



Ilmajoki

Henkilöstökertomus 2025



Hyväksytty

Kunnanhallitus 23.3.2026 § 50

Tarkastuslautakunta 15.4.2026 § 19

Yhteistyötoimikunta 18.3.2026 § 8

Kunnanvaltuusto 11.5.2026 § 15

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Henkilötyövuodet ja henkilöstön määrä	4
2.1 Henkilötyövuodet	4
2.2 Henkilöstön määrä	7
3. Henkilöstön ikärakenne	9
3.1 Ikärakenne	9
4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	10
4.1 Vaihtuvuus	10
4.2 Eläkkeet	10
5. Sairauspoissaolot	13
5.1 Sairauspoissaolot	13
5.2 Perhevapaat	16
6. Henkilöstökulut	17
6.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	17
6.2 Työvoimakustannukset	18
7. Työhyvinvointi	20
7.1 Työterveyshuolto	20
7.2 Työsuojelu	22
7.3 Työhyvinvointitoiminta	23
7.4 Esihenkilötyö ja johtaminen	25



1. Johdanto

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi ovat osa kuntien strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja on kuitenkin syytä seurata ennakoivasti ja reagoida niihin pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään myös säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien ja esihenkilöjen kanssa.

Ilmajoen kunnan uusi kuntastrategia 2030 hyväksyttiin kunnanvaltuuston toimesta 21.8.2023. Henkilöstötyöhön kohdentuvia keskeisimpiä strategisia tavoitteita ovat palveluprosessien kehittäminen, inhimillinen johtaminen, osaamisen johtamisen kehittäminen, asiallinen ja toista kunnioittava viestintä koko organisaatiossa, läsnäolo ja työkaverin aito kohtaaminen ja varaukseton tiedon jakaminen perustelluin päätöksin.

Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta strategian toteutumisen seurantaan. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista.

Vuoden 2025 henkilöstökertomus on laadittu KT:n suosituksen [Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan](#) mukaisesti. KT:n suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Tunnusluvut ovat henkilötövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät. Yhteinen laskentatapa on tärkeä siksi, että kunnat voivat saada kuvaa omasta tilanteestaan suhteessa muihin kuntaorganisaatioihin ja erityisesti suhteessa verrokkikuntiin. Vertailutieto on tärkeää kunnan omille toimenpiteille ja kehittämiselle. Suosituksen mukaisten tunnuslukujen lisäksi henkilöstökertomus sisältää edelleen kunnan omia tunnuslukuja ja mittareita.

Henkilöstökertomus 2025 on luettavissa kunnan internetsivuilla ja intrassa. Se käsitellään yhteistyötoimikunnassa, johtoryhmässä, henkilöstöjaostossa, kunnanhallituksessa, tarkastuslautakunnassa ja kunnanvaltuustossa. Henkilöstökertomuksen keskeiset havainnot esitellään esihenkilöille ja esihenkilöjen kautta edelleen työyksiköiden henkilöstölle.

Lämmin kiitos jokaiselle Ilmajoen kunnan työntekijälle menneestä vuodesta 2025.

