



# KEURUU

## **Keuruun kaupunki Henkilöstökertomus 2023**

Käsitelty  
Yhteistyötoimikunta 15.3.2024  
Kaupunginhallitus 25.3.2024  
Kaupunginvaltuusto 6.5.2024

# Sisällys

1	Yleistä .....	3
2	Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen .....	4
2.1	Työhyvinvointikyselyt .....	4
2.2	Työkyvyn ja -hyvinvoinnin tukemisen tavat .....	5
2.3	Työterveysyhteistyö .....	6
2.4	Työterveyden raportit .....	6
2.5	Työsuojelu .....	9
3	Henkilöstökulut .....	10
3.1	Henkilöstökulujen rakenne .....	10
3.2	Kunnallisalan palkankorotukset .....	10
4	Henkilöstö lukuina .....	11
4.1	Henkilöstön määrä ja rakenne .....	11
4.2	Eläköityminen .....	12
5	Tunnusluvut .....	13
5.1	Henkilötyövuosi / HTV2 .....	14
5.2	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne .....	14
5.3	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	15
5.4	Terveysperusteiset poissaolot .....	16
6	Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	18
7	Henkilöstöedut ja muistaminen .....	19
8	Yhteistoiminta .....	19

## 1 Yleistä

Keuruun kaupungin henkilöstö lähti vuoteen 2023 isojen muutosten saattamana. Vuoden alussa kaupungin sosiaali- ja terveystalouden henkilöstö siirtyi Keski-Suomen hyvinvointialueelle. Sotemuutoksen myötä myös ravitsemispalveluiden henkilöstö siirtyi Keuruun, Multian ja Petäjäveden sekä hyvinvointialueen perustamaan yhteiseen Keurusseudun Ateria- ja tukipalvelut -osakeyhtiöön maaliskuun alussa. Etenkin näiden muutosten seurauksena Keuruun kaupungin vakituisen henkilöstön määrä väheni edellisestä vuodesta 267 henkilöä. Henkilömäärän muutos on ollut iso ja kaupungin on täytynyt samalla myös omaksua uudenlainen rooli sote-palveluiden siirryttyä pois kaupungin perustoituksesta.

Vuoden alussa myös kaupungin toimialarakenne muuttui. 1.1.2023 alkaen Keuruun kaupungilla on kolme toimialaa: Kasvu ja hyvinvointi, Elinvoima ja asuinympäristö sekä Hallinto- ja tukipalvelut. Lisäksi kaupungilla on itsenäinen liikelaitos Keuruun Vesi. Uudistunut organisaatorakenne on selkeä ja muutosta on valmisteltu hyvässä yhteistyössä henkilöstön kanssa. Henkilöstöä on osallistettu myös kaupungin strategiatyöhön. Kaupunkistrategian pohjalta on laadittu joka toimialalle oma toimenpideohjelma, jonka työstämisessä henkilöstö on ollut mukana. Strategian mukaisten tavoitteiden ja toimenpiteiden onkin tärkeää olla osa henkilöstön käytännön työarkea.

Keuruun kaupungin henkilöstötyön tärkeänä tavoitteena on henkilöstön työhyvinvoinnin lisääminen ja etenkin pitkien sairauspoissaolojen ja niistä aiheutuvien kustannusten vähentäminen. Hyvää työkykyä pyritään vahvistamaan sekä työnantajan että henkilöstön toimin. Sairauspoissaolojen hallinnassa korostuu kaupungin työkyvyn tukemisen mallin mukaisesti ennakointi, työkykyriskien tunnistaminen ja mahdollisimman varhainen reagoiminen. Tärkeää on myös ikärakenteen huomioiminen ja ikäjohtaminen. Ennakoivaa työtä tehdään tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Keuruun kaupunkistrategian mukaisesti hyvinvoiva henkilöstö on tärkein voimavaramme.

Kaupungin henkilöstökertomus laaditaan vuosittain. Henkilöstökertomus antaa johdolle, päättäjille ja henkilöstölle kokonaiskuvan kaupungin henkilöstövoimavarojen tilasta. Henkilöstökertomuksessa on tärkeää arvioida myös muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Keuruun kaupungin henkilöstökertomuksessa 2023 on tietoa muun muassa henkilöstön työkyvyn ja -hyvinvoinnin johtamisesta, henkilöstökuluista ja henkilöstön määrästä ja rakenteesta. Henkilöstökertomus on osittain laadittu Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n ”Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan” -ohjeen mukaisesti. Suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa kerätään valtakunnallisesti samalla tavalla: henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen.

Suosittelujen 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 työhyvinvointikyselyllä. Vuoden 2023 kysely toteutettiin Kevan verkkopalvelussa 1.9.–30.9.2023 välisenä aikana. Kyselyyn vastasi yhteensä 296 työntekijää ja vastausprosentti oli noin 62,3 % (2022 39,3 %). Koko kaupungin tulokset muuttuivat pääasiassa hyvin maltillisesti suhteessa vuoden 2022 kyselyyn.

Kyselyssä käytettiin viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Koko kaupungin vastauskeskiarvojen vaihteluväli oli tässä kyselyssä 3,3–4,4. Keuruun kaupunki on määritellyt mitattavan asian olevan hyvin, jos vastausten keskiarvo on 4 tai yli. Kehittämiskohteeksi luokitellaan puolestaan ne asiat, joiden vastausten keskiarvo on 3,5 tai sen alle.

Asiat, joiden Keuruun kaupungin henkilöstö arvioi olevan hyvin vuonna 2023 (listattu alla) ovat lähes samat kuin vuonna 2022. Näissä tulokset ovat joko pysyneet samana tai parantuneet vuoteen 2022 nähden (suluissa muutos vuodesta 2022).

- Olen selvillä työyksikköni tavoitteista 4,2 (+0,1)
- Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat 4 (-)
- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti 4,3 (-)
- Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri 4,3 (+0,1)
- Esihenkilöni on innostava ja kannustava 4 (+0,1) UUSI
- Olen omalla toiminnallani edistänyt työhöni liittyvien tavoitteiden toteutumista 4,4 (+0,1)
- Olen omalla toiminnallani tukenut esihenkilö-alaisuuspuheen onnistumista 4,4 (+0,2)

Vastaavasti koko kaupungin kehittämiskohteet (alla) ovat pysyneet pääasiassa samoina vuoteen 2022 nähden. Viime vuoden kehittämiskohteista on poistunut ”Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin” (3,5 → 3,6). Kaikkien kehittämiskohteiden tulokset ovat joko parantuneet tai pysyneet samana vuoteen 2022 verrattuna.

- Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi 3,3 (-)
- Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni 3,5 (+0,1)
- Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen 3,5 (+0,1)
- Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan 3,4 (+0,1)
- Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme 3,5 (+0,2)
- Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä 3,5 (+0,1)

Keskeistä kyselyn tuloksissa on, että suurin osa koko kaupungin tuloksista pysyi ennallaan tai parani. Laskua oli vain seuraavissa osioissa:

- Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä 3,7 (-0,1)

# KEURUU

- Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni 3,7 (-0,1)
- "Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?" 68 % → 62,2 %

Kyselyn tulosten perusteella onkin tärkeää kiinnittää erityistä huomiota työkyvyn tukemisen käytäntöjen selventämiseen. Työterveyden käyttöön liittyvää henkilöstöohjeistusta tullaan selkeyttämään ja koko henkilöstölle pidetään työterveysinfo yhdessä työterveyshuollon kanssa. Vastaavasti väittämään: "Olen käynyt kehityskeskustelun esihenkilöni kanssa viimeisten 12 kuukauden aikana" saatu 'Kyllä'-vastanneiden osuutta 52 % voidaan pitää liian matalana. Tämän mukaisesti myös kehityskeskustelujen pitämisen prosesseihin ja seurantaan tullaan panostamaan vuonna 2024.

Työhyvinvoinnin tilaa kartoittava kysely on vasta ensimmäinen askel Keuruun kaupungin työhyvinvoinnin suunnitelmallisessa kehittämisessä. Kyselyn jälkeen tulokset on esitelty johtoryhmälle ja toimialakohtaiset raportit toimitettu toimialajohtajille ja tulosalue- ja tulosyksikköraportit esihenkilöille. Koko kaupungin tulokset on käsitelty yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Työhyvinvointikyselyn tulokset on lisäksi käsitelty toimialojen sisällä ja niiden pohjalta on muodostettu konkreettiset kehittämis-kohteet joko toimiala- tai tulosaluekohtaisesti. Kyselyn tulokset ja kehittämistoimenpiteet on viety tiedoksi kaupunginhallitukselle.

