidaan ennakoida eläköityvien osaamisen siirtäminen niin, että toiminta jatkuu tulevaisuudessakin sujuvasti.
- Varhaisen välittämisen-toimintamallin mukaisilla toimilla voidaan mahdollisesti ennakoivasti ehkäistä myös osa- tai työkyvyttömyyseläkkeitä.



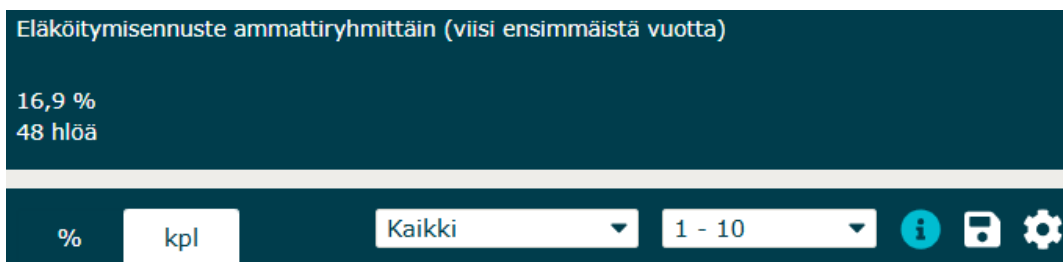
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



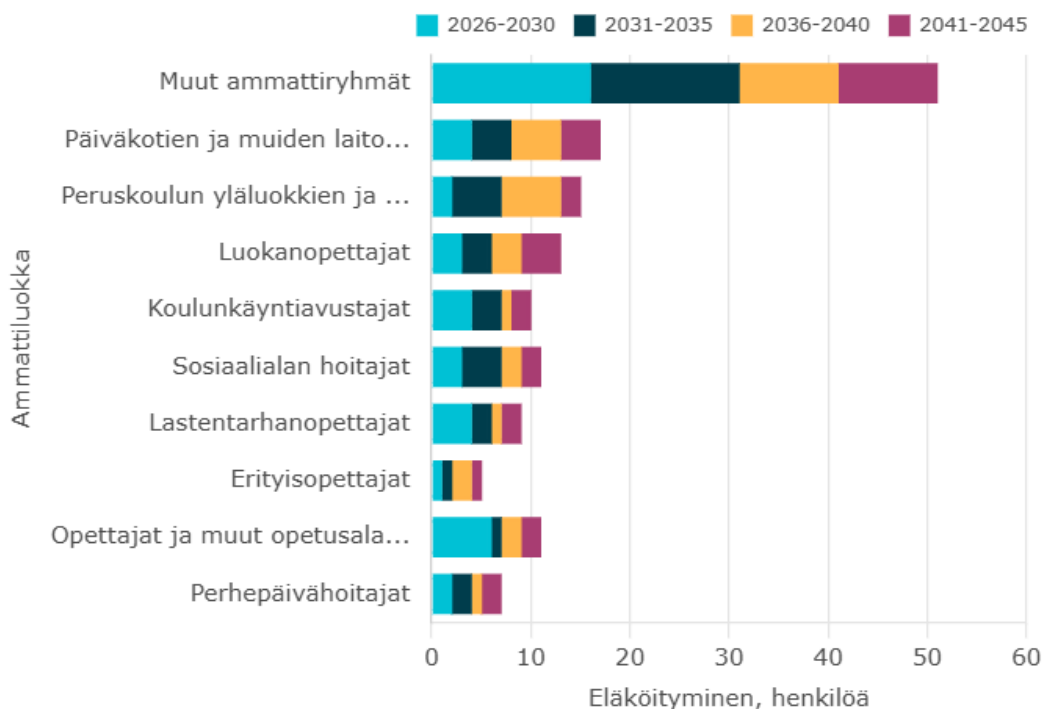
## 4.4 Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen.

- Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.
- Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työraueläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.
- Kuvaajassa näytetään vain ne ammattiluokat, joissa on vähintään 5 vakuutettua.
- Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.
- Eläköitymisennuste korostaa ennakoivan henkilöstösuunnittelun, osaamisen siirtämisen sekä rekrytointien ajoittamisen merkitystä, joiden avulla turvataan osaavan henkilöstön saatavuus ja toimintojen jatkuvuus tulevinä vuosina.



### Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)

