

Henkilöstöraportti 2025

Yhteistyöryhmä 4.5.2026
Kaupunginhallitus 11.5.2026
Kaupunginvaltuusto 8.6.2026



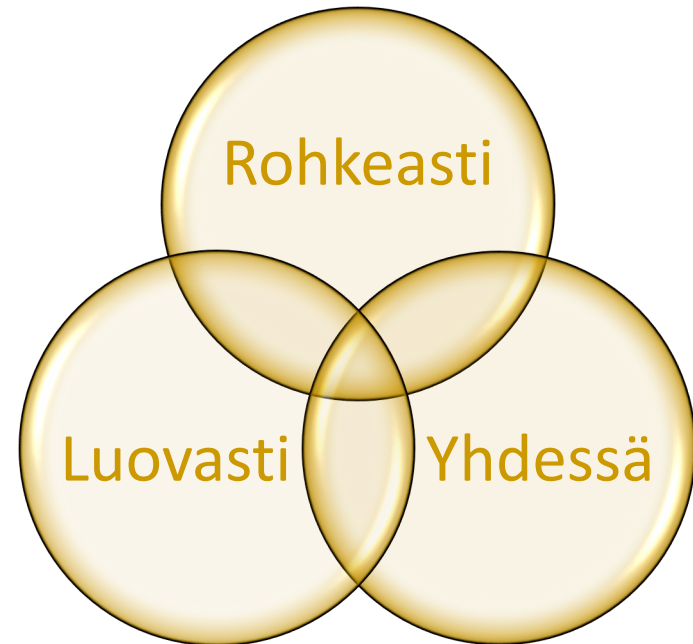
Strategia ja arvot

Strategian ja arvojen viestintä ja niiden toteuttaminen päätöksenteossa ovat avainasemassa strategian ja arvojen toteuttamisessa ja juurruttamisessa toimintakulttuuriin. Tässä avainasemassa ovat luottamushenkilöt, johtoryhmä sekä esihenkilöt.

Strategian ja arvojen toteuttaminen on keskeinen osa henkilökunnan päivittäistä työtä. Strategian ja arvojen mukainen toiminta varmistaa, että kaikki työntekijät työskentelevät yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Henkilöstö on organisaation sydän ja sen menestyksen avain. Ilman motivoituneita ja osaavia työntekijöitä kaupungin strategian ja tavoitteiden saavuttaminen olisi mahdotonta. Henkilöstön sitoutuminen ja eri tavoin toteutuva yhteistyö luovat vahvan perustan kaupungin arvojen mukaiseen toimintaan.

Ilman henkilöstön tehokasta ja sydämellä tehtyä työtä ei kaupungin palveluja voida tuottaa. Iso kiitos koko henkilöstölle kaupunkilaisten hyväksi tekemästänne työstä!



Taustaa

Toiminnan johtamisessa ja suunnittelussa keskeistä on tieto henkilöstövoimavaroista. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus. Henkilöstökertomus on osaltaan tarkoitettu kehittämään henkilöstötiedolla johtamista. Henkilöstövoimavaroihin liittyvien yleisten tunnuslukujen kautta voidaan havainnoida ja arvioida muutos- ja kehityssuuntia, jotka vaikuttavat henkilöstövoimavaroihin. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kaupungin strategiatyötä.

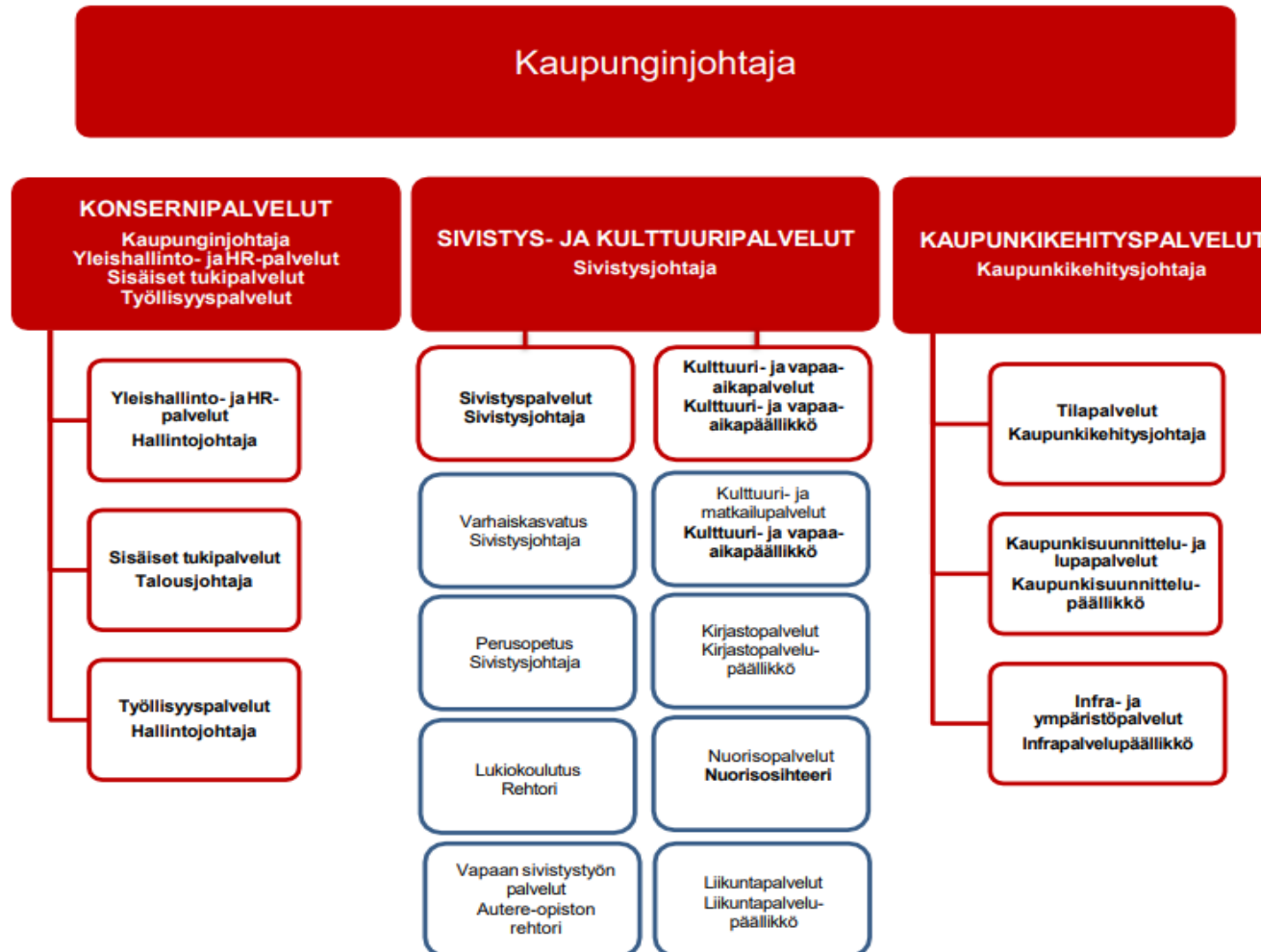
Henkilöstöraportti on laadittu Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat –KT:n henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti siltä osin kun tietoja on ollut saatavilla. Kuntatyönantajien suositellaan ottavan käyttöön viisi, valtakunnallisesti yhteistä tunnuslukua henkilöstötietojen seurannassa vuoden 2022 alusta alkaen. Tässä raportissa pyritään seuraamaan suositusta, jotta kunnat olisivat yhteismitallisesti vertailtavissa ja henkilöstötietoa voitaisiin käyttää johtamisen välineenä. Suositus koskee seuraavia tunnuslukuja:

- Henkilötyövuosi /HTV2
- Henkilöstön ikärakenne
- Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- Sairauspoissaolot
- Koulutuspäivät

Mänttä-Vilppulan kaupungin osalta luvut esitetään siinä määrin kuin tiedot on ollut mahdollista saada. Pääosa tiedoista on saatu SarastiaHR365-järjestelmästä. Sairauspoissaolojen syitä ja käyntejä työterveyshuollossa käsittelevien tietojen lähteenä on Pihjajalinnalla Oy:n Työterveysportaali-järjestelmä. Tiedot on ilmoitettu 31.12.2025 tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2025. Raportissa ei ole huomioitu konserniyhtiöiden henkilöstöä.