## 2.2 Työkyvyn ja -hyvinvoinnin tukemisen tavat

Keuruun kaupungilla on käytössä Kevan aktiivisen tuen malliin pohjautuva työkyvyn tukemisen malli. Mallin mukaisesti sairauspoissaolojen hallinnassa ja ehkäisemisessä korostuu ennakointi, työkykyriskien 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 myös 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 käytössämme on myös työn joustavuutta lisääviä mahdollisuuksia kuten liukuva työaika, etätyöskentely, lomarahavaihtaminen lomarahavapaaksi ja talkoovapaat.

Uutena työkykyä tukevana toimenpiteenä vuonna 2023 päätettiin, että työterveyslääkärin läheteellä myönnetty kuntoutus on kaupungin 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 2023 on myös käytetty aktiivisesti työnohjausta 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.

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.

## 2.3 Työterveysyhteistyö

Keuruun kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut koordinoi Työterveys Aalto Oy. Henkilöstön työterveyspalvelut 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 yhteistyötoimikunnassa.

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 päivitetty riskien ja vaarojen arviointi on käytössä työpaikkaselvitystä tehtäessä. Toimipaikkaselvityskäynneille osallistuu työterveyshoitajan lisäksi kyseisen yksikön esihenkilö sekä kiinteistöpalveluiden, työsuojelun ja henkilöstöhallinnon edus- tajat. Toimipaikkaselvitykset on todettu hyväksi keinoksi ennakoida työyhteisössä mahdollisesti piile- viä työkykyriskejä. Selvityksissä saatujen tarkkojen ja kohdistettujen tietojen pohjalta on voitu vaikut- taa terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön ja työhön liittyvien terveysvaarojen ja haittojen eh- käisyyn juuri kyseisessä yksikössä.

Keuruun kaupungin sairauspoissaolodiagnoosien kaksi suurinta ryhmää (jos ryhmä ”muut” jätetään huomioimatta) ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Toimipaikkakäynneillä onkin kiinnitetty erityistä huomioita ergonomisten työtapojen arviointiin ja käyt- töön fyysisesti kuormittavissa tai yksipuolisesti kuormittavissa töissä. Esihenkilön kautta voi myös tar- vittaessa pyytää työfysioterapeuttia arvioimaan työpisteiden ergonomisuutta.

Toimipaikkaselvitykset ovat tärkeä keino saada tietoa myös mielen hyvinvoinnin haasteisiin vastaa- miseksi. Selvityksissä tehdyn psykososiaalisten kuormitustekijöiden arvioinnin perusteella työterveys ja henkilöstöhallinto pystyvät tarjoamaan yksilöityjä keinoja työyhteisön tarpeisiin. Vuonna 2023 käy- tössämme oli mm. kohdennettu työterveyspsykologin tuki koko työyhteisölle sekä työterveyden tar- joama esihenkilötyön tuki ja konsultaatio tarvittaessa työpsykologia hyödyntäen. Tämän lisäksi henki- löstöllä on mahdollisuus kolmeen henkilökohtaiseen työterveyspsykologikäyntiin vuodessa. Edellytys on, että käyntien arvioidaan oleellisesti tukevan työntekijän työkykyisyyttä.

Vuonna 2024 tavoitteena on panostaa yhä enemmän työterveyshuollon ja esihenkilöiden suoraan yh- teistyöhön. Myös sairauspoissaoloraportteihin ja niiden käytettävyyteen tullaan kiinnittämään erityistä huomiota. Perustoimipaikkaselvityksiä tullaan täydentämään suunnatuilla selvityksillä esille noussei- den tarpeiden mukaan esimerkiksi työyhteisön psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvissä tilanteissa.

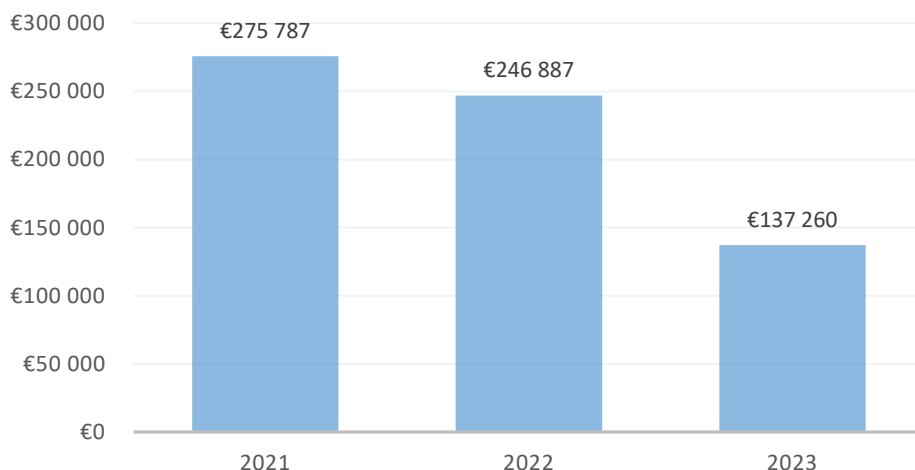
## 2.4 Työterveyden raportit

Toimipaikkaselvitysraporttien lisäksi työterveyshuolto tuottaa Keuruun kaupungille vuosittain toiminta- kertomuksen sekä työterveyshuoltoraportin. Alla poimintoja työterveyshuoltoraportin keskeisimmistä kuvaajista.

Keuruun kaupungin työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2023 (ilman lomituspalveluita) olivat 137 260 euroa, mikä on 109 627 euroa vähemmän kuin vuonna 2022. Kustannusten lasku selittyy etenkin henkilöstömäärän muutoksella: Keski-Suomen hyvinvointialueelle siirtyi Keuruun kaupungilta 1.1.2023 alkaen 227 vakituista henkilöä ja Keurusseudun Ateria- ja tukipalvelut Oy:n palvelukseen 1.3.2023 31 vakituista henkilöä.

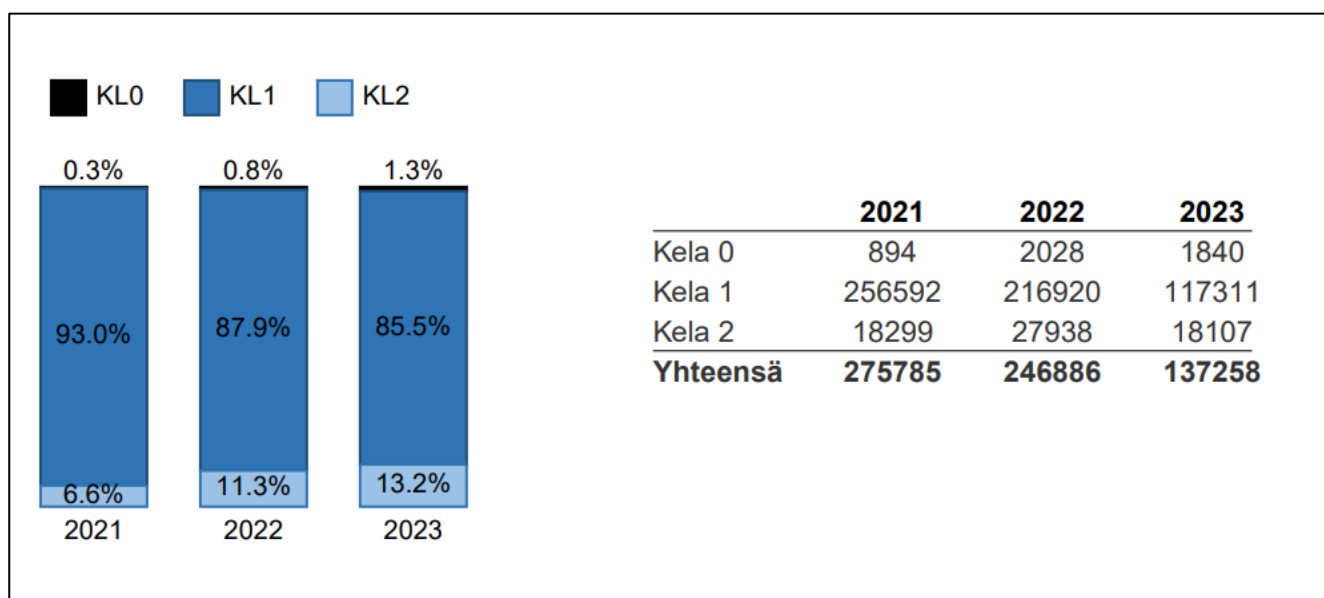
Lomituspalveluiden työterveyskustannukset vuonna 2023 olivat 53 251 €, mikä on 5 683 € enemmän kuin vuonna 2022 (47 568 €).

