

LAPUAN KAUPUNKI

Henkilöstökertomus 2025

Hyväksytty: Kv 8.6.2026 § 24

LAPUA

Sisällys

1.	Yleistä	4
2.	Henkilöstövoimavarat	4
2.1.	Henkilöstön määrä	4
2.2.	Koko- ja osa-aikaisuus	6
2.3.	Henkilötyövuosi	6
2.4.	Henkilöstön ikärakenne	7
2.5.	Henkilöstö sopimusaloittain	8
3.	Henkilöstön vaihtuvuus	9
3.1.	Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet	9
3.2.	Henkilöstön rekrytointi	9
4.	Eläkkeet	10
5.	Työhyvinvointi ja työturvallisuus	12
5.1.	Terveysperusteiset poissaolot	12
5.2.	Pitkäaikaisterveet	14
5.3.	Etätyöt	14
5.4.	Työterveyshuollon kustannukset ja korvaukset	14
5.5.	Työsuojelu ja -turvallisuus	15
6.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	16
7.	Palkitseminen	17
7.1.	Järjestelyerät	17
7.2.	Henkilökohtaiset lisät	17
7.3.	Henkilöstökulut	18
8.	Henkilöstön aikaansaannoskyky	18
8.1.	Työhyvinvointiohjelma	18
8.2.	Kehityskeskustelut	18
8.3.	Työnohjaus	19
8.4.	Työterveyshuollon työpaikkakäynnit	19
8.5.	Henkilöstökysely	19
8.6.	Muu työssä jaksamisen tukeminen	20
9.	Yhteistoiminta	21

Katsaus toimintavuoteen

Valtakunnallinen tasopalkkajärjestelmän muutos KVTES henkilöstön ja OVTES osio G (varhaiskasvatuksen opettajat) henkilöstön osalta oli merkittävä muutos ja työllistävä. Valtakunnallisten ohjeiden mukaan piti laatia paikalliset tasokriteerit ja tasopalkat palkkaryhmäkohtaisesti. Koko sopimusalojen henkilöstö oli lopulta sijoitettava palkkatasoille. Työ vaati hyvin monenlaisen työryhmän työskentelyä ja monenlaisia laskelmia. Tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.9.2025 alkaen.

Esihenkilöiden johtamisen tueksi sekä henkilöstön tasa-arvoisen kohtelun takaamiseksi laadittiin ja päivitettiin henkilöstöä koskevia ohjeita.

Työhyvinvointiohjelma hyväksyttiin vuoden 2024 lopulla ja se tuli voimaan vuoden 2025 alusta. Työhyvinvointiohjelman toimenpiteitä toteutettiin vuoden 2025 aikana.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan avuksi tehtiin henkilöstölle kysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kaupungissa sekä kehittämisehdotuksista vuonna 2024. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin 2025.

Henkilöstötutkimus tehtiin Taloustutkimus Oy:n toimesta loppuvuoden 2024 aikana; tulokset saatiin marraskuun 2024 lopussa. Työpaikkakäsittelyjen pohjaksi jaettiin vuoden 2025 alussa esihenkilöraportit ja niiden käsittelyyn varattiin alkuvuosi.

Terveysperusteiset poissaolot alenivat jo vuonna 2024 merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna. Vähennemistä tapahtui edelleen, kun terveysterveyspoissaolot vuonna 2024 olivat 13,5 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, niin vuonna 2025 vastaava luku oli 11,9 kalenteripäivää.

Eka kesäduuni –kampanja sai edelleen jatkoa eli kaupunki tarjosi kaikille peruskoulun yhdeksäsluokkalaisille kesätyöpaikan kahden viikon ajaksi. Nuoria oli kesän aikana työssä yhteensä 95 kaupungin eri toiminnoissa sekä myös hyvinvointialueen yksiköissä.

Kaupungin pitkäaikainen henkilöstöpäällikkö Päivi Luhtala-Sipilä jäi eläkkeelle 1.12.2025. Hän on tehnyt todella laadukkaan työn kaupungissa henkilöstöhallinnon kehittämisessä. Päivi on pitänyt mm. erilaiset ohjeistukset ajan tasalla. Ohjeet ovat olleet tukena esihenkilöille ja pohjana henkilöstön tasa-arvoiselle kohtelulle.

Kaija Metsänranta, henkilöstöpäällikkö

1. Yleistä

Henkilöstökertomuksen on tarkoitus antaa kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. KT:n henkilöstökertomusta koskevan suosituksen (2021) mukaan henkilöstökertomuksessa raportoidaan henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja, joita voidaan käyttää myös kuntien välisessä vertailussa. Suosituksen mukaan yhteisesti kerättävät ja raportoitavat tunnusluvut raportoidaan siltä osin kuin ne ovat saatavilla. Yleisesti kerättävät ja raportoitavat tunnusluvut ovat henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät.

Lisäksi henkilöstökertomus sisältää muita henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön tilasta, toiminnasta ja kustannuksista.

Hyvinvointialue aloitti toiminnan vuoden 2023 alusta. Raportoinnissa käytetään vertailuvuosia vuodesta 2023 alkaen. Sotehenkilöstö oli siirtynyt hyvinvointialueelle vuoden alusta 2023 ja siten luvut ovat vertailtavia kaupungin henkilöstön osalta.

2. Henkilöstövoimavarat

2.1. Henkilöstön määrä

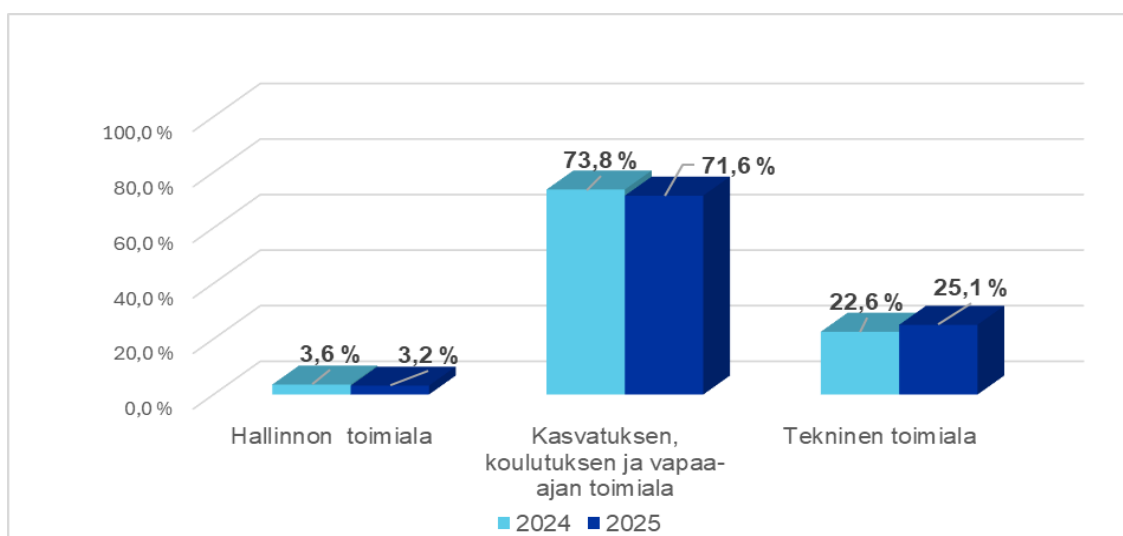
Kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2025 oli 576 henkilöä, luvussa ovat mukana vakinaiset, sijaiset, muut määräaikaiset, työllistetyt ja projektityöntekijät (taulukko 1). Luvussa eivät ole mukana kansalaisopiston ja musiikkiopiston sivutoimiset tuntiopettajat. Em. sivutoimisia tuntiopettajia oli vuoden lopussa 66. Vuoden 2024 lopun tilanteeseen verrattuna henkilöstö on vähentynyt yhdeksällä (9) henkilöllä.