Ilmajoella 12.3.2026

Sanna-Maija Kormanen
henkilöstöjohtaja



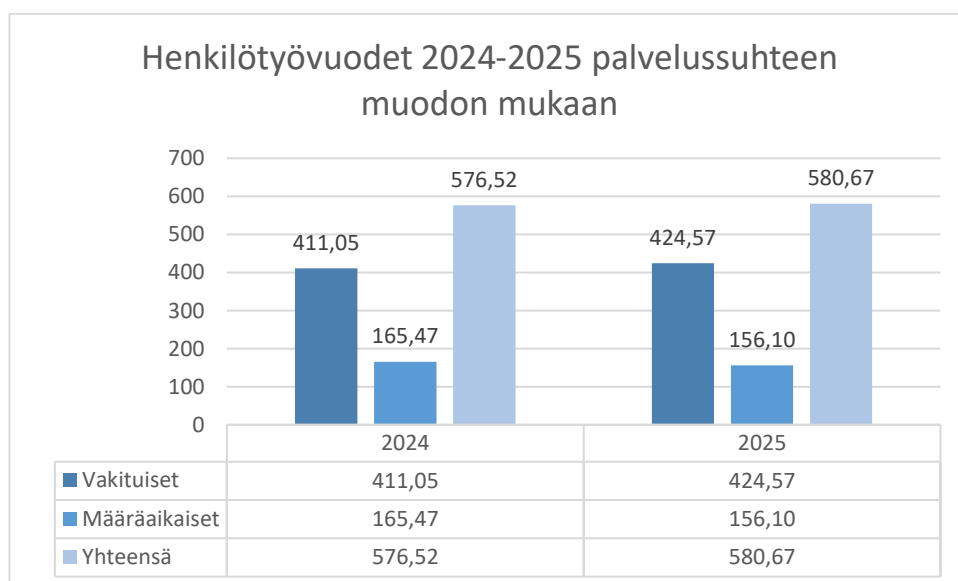
2. Henkilötyövuodet ja henkilöstön määrä

2.1 Henkilötyövuodet

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. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kunnan palveluksessa olevien henkilöiden lukumäärä henkilötyövuosiksi muutettuna. Vuodesta 2022 lähtien on raportoitu palkallista työpanosta (HTV 2). Henkilötyövuosissa on tapahtunut maltillista kasvua. Henkilötyövuodet ovat lisääntyneet vuonna 2025 vuoteen 2024 verrattuna yhteensä 4,15 henkilötyövuodella eli 0,71 prosenttia. Määräaikaisten henkilötyövuodet ovat vähentyneet 9,37 henkilötyövuodella ja vakituisten lisääntyneet 13,52 henkilötyövuodella.

Taulukko 1. Henkilötyövuodet palvelussuhteen muodon mukaan



Taulukko 2. Henkilötyövuodet 2024-2025 toimialoittain / tulosalueittain

Toimiala/tulosalue	2024 HTV2	2025 HTV2	Muutos HTV2	Muutos %
Konserni- ja elinvoimapalvelut	24,67	24,07	-0,6	-2,49
Ruoka- ja puhtauspalvelut	63,34	60,13	-3,21	-5,34
Perusopetus ja lukio	215,33	218,03	2,7	1,24
Kulttuuri ja vapaa sivistystyö	19,65	19,59	-0,06	-0,31
Varhaiskasvatuksen tulosalue	183,92	183,75	-0,17	-0,09
Hyvinvoinnin tulosalue	28	29,07	1,07	3,68
Tekninen toimiala	41,61	46,03	4,42	9,60
Yhteensä	576,52	580,67	4,15	0,71

Henkilötyövuodet ovat prosentuaalisesti vähentyneet eniten ruoka- ja puhtauspalveluissa, joka on ollut osa teknistä toimialaa 1.1.2023 alkaen. Konserni- ja elinvoimapalveluiden luvussa näkyy kesätyöntekijät (vuonna 2024 kesätyöntekijät ja työllistetyt), joiden palkkakustannus menee toimialan budjetista, vaikka nuoret työllistyvät tulosalueilla eri tehtäviin. Vastaavasti konserni- ja elinvoimapalveluissa näkyy työllisyyspalvelujen (1 htv) siirtyminen Seinäjoen kaupungille 1.1.2025 alkaen.

Talousarvio 2024 sisälsi suunnitelman toteutettavista henkilöstövähennyksistä. Vähennykset toteutettiin suurelta osin keväällä 2024 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintaneuvottelujen tuloksena teknisen toimialan henkilötyövuodet vähenivät vuosia 2023 ja 2024 vertaillen noin 22 henkilötyövuotta (34%). Vuonna 2025 on rekrytoitu maltillisesti uutta henkilöstöä tekniselle toimialalle (lisäys 4,42 htv:tä, 9,60 %), että tehtävät saadaan hoidettua.