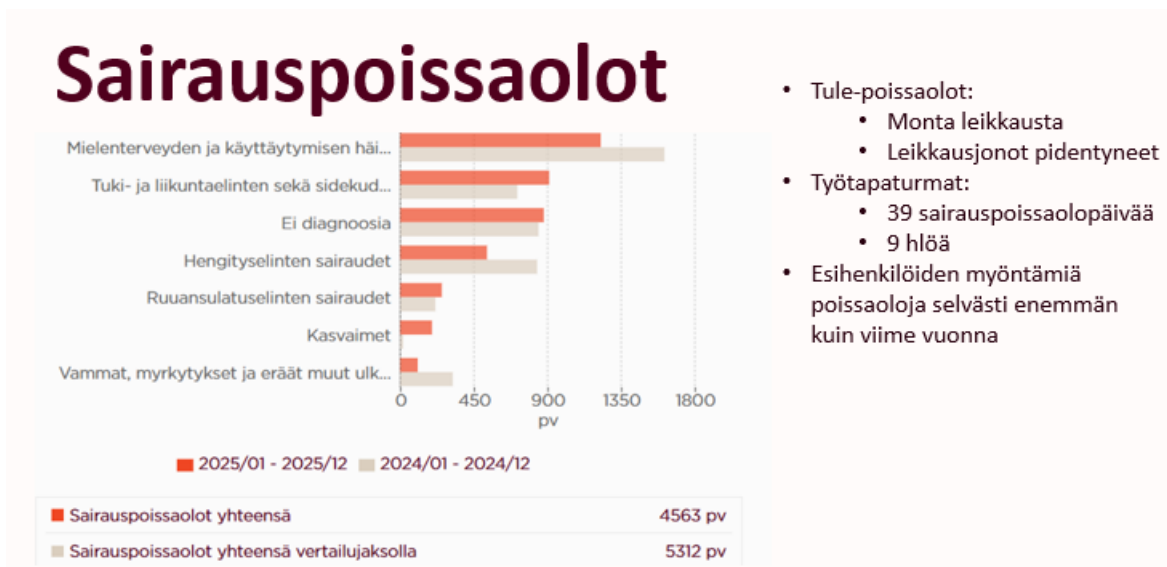


## 5 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Nämä poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä sekä kuormittaa myös muuta työyhteisöä.



Sairauspoissaaloista noin 60 % on kirjoitettu työterveydessä, kuten edellisenäkin vuonna ja omalla ilmoituksella noin 20 % sekä muualla kirjoitettu poissaolo noin 20 %.



Työnantajan ja työterveyshuollon välinen yhteistyö toimii hyvin. Työterveyshuollon kustannusten noustessa palveluvalikoima käytiin läpi ja päivitettiin niin, että uusi palveluvalikoima otettiin käyttöön maaliskuussa 2025. Samassa yhteydessä otettiin käyttöön uusi palvelu Lyhyt terapia, joka on tavoitteellista, tiettyyn ongelma-aiheeseen kohdistettua yksilöllistä keskusteluterapiaa. Sen tavoitteena on tarjota apua varhaisessa vaiheessa ennen kuin ongelmat pääsevät kasvamaan ja vaikuttamaan heikentävästi henkilön yleiseen hyvinvointiin ja työkykyyn.

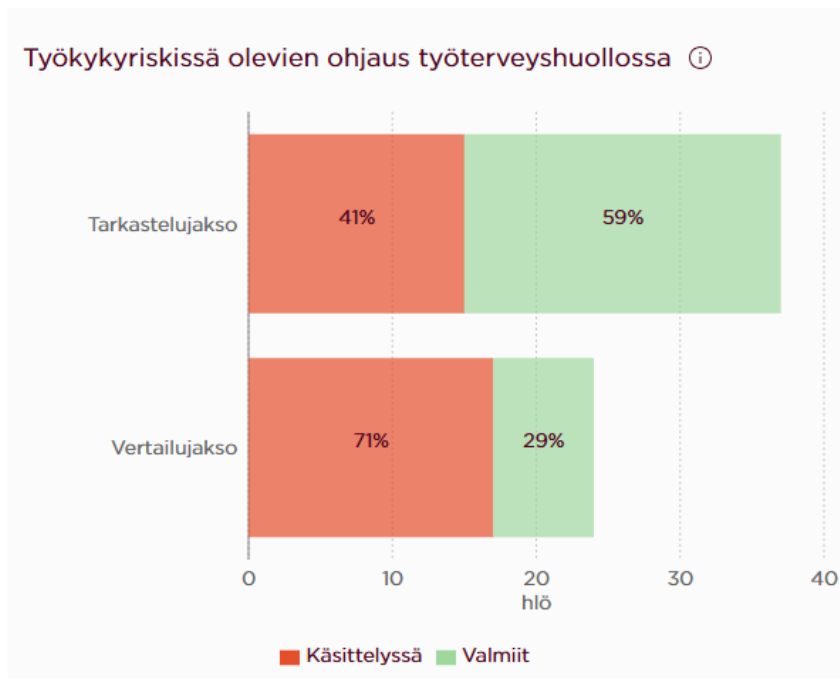
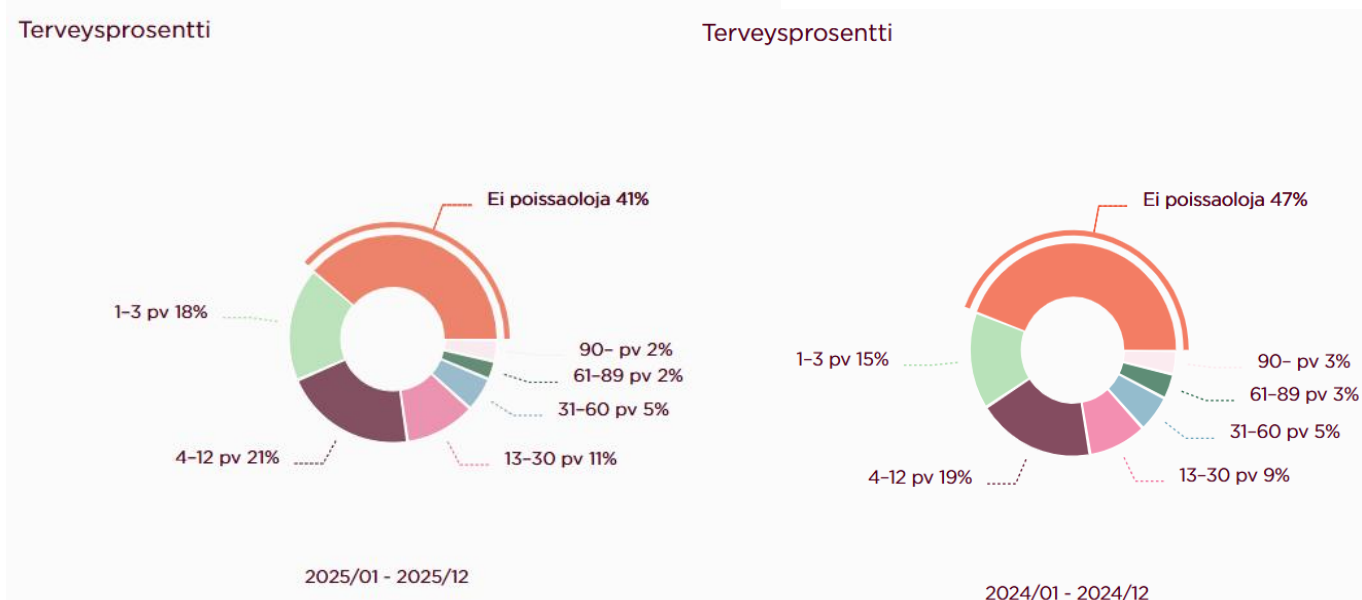
Muutosten myötä työterveyshuollon kustannuskehitys on saatu taittumaan ja palvelujen käyttö suuntautumaan aiempaa ennaltaehkäisevämpiin ja tarkoituksenmukaisempiin palveluihin.