Taulukko 1. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö.

	2023	2024	2025
Kokonaishenkilöstömäärä	597	585	576
Muutos edellisestä vuodesta	-442	-12	-9

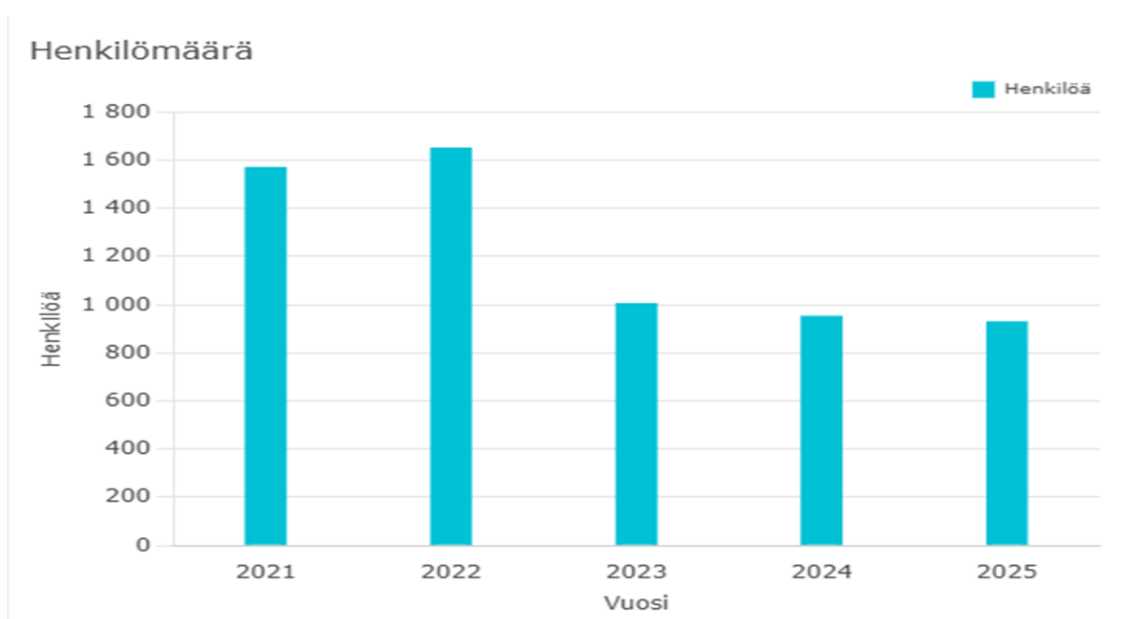
Vuonna 2022 sote-henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle ja se näkyy vuoden 2023 henkilöstön muutoksena.

Vuoden 2025 lopussa henkilöstöstä 3,2 % työskenteli hallinnon toimialalla, 71,6 % kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla sekä 25,1 % teknisellä toimialalla (kuvio 1).



Kuvio 1. Henkilöstön jakautuminen toimialoittain.

Kuviossa 2 on Kevan tilasto, josta näkyy henkilöstön kokonaislukumäärä vuoden aikana. Henkilömäärään on laskettu jokainen henkilö, jolla on ollut vuoden aikana palvelussuhde kaupungissa. Luvuissa ovat mukana 17–68-vuotiaat työtai virkasuhteiset henkilöt, joille on vuoden aikana maksettu palkkaa. Koko vuoden aikana kaupungin henkilöstön määrä oli 929. Edelliseen vuoteen verrattuna vähennystä oli 23 henkilöä.



Kuvio 2. Kevan tilastojen mukainen henkilömäärä vuosina 2021–2025.

Henkilöstöstä vakinaisen henkilöstön osuus oli 80 % (taulukko 2). Määräaikainen henkilöstö (20 %) sisältää sijaiset, muut määräaikaiset, työllistetyt sekä projektityöntekijät. Lukumääräisesti ja suhteellisesti eniten määräaikaista henkilöstöä oli kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla, jossa määräaikaisten osuus oli 27 % henkilöstöstä. Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten työntekijöiden osuus

henkilöstöstä pysyi ennallaan. Teknisellä toimialalla määräaikaisten osuus oli 15 % henkilöstöstä.

Taulukko 2. Vakinaisen henkilöstön lukumäärä toimialoittain 2024–2025.

	2024	2025
Hallinnon toimiala	20	15
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala	338	331
Tekninen toimiala	112	116
Yhteensä	470	462

Määräaikaisuuden perusteet (sisältää sijaisuudet) olivat (31.12.2025):

- palkallinen virkavapaa /työvapaa
- palkaton virkavapaa/työvapaa
- perhevapaa
- vuosilomat
- avoin määräaikainen tehtävä

2.2. Koko- ja osa-aikaisuus

Kaupungin osa-aikaisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2025 oli 12 % (taulukko 3). Kunta-alalla osa-aikaisten osuus oli 12,8 % vuoden 2023 tilastojen mukaan.

Osa-aikaisuuden perusteet on kuvattu taulukossa 3. Suurin peruste osa-aikaisuudelle on osa-aikainen virka tai toimi.

Taulukko 3. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osa-aikaisuuden perusteet.

Osa-aikaisuuden peruste	% osuus
Osa-aikainen virka tai toimi	84 %
Osittainen hoitovapaa	8 %
Osatyökyvyttömyyseläke	5 %
Osittainen sairausloma Osa-aikaeläke	3 %

2.3. Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja, muutettuna täyttä työaikaa tekevän henkilön työpanokseksi, johon sisältyy kaikki palkalliset

työloimat. Mikäli henkilöstön määrä vaihtelee suuresti vuoden aikana, henkilötyövuosi kuvaa parhaiten vuoden aikana palvelusuhteessa olleen henkilöstön määrää.

*Henkilötyövuosi (HTV 2) = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 *(osa-aikaprosentti/100). Tästä luvusta on vähennetty palkattomat poissaolot. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.*

Kaupungin koko henkilöstön henkilötyövuosi vuonna 2025 oli 565,9. Siinä on vähennetty palkattomat poissaolot.

Taulukko 4. Henkilötyövuodet 2023–2025.

(kansalaisopiston tuntiopettajat eivät ole mukana)

	2023	2024	2025
HTV 2	608,3	576,3	565,9

Taulukossa 5 on kuvattu henkilötyövuodet toimialoittain. Hallinnon toimialan luvuissa ovat mukana Eka kesäduunilaiset (v. 2024: 2,6 ja v. 2025: 2,5).

Taulukko 5. Henkilötyövuodet toimialoittain 2023–2025.

