



KEURUU

Keuruun kaupunki Henkilöstökertomus 2024

Käsitelty
Yhteistyötoimikunta 14.3.2025
Kaupunginhallitus xx.xx.2025
Kaupunginvaltuusto xx.xx.2025

Sisällys

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

1 Yleistä

Isojen henkilöstömuutosten vuotta 2023 seurasi tasaisempi vuosi 2024. Kaupungin vakituisen henkilöstön määrä oli vähentynyt sote-muutoksen myötä huomattavasti, mutta vuoden 2024 aikana isoja henkilömäärän muutoksia ei ollut. Kaupunkistrategian mukaisten tavoitteiden seurannasta ja toimenpiteiden toteuttamisesta oli tullut osa henkilöstön käytännön työarkea ja uusi, kolmen toimialan malli oli omaksuttu henkilöstön parissa hyvin.

Vuoden 2024 isoimpana yksittäisenä kaupungin henkilöstöä koskevana asiana voitaneen pitää marraskuussa alkaneita yhteistoimintaneuvotteluita. Neuvottelut käynnistyivät 25.11. ja ne jatkuivat vuoden 2025 puolelle. Yt-ratkaisu sisälsi virkojen ja toimien lakkautuksia sekä työtehtävien ja nimikkeiden muutoksia. Keuruu ei kuitenkaan ollut yksin yt-neuvotteluidensa kanssa: Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT:n mukaan yhteistoimintaneuvotteluita käytiin tai oltiin aloittamassa syksyn 2024 aikana jopa 31 kunnassa.

Työelämä – ja samalla usein myös työtehtävien sisältö ja työn osaamisvaatimukset – muuttuvat siis nopeasti myös kunta-alalla. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Hyvän ja suunnitelmallisen henkilöstöjohtamisen pohjaksi tarvitaan tarkkaa tietoa mm. henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työpanoksesta, työhyvinvoinnista ja terveysperusteisista poissaoloista sekä näiden muutoksista. Tulevan suunnittelemisessa keskeistä ovat myös ikärakenteeseen ja eläköitymiseen liittyvät tiedot.

Kaupungin henkilöstökertomus laaditaan vuosittain. Henkilöstökertomus antaa johdolle, päättäjille ja henkilöstölle kokonaiskuvan kaupungin henkilöstövoimavarojen tilasta. Henkilöstökertomus on osittain laadittu Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat 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.

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

2 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen

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

2.1 Työhyvinvointikyselyt

Keuruun kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa kartoitetaan vuosittain toistuvalla työhyvinvointikyselyllä. Vuoden 2024 kysely toteutettiin Kevan verkkopalvelussa 1.9.-2.10.2024 välisenä aikana. Kyselyyn vastasi yhteensä 347 henkilöä ja vastausprosentti oli noin 74,9 %. (2023 62,3 %). Kysely lähetettiin kaikille palvelussuhteessa oleville, joilla on kaupungin työ sähköpostiosoite.

Kyselyssä käytettiin viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Koko kaupungin vastauskeskiarvojen vaihteluväli oli 3,1–4,4. 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. Lisäksi on tärkeää seurata muutosten voimakkuutta ja suuntaa.

Keuruun kaupungin tuloksia verrataan tulosraportissa myös kuntavertailuaineistoon, joka koostuu 82 kunnan henkilöstön vastauksista.

Asiat, joiden Keuruun kaupungin henkilöstö arvioi olevan hyvin vuonna 2024 (suluissa muutos vuodesta 2023):

- Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen 4 (uusi kysymys)
- Psykkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen 4 (uusi kysymys)
- Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat 4,1 (-0,1)
- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti 4,2 (-0,1)
- Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri 4,2 (-0,1)
- Olen selvillä työyksikköni tavoitteista 4,3 (-0,1)
- Olen omalla toiminnallani tukenut esihenkilö-alaisuuteen onnistumista 4,3 (-0,1)
- Olen omalla toiminnallani edistänyt työhöni liittyvien tavoitteiden toteutumista 4,4 (-)

Vastausten keskiarvo oli puolestaan 3,5 tai alle seuraavissa väittämissä:

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

Huomioitavaa on, että suurimmassa osa koko kaupungin tuloksista on lievää laskua. Esihenkilötyössä on nähtävissä laskua sekä koko kaupungin että toimialojen tasolla.

Viime vuoden koko kaupungin kehittämiskohteiksi todetut työkyvyn tukemisen käytäntöjen selventäminen ja kehityskeskustelujen pitäminen ovat sen sijaan kehittyneet vuoden aikana tehtyjen toimenpiteiden myötä myönteisesti:

"Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna? Kyllä-vastanneet 65,7 % (2023 62,2 %, muutos +3,5 %)

"Olen käynyt kehityskeskustelun esihenkilöni kanssa viimeisten 12 kuukauden aikana" Kyllä-vastanneet 68,2 % (2003 52,2 %, muutos +16 %)

Työhyvinvoinnin tilaa kartoittava kysely on ensimmäinen askel työhyvinvoinnin suunnitelmallisessa kehittämisessä. Kyselyn jälkeen koko kaupungin tulokset esiteltiin henkilöstölle kaupunginjohtajan aamukahveilla 22.10. sekä käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa 8.11. ja johtoryhmässä 12.11. Lisäksi toimialakohtaiset raportit toimitettiin toimialajohtajille ja tulosalue- ja tulosyksikköraportit esihenkilöille käsiteltäväksi henkilöstön kanssa.

Työhyvinvointikyselyn tulosten ja toimialakohtaisen käsittelyn pohjalta koko kaupungin kehittämiskohdeeksi nousi vuodelle 2025 esihenkilötyö ja palautteen antaminen.

Erityistä huomiota tullaan edelleen kiinnittämään kehityskeskusteluprosessin vahvistamiseen ja pidettyjen kehityskeskustelujen aikataulutukseen ja seuraamiseen. Esihenkilöille tullaan järjestämään koulutus, jossa käydään läpi kehityskeskustelujen pitämistä etenkin vuorovaikutteisen palautteen näkökulmasta. Myös jatkuvan arjessa annettavan palautteen merkitystä esihenkilötyössä tullaan korostamaan.

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, lomarahen vaihtaminen lomarahavapaaksi ja talkoovapaat.

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 2024 on myös käytetty aktiivisesti työnohjausta tai työterveyspsykologin palveluja keinona edistää työhyvinvointia, yhteistyövalmiuksia, työroolien selkiyttämistä ja ongelmatilanteiden hallintaa. Työnohjaus on toteutettu pääosin ryhmäohjauksena, jolloin ulkopuolinen työnohjaaja on toiminut vetäjänä työhön liittyvien asioiden keskusteluissa ja pohdinnoissa. Myös työpsykologin palveluita on hyödynnetty vastaavaan tapaan ryhmätasolla ja tästä on saatu paljon myönteistä palautetta.