Vuonna 2025 on jatkettu esihenkilöiden kanssa työkykyjohtamiseen liittyvien toimintamallien ja -tapojen läpikäyntiä, ja riittävien resurssien kohdentamiseen tähän tulee kiinnittää huomiota jatkossakin. Esihenkilöiden työkykyjohtamisen taitojen vahvistaminen on keskeistä, jotta työkyvyn heikkenemisen merkit tunnistetaan ajoissa ja poissaoloja voidaan ehkäistä. Varhainen tuki edellyttää selkeitä toimintamalleja ja ajantasaista tietoa, minkä vuoksi työterveysportaalin käytön tehostaminen jatkossakin on tärkeää.

Työterveyshuollon portaalin kautta saatu sairauspoissaoloprosentti on laskenut ollen 5,01 % (5,7 %). Se oli vuonna 2023 tasolla 4,4 % ja 2022 se oli 5,4 %.

<b>Sairauspoissaolot (kaikki yht. myös tapaturmat)</b>	<b>Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)</b>	<b>Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)</b>
alle 4 pv	1086	1
4–29 pv	1339	0
30–60 pv	321	32
61–90 pv	357	0
91–180 pv	797	157
yli 180 pv		730
	3 900 pv	920 pv
<b>Yhteensä keskim. / henkilötyövuosi</b>		<b>20,9</b>
<b>Sairauspoissaolo%(Työterveysportaali)</b>		<b>5,01 %</b>
<b>0 päivää sairastaneet (% -osuus henkilöstöstä, Työterveysportaali)</b>		<b>41,0 %</b>

Alla olevassa taulukossa esitetään terveysterveystietoisuuden poissaolot prosentteina vuosilta 2025 ja 2024. Tiedot on kerätty Pihlajalinnan työterveysportaalista.



Kuvaaja näyttää työkykyriskissä olevien henkilöiden nousseiden tukipolkujen tilat valitun aikavälin ja vertailukauden viimeisenä päivänä. Käsittelyssä oleviin tukipolkuihin lasketaan myös uudet tukipolut, joita ei vielä ole otettu käsittelyyn. Mikäli henkilöllä on useampia tukipolkuja, lasketaan niistä jokainen mukaan. Raportin tulokseen ei lasketa sellaisille henkilöille kuuluvia tukipolkuja, joiden työsuhde on päättynyt jakson aikana.

## Tukitoimien kohteena olleiden henkilöiden määrä

Kuvaajiin lasketaan seuraavat tukitoimet:

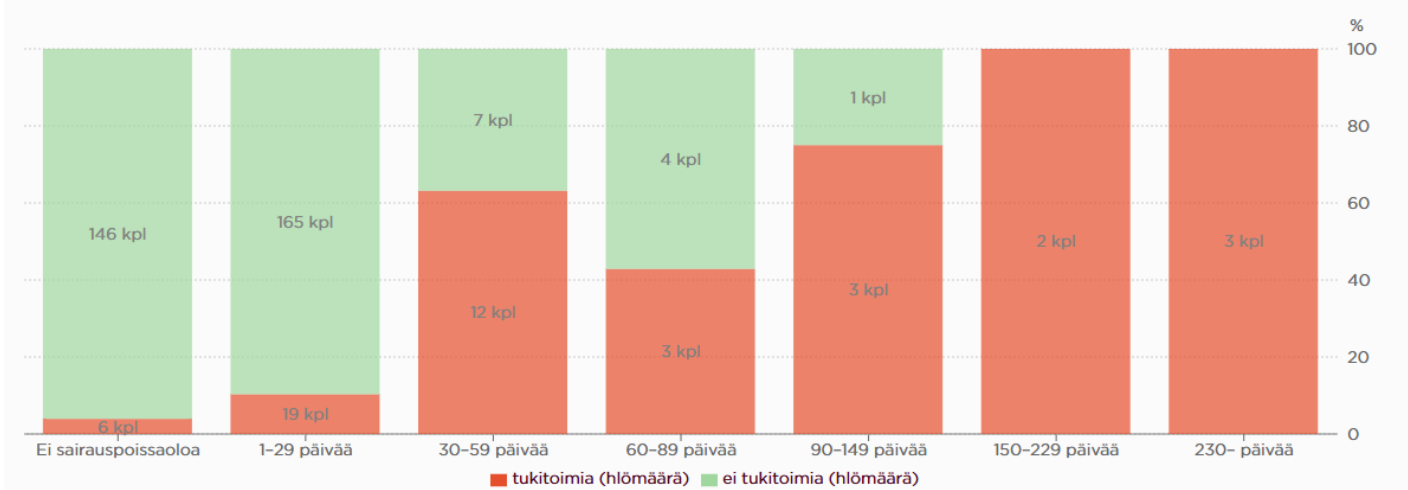
- työkykyvalmentajaa konsultoitu
- työterveysneuvottelu pidetty
- yhteydenotto työntekijään työkyvyn tukemiseksi