HTV 2	2023	2024	2025
Hallinnon toimiala	26	25,8	24,1
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala	426,3	404,6	397,6
Tekninen toimiala	156	145,9	144,2

2.4. Henkilöstön ikärakenne

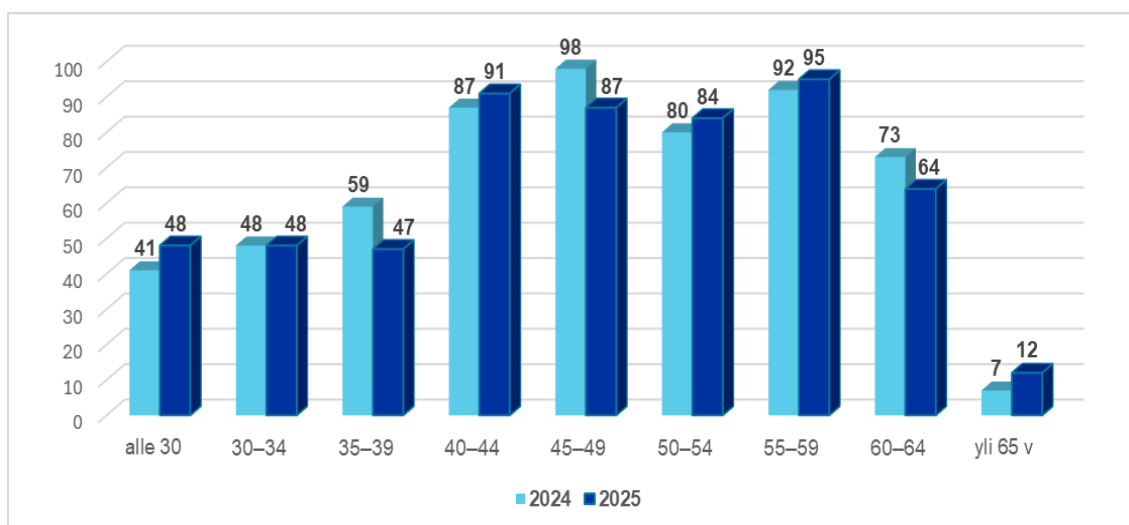
Kaupungissa koko henkilöstön keski-ikä oli 46,7 vuotta (v. 2024: 46,8 vuotta). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,6 vuotta.

Taulukko 6. Henkilöstön keski-ikä 2023–2025.

Keski-ikä, vuotta	2023	2024	2025
Lapua	46,8	46,8	46,7
Koko kunta-ala	45,3	46,2	

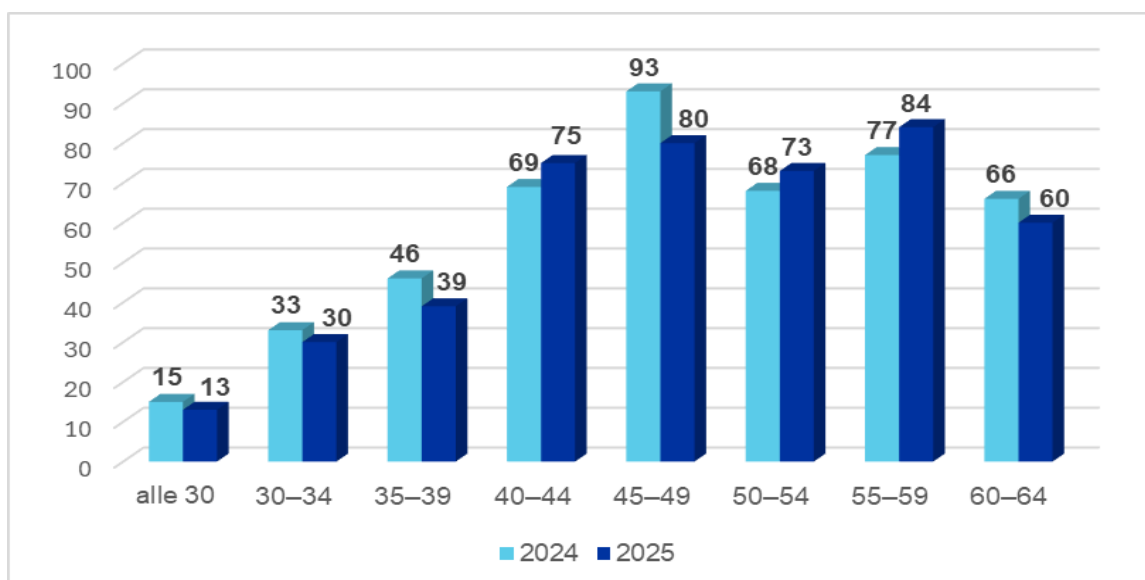
Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntatyönantajien tilastojen mukaan vuonna 2024 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 46,2 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Kunta-alan vakinaisten keski-ikä vuonna 2024 oli

48,4 vuotta ja määräaikaisten keski-ikä 40 vuotta. Teknisten (48,5 v) ja tunti-palkkaisten (50,5 v) sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keski-määräistä vanhempaa.



Kuvio 3. Koko henkilöstön ikäjakauma 2024–2025.

Kuviossa 3 on kuvattu koko henkilöstön ikäjakauma ja kuviossa 4 vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuosina 2024 ja 2025.



Kuvio 4. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2024–2025.

2.5. Henkilöstö sopimusaloittain

Kaupungin henkilöstö jakaantuu kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisesti eri sopimusaloihin. Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 48 % henkilöstöstä.

Taulukossa 7 on kuvattu kaupungin vakinaisen henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain.

Taulukko 7. Vakainainen henkilöstö sopimusaloittain vuonna 2025.

Virka- ja työehtosopimus	Henkilöstön määrä %
Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	48
Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES	42
Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS	8
Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES	2

3. Henkilöstön vaihtuvuus

3.1. Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet

Taulukossa 8 kuvataan vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet.

Alkaneissa palvelussuhteissa oli muutama henkilö, joka oli lopettanut koeajan aikana. Lukumäärä näkyy siten myös irtisanoutuneissa. Alkaneet palvelussuhteet ovat lähes samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna. Alkaneissa palvelussuhteissa ovat mukana myös mahdolliset määräaikaisten työntekijöiden vakinaistamiset ja sisäisesti toiseen palvelussuhteeseen siirtyneet. Vuoden aikana yhteensä seitsemän henkilöä siirtyi kaupungin sisällä toiseen palvelussuhteeseen. Päättyneiden palvelussuhteiden määrä on vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukko 8 Vakinaisen henkilöstön alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet.

	2023	2024	2025
Alkaneet palvelussuhteet	58	26	29
Päättyneet palvelussuhteet	31	41	28
Irtisanoutuneet / eläkkeelle	9	22	12
Irtisanoutuneet / muut	22	19	16

3.2. Henkilöstön rekrytointi

Henkilöstön rekrytoinnissa on käytössä Kuntarekry.fi -ohjelma. Rekrytointi on ns. perusrekrytointia, johon sisältyy vakinaisten ja pitkäaikaisten sijaisten rekrytointi. Rekrytoinnin perusteena on täyttölupa.

Vuoden aikana järjestelmän kautta on rekrytoitu yhteensä 31 määräaikaista tai vakinaista viran-/toimenhaltijaa. Tehtäviin on ollut yhteensä 598 hakijaa.

Taulukko 9. Rekrytoinnit Kuntarekryn kautta.