Kevan mukaan kunta-alalla tulisi yhä enemmän kyetä ennakoimaan työkyvyttömyysriskejä henkilöstön oman työkykyarvion pohjalta. Työntekijän *koettu* työkyky ennustaa tutkitusti sairauspoissaoloja ja työterveyshuollon kustannuksia. Jatkossa myös Keuruun kaupungin olisi yhä tärkeämpää kiinnittää huomiota henkilöstön omaan arvioon työkyvystään ja näin päästä ennakoimaan työkyvyn heikkene- mistä jo ennen sairauspoissaoloja. Tästä syystä kaupungin työhyvinvointikyselyyn lisättiin vuonna 2024 henkilöstön kokemiaa fyysistä ja psyykkistä työkykyä mittaavat kysymykset.

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 soveltuvia palveluntarjoajia. Työterveys Aalto vastaa työterveysyhteistyön ja palveluiden toimivuudesta ja toimintasuunnitelman toteutumisesta. Toimintasuunnitelma laaditaan kunnan edustajien ja Aallon yhteistyönä 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 kyseisen 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 edustajat. Toimipaikkaselvitykset on todettu hyväksi keinoksi ennakoida työyhteisössä mahdollisesti piileviä työkykyriskejä. Selvityksissä saatujen tarkkojen ja kohdistettujen tietojen pohjalta on voitu vaikuttaa terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön ja työhön liittyvien terveysvaarojen ja haittojen ehkäisyyn juuri kyseisessä yksikössä.

Vuonna 2024 toteutettiin toimipaikkaselvityskäynnit seuraavasti: E-Center-rakennuksessa työskentelevä kaupungin henkilöstö, uimahallin kiinteistöhoito, perusopetuksen aamupäivä- ja iltapäivätoiminta, Vesi-liikelaitos (vedenpuhdistamon osalta) sekä isona kokonaisuutena kaupungintalo.

Keuruun kaupungin sairauspoissaolodiagnoosien suurimpien ryhmien (jos ryhmä ”muut” jätetään huomioimatta) joukossa ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Toimipaikkakäynneillä onkin kiinnitetty erityistä huomioita ergonomisten työtapojen arviointiin ja käyttöön fyysisesti kuormittavissa tai yksipuolisesti kuormittavissa töissä. Esihenkilön kautta voi myös tarvittaessa pyytää työfysioterapeuttia arvioimaan työpisteiden ergonomisuutta.

Toimipaikkaselvitykset ovat tärkeä keino saada tietoa myös mielen hyvinvoinnin haasteisiin vastaimiseksi. Selvityksissä tehdyn psykososiaalisten kuormitustekijöiden arvioinnin perusteella työterveys ja henkilöstöhallinto pystyvät tarjoamaan yksilöityjä keinoja työyhteisön tarpeisiin. Vuonna 2024 käytössämme oli mm. aiemmassa luvussa kuvattu kohdennettu työterveyspsykologin tuki koko työyhteisölle sekä työterveyden tarjoama esihenkilötyön tuki ja konsultaatio tarvittaessa työpsykologia hyödyntäen. Tämän lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus kolmeen henkilökohtaiseen työterveyspsykologikäyntiin vuodessa. Edellytys on, että käyntien arvioidaan oleellisesti tukevan työntekijän työkykyisyyttä.

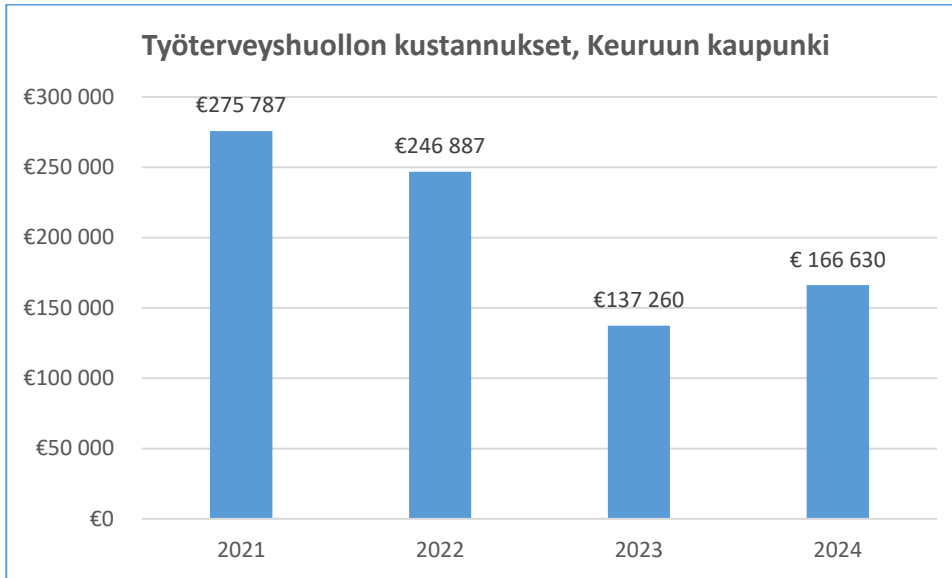
2.4 Työterveyden raportit

Toimipaikkaselvitysraporttien lisäksi työterveyshuolto tuottaa Keuruun kaupungille vuosittain työterveyshuoltoraportin. Alla poimintoja työterveyshuoltoraportin keskeisimmistä kuvaajista.

Keuruun kaupungin työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 (ilman lomituspalveluita) olivat yhteensä n. 166 630 euroa, mikä on 29 370 euroa enemmän kuin vuonna 2023. Kustannusten nousu selittyy sekä yleisellä palveluhintojen nousulla (3,5 % vuodesta 2023 vuoteen 2024) että joillain yksittäisillä tekijöillä. Vuonna 2024 päätettiin mm. toteuttaa työterveyden kohdistettu työpaikkaselvitys sekä E-Center -rakennuksessa että kaupungintalolla työskentelevään henkilöstöön mm. osana kaupungintalon toimintojen mahdollisen siirron vaihtoehtojen suunnittelua.

Lisäksi vuoden 2024 alusta henkilöstön oikeutta sairaanhoitopalveluihin lisättiin. Nyt henkilöstöllä on oikeus sairaanhoitopalveluihin heti palvelussuhteen alkaessa, kun aiemmin tähän oli mahdollisuus vasta vuoden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta. Sairaanhoitopalveluiden kustannuksiin tuli kuitenkin edelliseen vuoteen verrattuna vain n. 5 400 € nousu, jota voidaan pitää maltillisena ja voi katsoa selittyvän yksinomaan hintojen nousulla.