Kuvaaja näyttää tukitoimien kohteena olleiden henkilöiden osuuden prosentteina ja lukumäärän eri sairauspoissaolomäärillä taulukossa olevien kategorioiden mukaisesti.

Tukitoimien kohteiksi lasketaan henkilöt, joille on valitulla kaudella tehty yksi tai useampi seuraavista työkyvyn toimista: ammatillisen kuntoutuksen aloite, kuntoutustarpeen arvio, lääkinnällisen kuntoutuksen aloite, osasairauspäivärahan aloite, osatyökykyisen seuranta, työhönpaluun arvio, työkykyvalmennus, työterveysneuvottelu tai yhteydenotto työkyvyn tukemiseksi. Tukitoimien kohteen on ollut 48 työntekijää, kun edellisenä vuonna luku oli 59.

Tukitoimien piirissä olleiden henkilöiden määrän lasku edellisvuoteen verrattuna voi kertoa joko työkyvyn haasteiden vähenemisestä tai siitä, että tukitoimet kohdentuvat aiempaa tarkemmin. Varhaisen tuen käytäntöjen toteutumista on jatkossakin seurattava johdonmukaisesti kaikissa poissaoloryhmissä, jotta erityisesti pidempien sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyysriskien kasvu voitaisiin ennaltaehkäistä.

Tukitoimien kohteena olleiden henkilöiden lkm eri sairauspoissaolomäärillä ⓘ



## 5.1 Työkyvyn tukitoimet eri sairauspoissaolomäärillä

Kuvaaja näyttää tukitoimien kohteena olleiden henkilöiden lukumäärän eri sairauspoissaolomäärillä taulukossa olevien kategorioiden mukaisesti.

Kuvaajiin lasketaan seuraavat tukitoimet:

- työkykyvalmentajaa konsultoitu
- työterveysneuvottelu pidetty
- yhteydenotto työntekijään työkyvyn tukemiseksi
- työkyvyn tuen käynti
- 

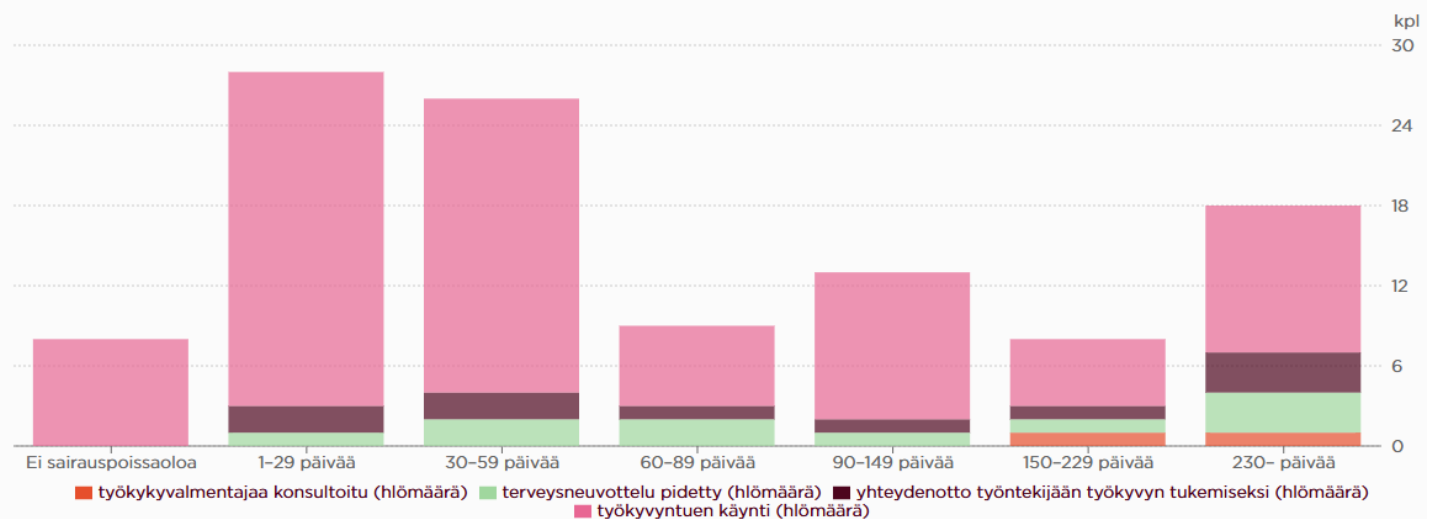
Tukitoimien kokonaismäärät olivat:

- Työterveysneuvotteluja on 10 kpl (ed. v. 18)
- Yhteydenottoja työntekijään työkyvyn tukemiseksi 10 kpl (ed. v. 8)
- Työkyvyn tuen käyntejä 80 kpl (ed. v. 104)

Tukitoimien määrän lasku voi viitata mm. siihen, että lyhyissä poissaoloissa työkyvyn haasteet on pystytty tunnistamaan ja käsittelemään varhain. Pitkien poissaolojen kohdalla työkyvyn tuen käyntien ja työterveysneuvotteluiden määrän lasku voi viitata siihen, että tukitoimet ovat kohdentuneet täsmällisemmin.