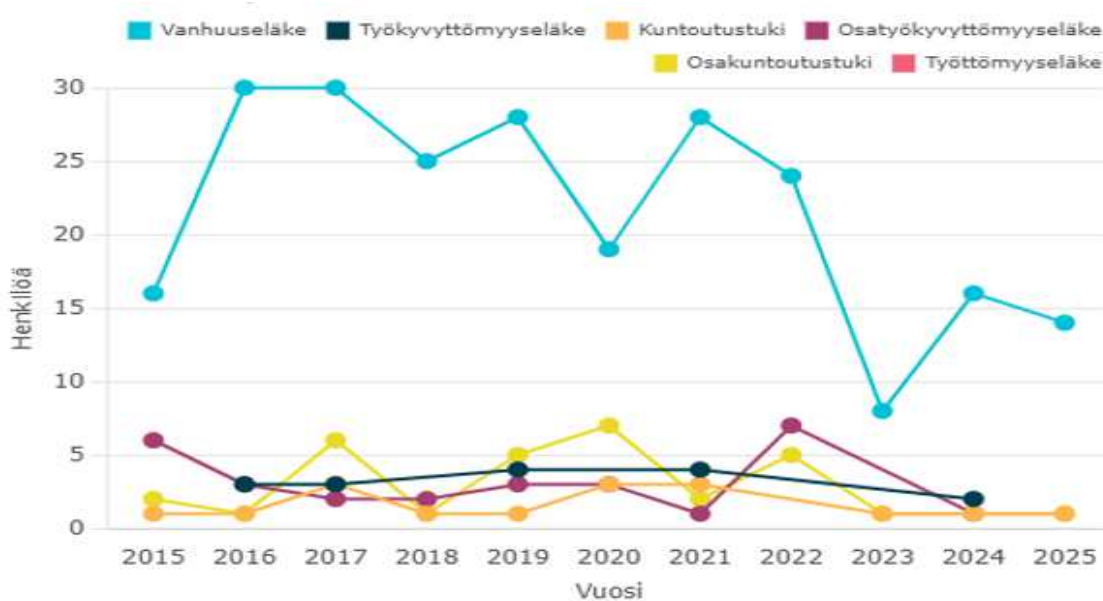
Toimiala	2024		2025	
	Rekrytointien lukumäärä	Hakijoiden kokonaismäärä	Rekrytointien lukumäärä	Hakijoiden kokonaismäärä
Hallinnon toimiala	1	25	2	69
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala	20	162	22	425
Tekninen toimiala	5	78	7	104
Yhteensä	26	265	31	598

Eka kesäduunin rekrytointi toteutettiin erikseen hakuilmoitusten kautta. Kunta-rekryä ei siinä rekrytoinnissa käytetty. Vuoden 2025 Eka kesäduuniin haki yhteensä 95 ysiluokkaista ja kaikki saivat kesätyöpaikan

4. Eläkkeet

Kevan tilaston (kuviot 5) mukaan vuoden 2025 aikana vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 14 henkilöä. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältäen täydet kuntoutustuet sekä työuraläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältäen osakuntoutustuet.

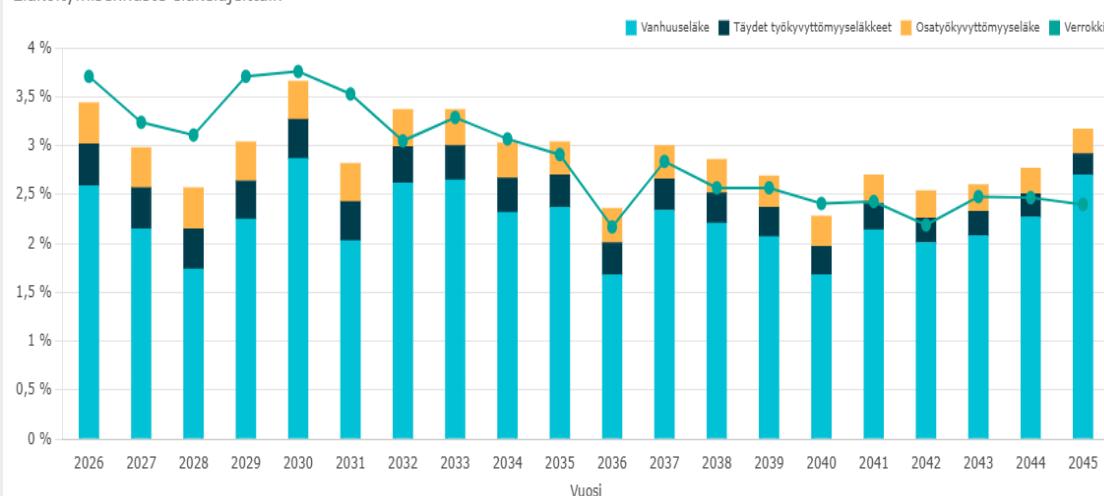
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,7 vuotta. (v. 2023: 60,4 v, v. 2024: 62,5 v).



Kuvio 5. Eläkkeelle siirtyneiden määrä (Keva).

Koko organisaation tasolla henkilöstön poistuma eläköitymisen kautta on merkittävää. Kevan ennusteen mukaan viiden vuoden aikana eläköitymisennuste on 15,7 % henkilöstöstä (97 henkilöä). Kevan eläköitymisennuste on kuvattu kuviossa 6. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

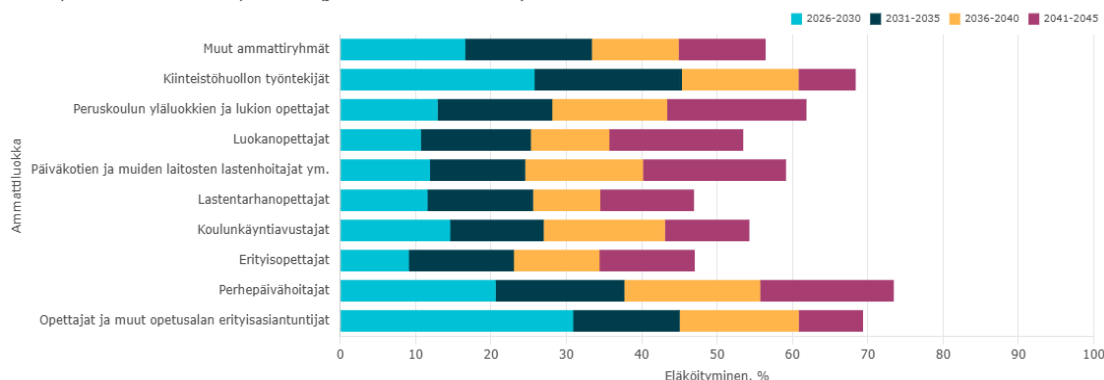
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvio 6. Eläköitymisennuste eläkelajeittain (Keva).

Kuviossa 7 on kuvattu eläköityvät ammattiluokittain. Henkilöstösuunnittelulla arvioidaan tulevien vuosien henkilöstötarpeita suhteessa tuotettaviin palveluihin ja varaudutaan tuleviin eläköitymisiin. Eläköitymistilannetta seurataan yksikkötasolla ja nimikkeittäin. Talousarviokäsittelyn yhteydessä tehdään arvio eläköitymisistä ja varaudutaan tuleviin eläköitymisiin. Lisäksi yksikössä esihenkilö keskustelelee eläkkeelle siirtymisestä ja sen aikataulusta eläkeikää lähestyvien kanssa.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Kuvio 7. Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (Keva).

5. Työhyvinvointi ja työturvallisuus

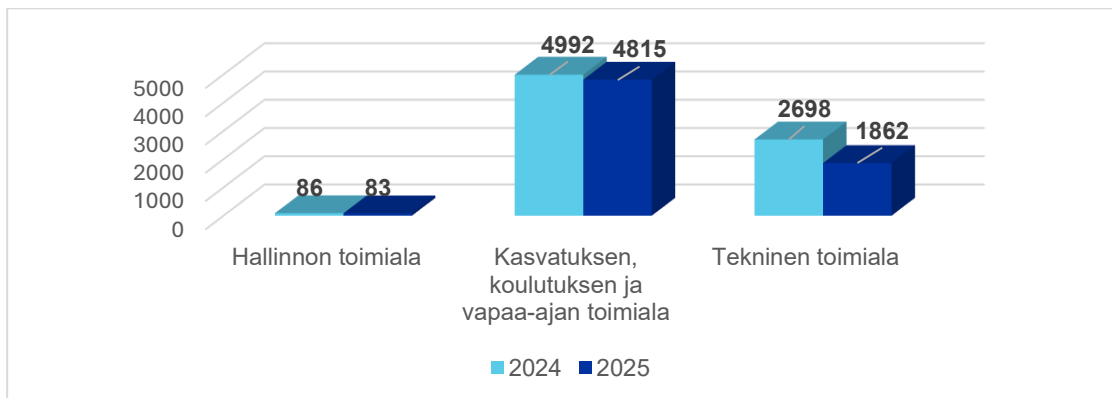
5.1. Terveysperusteiset poissaolot

Kaupungissa koko henkilöstön terveysperusteisia poissaolopäiviä oli yhteensä 6 760 kalenteripäivää. Terveysperusteiset poissaolopäivät vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna. (v. 2024: 7 776).