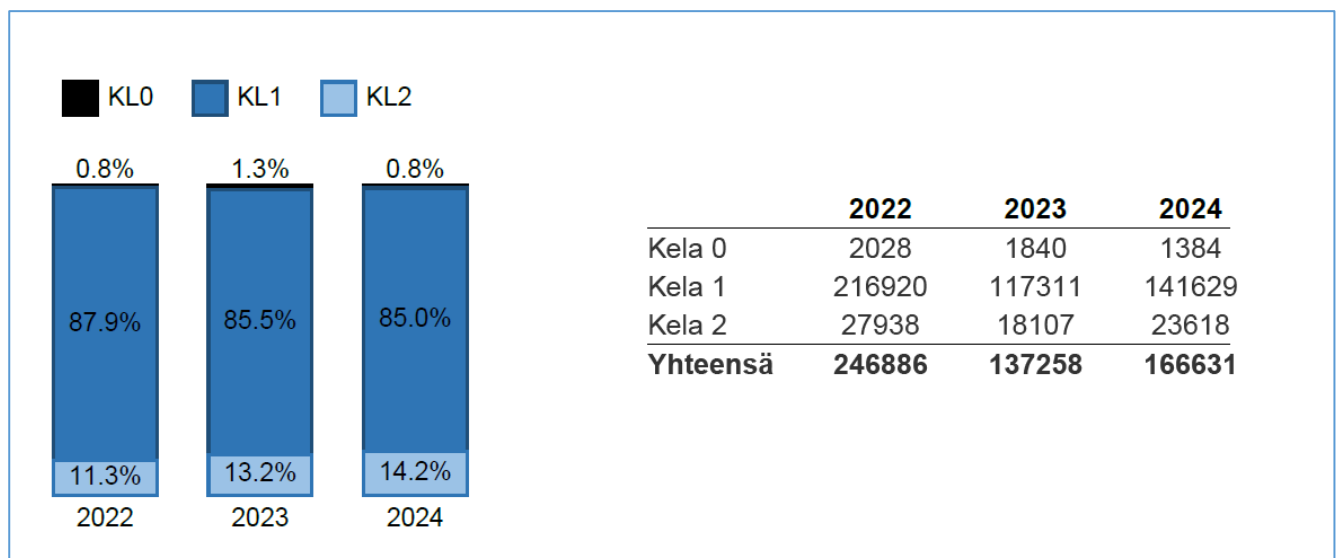
Lisäksi vuonna 2024 toteutettiin myös ensimmäistä kertaa vapaaehtoiset influenssarokotukset koko varhaiskasvatuksen henkilöstölle perustuen THL:n suositukseen, mikä osaltaan nosti kustannuksia.



Kuvio 1. Työterveyshuollon kustannukset (ei sis. lomituspalvelut) 2021–2024.

Lomituspalveluiden työterveyskustannukset vuonna 2024 olivat 45 236 €, mikä on n. 8000 € vähemmän kuin vuonna 2023 (53 251 €).

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 2024 KL1 -osuuden ollessa 85 %. Lomituspalveluiden KL1-osuus oli 75,9 % (vuonna 2022 77,5 %).



Kuvio 2. Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen korvausluokittain 2022–2024 (ei sis. lomituspalvelut).

Diagnoosipääryhmittäin tehdyn tilaston mukaan henkilöstömme sairauspoissaolojen suurin syy vuonna 2024 on edellisen vuoden tapaan 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 on jatkettu edelleen.

Työterveydestä saatujen tietojen mukaan toiseksi suurin poissaolodiagnoosiryhmä on tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet. Kolmantena ryhmänä on vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset. Tässä ryhmässä isoimpana osuutena ovat olkapäästä johtuvat vammat, jotka voivat esimerkiksi liittyä työhön liittyviin nostoihin ja kannatteluihin. Neljänneksi eniten poissaoloja vuonna 2024 kohdistui diagnoosiryhmään mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt.

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.

Syksyllä 2024 todettiin tarve myös työsuojelutoimikunnan erillisille kokoontumisille ja ensimmäinen kokous pidettiin marraskuussa. Aiemmin työsuojeluasioita on käsitelty osana yhteistoimintakokouksia. Yhteistyötoimikunnan kokouksissa ei kuitenkaan ole ehditty käsitellä tarpeeksi mm. tapaturma- ja läheltä piti -ilmoituksiin liittyviä asioita.

3 Henkilöstökulut

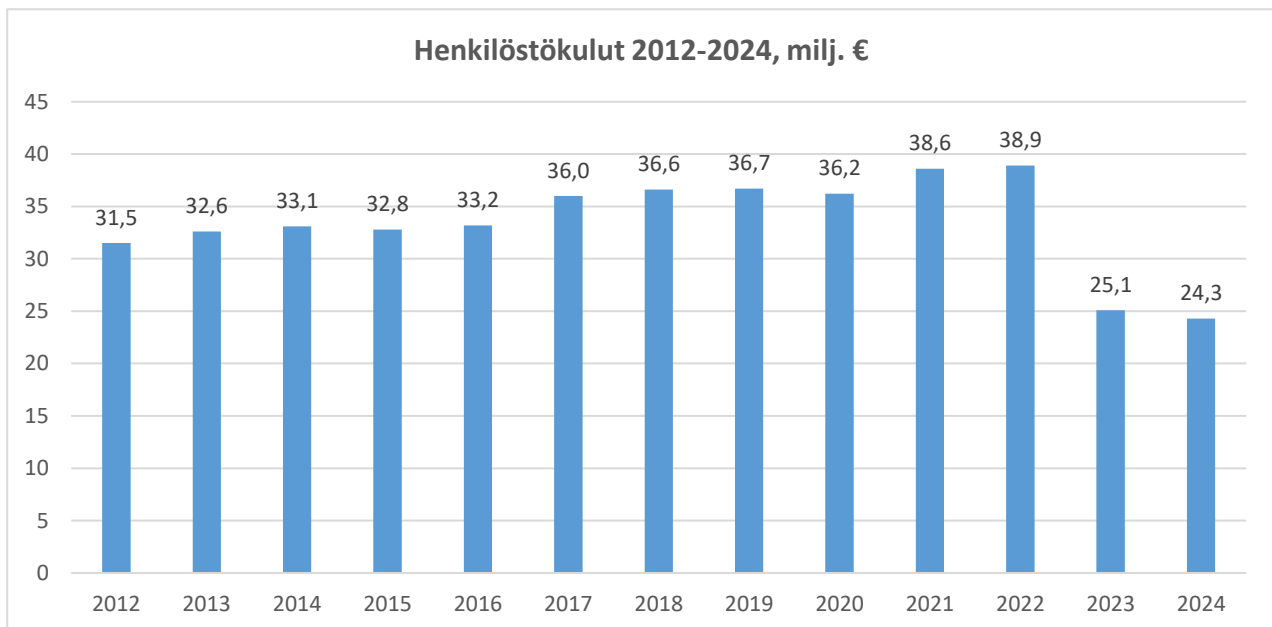
3.1 Henkilöstökulujen rakenne

Kaupungin maksamat palkat ja palkkiot Vesi-liikelaitos mukaan lukien olivat vuonna 2024 yhteensä 20 143 913 euroa (20 304 495) euroa ja henkilösivukulut yhteensä 4 523 139 (4 829 010) euroa. Henkilöstökuluja vähentävät henkilöstökorvaukset olivat 361 342 euroa, jolloin henkilöstökulujen kokonaismäärä on n. 24,3 miljoonaa euroa (25,1 milj.) euroa.