Henkilöstöraportointia kehitetään edelleen raportointimahdollisuuksien ja niiden luotettavuuden lisääntyessä. Sarastia 365 Hrsovelluksen raportit eivät ole kattavia ja vain osin luotettavia sekä niiden määrittelyyn liittyy virheitä.

Kaupungin henkilöstöorganisaatio 31.12.2022



Henkilöstökertomuksen keskeiset nostot

1. Henkilötyövuosien määrä väheni yli 6 %:lla vuodesta 2024. Suhteellisesti suurin vähennys on ollut kaupunkikehityspalveluissa.
2. Henkilöstökustannusten osuus nousi 1,82 % .
3. Henkilöstön keski-ikä nousi vuodesta 2024 ollen 31.12.2025 50,8 vuotta.
4. Määräaikaisten palvelussuhteiden ja sijaisuuksien osuus on laskenut 1,5 prosenttiyksikköä % vuodesta 2024. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus vuonna 2025 oli 27%. Samalla toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osuus on noussut.
5. Sijaisten osuus on laskenut yli 50% vuodesta 2024 (tieto 31.12.).
6. Sairauspoissaolojen määrä on edelleen laskenut. Keskimäärin poissaoloja oli 9,3 pv / henkilötyövuosi (11,66 vuonna 2024). Laskennallinen hyöty sairauspoissaolojen vähenemisestä on 570 170 euroa.
7. Diagnoosiryhmittäin tarkasteltuna suurimman osan sairauspoissaoloista muodostivat mielenterveyshäiriöistä johtuneet poissaolot, jotka kuitenkin vähenivät noin neljänneksellä edellisestä vuodesta. Seuraavaksi eniten oli tuki- ja liikuntaelinsairausperustaisia poissaoloja ja seuraavaksi eniten infektiosairauspoissaoloja. Näiden olemien määrä laski.
8. Työterveyshuollon kustannus nousi 3 087 euroa. Tästä osa korvataan työnantajalle Kelasta.

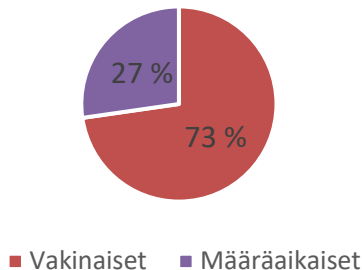
Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä ja rakenne raportoidaan poikkileikkausaineistona vuoden viimeiseltä päivältä, sekä henkilötyövuosina. Voimassa olevien palvelussuhteiden määrästä on vähennetty pitkät palkattomat poissaolot (vuorotteluvapaa, opintovapaa, palkaton sairausloma, perhe- ja hoitovapaa sekä toisen tehtävän hoito samassa julkisyhteisössä). Voimassa olevia palvelussuhteita 31.12.2025 oli 352. Luku sisältää kaikki kyseisenä ajankohtana virka- tai työsuhteessa olevat henkilöt mukaan lukien määräaikaiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset sekä Autereopiston tuntiopettajina olevat opettajat (37 opettajaa, syksy 2025). Vuoden 2025 aikana kaupungin palveluksessa työskenteli 513 eri henkilöä (lähde: KEVA)

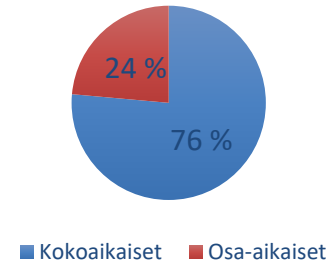
Henkilöstö 31.12.2025



Vakinaiset ja määräaikaiset

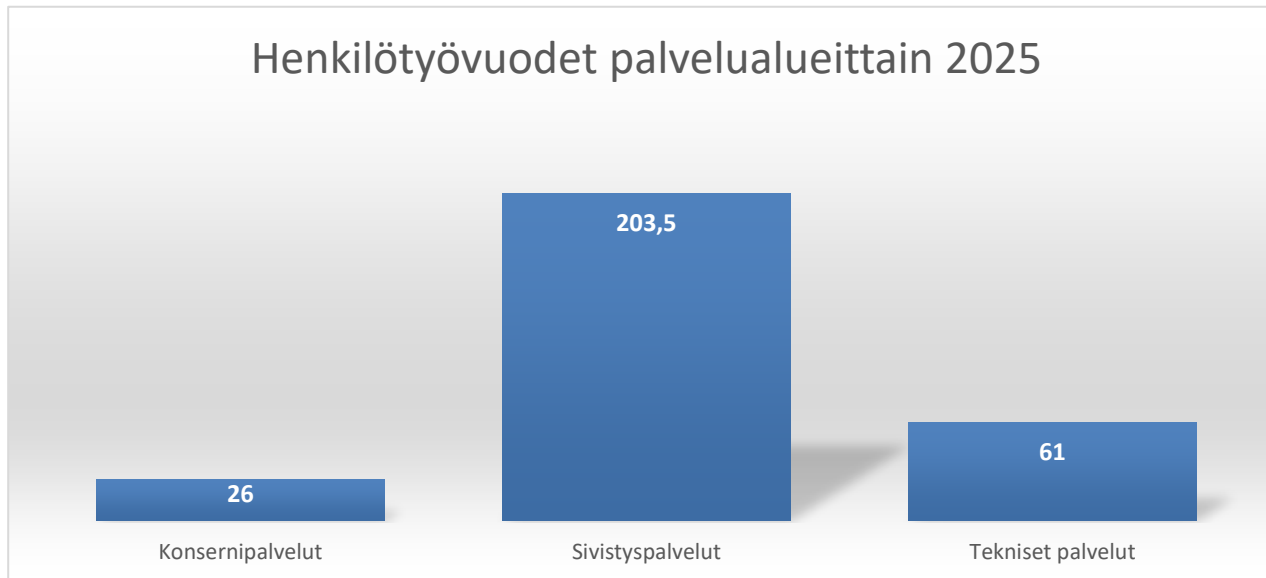


Henkilöstö 31.12.2025



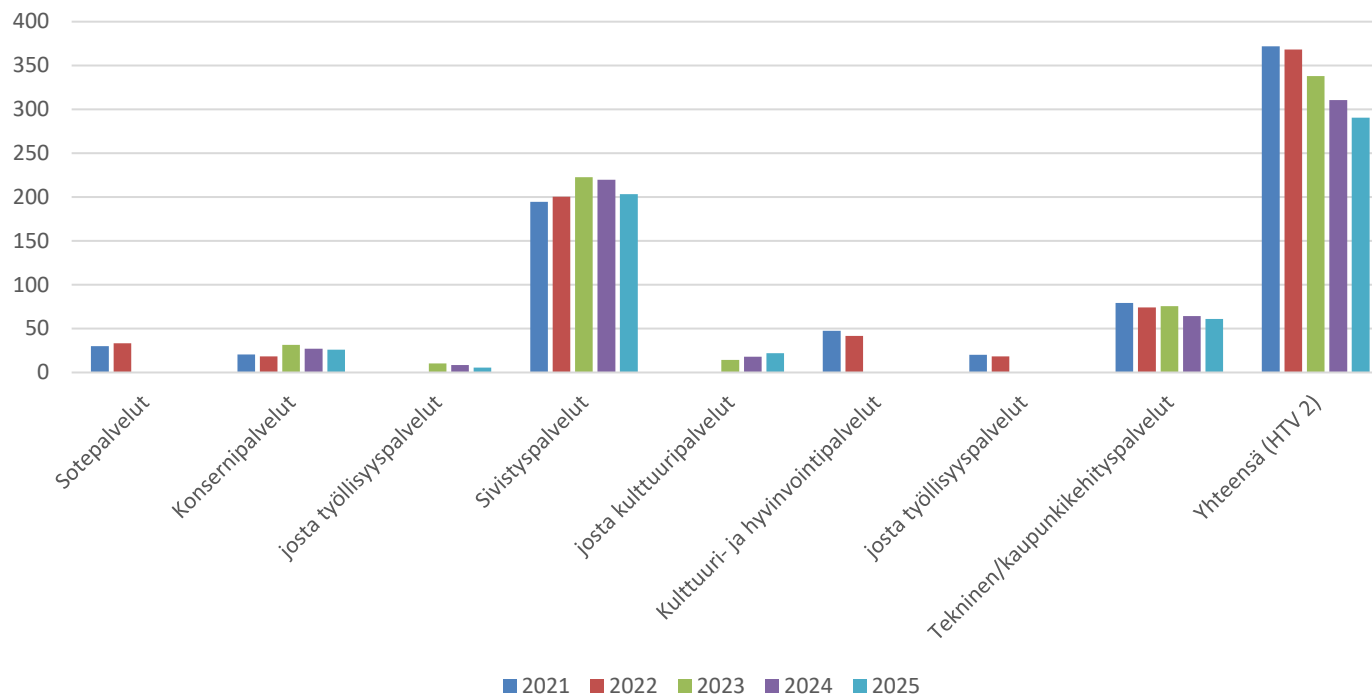
Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Yleisimpänä työpanosta kuvaavana tunnuslukuna käytetään HTV2-tunnuslukua. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.).