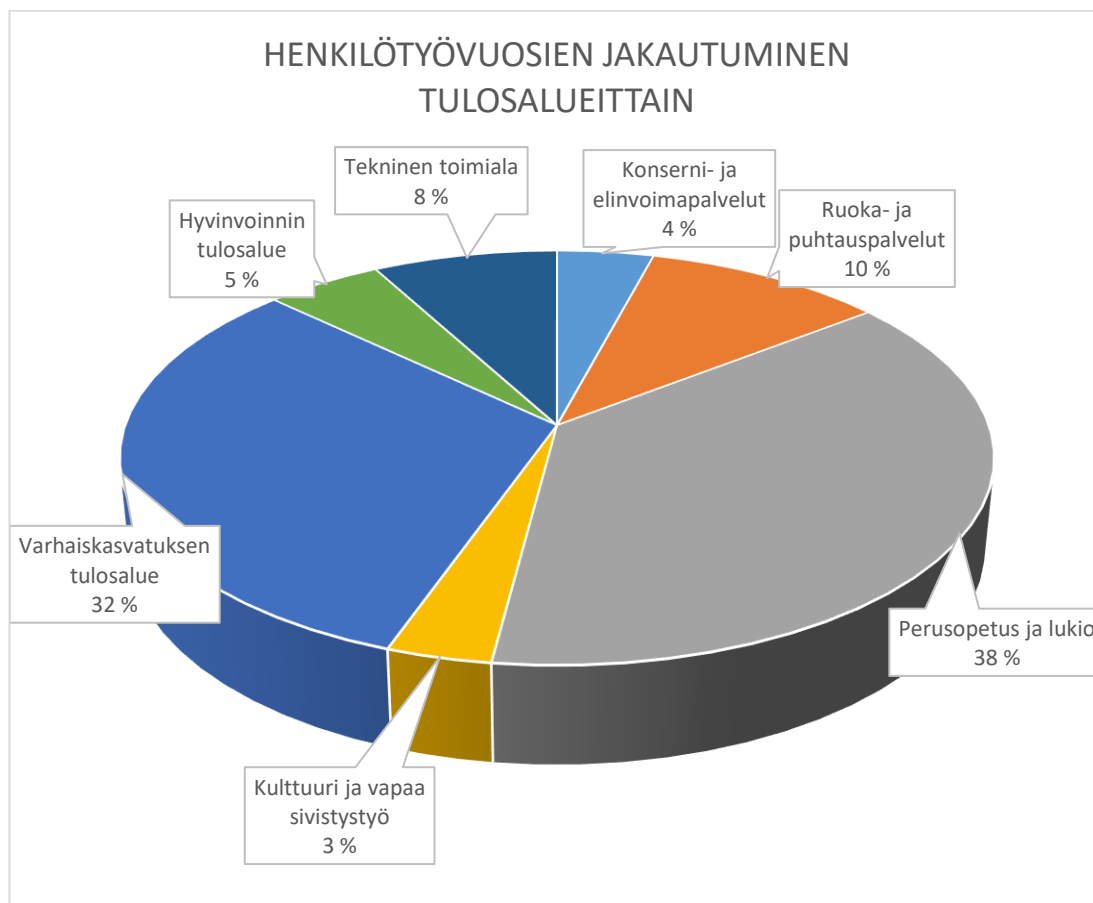
Taulukko 3. Toimialojen henkilötyövuodet toimialaorganisaation mukaan

Toimialat 1.1.2023 alkaen	2024 HTV2	2025 HTV2
Konserni- ja elinvoimapalvelujen toimiala	24,67	24,07
Tekninen toimiala	104,89	106,15
Sivistyksen ja hyvinvoinnin toimiala	446,96	450,45
Yhteensä	576,52	580,67