### Työterveyshuollon kustannukset



Kuvio 1 Työterveyshuollon kustannukset (ei sis. Lomituspalvelut) 2021–2023.

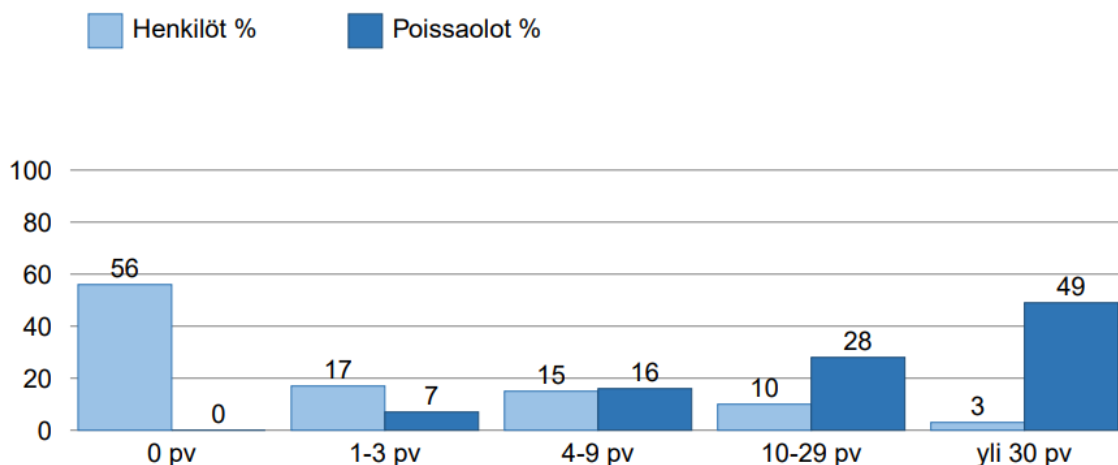
Työnantaja saa korvausluokan 1 (ennaltaehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä työterveyshuolto) kustannuksista korvauksia 60 prosenttia, kun käytössä on aktiivisen tuen toimintamalli (Keuruulla työkyvyn tukemisen -malli). Korvausluokan 2 (työterveyspainotteinen sairaanhoito) kustannuksista korvataan 50 prosenttia. Keuruun kaupungin tavoitteena on, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus on vähintään 65 prosenttia työterveyshuollon kulurakenteesta. Tavoite toteutui Keuruulla hyvin vuonna 2023 KL1 -osuuden ollessa 85,5 %. Jatkossa on kuitenkin tärkeä pohtia, tulisiko ennaltaehkäisevän osuuden tavoitteen olla korkeampi, jotta työterveystyö olisi yhä vaikuttavampaa. Lomituspalveluiden KL1-osuus oli 77,5 % (vuonna 2022 79,4 %).



Kuvio 2. Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen korvausluokittain 2021–2023 (ei sis. Lomituspalvelut).

Alla oleva Työterveys Aallon kokoama taulukko kuvaa kaupungin henkilöstön sairauspoissaolojen jakaantumista vuonna 2023. Työterveyshuollon kaupungin raporteissa ei kuitenkaan ole mukana alle vuoden palvelussuhteessa olleita henkilöitä eikä lomituspalveluiden henkilöstöä. Työterveyspalveluiden käyttöoikeus on ollut rajattu seuraavasti: ”Sairaanhoitopalveluihin (KL II) työntekijät ovat oikeutettuja vuoden kuluttua työsuhteen alkamisesta” ja näin ollen alle vuoden palvelussuhteessa olleet eivät ole vielä olleet työterveyden järjestelmässä eikä vastaavasti heidän raporteissaankaan. Vuonna 2024 kyseinen rajausta poistuu ja käyttöoikeus myös sairaanhoitopalveluihin alkaa palvelussuhteen alusta saakka. Tällöin myös työterveyden ja kaupungin oma sairauspoissaoloraportointi yhdenmukaistuu.

Huomioitavaa kuitenkin on, että 56 %:lla tässä otoksessa ei ole ollut vuoden aikana yhtään sairauslomapäivää. Pitkien, yli 30 pv osuus poissaoloista oli 49 %, vaikka pitkillä sairauspoissaoloilla oli vain 3 % henkilöstöstä. Voidaankin siis todeta, tässä henkilöstöryhmässä 3 % henkilöstöstä tuottaa 49 % koko henkilöstön sairauspoissaoloista.

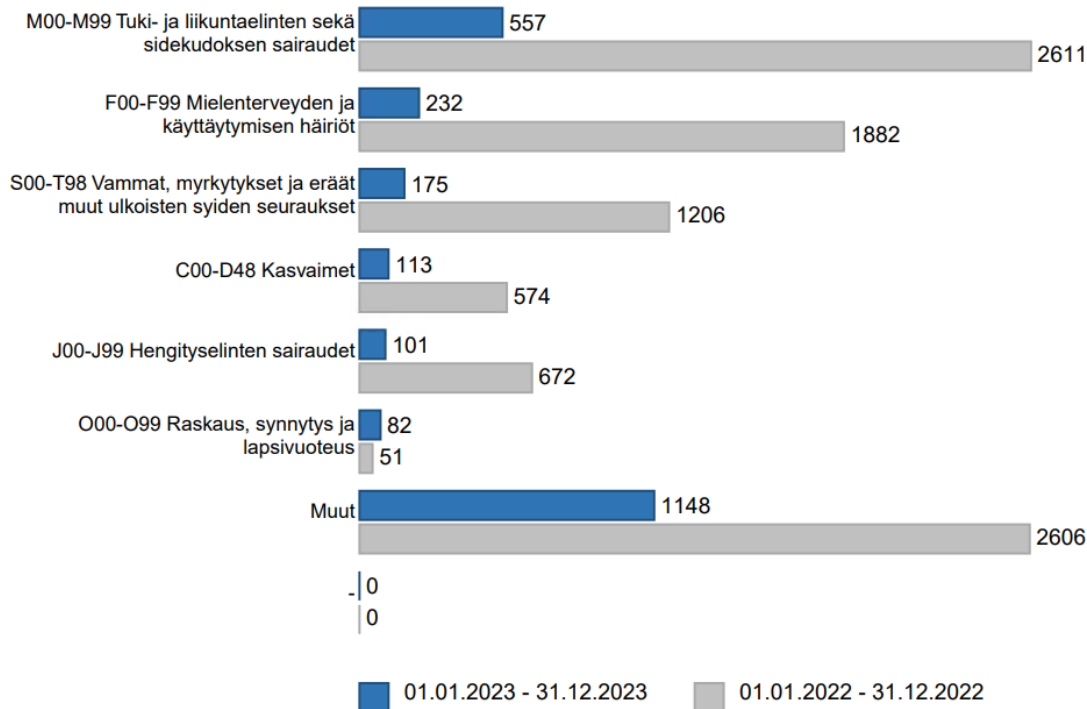


Kuvio 3. Sairauspoissaolojen osuus % (yli vuoden palvelussuhteet, ei sis. Lomituspalvelut).

Sairauspoissaolopäivien tilastointi diagnoosipääryhmittäin vuonna 2023 (kuvio 4) kertoo, että henkilöstön sairauspoissaolojen suurin syy ovat muut-ryhmä. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot, jolloin diagnoosia ei ole saatavilla. Koronavuosien aikaan kaupungin sairauspoissaolokäytäntöä muutettiin lähinnä koronan takia niin, että työntekijät voivat olla poissa työstä esihenkilön luvalla 1–9 perättäistä kalenteripäivää ilman lääkärintodistusta, kun kyseessä on äkillinen sairastuminen flunssatyyppiseen tautiin. Käytäntö on ollut toimiva ja sitä jatkettiin vuonna 2023. Toiseksi suurin ryhmä on tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet. Kolmantena ryhmänä ovat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Viime vuoden suurin ryhmä oli tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet ja muut-ryhmä oli tuolloin toisena.



## SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



Kuvio 4. Sairauspoissaolot diagnoosipääryhmittäin vuosina 2022 ja 2023, (Työterveyshuolto Aalto Oy:n raportti yli vuoden palvelussuhteet, 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.

Keuruun kaupungin yhteistyötoimikunta käsittelee laajakantoiset ja kaupungin koko henkilöstöä yleisesti koskevat työsuojeluasiat. Arkipäivän välitöntä työsuojelun yhteistoimintaa toteuttaa Keuruun työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö, johon kuuluu työsuojelupäällikkö ja kolme työsuojeluvaltuutettua varavaltuutettuineen. Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa ja työntekijät ovat valinneet edustajikseen työsuojeluvaltuutetut.

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.

Sisäilma-asioissa asiantuntijana on Keuruun kaupungin sisäilmatyöryhmä. Sisäilmaohje ja Sisäilmaongelman ilmoituslomake löytyvät muun muassa extranetista. Työsuojelu ja työterveyshuolto osallistuvat sisäilmatyöryhmän kokouksiin.

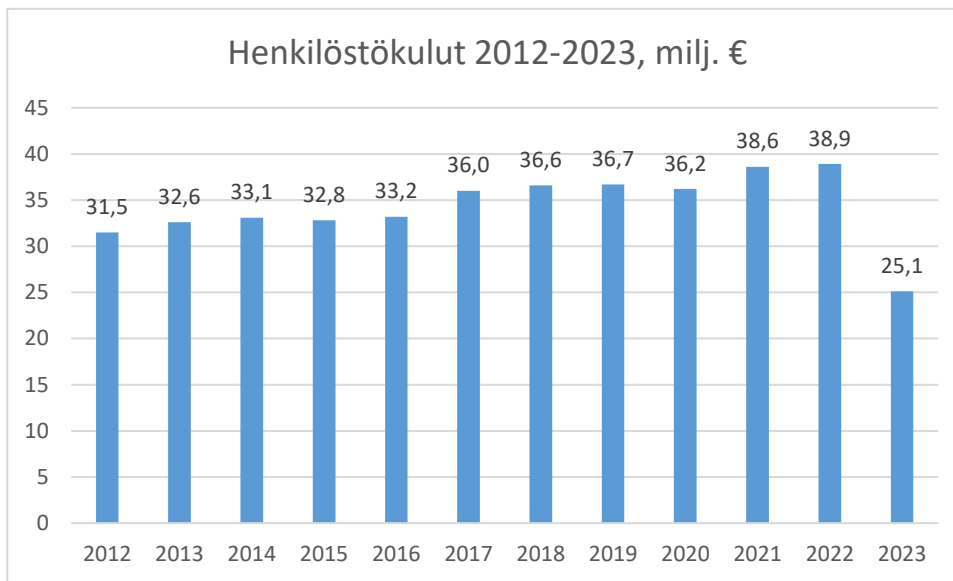
### 3 Henkilöstökulut

#### 3.1 Henkilöstökulujen rakenne

Kaupungin maksamat palkat ja palkkiot liikelaitokset mukaan lukien olivat vuonna 2023 yhteensä 20.304.494,94 (30.705.931,02) euroa ja henkilösivukulut yhteensä 4.829.010,25 (8.153.748,18) euroa, jolloin henkilöstökulujen kokonaismäärä on **25.133.505,19** (38.859.679,20) euroa. Suluissa kuvattu vuoden 2022 vastaavat luvut.

Henkilöstökulut laskivat edellisestä vuodesta 35,3 %, eli n. 13,7 milj. euroa.

On tärkeä huomioida, että henkilöstökuluihin sisältyvät myös Keuruun kaupungin hallinnoimien yhteistoiminta-alueiden, eli lomituspalveluiden, maaseutuhallinnon, edunvalvonnan, ympäristöterveydenhuollon sekä kansalaisopiston ja musiikkiopiston palkkakulut.



Kuvio 5. Henkilöstökulut ajalla 2012–2023 (milj. €).

#### 3.2 Kunnallisan palkankorotukset

Kunta-alalla maksettiin 1.6.2023 2,2 prosentin yleiskorotus (OVTES 2,02 prosenttia) sekä 0,7 prosentin paikallinen järjestelyerä. Eläinlääkäreitä koskevassa lääkärisopimuksessa yleiskorotus oli 0,7 prosenttia ja paikallinen järjestelyerä 0,3 prosenttia. Samaan aikaan tuli maksuun myös palkkauksen kehittämishojelman mukainen 1,2 prosentin paikallinen erä.

Kesäkuussa maksettiin lisäksi ns. perälautatarkastelun mukainen 467 euron kertapalkkio niille kunta- ja hyvinvointialojen työntekijöille tai viranhaltijoille, joiden yhdenjaksoinen työ- tai virkasuhde oli alkanut viimeistään 2.5.2023 ja oli voimassa 31.5.2023. Tämän lisäksi KVTES:n liitteen 5 piiriin kuuluville maksettiin 120 € kertapalkkiona ja OVTES:n osio G:n piirissä oleville 150 euroa.

Paikallisia järjestelyeriä oli vuonna 2023 jaettavissa yhteensä 30 612,40 €. Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat mm. henkilöstön saatavuuden turvaaminen ja paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden. Vastaavasti kehittämishojelman tavoitteena on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittämisen lisäksi parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä ja henkilöstön saatavuutta.

Työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat neuvottelivat paikallisten erien jakamisesta ja kohdentamisesta. Keuruulla neuvotteluja käytiin yhteensä kolme ja paikallisten erien käyttämisestä päästiin

yksimielisyyteen. Paikallisia eriä päätettiin kohdentaa Keuruulla etenkin varhaiskasvatukseen ja näin vastata alan rekrytointi- ja pysyvyyshaasteisiin. Keuruun varhaiskasvatuksessa, kuten valtakunnallisesti on ollut jo pitkään haasteita löytää pätevää henkilöstöä mm. varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin. Keuruun varhaiskasvatuksen palkat ovat olleet muiden lähikuntien tasolla, mutta nyt tehdyillä korotuksilla haluttiin turvata kilpailuetu myös jatkossa.

Muita tehtäväkohtaisten palkkojen tasokorotuksia tehtiin mm. koulunkäynninohjaajien, aamu- ja ilta-päivätoiminnan ohjaajien, laitoshuoltajien, kiinteistöhoitajien, maatalouslomittajien ja ympäristöterveystarkastajien palkkoihin. Tämän lisäksi paikallisia eriä kohdennettiin yksittäisten palkkausepäkoh-tien korjaamiseen. Tässä yhteydessä tarkasteltiin etenkin tehtävien vaativuutta ja vastuuta sekä tehtä-väryhmien palkkojen sisäistä yhdenmukaisuutta.

## 4 Henkilöstö lukuina

### 4.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2023 lopussa Keuruun kaupungin palveluksessa liikelaitokset mukaan lukien oli 599 (942) henkilöä, joista vakituisia oli 399 (666). Määräaikaisia heistä oli yhteensä 200 (276), joista palkkatuella työllistettyjä 10 (24) ja oppisopimussuhteisia 4 (26). Virkasuhteessa koko vakituisesta henkilöstöstä oli 151 (185) ja työsuhteessa 248 (481). Suluissa vastaavat lukemat vuoden 2022 lopussa.