Henkilötyövuosien mittaaminen eri vuosien välillä ei ole yhteismitallista organisaatiomuutosten vuoksi. Alla olevaan kaavioon on pyritty huomioimaan organisaatiomuutokset niin, että ne voidaan erotella ja yhdistellä kulloisenkin organisaatorakenteen mukaisesti. Henkilötyövuosien määrä on vähentynyt kaikilla palvelualueilla yhteensä 20,1 henkilötyövuodella vuodesta 2024 ja 47,5 henkilötyövuodella vuodesta 2023. Suurinta vähenemisen on ollut sivistyspalveluiden palvelualueella, jossa vähentymä on ollut 16,4 henkilötyövuotta siitä huolimatta, että kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluiden henkilötyövuosien määrä nousi 4,3 htv:llä. Vuodesta 2023 kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluiden htv on noussut 7,5 htv:lla eli 23,6 %:lla. Osa kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluiden noususta selittyy lyhytaikaisten määräaikaistuuksien kasvulla sekä hankkeilla. Sivistyspalveluiden kokonaisuuden henkilötyövuosien vähentymistä selittää Kolhon koulun lakkautus 1.8.2025 alkaen ja tehdyt opetus- ja ohjausjärjestelyt sekä sijaisten käytön väheneminen varhaiskasvatuksessa.

Henkilötyövuosien kehitys 2021-2025



Palvelussuhteen luonne

Mänttä-Vilppulan kaupungilla määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä. Määräaikaiseen työsopimukseen/ viranhoidomääräykseen kirjataan aina määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus, palkkatukityöllistäminen, projektiluonteinen tehtävä, kaupungin erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

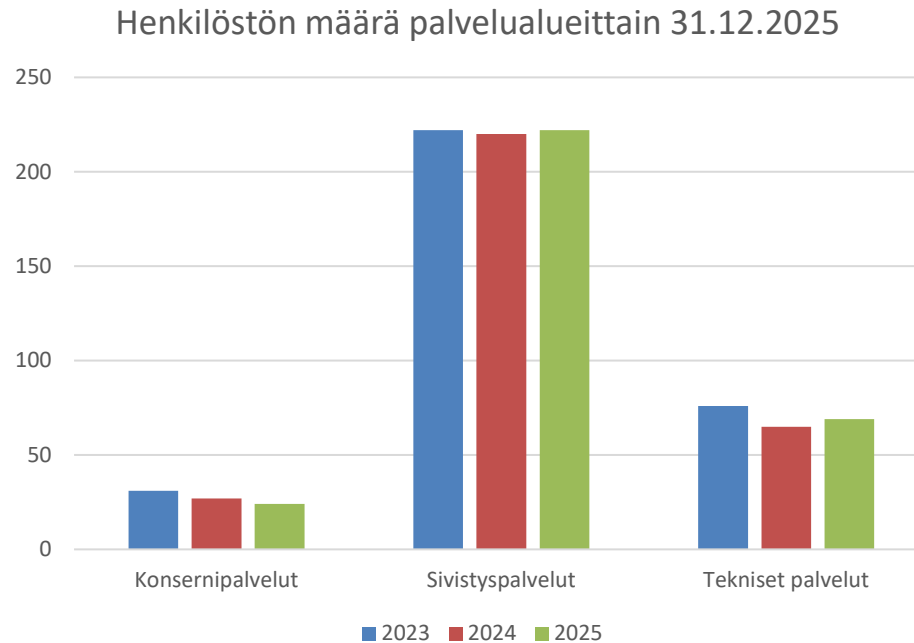
Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaisissa lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaisuuden perusteet huomioon ottaen.

Määräaikaisen henkilöstön määrä on tasaisesti vähentynyt koronavuosista 2021 ja 2022. Korkeimmillaan määräaikaisten osuus on ollut vuonna 2022 (32,6 %). Viimeisen kymmenen vuoden aikana määräaikaisten osuus henkilöstöstä on ollut alhaisimmillaan vuonna 2020 (17,5%). Vuonna 2025 määräaikaisten osuus oli 27% ja vähennys edellisestä vuodesta on ollut noin 1,5%.



Henkilöstörakenteen kehitys

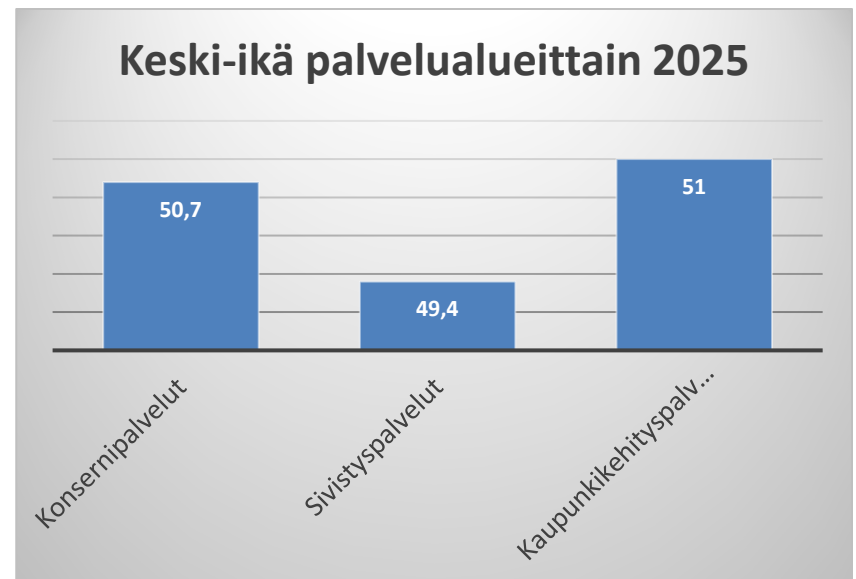
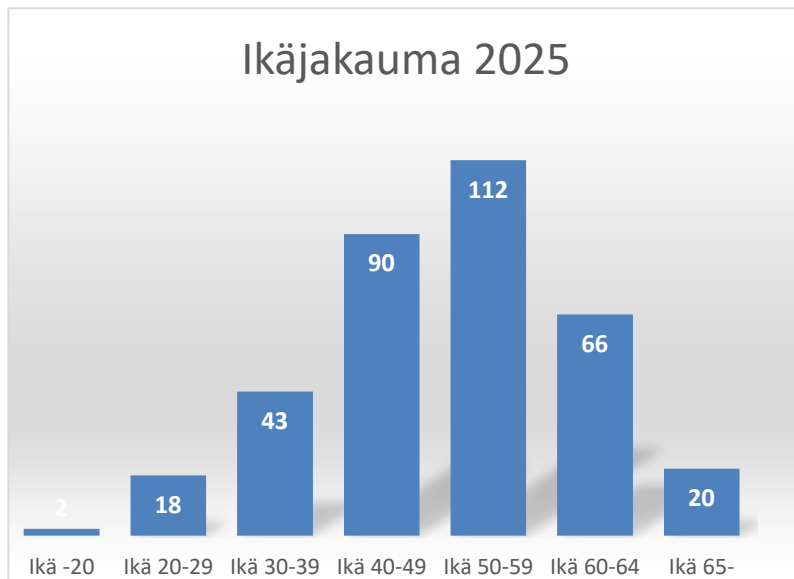
Henkilötyövuosien määrä on laskenut vuodesta 2023 14 % prosentilla ja vuodesta 2024 6,5 %. Vähentymistä on tapahtunut kauttaaltaan kaikissa palvelussuhdemuodoissa. Konsernipalveluiden osalta työllisyyspalvelu-uudistus on vähentänyt työllistettävien määrää sillä työllistämissyistä solmittuja työsopimuksia ei ole tehty johtuen julkisen sektorin saaman palkkatuen päättymisestä ja työllisyyssehdon muutoksista vuoden 2025 alusta alkaen.