Taulukko 10. Keskimääräiset sairauspoissaolot 2023-2025.

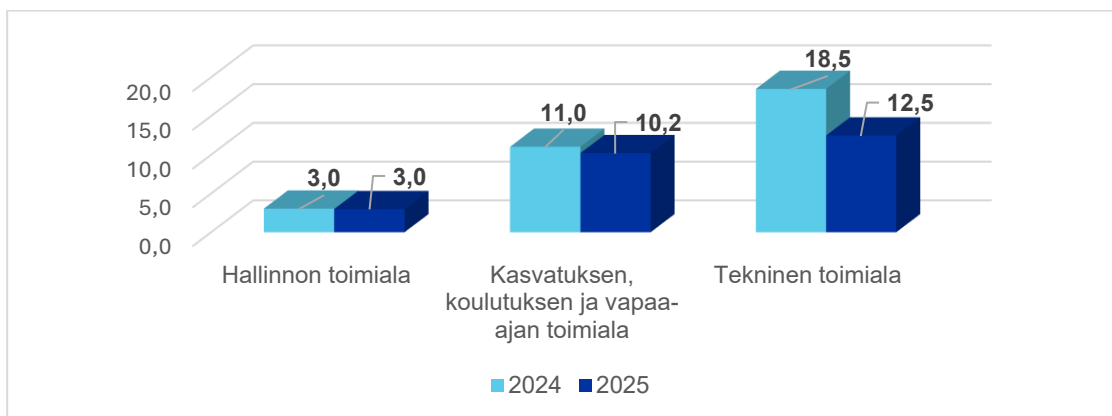
Terveysperusteiset poissaolopäivät Kalenteripäivää / henkilötötyvuosi	2023	2024	2025
	14,9	13,5	11,9

Kuviosta 8 näkyy terveysperusteiset poissaolot toimialoittain. Teknisen toimialan terveysperusteiset poissaolot ovat vähentyneet jopa n. 30 %.



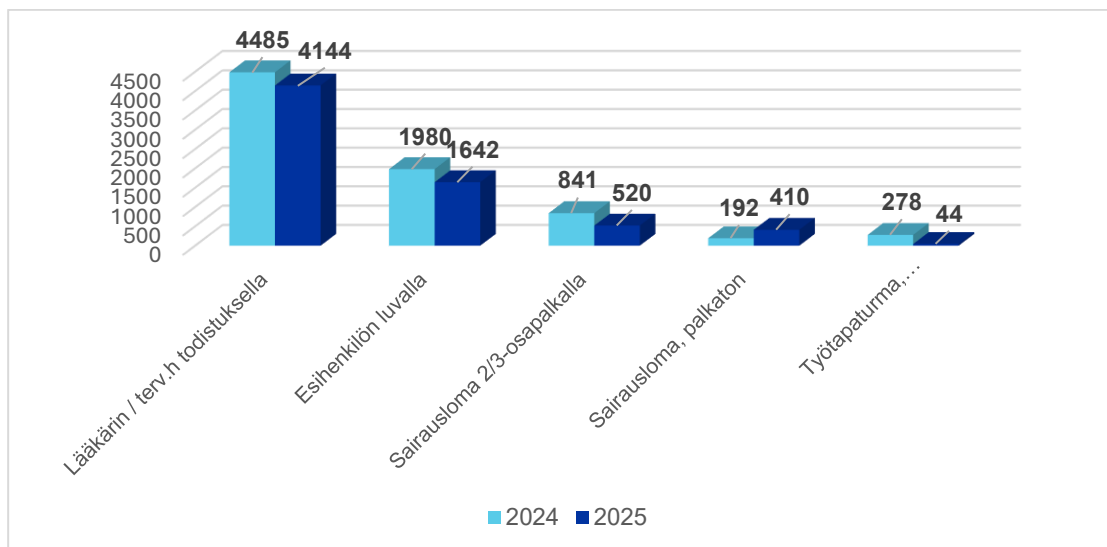
Kuvio 8. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä toimialoittain 2024-2025.

Kuviossa 9 on keskimääräiset sairauspoissaolopäivät toimialoittain. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät lasketaan jakamalla sairauspoissaolopäivät henkilötötyvuosien (HTV2) yhteismäärällä. Kuviossa näkyy, miten teknisen toimialan keskimääräiset sairausolopäivät ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Vähennystä on tapahtunut myös kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialueella.



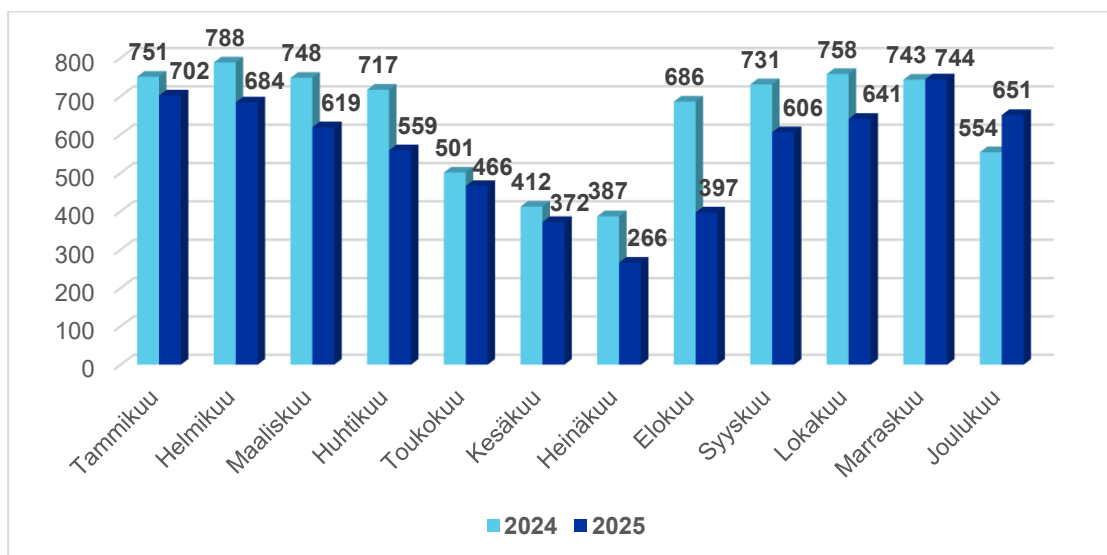
Kuvio 9. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät toimialoittain (HTV2) 2024-2025.

Kuviossa 10 on kuvattu koko kaupungin terveysperusteisten poissaolojen määrä kalenteripäivinä sairauspoissaololajeittain. Lääkäriin / terveydenhoitajan todistuksella ja esihenkilön luvalla olevat sairauspoissaolot ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Myös palkalliset työtapaturmat ja työmatkatapaturmat ovat vähentyneet huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna.