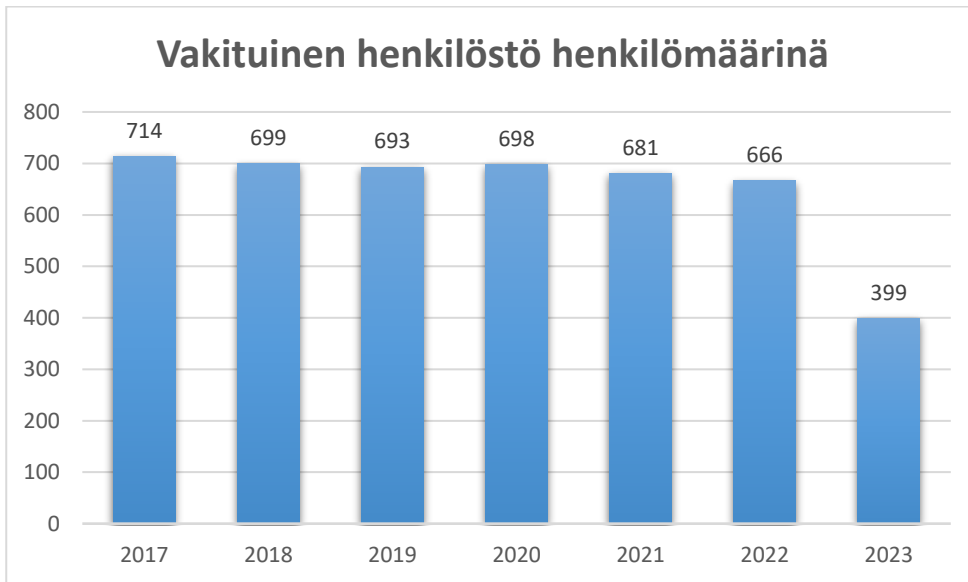
Henkilöstömäärä ilmoitetaan vuoden viimeisen päivän (31.12.) tilanteen mukaan Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT:n antaman henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti.

Vakituisen henkilöstön määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta 267 henkilöä, eli n. 40 %. Keuruun kaupungin palveluksesta siirtyi 1.1.2023 alkaen Keski-Suomen hyvinvointialueelle 227 vakituista henkilöä. Ravitsemispalveluiden henkilöstö, 31 vakituista henkilöä, siirtyi Keurusseudun Ateria- ja tukipalvelut Oy:n palvelukseen 1.3.2023 alkaen.

Henkilöstön kokonaismäärässä huomioitavaa on se, että lukuun sisältyy 67 sivutoimista kansalais- tai musiikkiopiston tuntiopettajaa. Kokonaishenkilöstömäärään sisältyy myös Keuruun kaupungin hallinnoimien yhteistoiminta-alueiden, eli maatalousyrittäjien lomituspalveluiden, maaseutuhallinnon, edunvalvonnan, ympäristöterveydenhuollon sekä siis kansalaisopiston ja musiikkiopiston henkilöstö. Näistä henkilöstömäärältään isoin ryhmä on lomituspalvelut, jonka henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 96.

		Vakituiset			Määräaikaiset		
		Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
KEURUUN KAUPUNKI	Virkasuhde	118	31	149	18	10	28
KEURUUN KAUPUNKI	Työsuhde	164	78	242	126	45	171
		282	109	391	144	55	199
LIIKELAITOKSET	Virkasuhde	0	2	2	0	0	0
LIIKELAITOKSET	Työsuhde	2	4	6	0	1	1
		2	6	8	0	1	1

Taulukko 1. Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.2023.

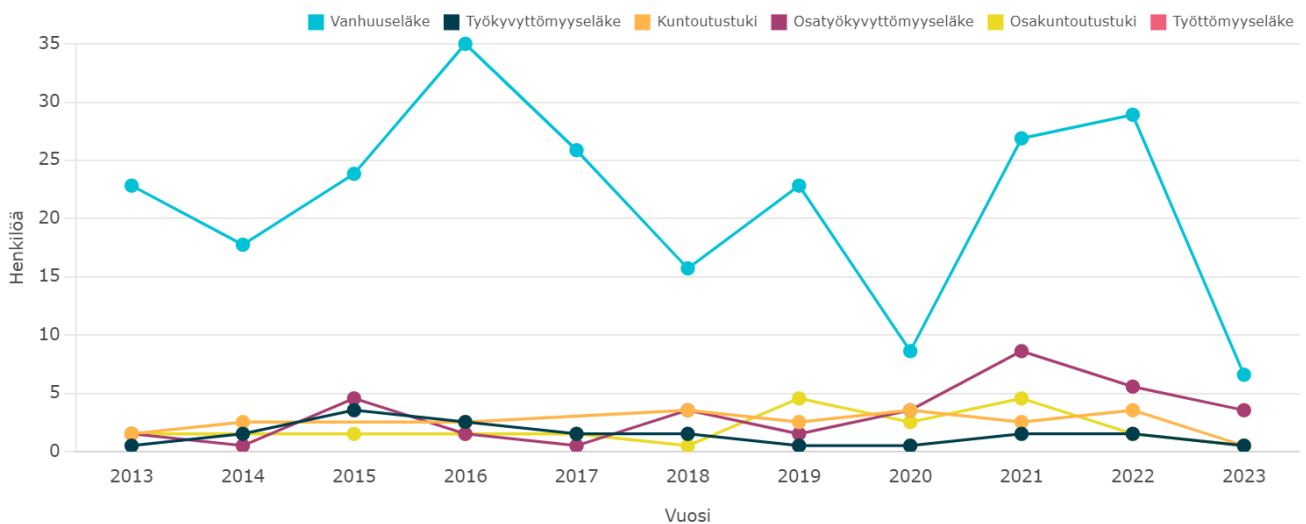


Kuvio 6. Henkilöstömäärän kehittyminen vuosina 2017–2023, vakituinen henkilöstö, Keuruun kaupunki (sis. liikelaitokset).

## 4.2 Eläköityminen

Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi Kevan (ent. Kuntien eläkevakuutus) tilastojen mukaan 8 henkilöä. Vanhuuseläkkeitä näistä oli 7 (29) ja työkyvyttömyyseläkkeitä 1 (2). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 4 (6) henkilöä, kuntoutustuelle 1 (4) ja osakuntoutustuelle 1 (2) henkilöä. Suluissa vuoden 2022 luvut. Kevan lukuihin lasketaan kunnalliseen eläkejärjestelmään kuuluvat henkilöt.

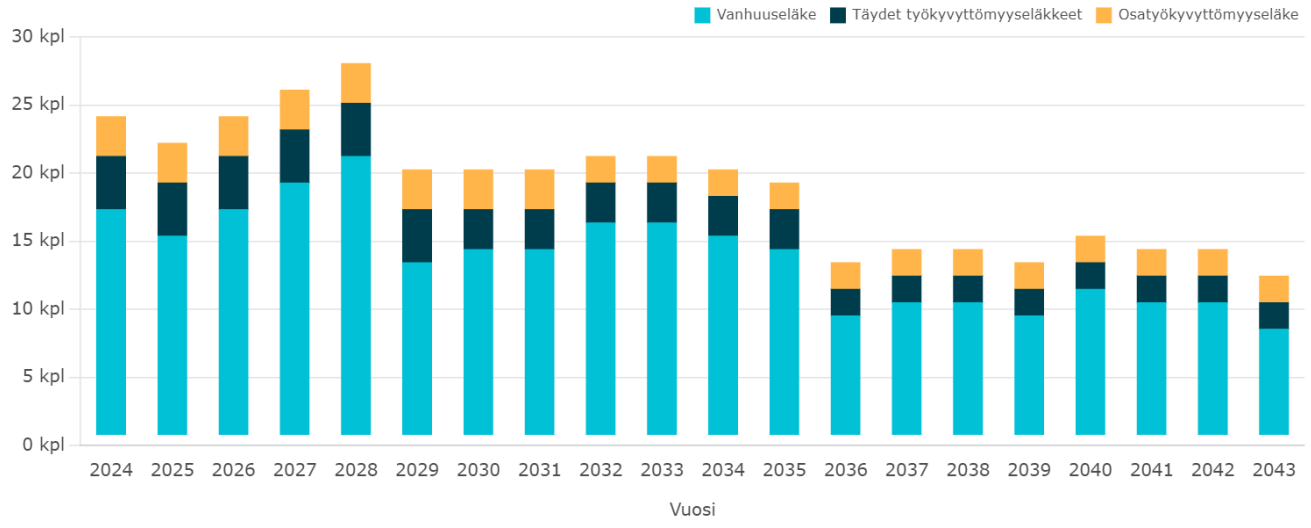
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuvio 7. Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain vuosina 2013–2023. Kevan tilastot.