Ikä- ja sukupuolirakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytointitarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista. Tietoa henkilöstön sukupuolijakaumasta tarvitaan muun muassa tasa-arvon edistämiseen ja sen seurantaan työyhteisössä. Ikäjakaumalla 2025 näkyvä yli 65-vuotiaiden määrä selittyy pitkälti Autereopiston sivutoimisilla opettajilla ja Harrastamisen Suomen-mallin määräaikaisilla ja osa-aikaisilla työntekijöillä.

Konsernipalveluissa keski-ikä oli 50,7 vuotta, kaupunkikehityspalveluissa 51 vuotta (sama kuin vuonna 2024) ja sivistyspalveluissa 49,4 vuotta (poislukien Autereopiston opettajat). Sivistyspalveluiden henkilöstö oli keskimäärin kaupungin nuorinta. Koska sivistyspalveluiden henkilöstömäärä on palvelualueista suurin, koko kaupungin keskimääräiseksi henkilöstön iäksi muodostui 50,8 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 50-59-vuotiaat.



Eläköityminen

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Eläkepoistumaennusteen avulla kunta voi ennakoida tulevaa työvoimatarvetta. Eläköityminen raportoidaan vanhuuseläkkeen ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden lukumäärinä. Näiden kehitystä seurataan pitkällä aikavälillä.

Eläkeuudistusten myötä eläkkeelle jäänti-ikää on entistä vaikeampaa ennustaa aiempaa joustavampien eläköitymisvalintojen vuoksi.

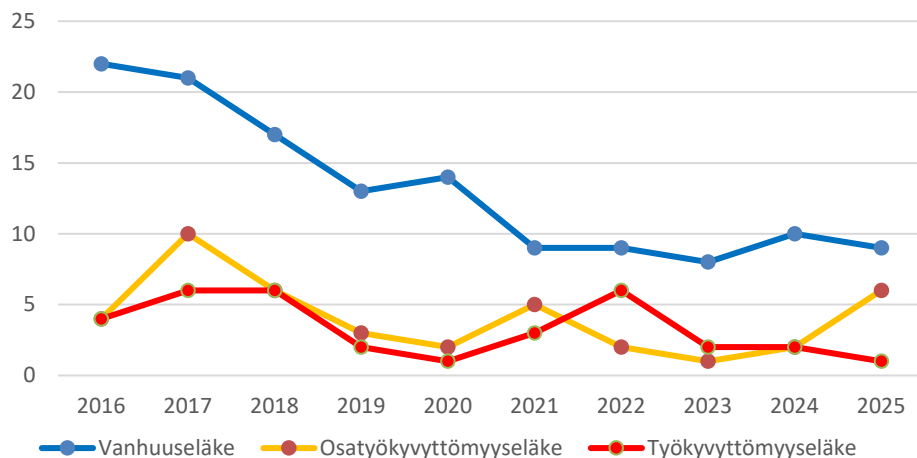
Useimmat varhaiseläkkeet, kuten yksilöllinen varhaiseläke, työttömyyseläke ja osa-aikaeläke, ovat poistuneet. Eläkkeiden taso ja vanhuuseläkeikä on sidottu elinajanodotteeseen. Ajatuksena on, että elinajan pidentyessä ja terveiden elinvuosien lisääntyessä on työskenneltävä entistä pidempään saavuttaakseen tietyn eläketason. Ennakoidun työvoimapulan ja väestön ikääntymisen myötä tarve työurien pidentämiselle on kasvanut myös työnantajan näkökulmasta.

Eläkkeelle jäätiin vuonna 2025 keskimäärin 62 vuotiaana (2024 63,7 vuotiaana, 2023 63,1 vuotiaana, 2022 62,8-vuotiaana). Kevan tilaston mukaan vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä on vuosina 2015-2025 kasvanut kahdella vuodella (2015 63,8 vuotta, 2025 65,8 vuorta. Mänttä-Vilppulan kaupungilla eläköidytään hieman verrokkikuntia ikääntyneempinä.

Kaavio: Mänttä-Vilppulan kaupungilta eläkkeelle jääneet vuosina 2016-2025.

Kaavio: Eläke-ennuste 2026-2045 (lähde: Keva)

Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2016-2025



Eläköitymisennuste eläkelajeittain

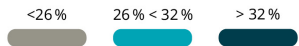


Keven maaliskuussa 2025 päivittämän eläke-ennusteen mukaan julkiselta sektorilta on eläköitymässä lähes joka kolmas työntekijä seuraavan kymmenen vuoden aikana.

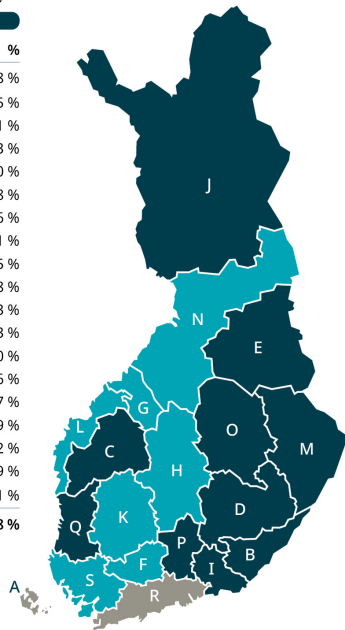
Näin kunta-ala eläköityy

Arvio eläkkeelle jäävistä kuntatyöntekijöistä 2025–2034*

Kunta-alan eläköitymisennuste maakunnittain 2025–2034

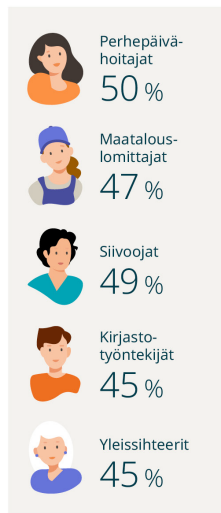


Maakunta	Eläköityviä	%
A Ahvenanmaa	1 130	25,8 %
B Etelä-Karjala	2 350	36,5 %
C Etelä-Pohjanmaa	3 810	33,1 %
D Etelä-Savo	2 550	36,3 %
E Kainuu	1 410	34,0 %
F Kanta-Häme	2 870	31,8 %
G Keski-Pohjanmaa	1 560	29,6 %
H Keski-Suomi	4 220	30,1 %
I Kymenlaakso	3 000	35,5 %
J Lappi	3 690	33,8 %
K Pirkanmaa	9 140	29,3 %
L Pohjanmaa	3 550	29,3 %
M Pohjois-Karjala	2 980	35,0 %
N Pohjois-Pohjanmaa	7 070	30,6 %
O Pohjois-Savo	5 470	33,7 %
P Päijät-Häme	3 480	33,9 %
Q Satakunta	3 680	33,2 %
R Uusimaa	29 160	25,9 %
S Varsinais-Suomi	7 750	30,1 %
Koko maa	99 310	29,8 %



*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 30.11.2024 kuntien, kuntayhtymien ja kuntaosakeyhtiöiden palveluksessa

Kunta-alan 25 suurinta ammattiryhmää, eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana



	Vanhuus-eläkkeet, %	Työkyvyttömyys-eläkkeet, %	Osatyökyvyttömyys-eläkkeet, %	Kaikki eläkkeet, %	Vanhuus-eläkkeet	Työkyvyttömyys-eläkkeet	Osa-	Kaikki eläkkeet	Vakuutetut
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	20 %	1,2 %	1,3 %	23 %	8 530	490	540	9 560	42 650
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat	17 %	2,9 %	3,5 %	24 %	6 260	1 050	1 260	8 570	35 980
Varhaiskasvatuksen opettajat	17 %	2,6 %	3,2 %	23 %	3 690	570	700	4 960	21 950
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	22 %	1,4 %	1,3 %	24 %	4 570	310	270	5 140	21 240
Koulunkäyntiavustajat	18 %	3,7 %	2,8 %	25 %	3 510	720	550	4 770	19 290
Luokanopettajat	20 %	1,9 %	2,0 %	24 %	3 500	330	350	4 180	17 680
Erityisopettajat	20 %	2,6 %	2,5 %	25 %	1 720	230	220	2 170	8 840
Sairaala- ja laitospulalaiset	33 %	4,1 %	4,8 %	42 %	2 710	340	390	3 440	8 240
Kiinteistöhuollon työntekijät	34 %	4,9 %	3,3 %	42 %	2 160	310	210	2 680	6 330
Avustavat keittiötyöntekijät	27 %	6,1 %	5,5 %	39 %	1 710	380	340	2 440	6 260
Yleissihteerit	39 %	3,1 %	3,0 %	45 %	2 330	190	180	2 700	6 050
Lähihoitajat	18 %	3,6 %	4,0 %	25 %	1 000	200	230	1 430	5 690
Sosiaalialan ohjaajat	19 %	2,9 %	2,9 %	25 %	750	110	110	970	3 870
Nuorisotyön ohjaajat	6 %	7,7 %	6,8 %	20 %	180	230	210	620	3 030
Opetusalan johtajat	38 %	2,1 %	2,0 %	43 %	1 160	60	60	1 280	3 020
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	31 %	3,8 %	3,8 %	38 %	820	100	100	1 020	2 670
Kirjasto-työntekijät	36 %	5,1 %	4,2 %	45 %	950	130	110	1 190	2 630
Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	33 %	3,2 %	3,7 %	39 %	850	80	100	1 030	2 610
Johdon sihteerit ja osastosihteerit	35 %	3,6 %	4,5 %	43 %	900	90	120	1 110	2 560
Perhepäivähoitajat	39 %	6,8 %	3,5 %	50 %	890	160	80	1 130	2 270
Sairaanhoidajat	16 %	2,9 %	4,1 %	23 %	360	60	90	510	2 240
Lastenhoidon johtajat	34 %	1,7 %	1,6 %	37 %	740	40	40	810	2 200
Siivoajat	38 %	5,4 %	5,2 %	49 %	830	120	110	1 060	2 180
Henkilökohtaiset avustajat	21 %	7,0 %	4,9 %	32 %	440	150	110	700	2 160
Maatalouslomittajat	32 %	9,2 %	6,0 %	47 %	610	180	120	910	1 950

Alkavien eläkkeiden jakauma ja osuus kaikista vakuutetuista 2025–2034



Henkilöstön vaihtuvuus

Työntekijöiden lähtö aiheuttaa organisaatiolle kuluja rekrytoinnin ja perehdytyksen kautta sekä työsuhteen alkuvaiheen mahdollisesti heikomman tehokkuuden vuoksi. Toisaalta työntekijän lähteminen tarjoaa mahdollisuuden toimintatapojen uudistamiseen. Lisäksi uudet työntekijät tuovat tullessaan uutta osaamista ja ajattelutapoja. Vaihtuvuudella on siis organisaatio- ja tilannekohtainen optimitaso. Tärkeää on myös tietää mikä on työpaikan vaihtamisen syy.

Korkea vaihtuvuus on usein indikaattori työpaikan ongelmasta, joka pitäisi korjata. Jos vaihtuvuus on jatkuvasti yli 20 %, on syytä tarkastella lähtösyitä. Samoin tilanteissa, joissa henkilöstöä lähtee ryppäissä tai oltuaan alle vuoden töissä. Joillakin toimialoilla kuten esim. ravintola-alalla sekä sosiaali- ja terveydenhoidossa korkea vaihtuvuus on tosiasia.

Päätyneissä vakituisissa palvelussuhteissa on huomioitu irtisanoutuneet sekä irtisanotut työntekijät. Niin päätyneissä kuin alkaneissakin työsuhteissa on huomioita ainoastaan vakinaiset työntekijät. Eläkkeelle siirtyneet työntekijät on esitetty erikseen eläköitymisosiossa.

Vuonna 2025 tulovaihtuvuus oli 5,4 % (2024 1,1 %) ja lähtövaihtuvuus 6,7 (2023 3,6 %). Sisäisesti siirtyi toiseen tehtävään 4 henkilöä ja eläkkeelle jäännin vuoksi poisjääneitä oli 10 hlöä.

Osittain lukujen lievää epäsuhdetta selittää vuodenvaihteessa kesken olleet rekrytoinnit sekä tehtävän tultua avoimeksi tehdyt uudelleenjärjestelyt ja säästötoimet.

Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on hankittu vuoden 2013 alusta lukien Pihlajalinna Oy:ltä.

Työterveyshuoltosopimukseen liittyy lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi

työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut.

Kaupungin työterveyshuollon yleistavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisy ja varhainen tuki, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja terveyden edistäminen.

Työpaikkaselvitykset:

- ✓ Uimahalli
- ✓ Kirjastot
- ✓ Asiointipiste

Raportointi ja palautetilaisuudet:

- ✓ Kvartaalipalaverit 4 krt/vuosi
- ✓ Kuukausipalaverit 1 krt/kk

Esihenkilöiden työkyvyn tuki:

esihenkilöinfojen aiheina esihenkilön palautuminen ja mielen huoltaminen, sekä liikunnan merkitys työhyvinvoinnissa

Sairauspoissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Tiedot henkilöstön terveysperustaisista poissaoloista saadaan työterveyshuollon järjestäjältä eli Pihlajalinna Oy:ltä. Tarkemmat tiedot sairauspoissaolojen syistä saadaan Pihlajalinna työterveyden tilastoista.