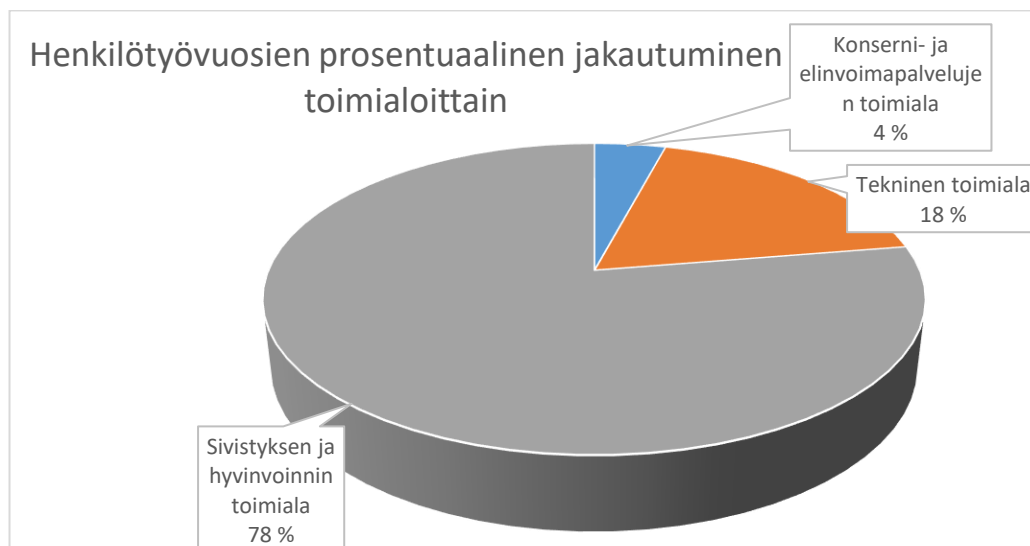
Henkilötyövuosina mitattuna sivistyksen toimiala sisältäen varhaiskasvatuksen ja hyvinvoinnin tulosalueen muodosti vuonna 2025 n. 78 % koko kunnan tehdyistä henkilötyövuosista.



Taulukko 4. Henkilötyövuosien prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain / tulosalueittain



Taulukko 5. Henkilötyövuosien prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain

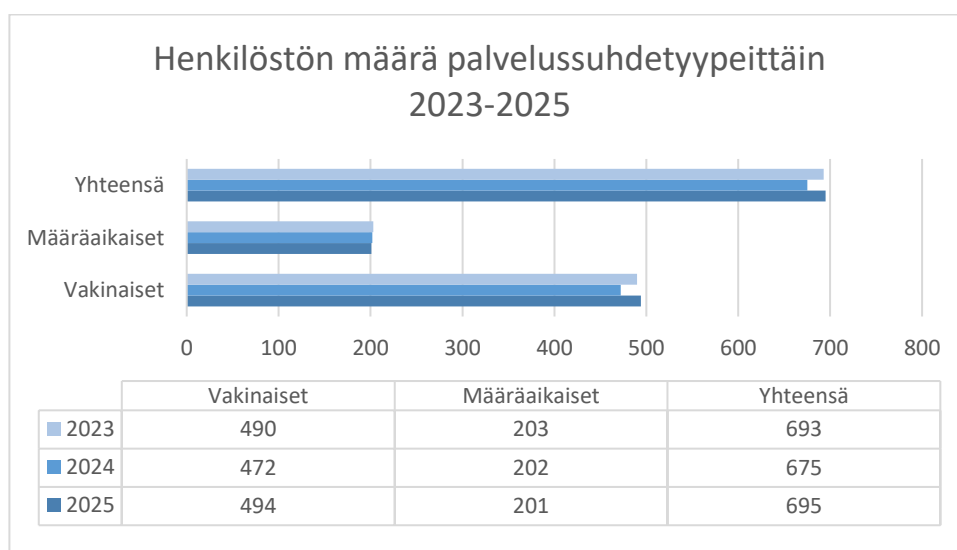


2.2 Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Kunnan palveluksessa oli 31.12.2025 tilanteen mukaan yhteensä 695 henkilöä (lisäystä edelliseen vuoteen 20 henkilöä). Luku sisältää kaikki sekä vakituksessa että määräaikaisessa työ- ja virkasuhteessa olevat työntekijät (ml. kansalaisopiston tuntiopettajat). Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhte samassa kuntaorganisaatiossa.

31.12.2025 vakinaisten palvelussuhteisten osuus koko henkilöstöstä oli 71,08 % ja määräaikaisien 28,92 %. Vuonna 2024 vakituksien henkilöstön osuus oli 70,07 % ja määräaikaisen 29,93 %.