Suluissa kuvattu vuoden 2023 vastaavat luvut.

Henkilöstökulut laskivat edellisestä vuodesta n. 3,2 % eli n. 800 000 euroa. Huomioitavaa on, että vuoden 2023 tammi-helmikuun henkilöstökulujen toteumassa on mukana vielä ravitsemispalveluiden henkilöstö. Sote-muutoksen myötä ravitsemispalveluiden 31 vakituista henkilöä siirtyi Keuruun, Multian ja Petäjaveden sekä hyvinvointialueen perustamaan yhteiseen Keurusseudun Ateria- ja tukipalvelut -osakeyhtiöön 1.3.2023.

Henkilöstökuluihin sisältyvät myös Keuruun kaupungin hallinnoimien yhteistoiminta-alueiden, eli lomituspalveluiden, maaseutuhallinnon (31.12.2024 saakka), edunvalvonnan, ympäristöterveydenhuollon sekä kansalaisopiston ja musiikkiopiston palkkakulut.



Kuvio 4. Henkilöstökulut ajalla 2012–2024 (milj. €).

3.2 Kunnallisan palkankorotukset

Kunta-alan voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten mukaiset paikalliset järjestelyerät jaettiin 1.6.2024 lukien. Työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat neuvottelivat erien jakamisesta ja kohdentamisesta. Neuvotteluja käytiin yhteensä neljä ja paikallisten erien käyttämisestä päästiin yksimielisyyteen 29.4.2024. Paikallinen järjestelyerä oli kaikilla sopimusaloilla 0,73 (0,4 + 0,33) prosenttia sopimusalan palkkasummasta. Kehittämishojelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus oli (% sopimusalan palkkasummasta):

- KVTES 1 %
- TS 0,881 %
- OVTES 0,6 % (pl. osio G = varhaiskasvatus)
- OVTES osio G 1 %
- LS 0,6 %

Paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä lasketaan työnantaan palvelussuhteessa olevien työntekijöiden ja viranhaltijoiden sopimusalan palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta. Keuruun kaupungin paikallisten erien laskemisessa käytettiin marraskuun 2023 palkkasummaa 1 619 421,37 €. Paikallisia eriä oli jaettavissa yhteensä 25 675,05 €, josta järjestelyerän osuus 11 821,78 € ja kehittämisohjelman paikallisen erän 13 853,27 €.

Paikallisia eriä kohdennettiin tehtäväkohtaisten palkkojen tasokorotuksiin sekä palkkausepäkohtien korjaamiseen tarkastelemalla etenkin tehtävien vaativuutta ja vastuita sekä tehtäväryhmien palkkojen sisäistä yhdenmukaisuutta. Työtehtäviä ja palkkoja tarkasteltiin paitsi kunta-alan keskitasoon nähden myös yli toimialarajojen. Samalla huolehdittiin siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokiryhmien palkkaan nähden.

Viime vuoden paikalliseräneuvotteluissa sovitun mukaisesti vuoden 2024 OVTES-korotuksissa painopiste oli opettajien työn vaativuuden järjestelmän kehittämisessä.

1.6.2024 tulivat lisäksi maksuun yleiskorotukset: KVTES ja TS 2,27 % ja eläinlääkäreitä koskeva lääkärisopimus 1,5 %. OVTES-yleiskorotukset ovat 1.5.2024 0,77 % ja 1.6.2024 1,5 %.

4 Henkilöstö lukuina

4.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2024 lopussa Keuruun kaupungin palveluksessa Keuruun Vesi-liikelaitos mukaan lukien oli 585 (599) henkilöä, joista vakituisia oli 385 (399). Määräaikaista heistä oli yhteensä 200 (200), joista palkkatuella työllistettyjä 9 (10) ja oppisopimussuhteisia 1 (4). Virkasuhteessa koko vakituisesta henkilöstöstä oli 146 (151) ja työsuhteessa 239 (248). Suluissa vastaavat luvut vuoden 2023 lopusta.

Henkilöstömäärä ilmoitetaan vuoden viimeisen päivän (31.12.) tilanteen mukaan Kunta- ja hyvinvointialueuuduntajat KT:n antaman henkilöstöraportointisuositusten mukaisesti. Vaikka määräaikaisen henkilöstön määrä on pysynyt samana vuoden 2023 viimeiseen päivään nähden, on vuoden sisällä määräaikaisten työsuhteiden määrässä huomattavaa vaihtelua esimerkiksi opistojen sivutoimisten tuntiopettajien palvelusuhteista johtuen.

Vakituisen henkilöstön määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta 14 henkilöä, eli n. 3,5 %.

Henkilöstön kokonaismäärässä huomioitavaa on se, että lukuun sisältyy n. 65 sivutoimista kansalais- tai musiikkiopiston tuntiopettajaa. Kokonaishenkilömäärään sisältyy myös Keuruun kaupungin hallinto- ja yhteistoiminta-alueiden, eli maatalousyrittäjien lomituspalveluiden, maaseutuhallinnon, edunvalvonnan, ympäristöterveydenhuollon sekä siis kansalaisopiston ja musiikkiopiston henkilöstö. Näistä henkilöstömäärältään isoin ryhmä on lomituspalvelut, jonka kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2024 oli 99.

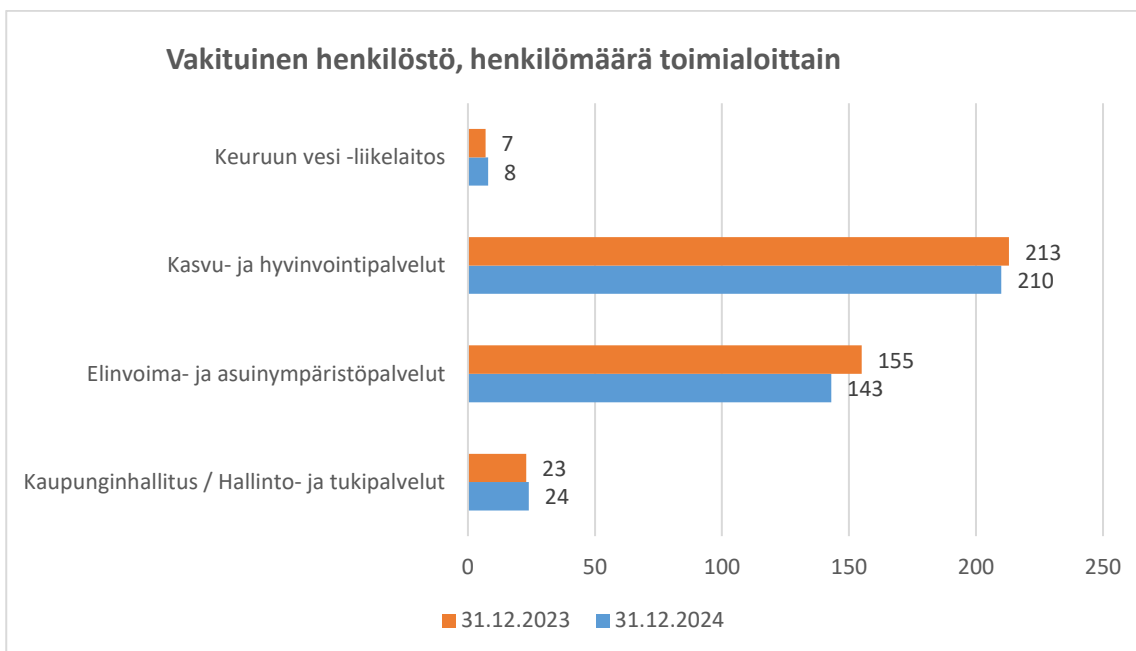
Henkilöstö 31.12.2024

	Vakituiset			Määräaikaiset		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
Virkasuhde	113	33	146	18	8	26
Työsuhde	162	77	239	126	48	174
	275	110	385	144	56	200
	kaikki yht.					585

Taulukko 1. Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.2024.