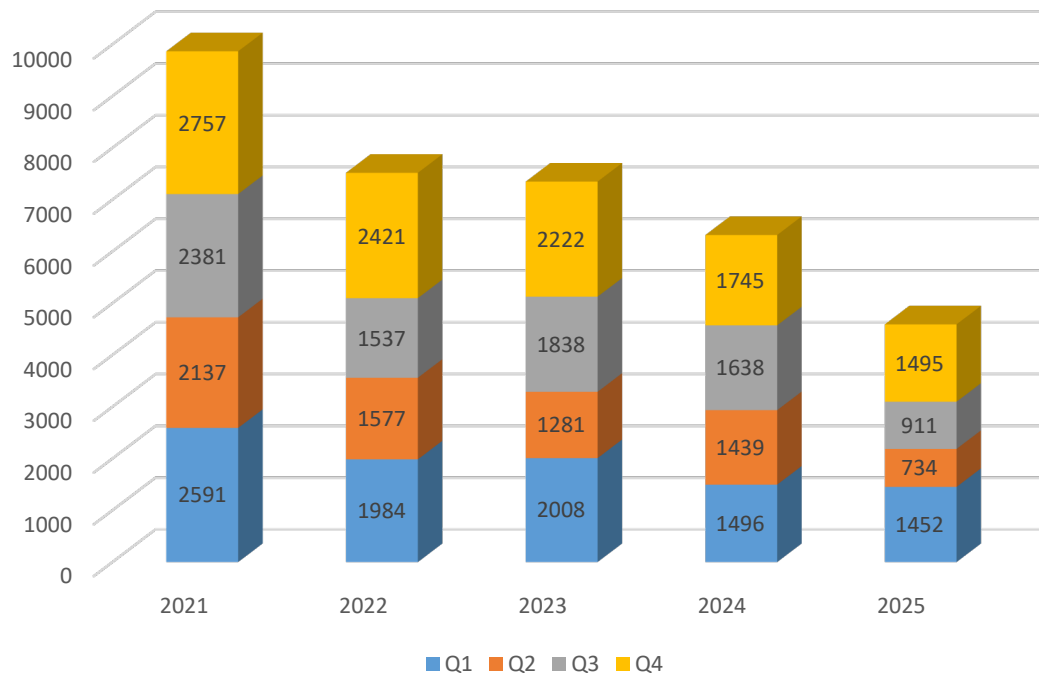
Työntekijä voi äkillisen sairauden vuoksi olla pois työstä enintään viisi peräkkäistä päivää ilmoittamalla sairastumisestaan puhelimitse suoraan omalle esihenkilölleen. Mikäli sairaus jatkuu pidempään, tulee työntekijän toimittaa esihenkilölleen todistus työkyvyttömyydestä. Sairauspoissalo tallennetaan myös näiden esihenkilön myöntämien ja muiden kuin työterveyshuollon kirjoittamien sairauspoissaolojen osalta palkkajärjestelmään ja Pihlajalinnan järjestelmään. Näin ollen tiedot poissaolojen kokonaismäärästä on tarkistettavissa kahdesta järjestelmästä. Vuonna 2025 terveysperustaisia poissaoloja kertyi Pihlajalinnan tietojen mukaan 4 448 päivää 6318 kalenteripäivää, mikä on 1541 päivää vähemmän kuin vuonna 2024 (6 318 päivää). Sairauspoissaoloprosentti oli vuonna 2025 4,23%, mikä on julkisella sektorilla erinomaisen alhainen tulos. Sairauspoissaolot ovat laskeneet vuodesta 2021 55% ja vuodesta 2022 (SOTE-uudistus) 39,5%.

Diagnoosiryhmittäin tarkasteltuna yleisin sairauspoissaolojen syy olivat mielenterveyden häiriöt, joiden osuus poissaoloista oli vajaa viidennes kaikista poissaoloista kuitenkin vähentyen vuodesta 2024 noin 25 %. Työterveyshuollon käyntejä liittyen mielenterveyden häiriöihin oli saman verran kuin vuonna 2024. Toiseksi yleisin sairauspoissaolon syy olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Myös niiden osuus väheni noin neljänneksen. Kolmantena olivat erilaiset infektiosairaudet, erityisesti hengitystieinfektiot kuten influenssa, keuhkokuume ja mykoplasmoosi. Infektiosairauksista johtuvat poissaolot vähenivät edellisvuodesta. Tules- ja liikuntaelinten sairauksista johtuvat vammat sen vähentyivät 608 päivällä. Kokonaan ilman sairauspoissaoloja oli 31% henkilöstöstä, joka oli suunnilleen sama kuin vuonna 2024 (28 %). Pitkät yli 90 päivän poissaolot vähenivät 2 382 päivästä 525 päivään. Sen sijaan 10-29 päivän poissaolot lisääntyivät n. 350 päivää. Pihlajalinna on muuttanut raportointikäytäntöään vuonna 2025 ja vertailun tekeminen edelliseen vuoteen on hankaloitunut.

Sairauspoissaoloprosentin kehitys 2021-2025



Sairauspoissaolot 2021-2025 kvartaaleittain

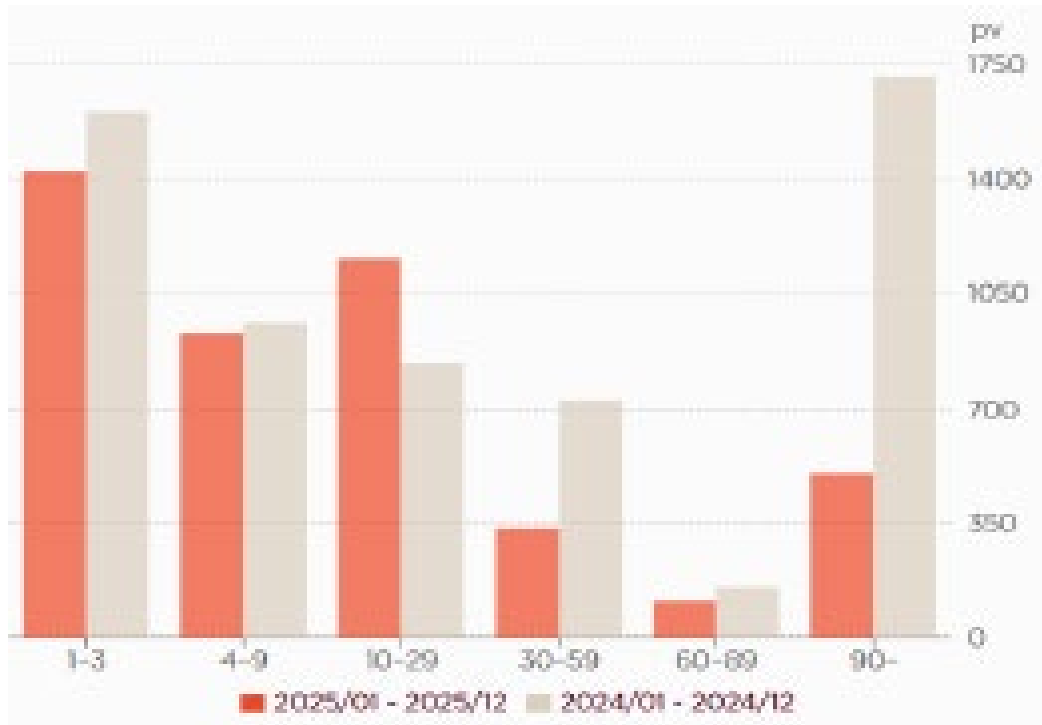


Sairauspoissaolot vähentyneet 1541 päivää

Keskimäärin poissaoloja oli 9,3 pv / henkilötyövuosi (11,66 vuonna 2024). Julkisen sektorin työntekijällä on k.m 16,7 sairauspoissaolopäivää/vuosi, (lähde: Kunta10 –aineisto) Poissaoloprosentiksi muodostui 4,23 (5,3 % vuonna 2024). Pihlajalinna työterveyden tietojen mukaan kokonaan ilman poissaoloja oli 31 % henkilöstöstä, mikä on sama osuusosuus kuin vuonna 2024 (30%). Työterveyden käyntejä toteutui yhteensä 1198 kpl, kun vuonna 2024 käyntejä kertyi 1223 kpl.

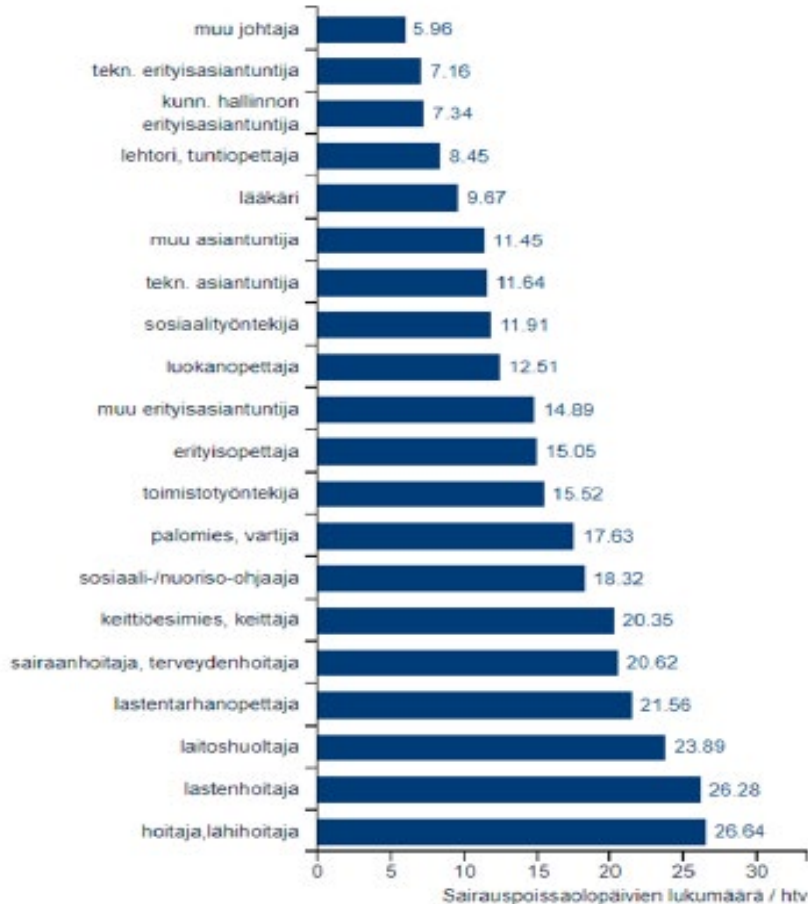
Sairaspoissaolojen pituudet: Pitkät sairauspoissaolot (yli 30 pv) vähentyneet edelleen