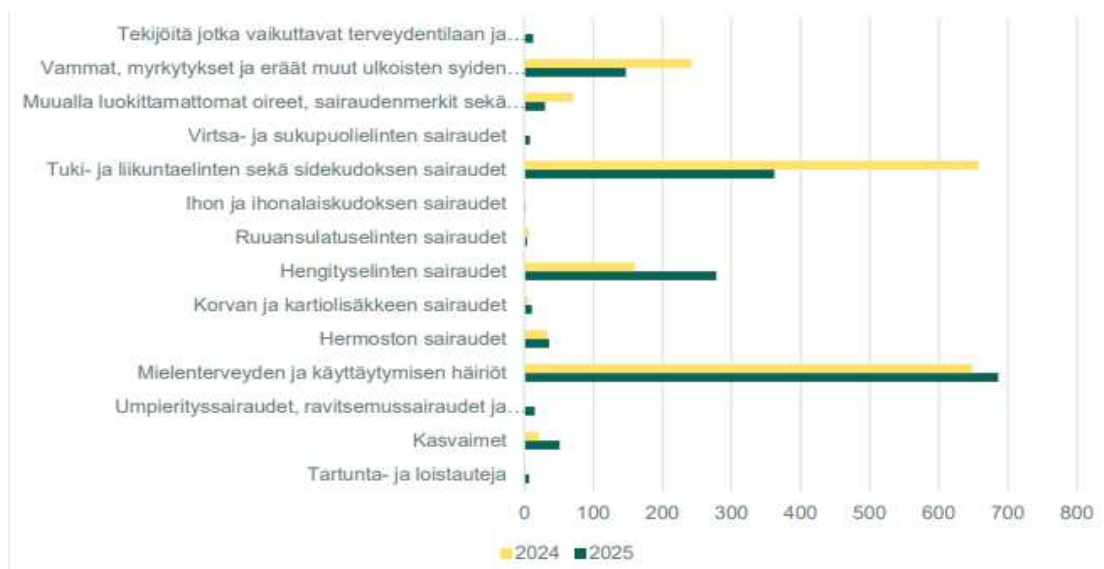
Kuvio 10. Terveysperusteiset poissaolot lajeittain 2024-2025.

Kuviossa 11 näkyy terveysperusteiset poissaolot kuukausittain. Poissaolopäivät ovat kalenteripäiviä. Vuoden aikana kauttaaltaan on terveysperusteisia poissaoloja ollut vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Ainoastaan joulukuussa oli enemmän poissaoloja edelliseen vuoteen verrattuna. Joulukuu olikin hyvin flunssaista aikaa, mikä näkyy myös poissaoloissa.



Kuvio 11. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä kuukausittain 2024-2025.

Kuviossa 12 on kuvattu työterveyshuollossa lääkärin kirjoittamien poissaolojen diagnoosit. Terveysperusteisten poissaolojen suurimpana perusteena oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ja ne olivat jonkin verran vielä lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Toiseksi suurimpana oli tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet, mutta ne olivat vähentyneet melkein puolella edelliseen vuoteen verrattuna.



Kuvio 12. Työterveyshuollossa lääkärin kirjoittamat sairauspoissaolot 2024-2025.

5.2. Pitkäaikaisterveet

Toimintavuonna vakinaisesta henkilöstöstä 26 %:lla ei ole ollut lainkaan terveysterveysteisiä poissaoloja. Kunta-alan tutkimuksen mukaan kunnissa 19,9 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairautensa vuoksi vuonna 2023.

5.3. Etätyöt

Etätyöohjeistus tuli voimaan vuoden 2023 alusta. Etätyöpäivien määrä nousi edellisestä vuodesta, mutta kokonaisuuteen verrattuna niiden määrä on alhainen. Toimintavuonna etätöitä teki 49 henkilöä, yhteensä 749 työpäivää.

Taulukko 11. Etätyö työpäivinä 2023-2025.

	2023	2024	2025
Etätyö työpäivinä	526	714	749

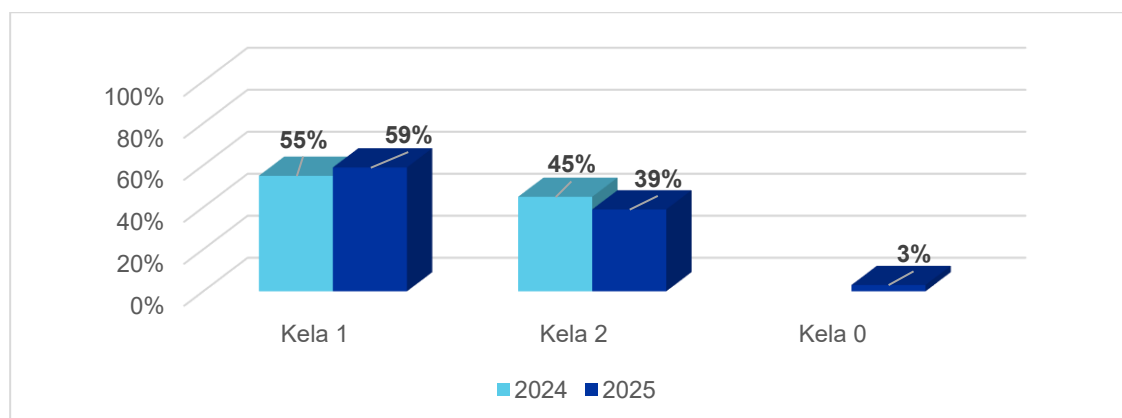
5.4. Työterveyshuollon kustannukset ja korvaukset

Henkilöstön työterveyspalvelujen tuottajana on Seinäjoen Työterveys Oy. Työterveyshuoltosopimukseen kuuluvat: lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palvelut (Kela korvausluokka I) ja työterveyshuollollisesti

painotettu sairaanhoito ja muut palvelut (Kela korvausluokat I + II). Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain.

Toimintavuonna ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset olivat 59 % (Kela I) ja sairaanhoidon kustannukset 39 % (Kela II) kaikista Kela -luokista.

Työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 282 979,76 €. Kustannukset olivat nousseet edellisestä vuodesta (v. 2024: 244 303 €), mutta kustannusten nousu kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon (kuvio 13).



Kuvio 13. Työterveyden kustannukset (€) kelaluokittain jaoteltuna 2024-2025.

Kaupungissa on käytössä työkyvyn tuen toimintamalli. Toimintamallin mukaan käytyjä ns. kolmikantaneuvotteluja käytiin toimintavuonna yhteensä kymmenen.

5.5. Työsuojelu ja -turvallisuus

Kaupungissa otettiin Granite- järjestelmä käyttöön riskien arviointien tekemiseen, turvallisuushavaintojen ja läheltä piti -tilanteiden ilmoittamiseen sekä raportointiin. Turvallisuushavainnot sisältävät kaikki havainnot epäturvallisista olosuhteista, puutteista tai vaaran aiheuttajista ennen kuin ne johtavat läheltä piti -tilanteeseen. Läheltä piti -tilanteet vastaavasti ovat vaaratilanteita, jossa vahinko on todella lähellä sattua, mutta vahingolta vältyttiin täpärästi.

Toimintavuonna järjestelmän käyttöönotossa pääpaino oli riskien arvioinnin tekeminen uudessa järjestelmässä.

Järjestelmän kautta ilmoitetaan myös läheltä piti tilanteet, joita toimintavuonna oli ilmoitettu yhteensä 12 kpl. Järjestelmän käyttökoulutukseen on vielä tarvetta ja koulutus on suunniteltu vuodelle 2026.