Jatkossa on tärkeä varmistaa, että työkyvyn haasteet tunnistetaan oikea-aikaisesti ja riittävän varhain ja että Työterveysportaalia sekä varhaisen välittämisen toimintamallia hyödynnetään yhdenmukaisesti kaikissa yksiköissä. Toiminnan avulla voidaan vähentää pitkäaikaisen työkyvyttömyysriskin kasvua ja tukea työssä jaksamista sekä vaikuttaa mahdollisiin poissaolojen aiheuttamiin kustannuksiin.

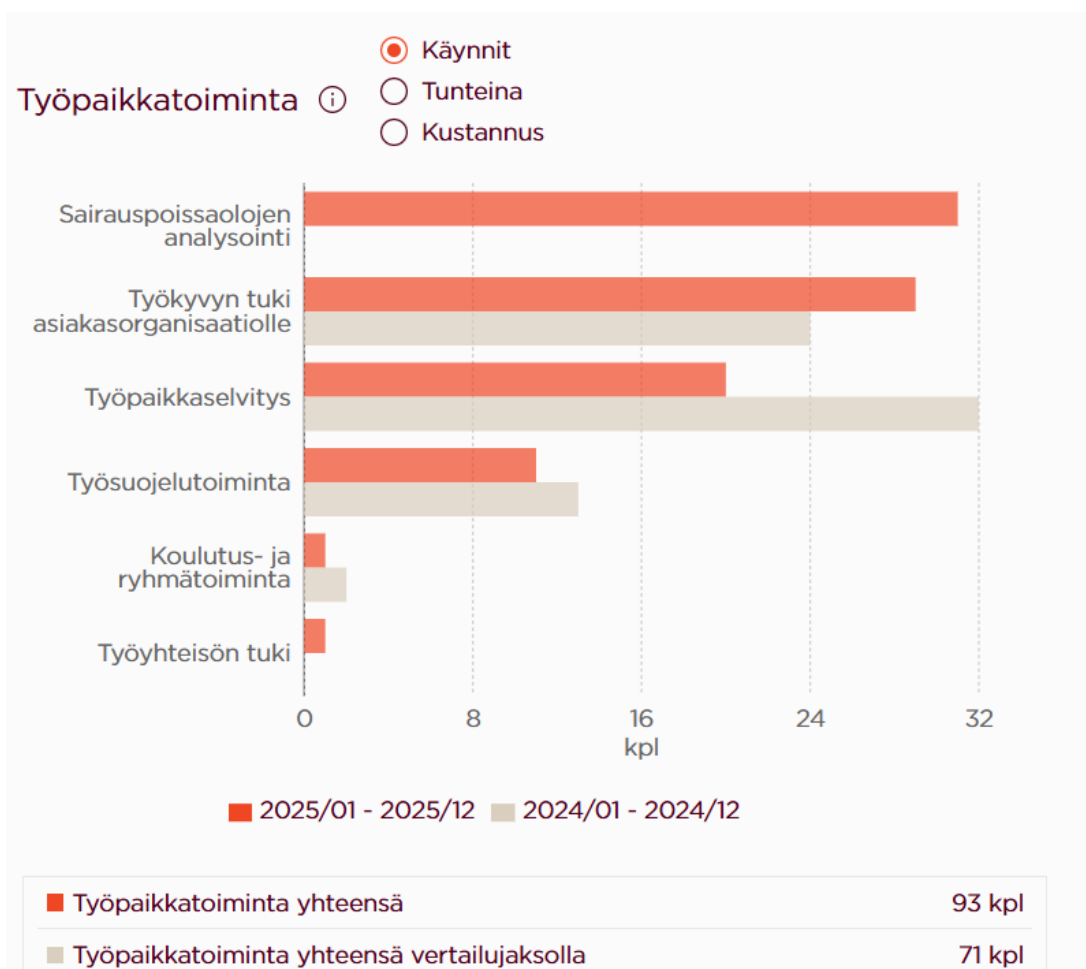
Työkyvyn tukitoimet eri sairauspoissaolomäärillä ①



## 5.2 Työpaikkaselvitykset

Työpaikkatoiminnan painopiste 2025 on siirtynyt selvästi yksilö- ja poissaolokohtaiseen työkyvyn tukeen, sillä sairauspoissaolojen analysointia on toteutettu merkittävästi ja työkyvyn tuki työnantajalle on myös kasvanut. Resursseja on kohdennettu varhaisen välittämisen mallin mukaisiin toimiin ja sairauspoissaolojen taustojen selvittämiseen.

Kuvaaja näyttää työpaikkatoiminnan liittyvien kirjausten lukumäärän (kappaleina) valitulla aikavälillä ja vertailukaudella.