Sairauspoissaolot vähentyneet 1541 päivää
Työterveyskäynnit ovat vähentyneet 25 käynnillä



- Tuki- ja liikuntaelinvaivoihin liittyviä käyntejä vuonna 2025 343 kpl (vert. 286 kpl).
- Tule-käyntien lisääntyminen ei ole johtanut sairauspoissaolojen lisääntymiseen
- Työterveyshuollon arvion mukaan vastaanotolle hakeudutaan riittävän varhaisessa vaiheessa
- Hengityselinten sairauksiin liittyvät käynnit vähentyneet 70 kpl (vert. 372 kpl).
- MT – käyntejä oli v. 2025 97 kpl, mikä on lähes sama kuin vertailukaudella 2024.

Valtakunnalliset trendit sairauspoissaoloissa



Sairauspoissaolot ammateittain julkisella sektorilla (Kunta10-aineisto)

Työkyvyttömyydestä aiheutuu julkiselle sektorille vuosittain 3-4 miljardin euron kustannukset

- Työkyvyttömyys heikentää organisaation työn tehokkuutta ja laatua
 - Myös muu pahoinvointi alentaa työtehoa
- Julkisen sektorin työntekijä on sairauden takia poissa töistä keskimäärin 16,7 pv/vuodessa
- Yhden sairauspäivän keskekustannus työnantajalle on noin 370 € (EK) -> keskimäärin noin 6 000 €/vuosi/työntekijä
- Työkyvyttömyyseläkkeet ovat kalliita sekä työnantajalle että yhteiskunnalle
- Mielenterveysyyt ovat yleisin työkyvyttömyyseläkkeen syy
- Julkisella sektorilla korkea poissaolot entisestään pahentavat työntekijäpulan aiheuttamia resurssihaasteita
- Poissaolojen vähentäminen työterveyshuollon ja työkykyjohtamisen keinoin on usein tehokkaampaa, halvempaa ja inhimillisempää kuin työntekijäpoolin kasvattaminen

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyskäyntejä paljon

- Etenkin työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin käynnit lisääntyneet

Lääkäri ja psykologikäynneissä hienoista vähenemistä

- Hengitystieinfektioihin liittyvät käynnit vähentyneet merkittävästi -> tilanne hengityselininfektioissa normalisoitunut vuonna 2025

Yksilöihin kohdistuneiden tukitoimien määrä kauttaaltaan laskenut kuntoutustarpeen arviota lukuun ottamatta

Organisaatioon kohdistuvaa toimintaa

- Psykososiaalisen kuormituksen tuki
- Työpaikkaselvitystoiminta

Työterveyskustannuksissa nousua, toiminta ollut aktiivista

- Painopiste tavoitteiden mukaisesti ennalta ehkäisevässä toiminnassa
- Euromääräisesti eniten ovat nousseet laboratorio-, radiologia ja lääkäripalveluiden kustannukset (vuodet 2023/2025)
- Työterveysyhteistyö on ollut aktiivista ja työterveysinvestoinnit näyttävät tuovan säästöjä sairauspoissaolojen vähenemisen kautta

	2023	2024	2025
Kela 0	22 355	21 722	28 002
Kela I	157 186	176 048	173 513
Kela II	90 530	142 695	142 038
	270 071	340 466	343 553

Elinkeinoelämän keskusliiton arvion mukaan yhden sairauspoissaolopäivän hinta työnantajalle on 370 euroa. Laskennallinen säästö vähentyneistä sairaspäivistä (1541 päivää) on 570 170 euroa.

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Kaikkia osaamisen kehittämisen keinoja käytetään monipuolisesti. Henkilöstöllä on ollut käytettävissään Eduhousen koulutuslisenssi, jonka tarjoama koulutustarjotin on laaja ja kouluttajat asiantuntevia. Lisäksi koulutukset järjestetään verkon välityksellä, joten niihin osallistuminen on mahdollisimman helppoa. Myös muihin koulutuksiin osallistuminen tarpeen mukaisesti on pyritty järjestämään kaikille. Työllisyysrahaston koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Koulutuskorvausta myönnetään enintään kolmesta koulutuspäivästä/vuosi. Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2025 255 330 kappaletta, joka oli 212 päivää vähemmän kuin vuonna 2024. Arvioitu koulutuskorvauksen määrä vuodelta 2025 on 4911 euroa. Summa tuloutuu kaupungille työttömyysvakuutusmaksun alennuksena.

Esihenkilöiden koulutukseen on panostettu kouluttamalla lähes kaikille esihenkilöille lähiesimiestutkinto yhteistyössä Sasky Koulutuskuntayhtymän kanssa. Vuonna 2022 aloitettiin myös kuukausittaiset esihenkilöinfot, joissa käsitellään ajankohtaisia esimiestyön aiheita ja muodostetaan esihenkilöiden vertaisryhmää esihenkilötyön tueksi. Esihenkilöille järjestettiin myös esihenkilöiden mielen huoltoon ja palautumiseen keskittyvä työpsykologin luento. Lisäksi työturvallisuuskeskuksen asiantuntija oli kertomassa työyhteisön pelisäännöistä. Esihenkilöt laativat oman työyksikkönsä kanssa ohjatusti pelisäännöt ryhmätyönä. Sasky-koulutuskuntayhtymä järjesti oppisopimuskoulutuksena Some-osaajakoulutuksen, johon osallistui toistakymmentä työntekijää.

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Työnopastuksessa ja perehdytyksessä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana olisikin työkaveri. Perehdytykseen on kiinnitetty erityistä huomiota mm. päivittämällä perehdytysohje. Tehtävään perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä: perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työnorganisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

Työsuojelu

Työsuojelu on kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaan osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, kestäväää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten johtamis- ja toimintatapojen avulla.

Kaupungin työsuojelutoimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikön lisäksi kolme työsuojeluvaltuutettua sekä kolme varatyösuojeluvaltuutettua. Työsuojelupäällikkönä on toiminut vuoden 2021 maaliskuusta lähtien infrapalvelupäällikkö Arto Myllylä. Vuoden 2022 alusta aloittivat neljän vuoden toimikautensa työsuojeluvaltuutetut Sanna Nieminen, Pirkko Yläkangas ja Aki Koivisto. Varavaltuutetuiksi työsuojeluvaalissa valittiin Susanna Mäihäniemi, Ari Kortelahti ja Jari Korteniemi, joista Jari Korteniemi siirtyi työsuojeluvaltuutetuksi maaliskuussa 2025. Työsuojelutoimikunta kokoontui 6 kertaa. Joulukuussa 2025 järjestettiin työsuojeluvaalit ja uudet työsuojeluvaltuutetut aloittivat tehtävässään tammikuun 2026 alussa.

Vuosina 2022 ja 2023 toteutettiin ensimmäistä kertaa työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi. Työn vaarojen ja haittojen tunnistamisella sekä arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisen velvoite perustuu työturvallisuuslakiin ja koskee kaikkia työnantajia toimialasta ja työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Selvitysten perusteella tehtäviä toimia jatkettiin vuonna 2025.