Työsuojeluhenkilöstö osallistui yhteensä seitsemään työterveyden työpaikkaselvitykseen. Työsuojeluhenkilöstö seurasi työpaikkakäyntien yhteydessä annettujen suositusten ja ohjeiden noudattamista sekä täytäntöönpanoa. Tarvittaessa kiirehdittiin niiden korjaamista.

Lisäksi AVI teki tarkastuksen kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialan vastuualueelle. Tarkastuksen kohteena oli rehtoreiden ja koulunjohtajien työ.

6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Kaupungin tavoitteena on profiloitua jatkuvan oppimisen arvojen mukaiseksi työnantajaksi, joka kannustaa työntekijöitään kehittämään itseään sekä omatoimisesti että organisaation tarjoamissa koulutuksissa.

Esihenkilöiden iltapäivät on järjestetty neljästi vuodessa ja iltapäivässä esillä ovat pääasiassa ajankohtaiset asiat. Esihenkilöiden osallistumisprosentti esihenkilöiden iltapäiviin oli keskimäärin 83 %. Lisäksi esihenkilöille oli kaksi teemallista koulutusiltapäivää. Keskimääräinen osallistumisprosentti esihenkilökoulutuksiin oli 78 %.

Koko henkilöstölle järjestettiin yksi yhteinen koulutus.

Henkilöstön osaamista sekä osaamisen kehittämistarpeita selvitetään mm. kehityskeskusteluissa. Ammatillisen osaamisen ylläpitämistä varten järjestetään mahdollisuus täydennys- ja muuhun koulutukseen.

Henkilöstöjaosto hyväksyi henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2025. Ammattialakohtaisen osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen toteutui toimialoittain ja palvelualueen oman ydintehtävän ja siihen liittyvän osaamisen kehittämisen koulutuksin. Vuoden 2025 koulutukset koostuivat pääosin sisäisistä koulutuksista. Toimialoittain oli erilaisia ammattialakohtaisia koulutuksia. Ulkoisia koulutuksia toteutettiin suurimmaksi osaksi etäyhteydellä.

Työttömyysvakuutusrahaston koulutuskorvausanomukseen kerättiin erikseen toimialueilta henkilöstön koulutustilasto vuodelta 2025. Korvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2025 yhteensä 628. Koulutuksiin osallistui yhteensä 351 henkilöä. Koulutuspäivien määrää ei voitu luotettavasti selvittää palkkahallinnon järjestelmästä. Järjestelmästä puuttui mm. osapäiväkoulutusten anominen.

7. Palkitseminen

7.1. Järjestelyerät

Toimintavuonna tuli virka- ja työehtosopimuksen mukaan palkankorotuksia taulukon 12 mukaisesti.

Taulukko 12. Kunta-alan sopimuskorotukset vuonna 2025.

		KVTES	OVTES pl.osio G	OVTES osio G	TS	TTS
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 % (liite 15: 0,80 %)	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %	0,40 %
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä erä)				0,15 %	0,40 %
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 % / 53 €	2,50 %		2,50 % / 53 €	2,50 %

Toimintavuonna otettiin käyttöön valtakunnallinen tasopalkkajärjestelmä KVTES:n ja OVTES osio G:n henkilöstön osalta. Varhaiskasvatuksen opettajat kuuluvat OVTES osio G:n henkilöstöön. Paikallisesti perustettiin kaksi palkkausryhmää: KVTES palkkausryhmä ja OVTES palkkausryhmä. Palkkausryhmissä laadittiin kaupungille tasopalkkajärjestelmä valtakunnallisten ohjeiden mukaisesti. Muutos oli todella iso ja suuritoinen. Uusi tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.9.2025 alkaen KVTES ja OVTES osio G henkilöstön osalta.

Kehittämishjelmaerät olivat paikallisesti neuvoteltavia ja erät käytettiin tasopalkkajärjestelmästä aiheutuviin palkanmuutoksiin. OVTES osio G:n osalta kehittämishjelmaerä ei riittänyt tasopalkkajärjestelmän aiheuttamiin korotuksiin ja sen vuoksi paikallisen neuvottelun pohjalta laadittiin yhteensovittamissuunnitelma. Yhteensovittamissuunnitelman mukaan OVTES osio G osalta päästään tavoitteeseen 1.10.2026 kunta-alan yleiskorotuksen avulla.

TS:n (teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus) ja TTES:n (tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus) paikallisten kehittämishjelmaerien kohdentamisesta käytiin paikallisneuvottelut ammattijärjestöjen kanssa.

7.2. Henkilökohtaiset lisät

Henkilökohtaisen lisän arvioinnit tehtiin syksyllä arviointiprosessin mukaisesti. Henkilökohtaiset lisät määräytyvät sopimuskohtaisesti siten, että KVTES osalta henkilökohtaisten lisien osuus on 1,3 % palkkasummasta, OVTES osio G osuus 1,9 % palkkasummasta ja TS osuus 0,6 % palkkasummasta. KVTESin osalta on lisäksi tarkasteltava liitekohtaisesti, jos henkilömäärä liitteessä on vähintään 30 henkilöä.

Henkilökohtaisia lisiä marraskuun laskennan mukaan jaettiin työsuorituksen arvioinnin perusteella KVTES liite 2 yhteensä 110,60 € ja OVTES osio G yhteensä 580,99 €.

7.3. Henkilöstökulut

Taulukko 13. Henkilöstökulut 2023–2025.

	2023		2024		2025	
Palkat ja palkkiot		24 454 891,52		24 403 148,64		24 775 644,21
Henkilösivukulut:		5 724 492,29		5 492 252,34		5 624 301,89
Eläkekulut	4 834 520,94		4 888 427,77		4 891 264,57	
Muut henkilösivukulut	889 971,35		603 824,57		733 037,32	
Yhteensä		30 179 383,81		29 895 400,98		30 399 946,10

Henkilöstökustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna.

Toimintavuonna KVTES:n ja OVTES osio G:n osalta otettiin tasopalkkajärjestelmä käyttöön. Kunta-alan sopimusten mukaan tasopalkkojen tarkistukseen käytettiin paikallisesti sovittavaa kehittämisohjelmaerää. Tarkempi selvitys palkkojen tarkistuksista on kohdassa 7.1 ja 7.2.

8. Henkilöstön aikaansaannoskyky

Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esihenkilötyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön. Henkilöstön aikaansaannoskyvystä saadaan määrällistä ja laadullista tietoa kehityskeskusteluista, työnohjauksesta, työterveyshuollon raporteista ja henkilöstökyselyillä.

8.1. Työhyvinvointiohjelma

Uusi työhyvinvointiohjelman voimaantulo oli 1.1.2024 alkaen. Työhyvinvointiohjelma on osa kaupungin strategian toteuttamiseksi laadittua toimenpideohjelmaa. Ohjelmassa on eri työhyvinvoinnin osa-alueiden (toimiva työyhteisö, johtaminen ja esihenkilötyö, tiedonkulku ja työyhteisöviestintä, kehittyminen ja koulutusmahdollisuudet, työssä jaksamisen tukeminen sekä työturvallisuus ja työterveyshuolto) osalta määritelty toimenpiteet, vastuutus sekä aikataulu.

Työhyvinvointiohjelman toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain.

8.2. Kehityskeskustelut

Työhyvinvointiohjelmassa merkittävänä työhyvinvointia ylläpitävänä ja parantavana toimenpiteenä ovat kehityskeskustelut. Tarkoituksena on, että esihenkilöt käyvät vuosittain kehityskeskustelut jokaisen työntekijänsä kanssa. Kehityskeskustelujen merkitystä on useissa eri yhteyksissä tuotu esiin esihenkilöille ja käyttäjä kehityskeskusteluja on systemaattisesti seurattu jo muutamien vuosien ajan.