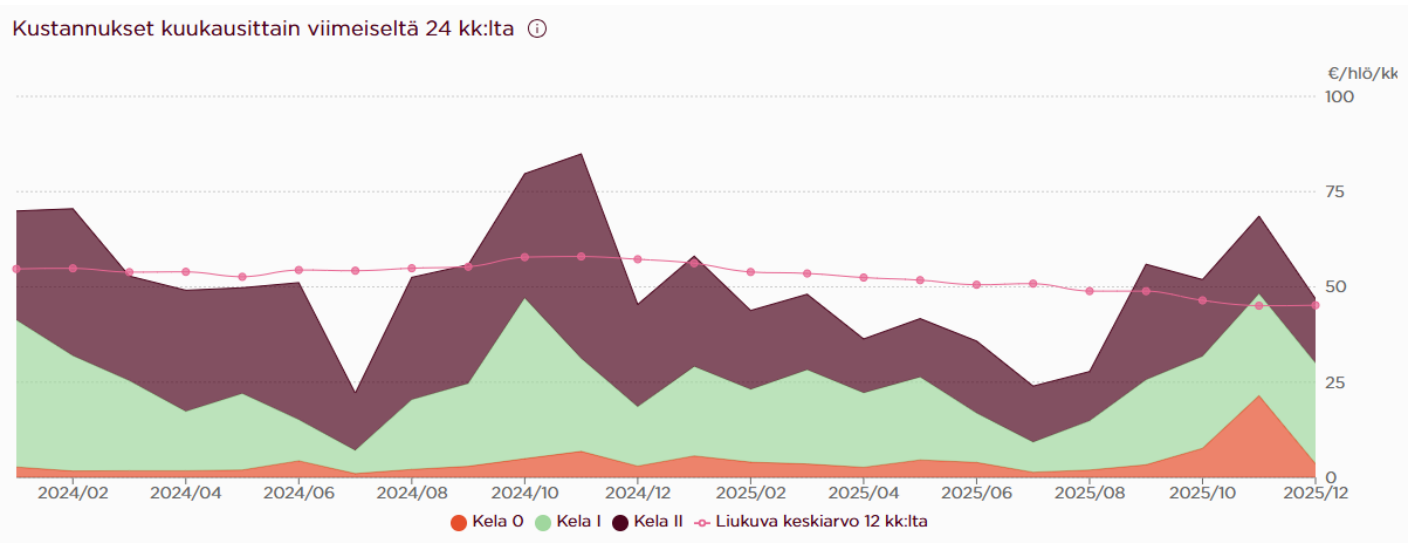
### 5.3 Työterveyden kustannukset

Kuvaaja näyttää työterveyshuollon kustannukset kuukausittain viimeisen kahden vuoden ajalta Kelan korvausluokittain. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.
- Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Raporttiin lasketaan kustannukset toteutuneista työterveyshuollon suoritteista.

Kuvaajassa punainen pisteiviiva kuvaa kustannusten trendiä ts. liukuvaa keskiarvoa, johon lasketaan edellisen 12 kk:n ajalta kustannukset/hlö/kk (keskiarvo).



## 5.4 Kokonaiskustannukset kelaluokittain

Kokonaiskustannukset 2025 Kela I	64 180,90 €	(ed.vuosi 71 000,09 €)
Kokonaiskustannukset 2023 Kela II	59 095,45 €	(ed.vuosi 100 015,95 €)
Kela 0, muut kustannukset (sisältää mm. järjestetyt EA-koulutukset sekä tarvikkeet)		3 374,78 €
<b>Yhteensä</b>	<b>126 651,13 €</b>	<b>(ed.vuosi 175 839,78 €)</b>

Kustannukset yhteensä per henkilö 2024, suluissa 2023 arvo:

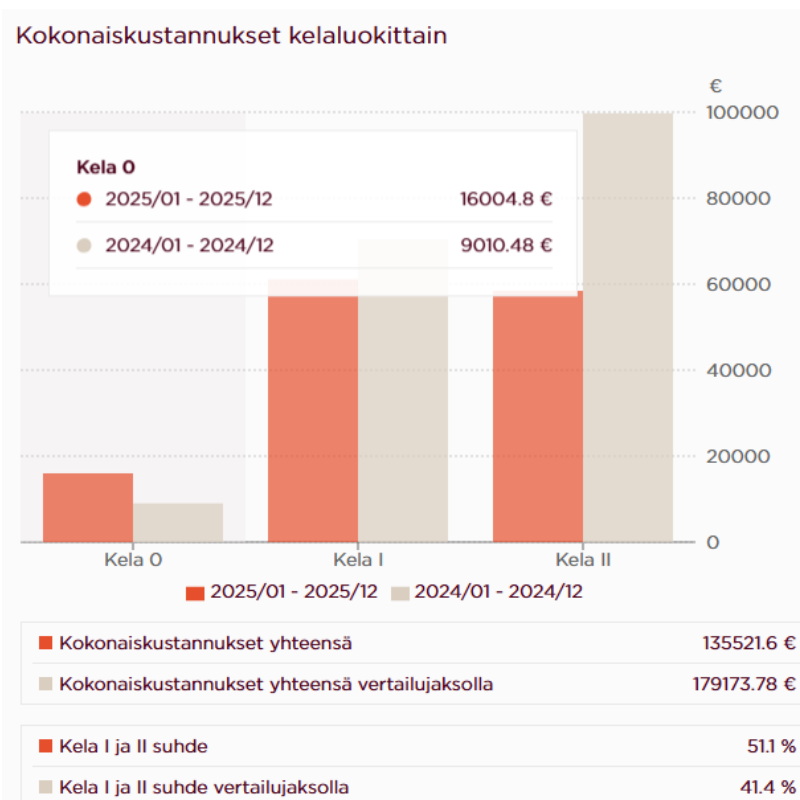
Kela 0	64,02 €/hlö	(34,35 €)
Kela I	244,31 €/hlö	(270,01 €)
Kela II	233,78 €/hlö	(381,86 €)

Vuoden 2025 Kelan lopullista korvauspäätöstä ei ole vielä toimitettu. Kevan arvio työterveyshuollon korvattavista kustannuksista vuodelle 2025 on 57 261 €. Lopullinen korvaussumma tarkentuu Kelan virallisen päätöksen myötä.