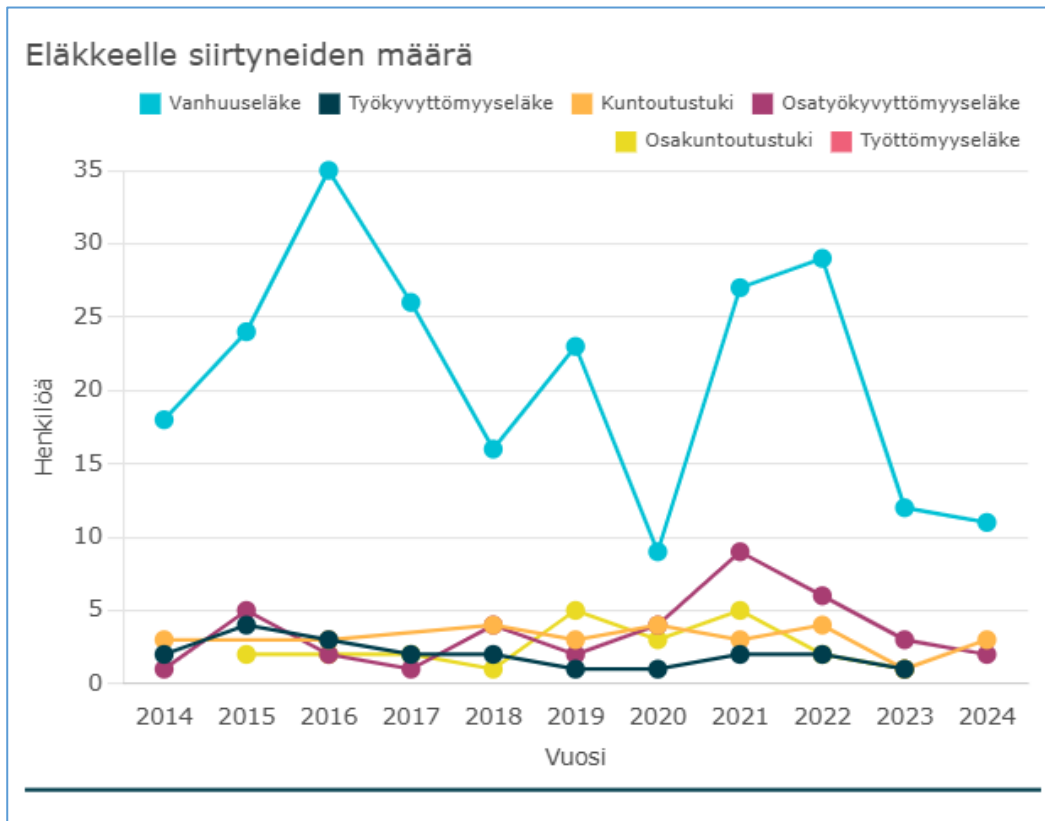
Kuvio 5. Henkilömäärän kehittyminen vuosina 2017–2024, vakituinen henkilöstö, Keuruun kaupunki (sis. Vesiliikelaitos).



Kuvio 6. Vakituinen henkilöstö toimialoittain.

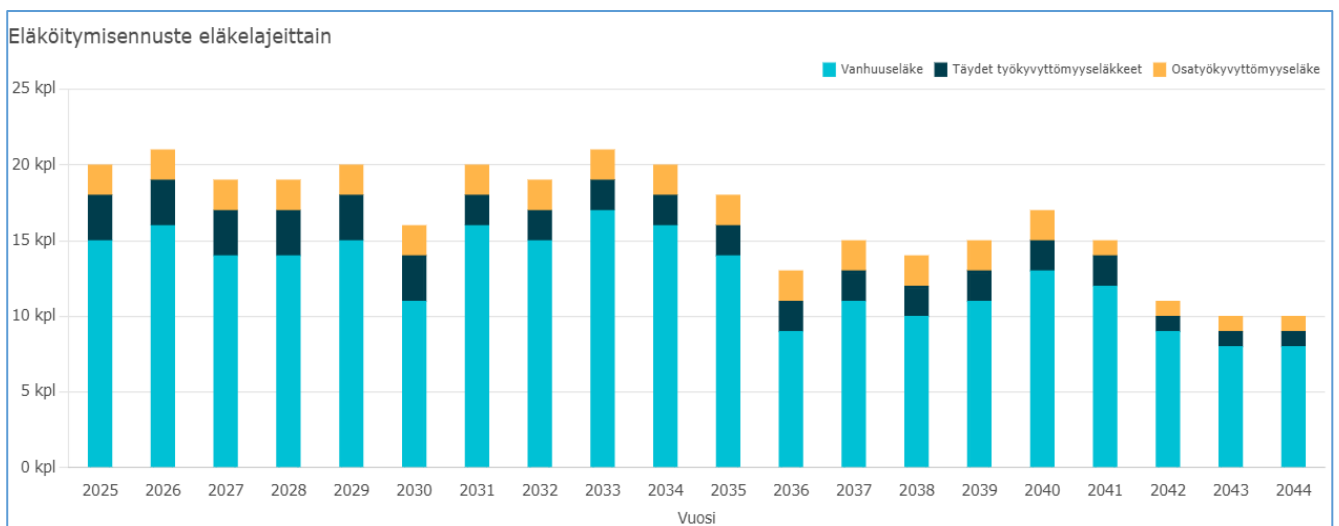
4.2 Eläköityminen

Vuonna 2024 koko- tai osa-aikainen eläke myönnettiin eläkevakuutusyhtiö Kevan tilastojen mukaan yhteensä 16 henkilölle. Vanhuuseläkkeitä näistä oli 11 (7) ja työkyvyttömyyseläkkeitä 0 (1). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 (4) henkilöä, kuntoutustuelle 3 (1) ja osakuntoutustuelle 0 (2) henkilöä. Suluissa vuoden 2023 luvut. Kevan lukuihin lasketaan kunnalliseen eläkejärjestelmään kuuluvat henkilöt.



Kuvio 7. Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain vuosina 2014–2024. Kevan tilastot.