Vuoden 2024 lopussa kehityskeskustelu oli käyty henkilöstöstä 87,1 %:n kanssa. Nyt vuoden 2025 lopussa vastaava luku on 87,6 %. Vaikka parannusta edelliseen vuoteen verrattuna on tapahtunut, kehityskeskusteluissa ei saavutettu tavoitteena ollutta 90 %:n tasoa.

Taulukko 14. Yhteenveto käydyistä kehityskeskusteluista toimialoittain 31.12.2025.

	Henkilöstö (laskennassa huomioitava)	Kehityskeskustelut käyty vuoden sisällä	
		lkm	%
Hallinnon toimiala	20	20	100
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala	358	290	81
Tekninen toimiala	131	131	100
Yhteensä	509	446	87,6

8.3. Työnohjaus

Työnohjausta toteutettiin toimintavuonna ryhmätyönohjauksena ja yksilötyönohjauksena.

8.4. Työterveyshuollon työpaikkakäynnit

Toimintavuonna työterveyshuollon työpaikkakäyntejä toteutettiin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaan. Toimintavuonna työterveyden työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä seitsemän. Työpaikkaselvitykset tehtiin nuorisopalveluihin, yläkouluun, maankäyttö, mittaus ja kaavoitukseen, Männikön kouluun, Kauhajärven kouluun, Ruhan kouluun ja kunnallistekniseen yksikköön. Työterveyshuollon raporttien pohjalta yksiköissä on tehty tarvittavia muutoksia tai hankintoja.

8.5. Henkilöstökysely

Henkilöstön työhyvinvointia mittaava henkilöstötutkimus toteutetaan kahden vuoden välein. Vuoden 2024 syksyllä tutkimus toteutettiin Taloustutkimus Oy:n toimesta. Henkilöstötutkimuksessa kyselyyn vastasi 52 % kaupungin henkilöstöstä. Vastausprosentti on samaa tasoa aikaisempien tutkimusten kanssa, mutta sitä voidaan yleisesti pitää alhaisena.

Kokonaistasolla kaupunkiin työnantajana ollaan erittäin tyytyväisiä, keskiarvo 3,92 (asteikko 1–5).

Taulukko 15. Kokonaistyytyväisyys henkilöstötutkimuksen perusteella.

	Asteikko 1-5
Hallinnon toimiala	4,72
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala	3,86
Tekninen toimiala	3,91
Lapuan kaupunki, kaikki vastaajat	3,92

Henkilöstötutkimuksen mukaan myös suositteluhaluukkuus työnantajana on hyvällä tasolla. Lapuan kaupungin henkilöstö on sekä sitoutunutta että uskollista, sitoutuneiden osuus 57 % ja uskollisten 66 %.

Strategisina vahvuuksina tutkimuksessa tulivat esiin henkilöstön ja henkilöstön työn arvostaminen, innostuminen työstä, omassa työssä tarvittavan tiedon riittävyys, esihenkilön antama kiitos hyvin suoritetusta työstä sekä tyytyväisyys Lapuan kaupungin palveluksessa oloon.

Kehittämiskohteina nousevat esiin työn henkinen kuormittavuus, mahdollisuudet kehittää omaa osaamista, tiedonkulun avoimuus työyhteisössä, kaupungin maine työnantajana sekä henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen. Lisäksi tutkimuksessa nousi esiin, että häirintää ja epäasiallista kohtelua työssä oli viimeisen vuoden aikana koettu melko paljon. Toisaalta näistä ei kuitenkaan työsuojelun tietoon ole rekisteröity ilmoituksia.

Henkilöstötutkimuksen tulokset saatiin käyttöön aivan loppuvuonna 2024 ja esihenkilöille omat raportit jaettiin vuoden 2025 alkupuolella. Henkilöstötutkimuksen läpikäymiseksi hyväksyttiin suunnitelma, jonka mukaan esihenkilöt kävivät omat raporttinsa läpi työpaikkakokouksessa ja näistä nousseet kehittämiskohteet ja -toimenpiteet otettiin huomioon mahdollisuuksien mukaan vuoden 2025 toiminnassa.

8.6. Muu työssä jaksamisen tukeminen

Työssä jaksamisen tukemiseen kaupungissa ovat käytössä mm. työkyvyn tuen toimintamalli sekä toimintaohje mukautetusta työstä. Päivitetyt ohjeet tulivat voimaan vuoden 2025 alussa.

Virka- ja työehtosopimuksessa on mahdollistettu lomarahojen vaihtaminen vapaaksi, joka myös osaltaan voi toimia työssä jaksamisen tukitoimena, vuonna 2025 lomarahavapaata piti 33 henkilöä yhteensä 452 kalenteripäivää (v. 2024: 36 henkilöä ja 399 kalenteripäivää).

Työnantaja tukee liikunta- ja hyvinvointitoimintaa työkyvyn ylläpitämiseksi liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun avulla. Hyvinvointiedun käyttäminen on rajoitettu hierontapalveluihin. Etu on toteutettu Epassin kautta. Vuonna 2024 palvelu kilpailutettiin ja toimijaksi valittiin Epassi. Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun arvo vuonna 2025 oli 200 €/henkilö/vuosi. Epassia käytti vuoden 2025 aikana 540 työntekijää ja käyttö oli yhteensä 98 660,92 €.

Taulukko 16. Epassin käyttö 2024–2025.

	2024	2025
Epassin käyttäjät	545	540
Yhteensä €	98 088,00 €	98 660,92 €

Lisäksi työnantaja tukee henkilöstön liikunta- ja hyvinvointitoimintaa järjestämällä henkilöstölle työyksikkökohtaista tyhy-toimintaa, johon on varattu erillinen

määräraha (50 €/vakituinen työntekijä). Lisäksi on järjestetty kaupungin työntekijöiden yhteinen pikkujoulu ja jouluruokailu.

Henkilöstön muistaminen tapahtuu eri tilanteissa muistamisohjeen mukaisesti.

Henkilöstön esitysten pohjalta vuoden lopulla palkittiin Vuoden työntekijä, Vuoden esihenkilö ja Vuoden työkaveri.

9. Yhteistoiminta

Yhteistoimintalain ja työsuojelulain mukaista työpaikan yhteistoimintaa varten kaupungissa on yhdistetty työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta, jossa on edustus kaikista pääsopijajärjestöistä, työsuojeluorganisaatiosta sekä työnantajan edustus. Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta on kokoontunut vuoden aikana neljä kertaa.

Taulukko 17. Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan kokoonpano 2025.

Työnantajan edustajat		Työntekijöiden edustajat	
Satu Kankare	kaupunginjohtaja, puheenjohtaja	Kim Lindström	työsuojeluvaltuutettu, pääluottamusedustaja JHL ry
Päivi Luhtala-Sipilä, 23.9.2025 saakka	työsuojelupäällikkö, henkilöstöpäällikkö, sihteeri	Jouni Mastomäki	työsuojeluvaltuutettu
Kaija Metsänranta, 9.12.2025 alkaen		Kari Västinsalo 24.4.2025 saakka	pääluottamusedustaja (JUKO ry)
		Tanja Kenttä, 23.9.2025 alkaen	
		Samuli Taivalmaa	pääluottamusedustaja (Jyty ry)
		Maria Salokangas	pääluottamusedustaja (JUKO ry / KTN ry)