Kustannusten huomattava lasku molemmissa Kela-korvausluokissa on seurausta useista kehittämistoimista:

- työterveyden palveluvalikoiman päivityksestä
- esihenkilöiden vahvistuneista työkykyjohtamisen taidoista
- tiivistyneestä ja koordinoidusta työterveysyhteistyöstä sekä
- aktiivisen elämäntavan edistämiseen keskittyneestä hankkeesta, joka on vahvistanut henkilöstön työ- ja toimintakyvyn tukemista

Nämä toimet ovat yhdessä tehostaneet ennaltaehkäisevää toimintaa, kohdentaneet palveluja tarkoituksenmukaisemmin ja vähentäneet sairaanhoitopalveluiden käyttöä. Toimien ansiosta Kela I -luokan kustannuksia on saatu laskettua -9,6 %, ja Kela II -luokan kustannuksia peräti -40,9 %.



## 6 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen

Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen ovat keskeisiä tekijöitä Ikaalisten kaupungin palveluiden laadun ylläpitämisessä. Ikaalisten kaupunki on koulutusmyönteinen työnantaja. Vuoden 2025 aikana on panostettu erityisesti seuraaviin osa-alueisiin:

### 6.1 Koulutus ja jatkuva oppiminen

Kaupunki tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua sähköisen koulutusjärjestelmän käyttöön, joka mahdollistaa kouluttautumisen ajasta ja paikasta riippumatta. Tämä tukee työntekijöiden jatkuvaa oppimista ja ammattitaidon kehittämistä ja mahdollistaa myös laajempienkin opintokokonaisuuksien opiskelua myös omaehtoisesti vapaa-ajalla. Ikaalisten kaupunki on opiskeluun kannustava työnantaja.

Vuosittain järjestetään EAI- koulutuspäivät sekä kertauskoulutukset, jotta yksiköissä varmistetaan olevan riittävä määrä ensiapukoulutuksen saanutta henkilöstöä.

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpitäminen ja siirtäminen sekä uuden osaamisen hankkiminen.

### 6.2 Toimintaympäristön muutosten ennakointi

Tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoittaminen ja pitkän aikavälin suunnitelmien laatiminen ovat olennainen osa henkilöstön kehittämistä.

Hallintokunnissa tunnistetaan, suunnitellaan ja toteutetaan oman toimialaan liittyvän osaamisen kehittämistarpeet ja olemassa olevan osaamisen ylläpitäminen ja päivittäminen. Jatkuva osaamisen vahvistaminen varmistaa, että kaupunki pystyy vastaamaan muuttuviin palvelutarpeisiin ja tukee strategian mukaista elinvoimaisuutta, palvelujen laatua ja kestävää kehitystä.

### 6.3 Esihenkilötoiminnan kehittäminen

Esihenkilötoiminnan kehittäminen on tärkeä osa Ikaalisten kaupungin henkilöstöstrategiaa. Vuonna 2025 ja jo aiempina vuosina on panostettu erityisesti seuraaviin osa-alueisiin:

#### Esihenkilöiden koulutus

Vuonna 2025 on järjestetty 3 esihenkilöfoorumia lähitapaamisina ja 5 Teams-yhteydellä esihenkilöiden aamupalaveria, joissa on käsitelty ajankohtaisia henkilöstöön liittyviä asioita, yhteisiä ohjeita ja toimintamalleja.

Esihenkilöiden oman työkyvyn ja työhyvinvoinnin merkityksen tukemiseksi, heille tarjottiin mahdollisuus osallistua KILLA-kuntoutukseen, joka järjestettiin yhdessä Hämeenkyrön kunnan ja Parkanon kaupungin kanssa.

#### 6.4 Koulutuskorvaukseen oikeutetut koulutuspäivät

Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
yhteensä	koulutuspäivät/ vakituinen henkilöstö	koulutuspäivät yhteensä	koulutuspäivät/ vakituinen henkilöstö
434 (302)	408 (245)	26 (9)	26 (7)

Määrissä on huomioitu koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät. Nämä luvut sisältävät koulutuspäivät, jotka ovat työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista sekä joiden ajalta maksetaan työntekijälle palkkaa. Työllisyysrahaston koulutuskorvauksen määrä vuodelta 2025 oli 9 286,20 € (ed. vuonna 8 219,98 €).

Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta eri koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia.

Taulukko on koottu KT:n suositusten mukaiseksi. Luvut on saatu PersonecF2 koulutusilmoituksesta.

### 7 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöasioiden liittymäkohdat kaupungin strategiaan ovat tiiviisti yhteydessä kaupungin visioon ja arvoihin. Kaupungin strategiassa painotetaan asukkaiden hyvinvointia, alueen elinvoimaisuutta ja kestävää kehitystä ja nämä tavoitteet ohjaavat myös henkilöstöjohtamista. Henkilöstöjohtamisessa korostuu osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö, joka pystyy tuottamaan asukkaille laadukkaita palveluja.

Hyvinvoiva henkilöstö on kaupungin tärkein voimavara, ja sen jaksaminen sekä työssä pysyminen vaikuttavat suoraan palvelujen laatuun ja asukkaiden hyvinvointiin. Yhtenäiset käytännöt, varhainen tuki ja toimivat työkykymallit tukevat pitkäjänteistä henkilöstöpolitiikkaa ja strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Hyvinvointi:

Henkilöstön kokonaisvaltainen hyvinvointi vahvistaa palvelujen jatkuvuutta, vähentää kuormitusta ja tukee kaupungin kykyä vastata muuttuviin palvelutarpeisiin. Hyvinvoiva työyhteisö on myös vetovoimaisempi ja sitoutuneempi, mikä heijastuu suoraan asukkaille sujuvampina ja vaikuttavampina palvelukokemuksina.