Alla olevassa Kevan tuottamassa taulukossa kuvataan eläköitymisennustetta vuodesta 2024 alkaen. Vanhuuseläkearvio perustuu Keuruun kaupungin henkilöstön ikätietoihin. Se kuvaa syntymävuoden mukaista eläkeiän täyttymistä. Henkilö voi kuitenkin jatkaa vielä eläkeiän saavuttamisen jälkeen työkentelyä eläkekertymän pääteikään saakka. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä arvioidaan kuvajassa puolestaan väestöllisesti ammatti- ja ikärakenteeseen pohjautuen. Näissä arvio ei siis perustu suoraan oman henkilöstömme tietoihin.

Eläköitymisennuste



Kuvio 8 Eläköitymisennuste vuodesta 2024 alkaen.

Kevan valtakunnallisen eläköitymisennusteen mukaan kunta-alalta jää 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.

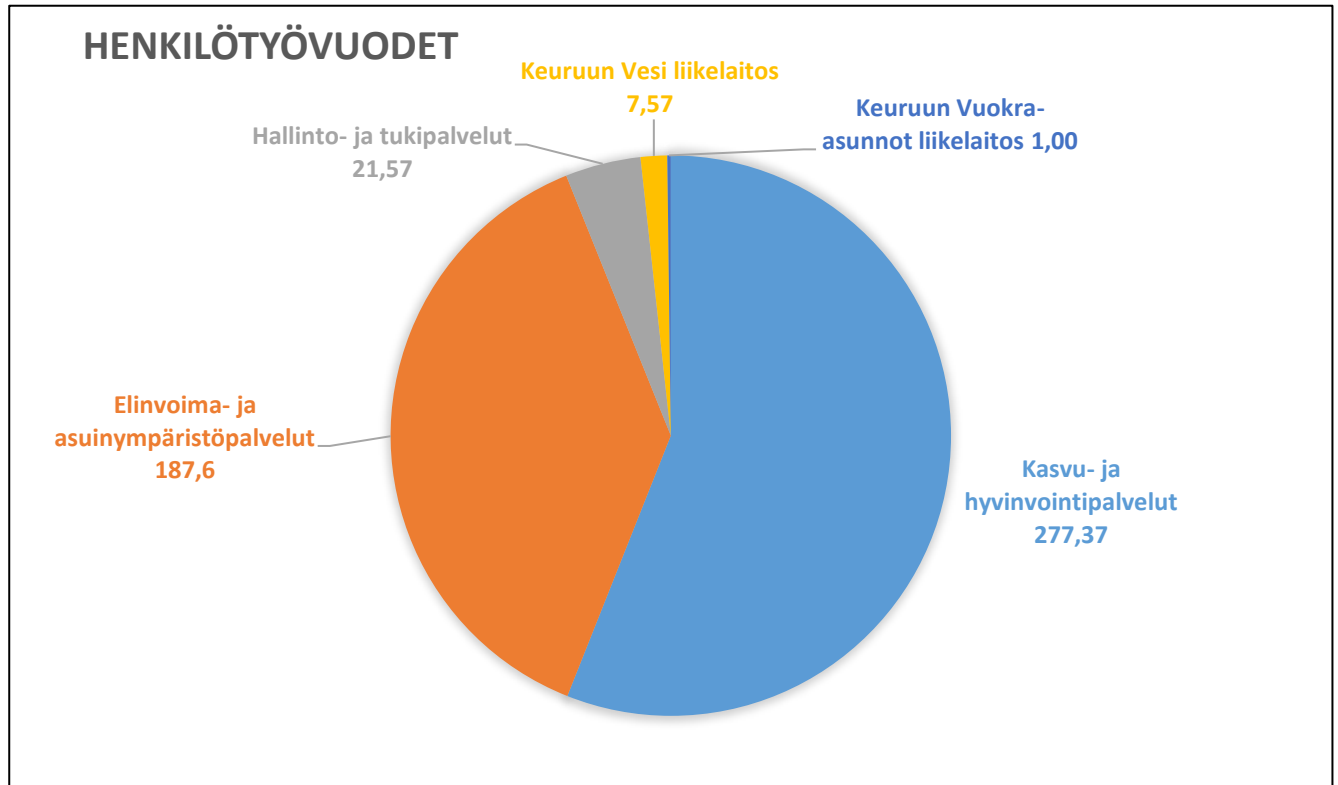
## 5 Tunnusluvut

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 – tämä raportoitu luvussa 6

## 5.1 Henkilötyövuosi / HTV2

Henkilötyövuosina ilmoitettu Keuruun kaupungin henkilömäärä yhteensä on 495,11. Henkilötyövuodet on kuvattu toimialoittain kuviossa 9. Vertailuksi: henkilömääränä ilmoitettu luku on 599. Selkeästi eniten henkilötyövuosia oli Kasvun ja hyvinvoinnin toimialalla 277,37. Vuoden 2023 alussa voimaan astuneen organisaatiouudistuksen vuoksi suora vertailu toimialoittain vuoteen 2022 on haastavaa.

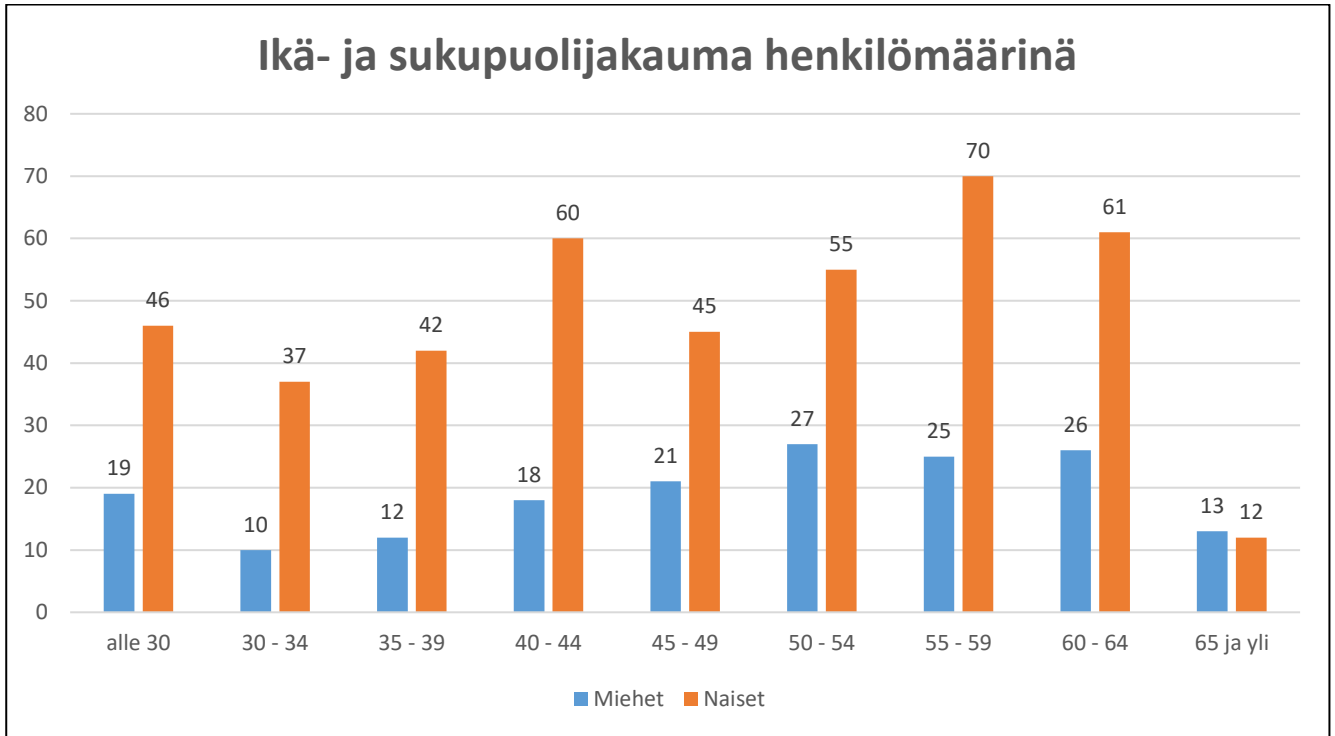


Kuvio 9 Henkilötyövuosien jakautuminen 2023.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien 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 31.12.2023 oli 47,1. Henkilöstöstä n. 48 % on yli 50-vuotiaita (289/599). Keuruun kaupunki on naisvaltainen organisaatio: 31.12.2023 miehiä henkilöstöstä oli 171 (29 %) ja naisia 428 (71 %).



alle 30	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 ja yli
65	47	54	78	66	82	95	87	25
11 %	8 %	9 %	13 %	11 %	14 %	16 %	15 %	4 %

Kuvio 10. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2023, koko henkilöstö.