Alla olevassa Kevan tuottamassa taulukossa kuvataan eläköitymisennustetta vuodesta 2025 alkaen. Vanhuuseläkearvio perustuu Keuruun kaupungin henkilöstön ikätietoihin. Se kuvaa syntymävuoden mukaista eläkeiän täyttymistä. Henkilö voi kuitenkin jatkaa vielä eläkeiän saavuttamisen jälkeen työskentelyä eläkekertymän pääteikään saakka. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä arvioidaan kuvajassa puolestaan väestöllisesti ammatti- ja ikärakenteeseen pohjautuen. Näissä arvio ei siis perustu suoraan oman henkilöstömme tietoihin.



Kuvio 8. Eläköitymisennuste vuodesta 2025 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.

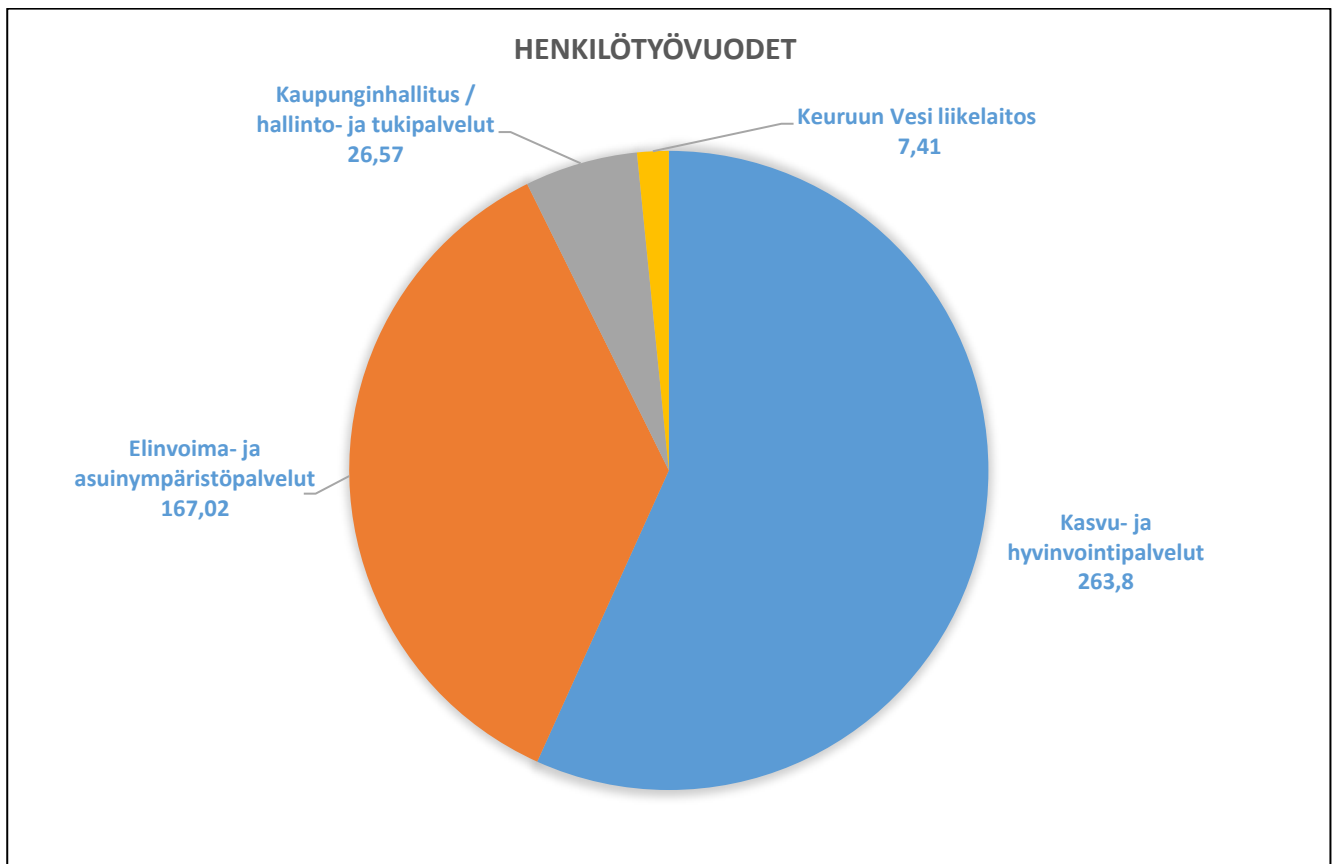
5 Tunnusluvut

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 464,80 (495,11). Henkilötyövuodet on kuvattu toimialoittain kuviossa 9. Vertailuksi: henkilömääränä ilmoitettu luku on 585. Selkeästi eniten henkilötyövuosia oli Kasvun ja hyvinvoinnin toimialalla 263,8 (277,37). Suluissa vuoden 2023 luvut.