Taulukko 6. Henkilöstön määrä palvelussuhdetyypeittäin 2023 – 2025



31.12.2025 koko henkilöstöstä naisia oli 561 (n. 80,72 %) ja miehiä 134 (n. 19,28 %). Vakituksista henkilöstöstä naisia oli 409 (n. 83 %) ja miehiä 85 (n. 17 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 152 (n. 76 %) ja miehiä 49 (n. 24 %). Suhteet ovat pysyneet suunnilleen samana kuin vuonna 2024.

Taulukko 7. Palvelussuhteen muoto ja sukupuoli 2025

Palvelussuhde 31.12.2025	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakinaiset	85	409	494
Määräaikaiset	49	152	201
Yhteensä	134	561	695



Ilmajoen kunnassa työskennellään pääsääntöisesti kokoaikaisissa vakinaisissa työ- tai virkasuhteissa. Henkilöstöstä n. 77 % työskentelee kokoaikaisessa vakituksessa tai määräaikaisessa palvelussuhteessa ja n. 23 % osa-aikaisessa vakituksessa tai määräaikaisessa palvelussuhteessa. Osa-aikaisuuden perusteena on pääsääntöisesti oma pyyntö, tehtävän luonne, osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa.

Taulukko 8. Koko- ja osa-aikaisten lukumäärä 31.12.2025

Kokoaikainen	Yhteensä
Vakinainen	430
Määräaikainen	106
Yhteensä	536
Osa-aikainen	Yhteensä
Vakinainen	64
Määräaikainen	95
Yhteensä	159

Toistaiseksi voimassa olevien virkojen ja tehtävien rekrytoinnit toteutettiin vuoden 2025 aikana kunnanhallituksen täyttölupamenettelyn kautta. Toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden päättymisen yhteydessä on toimintoja pyritty ensisijaisesti järjestelemään uudelleen ja täyttölupaa toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen on haettu ainoastaan, mikäli toimintoja ei voida muulla tavoin järjestää. Määräaikaisia palvelussuhteita on vakinaistettu, mikäli määräaikaisuudelle ei enää ole ollut lakisääteistä perustetta ja/tai työnantajalla on ollut pysyvä tarve. Rekrytointien pohjana on ollut talousarvion 2025 henkilöstösuunnitelma.

Kesän 2025 aikana Ilmajoen kunta työnantajana osallistui koululaisille suunnattuun Tutustu työelämään ja tienaa –kesäharjoitteluohjelmaan. Kesäharjoittelun avulla kunta tarjosi lähes 40 ilmajokiselle koululaiselle kahden viikon kesätyöharjoittelun. Määrärahojen puitteissa työllistettiin lisäksi kahdeksan nuorta kunnan eri yksiköihin. Nuoret tekivät kesätöitä muun muassa varhaiskasvatuksessa, teknisellä toimialalla sekä puhtauspalveluissa. Lisäksi palkattiin kesäsoimettaja. Kunnan oman kesäharjoittelun ja kesätyön tarjoamisen ohella Ilmajoen kunta on tukenut kesätyöpaikkojen järjestämistä nuorille Ilmajoella sijaitsevien yritysten ja yhdistysten kesätyöpaikkoihin.



3. Henkilöstön ikärakenne

3.1 Ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista. Ikääntymisen haasteena on myös työntekijöiden työmotivaation säilyminen ja terveyden turvaaminen. Lisäksi haasteena on hiljaisen tiedon siirtyminen organisaatiossa ja varautuminen työvoiman vaihtuvuuteen.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alan keski-ikä on 46,2. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 48,4 vuotta ja määräaikaisen 40,0 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. (Lähde KT:n henkilöstötilasto).

Vuonna 2025 Ilmajoen kunnan henkilöstön keski-ikä oli 45,2 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,3 vuotta ja naisten keski-ikä 44,7 vuotta. Ilmajoen kunnan henkilöstö on hieman kunta-alan keski-ikää nuorempaa. Prosentuaalisesti suurimmat ikäryhmät ovat 55-59 vuotiaat (14,83 %), 40-44 vuotiaat (14,39 %) ja 45-49 vuotiaat (13,52 %).