### 5.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus kuvaa vuoden aikana alkaneiden uusien vakituisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakituisten palvelussuhteiden lukumääriä. Päättyneistä palvelussuhteista erotellaan eläkkeelle siirtyneet. Alkaneisiin ja päättyneisiin palvelussuhteisiin ei ole laskettu organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita henkilöitä. Jos määräaikaisessa palvelussuhteessa kaupungilla työskentelevä henkilö on tullut valituksi vuoden aikana vakituisen virkaan / toimeen, tämä ei siis näy luvussa Uudet alkaneet palvelussuhteet.

Eläkkeelle jääneissä on mukana kaikki ne henkilöt, joiden palvelussuhteen päättymisen syy on eläkkeelle jääminen. Näissä eläkeluvuissa ovat mukana, toisin kuin Kevan luvuissa, 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.

Vakituiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Uudet alkaneet palvelussuhteet	13	3,3 %

Päättyneet palvelussuhteet	67	16,8 %
- joista eläkkeelle	15	
- joista Keurusseudun Ateria- ja tukipalvelut Oy:lle	31	
Muut	21	

Taulukko 2. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2023.

Vaihtuvuusprosentit on laskettu suhteuttamalla alkaneiden ja päätyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakituisen henkilöstön kokonaismäärään.

## 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.

Vuonna 2023 Keuruun kaupungin henkilöstö oli poissa töistä oman sairauden vuoksi keskimäärin 19,8 päivää. Vuoden 2022 vastaava luku oli 22,3. Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaan kunta-alalla henkilöstö oli keskimäärin poissa töistä oman sairauden vuoksi 20,7 päivää vuonna 2022 (vuoden 2023 tilastot eivät olleet käytettävissä henkilöstökertomusta tehtäessä). Kaupungin henkilöstön sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä oli vuonna 2023 9827, kun se vuonna 2022 oli 19193.

Myös Keuruun kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti on laskenut. Vuoden 2023 sairauspoissaoloprosentti oli 5,19 % kun se vuonna 2022 oli 6,09 %.

On selvää, että iso henkilömäärän muutos hyvinvointialueelle siirtymisen yhteydessä selittää sairauspoissaolopäivien kokonaismäärän laskua. Muutoksella näyttää kuitenkin olleen vaikutusta kuitenkin myös suhteellisiin lukuihin. Tämä selittyy sillä, että hyvinvointialueelle siirtyneellä perusturvan henkilöstöllä oli kaupungin henkilöstöstä eniten sairauspoissaoloja vuonna 2022. Vastaavasti Kunta10-tutkimuksen mukaan kunta-alalla on vuosittain eniten sairauspoissaolopäiviä vuonna juuri hoitoalan ammateissa työskentelevillä. Yksittäisen toimialan poistumisella voidaan näin päätellä olevan korostunut vaikutus myös suhteellisiin sairauspoissaololukuihin.

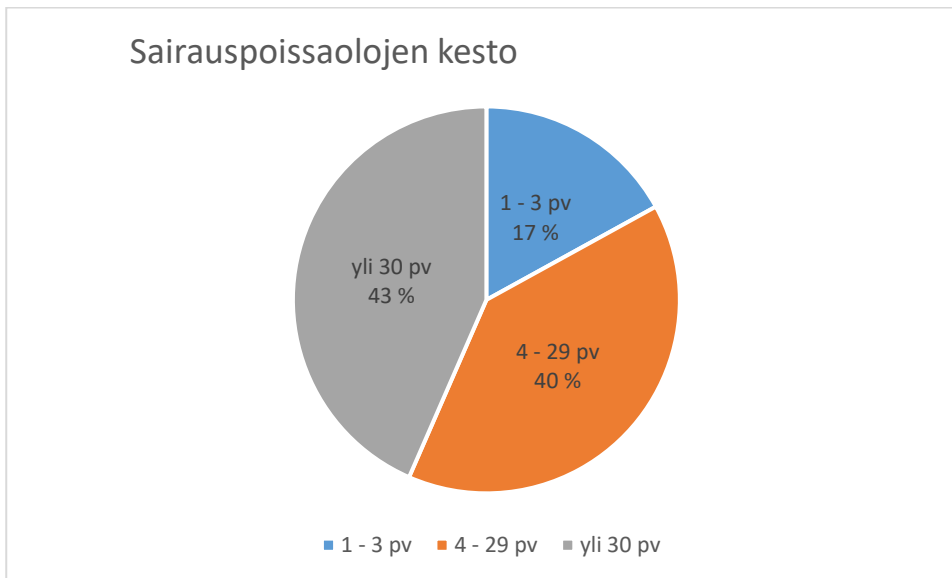
Vuonna 2023 33,7 prosentilla henkilöstöstämme ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja, kun vastaava lukema vuonna 2022 oli 24,8 %. Tässä lukemassa on huomioitu koko henkilöstö. Ei lainkaan sairastaneiden prosenttiosuus onkin noussut selkeästi viime vuodesta. Kunta 10 -tutkimuksen mukaan nolla päivää sairastaneiden työntekijöiden osuus koko kunta-alalla oli 29 prosenttia vuonna 2021 ja enää 16 prosenttia vuonna 2022.

Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1 - 3 pv	1644	26
4 - 29 pv	3801	86
30 - 60 pv	2263	44
61 - 90 pv	439	140
91 - 180 pv	788	356
yli 180 pv	0	240
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	18,0	1,8
		%
Sairauspoissaoloprosentti		5,19 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		33,7 %

Taulukko 3. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2023, koko henkilöstö.

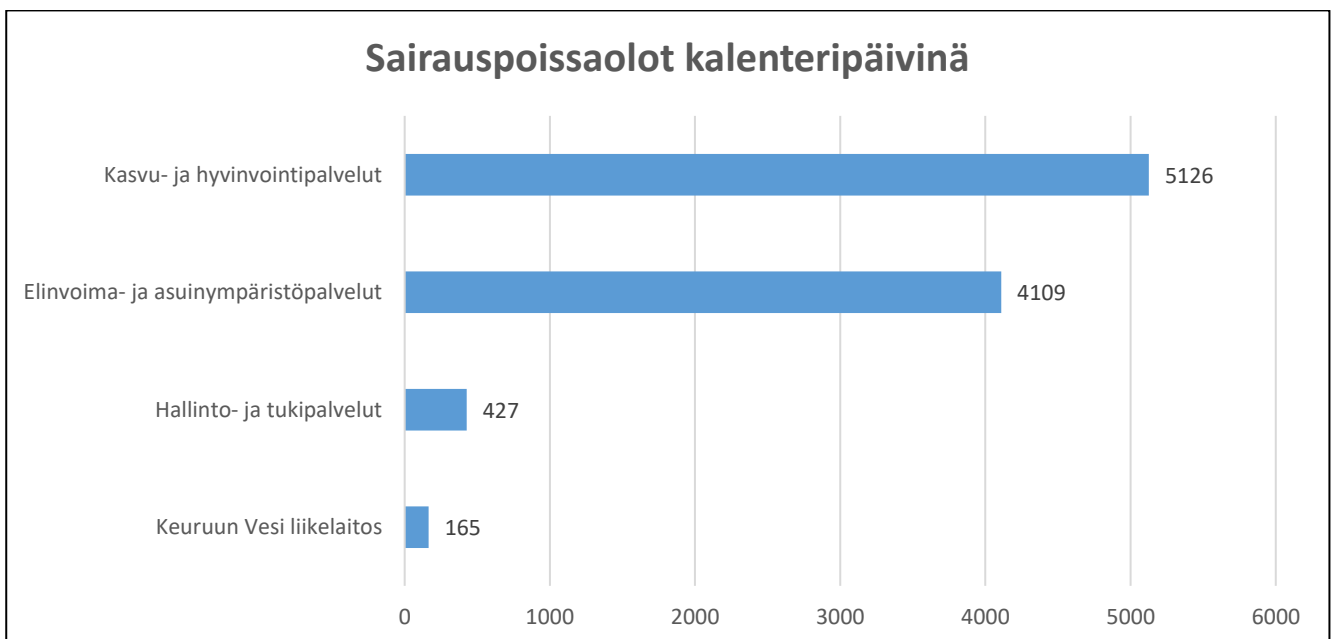


Pitkien, yli 30 pv sairauslomien osuus kaikista sairauspoissaoloista oli 43 % tarkasteltaessa koko Keuruun kaupungin henkilöstöä. Kevan mukaan koko kunta-alalla puolet sairauspoissaolojen kustannuksista aiheutuukin pitkistä, yli 30 päivän poissaoloista, vaikka niillä on vain 10 % kuntien henkilöstöstä.