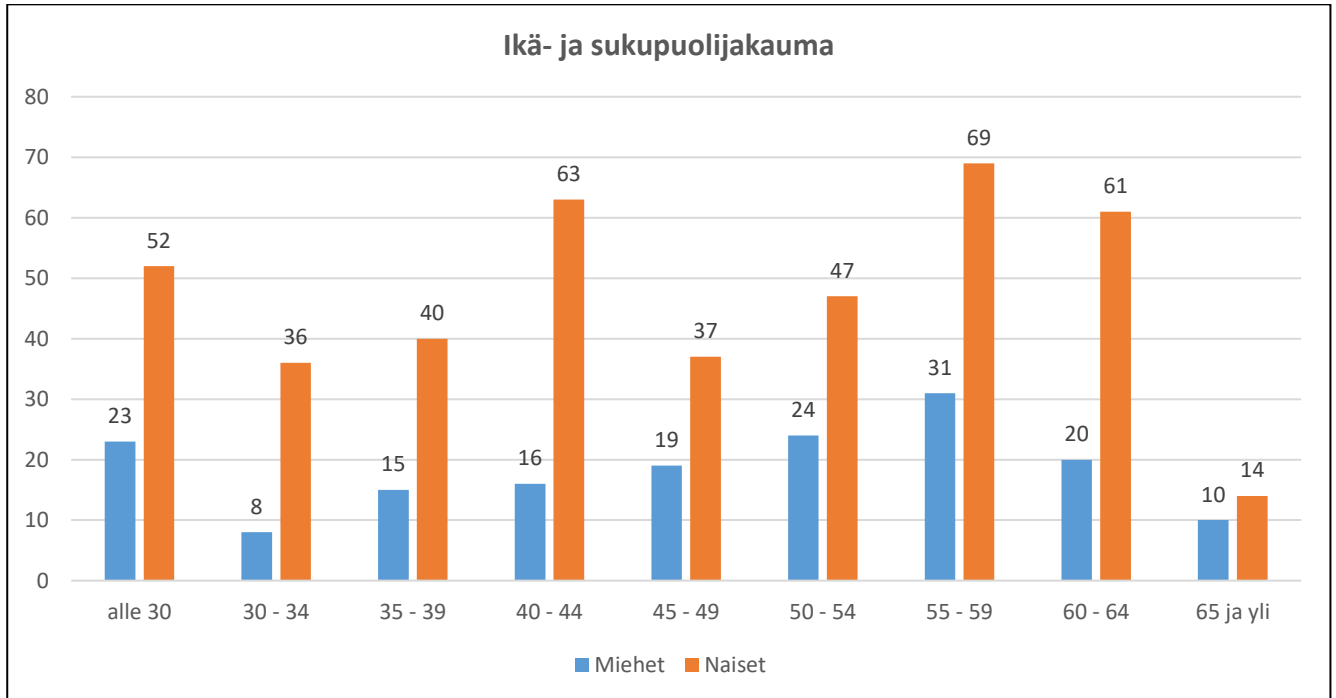


Kuvio 9. Henkilötyövuosien jakautuminen 2024.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100). Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaika 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 31.12.2024 oli 46,5 (47,1). Henkilöstöstä n. 47 % on yli 50-vuotiaita. Keuruun kaupunki on naisvaltainen organisaatio: 31.12.2024 miehiä henkilöstöstä oli 166 (28 %) ja naisia 419 (72 %).



alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65 ja yli
75	44	55	79	56	71	100	81	24
13 %	8 %	9 %	14 %	10 %	12 %	17 %	14 %	4 %

Kuvio 10. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2024, koko henkilöstö.

5.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

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

Alkaneisiin ja päättyneisiin palvelussuhteisiin ei ole laskettu organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita henkilöitä. Jos siis esimerkiksi määräaikaisessa palvelussuhteessa kaupungilla työskentelevä henkilö on tullut valituksi vuoden aikana vakituiseseen virkaan/toimeen, tämä ei näy luvussa uudet alkaneet palvelussuhteet eikä vaihtuvuusprosentissa.

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. Toisin kuin Kevan luvuissa, näissä eläkeluvuissa ei ole mukana osa-aikaisia eläkkeitä, koska osa-aikaisen eläkkeen kohdalla palvelussuhde ei päätty.

Vakituinen henkilöstö	Luku- määrä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	15	5,7 %
- organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet ja aiemmin määräaikaisena työskennelleet	7	
Päätyneet palvelussuhteet	39	9,8 %
- joista eläkkeelle	15	3,8 %
- joista maaseutuhallinnon yhteistoiminta-alueelle	4	1,0 %

Taulukko 2. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2024.

5.4 Terveysperusteiset poissaolot

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

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

Keuruun kaupungin henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrät ovat laskeneet vuodesta 2023, mikä vastaa kunta-alan yleistä kehitystä. Vuonna 2024 henkilöstömme oli poissa töistä oman sairauden vuoksi keskimäärin 17,6 päivää (palkalliset ja palkattomat päivät huomioituna). Vuoden 2023 vastaava luku oli 19,8. Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaan kunta-alalla henkilöstö oli keskimäärin poissa töistä oman sairauden vuoksi 16,4 päivää vuonna 2023 (vuoden 2024 tilastot eivät olleet käytettävissä henkilöstökertomusta tehtäessä) eli keuruulaiset kuntatyöntekijät ovat sairauslomalla hieman keskimääräistä enemmän. Kaupungin henkilöstön sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä oli 8195, kun se vuonna 2023 oli 9827.

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

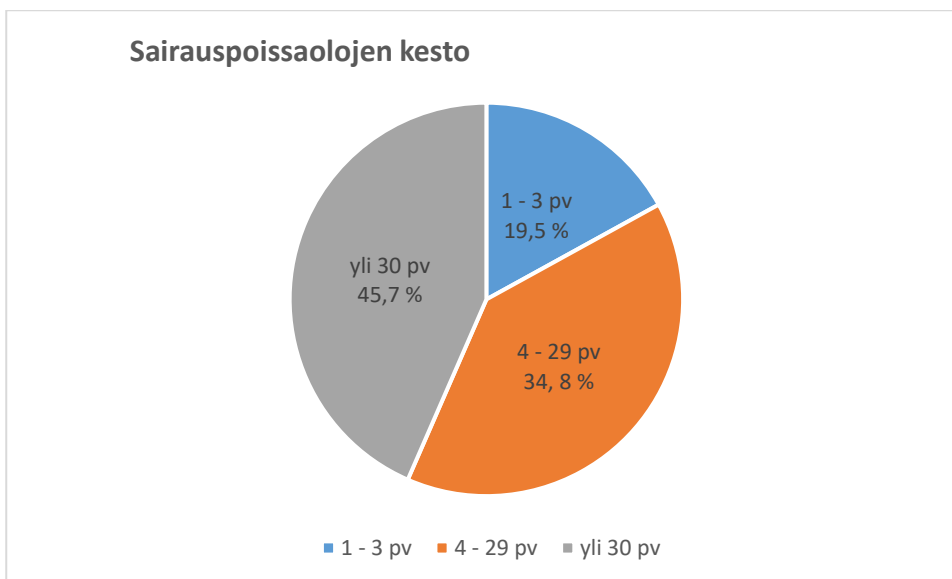
Vuonna 2024 40,5 % prosentilla henkilöstöstämme ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja, kun vastaava lukema vuonna 2023 oli 33,7 %. Ei lainkaan sairastaneiden prosenttiosuus onkin noussut selkeästi viime vuodesta ja on hyvällä tasolla verrattuna koko kunta-alaan. Kunta 10 -tutkimuksen mukaan nolla päivää sairastaneiden työntekijöiden osuus koko kunta-alalla oli n. 20 % vuonna 2023 (vuoden 2024 tieto ei ole vielä saatavilla).

Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1–3 pv	1581	18
4–29 pv	2768	81
30–60 pv	2154	147
61–90 pv	466	0
91–180 pv	874	106
yli 180 pv	0	0
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	16,9	0,8

	%
Sairauspoissaoloprosentti	4,6 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	40,5 %