Taulukko 9. Henkilöstön keski-ikä kunta-ala ja Ilmajoen kunta

Keski-ikä	Naiset	Miehet	Koko henkilöstö
Kunta-ala	45,8	47,4	46,2
Ilmajoen kunta 2023	44,7	48,5	45,4
Ilmajoen kunta 2024	45,1	48,5	45,7
Ilmajoen kunta 2025	44,7	47,3	45,2

Taulukko 10. Henkilöstön jakautuminen ikäryhmittäin 31.12.2025

Ikä	Lukumäärä	% henkilöstöstä
-29	85	12,23
30-34	72	10,36
35-39	76	10,93
40-44	100	14,39
45-49	94	13,52
50-54	71	10,21
55-59	103	14,83
60-64	77	11,08
65-	17	2,45



4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

4.1 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön osalta raportoidaan erikseen vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus. Vaihtuvuudessa ilmoitetaan vuoden aikana alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät. Päättyneisiin palvelussuhteisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut.

Lisäksi raportoidaan erikseen päättäneissä palvelussuhteissa organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet.

Prosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Henkilöä ei tule laskea kahteen kertaan mukaan, jos hän on vaihtanut organisaation sisällä tehtävää (ei tule mukaan vaihtuvuusprosenttiin, näkyy alkaneissa palvelussuhteissa, mutta ei päättäneissä).

Uudelleen sijoitettuihin lasketaan mukaan:

- ammatillisen kuntoutuksen uudelleen sijoitetut
- tehtävän siirto tuotannollisista syistä
- muut tehtävää vaihtaneet
- omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet

Taulukko 11. Henkilöstön vaihtuvuus 2025

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus % 2025	Vaihtuvuus % 2024
Alkaneet palvelussuhteet	62	15,0	10,4
Päättäneet palvelussuhteet	32	7,7	7,8
Eläkkeelle	11	2,7	2,7
Tehtävää vaihtaneet	6	1,2	1,7

Ilmajoen kunnassa vaihtuvuus on pientä ja henkilöstö on työhön sitoutunutta. Lähtövaihtuvuus on vain noin 5 %, kun vaihtuvuudesta jätetään pois eläköityneet.

4.2 Eläkkeet

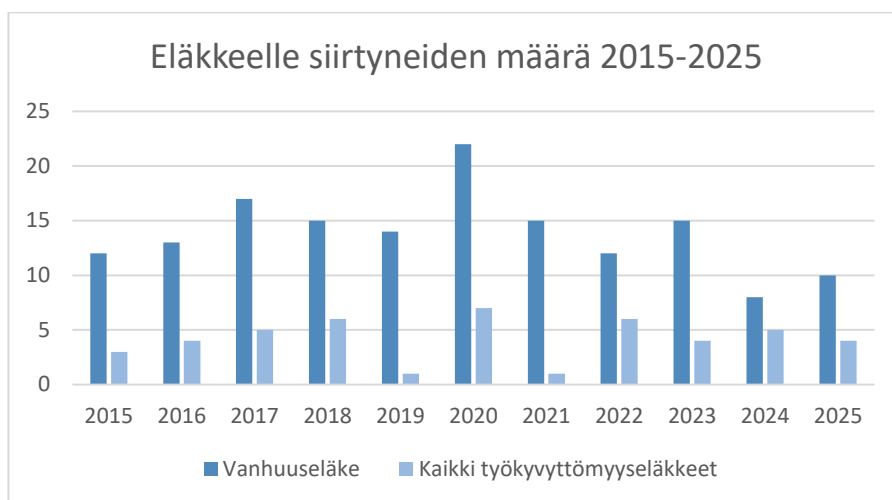
Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

Alla olevaan taulukkoon on kuvattu vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lukumäärät vuodesta 2015 alkaen.