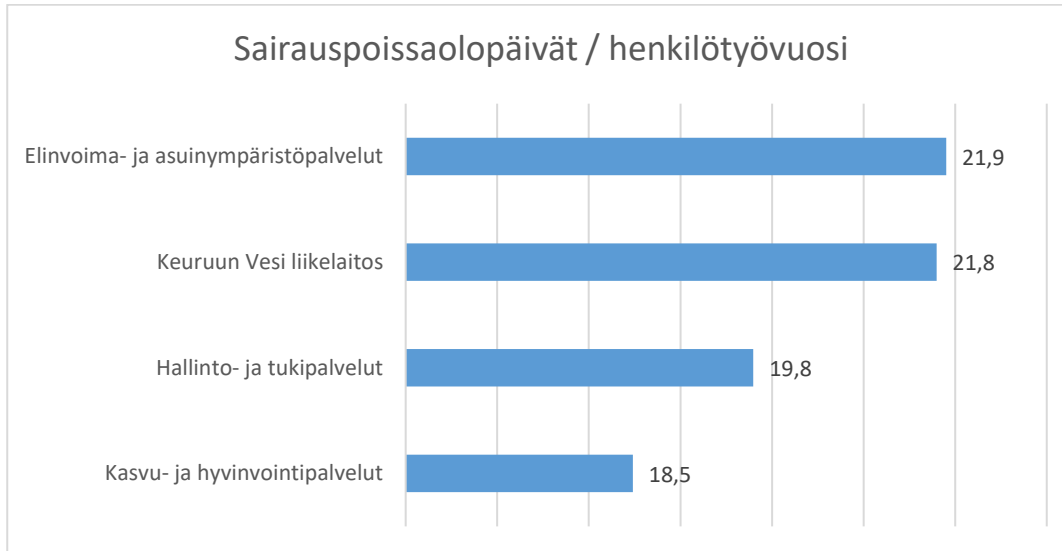
Kuvio 11. Sairauspoissaolojen kesto, koko henkilöstö.

Kasvun ja hyvinvoinnin toimialalla on selkeästi eniten sairauslomapäiviä vuonna 2023, 5126 kalenteripäivää (vuonna 2022 sivistystoimen toimialalla sairauslomapäiviä oli 4675). Organisaatiouudistuksen vuoksi muiden toimialojen vertailu vuoteen 2022 on haastavaa.



Kuvio 12. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2023, koko henkilöstö.

Sairauspoissaoloja tarkastellaan kunnissa yleisesti myös suhteuttamalla ne toimialoittain henkilötyövuosiin. Tällöin on huomioitava, että pienemmissä yksiköissä pitkät yksittäiset poissaolot nostavat tunnuslukua. 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 Elinvoima- ja asuin ympäristöpalvelut -toimialan henkilöstöllä, keskimäärin 21,9 pv vuodessa. Koko kaupungin vastaava lukema oli siis 19,8 pv.



Kuvio 13. Sairauspoissaolot toimialoittain henkilötyövuosiin suhteutettuna.

## 6 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisestä raportoidaan koulutuspäivät. Koulutuspäivistä erotellaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät ja muut koulutuspäivät sekä vakituisen henkilöstön koulutuspäiväkertymä 31.12.2023. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään yhden tunnin.

Kaupungin henkilöstö osallistui vuonna 2023 yhteensä 2165 koulutuspäivään. Työllisyysrahastolta saatu koulutuskorvaus vuodelle 2023 oli 9 697,42 €.

Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
780	674	1385	1338

Taulukko 4. Koulutuspäivien määrä ja jakautuminen.

Koulutusten pääpaino on henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämistä 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.

Vuonna 2023 Keuruun kaupungilla otettiin käyttöön aiempaa laajempi Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jonka avulla henkilöstö voi ylläpitää ja kehittää omaa osaamistaan monipuolisilla koulutuksilla. Aiemmin henkilöstöllä on ollut mahdollista osallistua Eduhousen julkishallinnon koulutuksiin, mutta nyt tarjonta laajeni huomattavasti. Tarjolla on esimerkiksi erilaisia digitaitoihin, juridiikkaan, johtamiseen ja työelämä taitoihin liittyviä koulutuksia.

## 7 Henkilöstöedut ja muistaminen

**Henkilöstöedut.** Keuruun kaupunki edistää työntekijöidensä liikuntaharrastusta tukemalla liikuntapalvelujen käyttöä. Työnantajan tuki on tarkoitettu työkykyä ylläpitävän liikunnan harrastamiseen. Vuonna 2023 liikuntaetuna sai valita (1 krt/vko) joko Sport Centerin tai kaupungin uimahallin liikuntapalveluja. Mikäli työntekijä halusi osallistua uimahallilla tai kuntosalilla ohjatuille tunneille hän maksoi itse pienen omavastuuosuuden. Keuruun uimahallissa työntekijöillä oli mahdollisuus käydä uimassa ja/tai kuntosalissa kerran viikossa. Mänttä-Vilppulassa ja Jämsässä työskenteleville tarjottiin mahdollisuutta käyttää oman kunnan uimahallia.

Vuoden 2023 lopussa henkilöstölle tiedotettiin vuoden 2024 alussa käyttöön otettavasta, paljon toivottua hyvinvointiedusta. Henkilöstölle tarjottavan Edenred-edun määrä on 100 € / kalenterivuosi ja edun voi käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hierontapalveluihin Edenred-toimipaikoissa ympäri Suomen. Tämä lisää myös henkilöstöedun tasa-arvoisuutta: nyt myös yhteistoiminta-alueilla työskentelevät pystyvät paremmin hyödyntämään kaupungin tarjoaman edun.

Keuruun kaupunki panostaa henkilöstön hyvinvointiin sekä terveyteen myös tarjoamalla työsuhdepalkyöräedun. Pyöräedun toivotaan kannustavan työntekijöitämme liikkumaan enemmän sekä vapaa-ajalla että työmatkoilla.

**Muistaminen.** Keuruun kaupunki muistaa henkilöstään kaupungin muistamissäännön mukaisesti. Vuonna 2023 vuosittaista pitkään palvelleiden juhlaa vietettiin Keuruun kulttuuritalo Kimarassa marraskuussa. Pitkästä palveluksesta (10, 20, 30 ja 40 vuotta) muistettavia henkilöitä oli 96. Palvelusvuosien lisäksi kaupunki muistaa henkilöstön 50- ja 60 -vuotispäiviä sekä eläkkeellä siirtyviä henkilöitä.

Kaupunki tarjoaa henkilöstölle myös joululounaan tai järjestää yhteisen joulujuhlan vuorovuosittain. Vuonna 2023 oli joululounaan vuoro.

## 8 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 tiimipalaverissa. Yksittäistä viranhaltijaa tai työntekijää koskeva työasia käsitellään ensisijaisesti henkilön ja hänen esihenkilönsä kesken.

Työnantajan ja henkilöstön välisenä lakisääteisenä yhteistoiminta-eliminä Keuruulla toimii yhteistyötoimikunta, jonka toimikausi on 4 vuotta. Toimikunnassa käsitellään laajakantoiset ja henkilöstöä yleisesti koskevat asiat. Kaupunginhallitus nimeää työntekijöiden edustajat: kaksi kaupunginhallituksen edustajaa ja 2 viranhaltijoiden edustajaa. Henkilöstöjärjestöt nimeävät yhteistyötoimikuntaan omat edustajansa, käytännössä omat pääluottamusmiehensä. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii vuorovuosina henkilöstön ja työnantajan edustaja.