#### Elinvoimaisuus:

Kaupungin elinvoimaisuutta vahvistetaan panostamalla henkilöstön osaamiseen, työhyvinvointiin ja toiminnan sujuvuuteen. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö mahdollistaa laadukkaiden palvelujen tuottamisen sekä tukee kunnan kilpailukykyä ja houkuttelevuutta työnantajana. Tehtävänkuvien selkeyttäminen, toimintatapojen yhtenäistäminen ja resurssien tehokas käyttö vahvistavat toimintavarmuutta ja vähentävät päällekkäisyyksiä. Nämä tekijät luovat pohjan kestäväälle kehitykselle, talouskasvulle ja kaupungin pitkäjänteiselle elinvoimalle.

#### Kestävä kehitys:

Tehtävänkuvien selkeyttäminen ja toimintatapojen yhtenäistäminen tukevat kestävää kehitystä, sillä ne mahdollistavat resurssien tehokkaan käytön ja vähentävät päällekkäisiä toimintoja. Vuoden 2025 aikana tätä työtä on jatkettu järjestelmällisesti osana kaupungin toiminnan kehittämistä. Näiden toimenpiteiden tavoitteena on varmistaa, että henkilöstö on hyvinvoivaa, osaavaa ja motivoitunutta, mikä näkyy asukkaille laadukkaampina palveluina ja lisääntyneenä asiakastyytyväisyytenä.

#### Esihenkilötoiminnan kehittäminen:

Esihenkilötoiminnan kehittäminen on tärkeä osa lkaalisten kaupungin henkilöstöstrategiaa. Vuonna 2025 jatkettiin erityisesti seuraaviin osa-alueisiin panostamista:

#### Esihenkilöiden koulutus:

Vuonna 2025 on järjestetty lähitapaamisina esihenkilöfoorumeita, joissa on käsitelty ajankohtaisia henkilöstöön liittyviä asioita, kuten ohjeita ja toimintamalleja.

Teemana jo edellisenä vuonna ollut esihenkilöiden oma jaksaminen jatkui myös vuoden 2025 aikana

Koulutussuunnitelmaan on koottu kattava paketti niin KT:n kuin Eduhousenkin opintokokonaisuuksia itse opiskeltavaksi. Myös Kevan Työkykyjohtamisen työkalu on kaikkien esihenkilöiden käytössä, josta saa opintomateriaaleja sekä opintomateriaaleja työkyvyn tukemiseen.

#### Kehityskeskustelut

Vuoden 2025 aikana uudistettiin kehityskeskustelukäytäntöä ja aktiivisen elämäntavan puheeksi ottaminen lisättiin myös kehityskeskustelulomakkeelle.

## 8 Työhyvinvointi

### Työhyvinvointia liikunnalla -hanke 2025 (tiivistelmä)

Ikaalisten kaupunki toteutti OKM:n rahoittaman hankkeen, jonka tavoitteena oli lisätä henkilöstön liikunnallista aktiivisuutta ja tukea työkykyä erityisesti liian vähän liikkuvien ja TULE-oireisten keskuudessa. Hankekoordinaattori on organisoinut hankkeeseen liittyviä toimia ja yhteistyötä on tehty myös työterveyshuollon kanssa.

Henkilöstölle tarjottiin monipuolisia, maksuttomia liikuntamahdollisuuksia, ohjattua taukoliikuntaa ja pienryhmätoimintaa sekä uusia aktiivisuusvälineitä työyksiköihin. Henkilöstölle tarjottiin seuraavia maksuttomia liikunta mahdollisuuksia:

- vesijumppa (Ikaalinen Spa)
- uinti (Ylöjärven uimahalli)
- kylmän veden uinti (Villa Vihta, omatoimisia porukkalenkkejä on ollut ennen kylmän veden uintia)
- kuntosalistartti
- luontoretki Vatulaan
- uinninopetuksen intro- ja jatkokurssi (Ylöjärven urheilijat)
- työyksiköille tarjottiin myös mahdollisuutta omavalintaiseen liikuntailtaan kerran vuoden aikana
- kehon kuntoindeksimittaukset järjestettiin kaksi kertaa vuodessa ostopalveluna Hämeen liikunta ja urheilulta
- henkilöstön käyttöön hankittiin myös kuusi Firstbeat-mittalaitetta vuosilisensseineen

Taukoliikuntaan osallistuminen ja aktiivisuusvälineiden käyttö kasvoivat selvästi edellisvuodesta. Hanke paransi henkilöstön kokemaa hyvinvointia: useat työntekijät liikkuvat aiempaa enemmän, kokivat vireytensä lisääntyneen ja suhtautuivat liikkumiseen myönteisemmin.

Henkilöstön työhyvinvointiin on panostettu myös kaupungin tarjoamilla henkilöstölle suunnatuilla etuuksilla seuraavasti:

- Epassi -etuus
- Työsuhdepyöräetu
- Henkilökunta-alennus Valkean ruusun -areenalle
- Kahvi/tee sekä maito tauoille
- Eduhouse -koulutukset
- Elokuvalippusarja Altin Salin -elokuvateatteriin
- Liikkuva työyhteisö -hanke
- Merkkipäivämuistamiset