Taulukossa työkyvyttömyyseläkkeisiin on yhdistetty täydet työkyvyttömyyseläkkeet, täydet kuntoutustuet, työuraeläkkeet, osatyökyvyttömyyseläkkeet ja osakuntoutustuet. Vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle jäi 10 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 4 henkilöä. Vuonna 2025 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,2 vuotta (vuonna 2024 63,1 vuotta, vuonna 2023 62,9 vuotta, vuonna 2022 62,4 vuotta, vuonna 2021 63,8 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 65,6 vuotiaana (vuonna 2023 64,8 vuotiaana, vuonna 2022 65,1 vuotiaana).

Taulukko 12. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2015-2025 (Keva Avaintiedot)



Alla olevan eläköitymisennusteen mukaan eläköityminen tulee olemaan Ilmajoella kunta-alan verrokkeja maltillisempaa seuraavien viiden vuoden aikana. Eläkkeelle jää seuraavan viiden vuoden aikana noin 14 % henkilöstöstä, joista noin 10 % vanhuuseläkkeelle. Kevan päivitetyn eläköitymisennusteen mukaan julkisen alan työntekijöistä on eläköitymässä lähes joka kolmas seuraavien kymmenen vuoden aikana. Julkisen sektorin sisällä erot eläköitymisessä ovat suuria. Hyvinvointialueiden työntekijöistä vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille on poistumassa seuraavien kymmenen vuoden kuluessa arviolta 28 %, kunta-alan työntekijöistä noin 30 %.

Taulukko 13. KEVAN eläköitymisennuste 2026-2030 (Keva Avaintiedot)

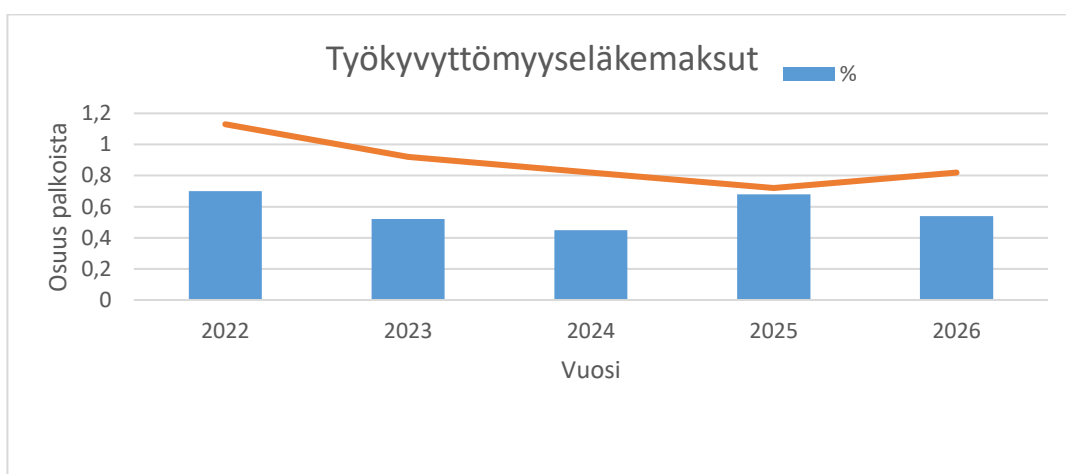
Kevan eläköitymisennuste 2026-2030						
Vuosi	Vanhuuseläke %	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet %	Osatyökyvyttömyyseläke %	Eläköitymis % Ilmajoki	Eläköitymis % verrokki	Vanhuuseläke Ilmajoki / kpl
2026	2,67	0,39	0,37	3,43	3,70	17
2027	2,07	0,39	0,37	2,83	3,23	13
2028	1,71	0,39	0,37	2,47	3,09	11
2029	1,71	0,38	0,38	2,47	3,71	11
2030	2,20	0,38	0,38	2,96	3,78	14
2026-2030	10,36	1,93	1,87	14,16	17,51	66



Työkyvyttömyyseläkkeiden määrän kasvun hillitsemiseen haetaan aktiivisesti ratkaisuja henkilöstöhallinnon, esihenkilöjen, työterveyshuollon ja KEVA:n yhteistyöllä. Työkykyjohtamisen osaamista on pyritty systemaattisesti vahvistamaan.