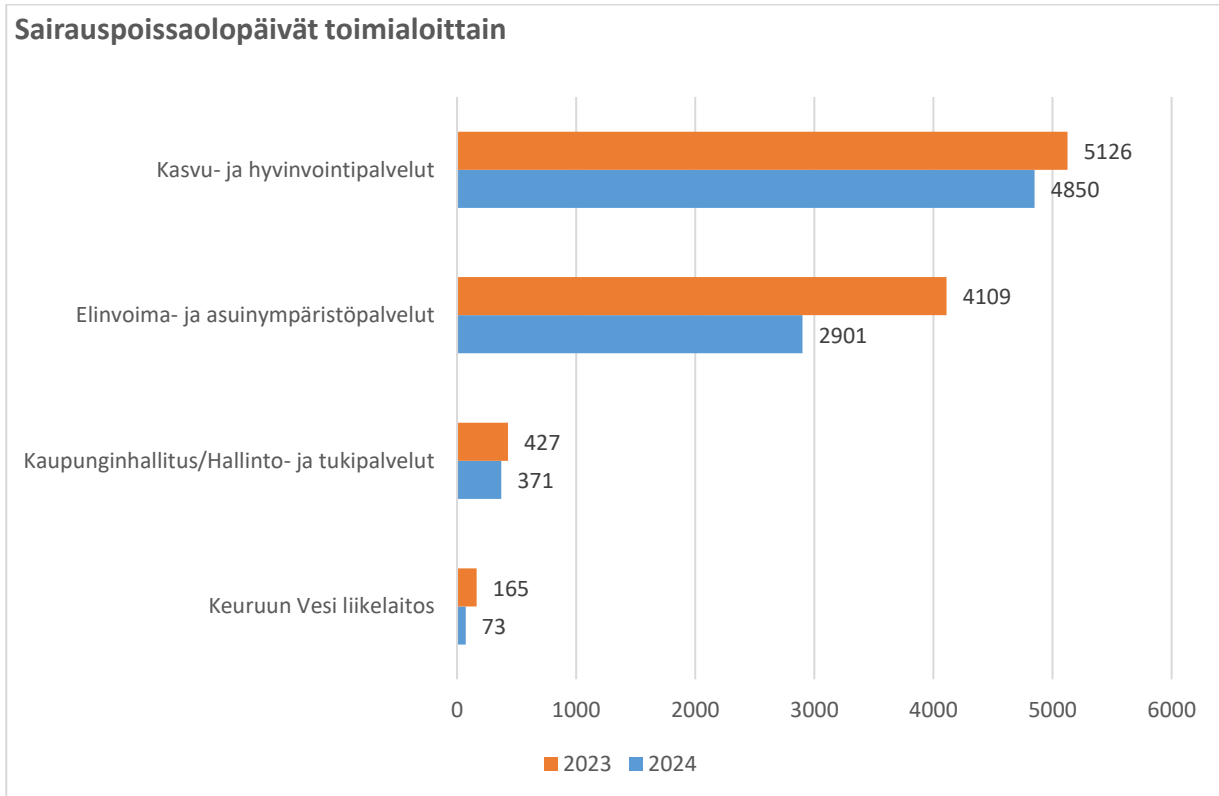
Taulukko 3. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2024, koko henkilöstö.

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



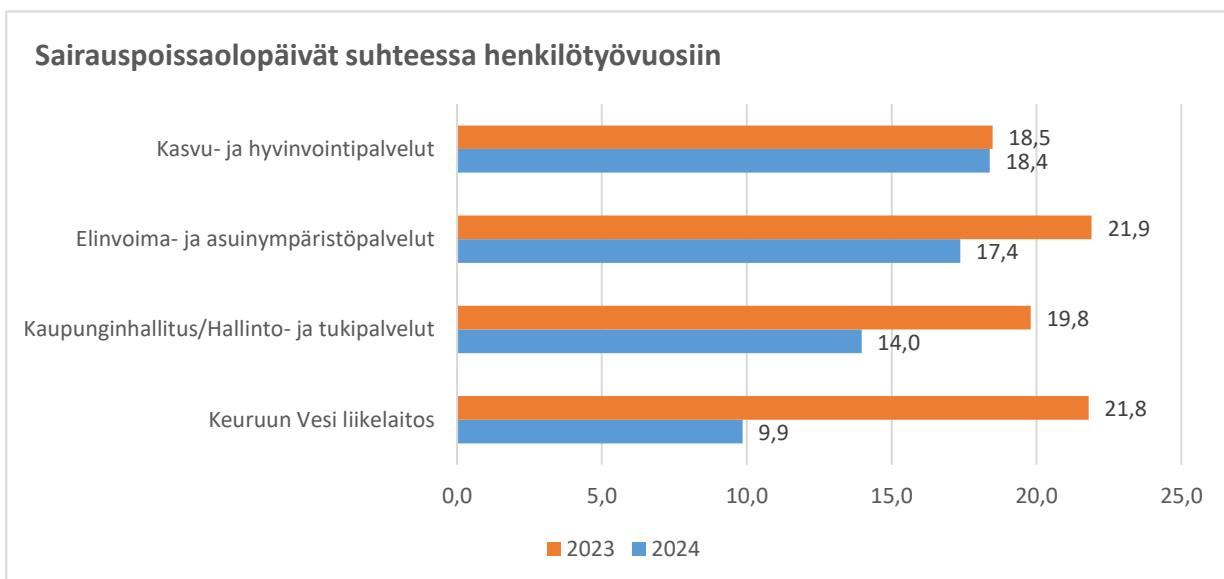
Kuvio 11. Sairauspoissaolojen kesto, koko henkilöstö.

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



Kuvio 12. Sairauspoissaolopäivien (kalenteripäivät) kehitys toimialoittain 2023–2024, 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 Kasvu- ja hyvinvointipalvelut -toimialan henkilöstöllä, keskimäärin 18,4 pv vuodessa. Koko kaupungin vastaava lukema oli siis 17,6 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 31.12.2024. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään yhden tunnin.

Kaupungin henkilöstö osallistui vuonna 2024 yhteensä 2113 koulutuspäivään (raportoidut päivät). Työllisyysrahastolta haettu koulutuskorvaus vuodelle 2024 oli n. 6400 €.

Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
529	455	1584	1373

Taulukko 4. Koulutuspäivien määrä ja jakautuminen.

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

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

7 Henkilöstöedut ja muistaminen

Henkilöstöedut. Vuoden 2024 alussa henkilöstölle otettiin käyttöön paljon toivottu hyvinvointietu. Henkilöstölle tarjottavan Edenred-edun määrä on 100 € / kalenterivuosi ja edun voi käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hierontapalveluihin Edenred-toimipaikoissa ympäri Suomen. Tämä lisää myös henkilöstöedun tasa-arvoisuutta: nyt myös yhteistoiminta-alueilla työskentelevät pystyvät paremmin hyödyntämään kaupungin tarjoaman edun. Etu otettiin hyvin vastaan ja sitä käytettiin vuoden aikana yhteensä n. 22 000 € edestä. Kaupunkia laskutetaan vain edun toteutuneesta käytöstä.

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

Muistaminen. Keuruun kaupunki muistaa henkilöstöään kaupungin muistamissäännön mukaisesti. Vuonna 2024 vuosittaista pitkään palvelleiden juhlaa vietettiin Keuruun kulttuuritalo Kimarassa marraskuussa. Pitkästä palveluksesta (10, 20, 30 ja 40 vuotta) muistettavia henkilöitä oli 40. Palvelusvuosien lisäksi kaupunki muistaa henkilöstön 50- ja 60-vuotispäiviä sekä eläkkeellä siirtyviä henkilöitä.

Kaupunki tarjoaa henkilöstölle myös joululounaan tai järjestää yhteisen joulujuhlan vuorovuosittain. Vuonna 2024 oli koko henkilöstölle järjestetyn joulujuhlan 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 tiimipalaverieissa. Yksittäistä viranhaltijaa tai työntekijää koskeva työasia käsitellään ensisijaisesti henkilön ja hänen esihenkilönsä kesken.

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