Aluehallintovirasto teki tarkastukset Mäntän yläkoululle ja lukioon sekä Vilppulan yläkoululle. Terveystarkastaja teki tarkastukset Pohjaslahden ryhmäpäivähoitoon, Kolhon koululle ja Vilppulankosken päiväkodille.

Vaaratilanneilmoituksia tehtiin 9 kpl ja väkivaltailmoituksia 18 kpl. Lähes kaikki ilmoitukset tulivat kouluilta ja varhaiskasvatuksesta. Työtapaturmailmoituksia vakuutusyhtiölle tehtiin 22 kappaletta, mutta työsuojelutoimikunnalle ei tullut yhtään ilmoitusta.

Työhyvinvointi- ja TYHY-toiminta

Mänttä-Vilppulan kaupungin työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveysyhteistyön pitkän aikavälin tavoitteet ovat työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen, esimiesten työkyky, työhyvinvointi- ja ikäjohtamisen tukeminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

Työhyvinvointietuina kaupunki tarjoaa työntekijöilleen työterveyshuollon lisäksi lounasedun, monipuolisia liikunta- ja uimahallietuja sekä E-passin kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointiedun. E-passi-etuun ja työyhteisöjen TYHY-rahaan tehtiin euromääräiset korotukset vuonna 2025. Polkupyöräetu kilpailutettiin, mutta se jäi toteutumatta lainmuutoksen vuoksi.

Kaupungilla on lisäksi käytössä harkinnanvaraisten palkattomien vapaiden järjestelmä, joka mahdollistaa palkattomien sijaistarpeettomien vapaiden käytön niin, että palkattomista vapaista kertyy palkallisia n.s. bonusvapaita. Kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tarjota työntekijöille joustoja esim. yksityisasioiden tai perheasioiden hoitamiseen, auttaa työssä jaksamisessa ja tuottaa samalla säästöjä henkilöstökustannuksiin. Järjestelmä luo joustoja erityisesti palvelussuhteen alkuun, jolloin vuosilomia ei ole ehtinyt vielä kertyä ja tilanteisiin, joissa palataan pitkältä, lomaa kerryttämättömältä vapaalta takaisin työhön.

Palkattomat vapaapäivät

Mänttä-Vilppulan kaupungilla on käytössään harkinnanvaraisten palkattomien vapaiden kannustinjärjestelmä. Järjestelmässä viiden päivän mittaisesta palkattomasta vapaasta palkitaan yhdellä palkallisella vapaapäivällä. Viiden palkattoman päivän pitäminen välillä maanantai – perjantai lasketaan kokonaisen viikon sijaan viiden päivän vähennyksenä palkkaan. Kannustinjärjestelmän mukaisia palkattomia vapaita on mahdollista pitää 10 kpl/ vuosi (2 palkallista bonusvapaapäivää).

Kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tarjota työntekijöille joustoja esimerkiksi yksityisasioiden tai perheasioiden hoitamiseen, auttaa työssä jaksamisessa ja tuottaa säästöjä henkilökustannuksiin ja tasapainottaa osaltaan kaupungin taloutta. Eryityisesti uudelle tai pitkältä vapaalta palaavalle työntekijälle, jolle ei ole vielä kertynyt vuosilomaa pidettäväksi, kannustinjärjestelmän mukaiset vapaat ovat tärkeitä hengähdystaukoja.

Kannustinjärjestelmän mukaiset vapaat ovat korona-ajasta vähentäneet suosiotaan, mutta vapaiden määrä näyttää nyt vakiintuvan n. 300 vapaan vaiheille.

	2021	2022	2023	2024	2025
Kannustinjärjestelmän mukainen palkaton vapaa (työpäivää)	915	431	294	312	280

Tasopalkkajärjestelmään siirtyminen 1.2.2025 alkaen

KVTES- ja OVTES G-sopimusaloilla tehtiin laaja palkkausjärjestelmä uudistus kun 1990-luvulta asti käytössä ollut TVA-järjestelmä korvattiin tasopalkkajärjestelmällä 1.2.2025 alkaen (toimeenpano 1.10.2025 alkaen). Tasopalkkajärjestelmä korvasi tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Osaamisen ja vastuun tasoja on palkkaryhmittäin kolme (A, B ja C). Paikallisesti voidaan sopia lisätasoista (esim. D, E). Tietyissä rajatuissa tilanteissa on mahdollista maksaa A-tason alle menevää palkkaa.

Valtakunnallisten tasokriteerien tueksi luotiin tarkentavat paikalliset tasokuvaukset. Paikallisesti on mahdollista päättää lisäksi muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä. Tietyistä lisätehtävistä - ja/tai vastuista on mahdollista maksaa paikallisesti määriteltyä tasolisää.

Tasopalkkajärjestelmä on sitova.

Uudistusta varten perustettiin palkkaustyöryhmä, jossa olivat edustettuina pääsopijajärjestöjen luottamusedustajat ja hallintojohtaja. Tehtävä helpotti se, että kaupunki oli mukana Kuntatyönantajat KT:n simulaatioissa vuosina 2023 ja 2024 ja sitä kautta vaikuttamassa uuden palkkausjärjestelmän sisältöön.

Sopimuskorotukset vuonna 2025

Kunta- ja hyvinvointialan uudet työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2025–29.2.2028. Sopimuskauden pituus on 34 kuukautta, eikä sopimusta voi irtisanoa. Perusratkaisun palkankorotukset ovat sopimuskauden aikana yhteensä 7,37 prosenttia. Korotukset heijastuvat palkkojen sivukuluihin.

KVTES:n piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

- 1.10.2025 yleiskorotus 2,5 % (53 €)
- 1.6.2025 paikallinen kehittämisohjelmaerä 0,45 %

TS:n piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

- 1.10.2025 yleiskorotus 2,5 % (53 €)
- 1.6.2025 paikallinen kehittämisohjelmaerä 0,5 %
- 1.6.2025 kehittämisohjelmaerä 0,15 %

OVTES:n piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat korotukset:

- 1.10.2025 yleiskorotus 2,5 %
- 1.6.2025 Kehittämisohjelmaerä 0,25 % (Osio G)
- 1.6.2025 kehittämisohjelmaerä 0,4 % (Osiot B-F)

TTES:n piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

- 1.10.2025 yleiskorotus 2,5 %
- 1.6.2025 paikallinen kehittämisohjelmaerä 0,4 %
- 1.6.2025 kehittämisohjelmaerä 0,4 %

Henkilöstökustannukset

Kaupungin henkilöstökustannuksista ja niiden muutoksista on laadittu alla oleva taulukko. Palkat ja palkkiot säilyivät lähes ennallaan (-0,32 %) ja henkilöstökustannus nousi kokonaisuudessaan 1,79 % (2023-2024 vähennys 2,7%). Suurin muutos on tapahtunut jaksotetuissa palkoissa ja muissa jaksotetuissa erissä. Huomioitavaa: 2023 kaupungilta siirtyi hyvinvointialueelle 40 työntekijää.

Henkilöstökustannukset	2021	2022	2023	2024	2025
Palkkakustannukset					
Palkat ja palkkiot yht.	14 133 806	14 195 061	13 172 371	13 120 813	13 079 538
Sivukulut					
Eläkevakuutusmaksut	4 217 363	3 991 247	2 828 393	2 855 251	2 684 324
Sosiaaliturvamaksut	212 239	187 698	197 674	150 862	241 754
Työttömyysvakuutusmaksut	207 753	255 092	230 886	119 560	87 603
Tapaturmavakuutusmaksut	110 851	75 203	78 329	55 780	48 174
Taloudellinen tuki	8 529	8 330	3 477	3 711	
Sivukulut yht	4 724 034	4 515 280	3 357 661	3 185 163	3 061 855
Jaksotetut ja korvaukset					
Jaksotetut palkat	- 35	- 42 526	- 21 169	- 212 313	164 615
Muut jaksotetut erät	- 9 047	- 2 289	- 18 901	- 51 913	40 502
Henkilöstökorvaukset	- 357 247	- 253 844	- 170 795	- 104 090	-188 715
Henkilöstökustannus yht.	19 928 664	18 710 341	16 380 406	15 937 660	16 227 796