Ilmajoen työkyvyttömyyseläkemaksut ovat jonkin verran matalammat kuin verrokkiorganisaatioiden keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu. Vuonna 2025 työkyvyttömyyseläkemaksuja maksettiin 166 633 euroa ja työkyvyttömyyseläkemaksun prosentti oli 0,68 (verrokki 0,72). Muutos edelliseen vuoteen verrattuna +0,2 %. Seuraavan vuoden ensimmäinen arvio julkaistaan toukokuussa, tarkennettu arvio lokakuussa ja vahvistettu maksuprosentti joulukuussa. Työkyvyttömyyseläkemaksun prosentti on Ilmajoella 0,54 vuonna 2026. Vuoden 2026 työkyvyttömyyseläkemaksun keskimääräinen taso vuonna 2026 on 0,8 prosenttia palkasta.

Taulukko 14. Työkyvyttömyyseläkemaksu (Keva Avaintiedot)



Kevan jäsenyhteisöjen maksut muodostuvat kaikkien jäsenyhteisöjen maksamasta palkkaperusteisesta eläkemaksusta sekä tasausmaksusta, jota maksavat kunnat ja hyvinvointialueet. Palkkaperusteinen eläkemaksu koostuu kaikille jäsenyhteisöille yhtä suuresta työansiopohjaisesta eläkemaksuosuudesta ja jäsenyhteisökohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.

Palkkaperusteisen maksun ylittävä osa tavoiteltavasta kokonaismaksutasosta peritään tasausmaksulla, jota maksavat kunnat ja hyvinvointialueet. Kunnan tai hyvinvointialueen tasausmaksun määrä ei riipu maksetuista palkoista. Kuntien osuus tasausmaksusta jaetaan kuntien kesken verorahoituksen (ml. valtionosuudet) suhteessa ja hyvinvointialueiden osuus jaetaan hyvinvointialueiden kesken valtion rahoituksen suhteessa.

Vuonna 2025 Ilmajoen kunta maksoi tasausmaksua 646 879,56 euroa.



5. Sairauspoissaolot

5.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoitava yhdessä esihenkilöiden, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Vuoden 2022 alusta lähtien on käytössä yhtenäinen ohje sairauspoissaololukujen keräyksestä ja raportoinnista. Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Tämä saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien yhteismäärällä.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %. Lisäksi raportoidaan, kuinka suurella osalla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Vuonna 2025 sairauspoissaoloprosentti oli 6,69 ja vuonna 2024 sairauspoissaoloprosentti oli 6,63.

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2023 ja edelleen vuonna 2024. Sote-uudistus muutti kunta-alan ammattirakennetta vuonna 2023 merkittävästi, eikä uusimpia lukuja voi sen vuoksi enää suoraan verrata aiempiin. Muut tilastotiedot tukevat kuitenkin oletusta sairauspoissaolojen vähenemisestä. Keskimäärin kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia 16,3 päivää vuonna 2024 (Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus).

Ilmajoen kunnan sairauspoissaolojen määrä nousi vuonna 2025 verrattuna vuoteen 2024. Vuonna 2025 poissa oltiin sairauden takia 18,04 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Noin 35 % sairauspoissaoloista oli lyhyitä 1-7 kalenteripäivää kestäviä. Vuonna 2025 sairauspoissaoloista noin 56 % oli alle kuukauden mittaisia, kun vuonna 2024 poissaoloista noin 62 % oli alle kuukauden mittaisia. Pitkien poissaolojen prosentuaalinen osuus kaikista poissaoloista on siis lisääntynyt ja tätä kehityssuuntaa tulee pyrkiä aktiivisesti muuttamaan.

Taulukko 15. Sairauspoissaolot vuosina 2020-2025 yhteensä keskimäärin kalenteripäivää/htv

Sairauspoissaolot yhteensä keskimäärin pv/henkilötyövuosi	Ilmajoki	Kunta-ala
2025	18,04	Ei tilastotietoa
2024	17,22	16,3
2023	16,92	16,4
2022	21,3	20,7
2021	15,8	16,7
2020	17,1	16,7



Taulukko 16. Sairauspoissaolot 2025

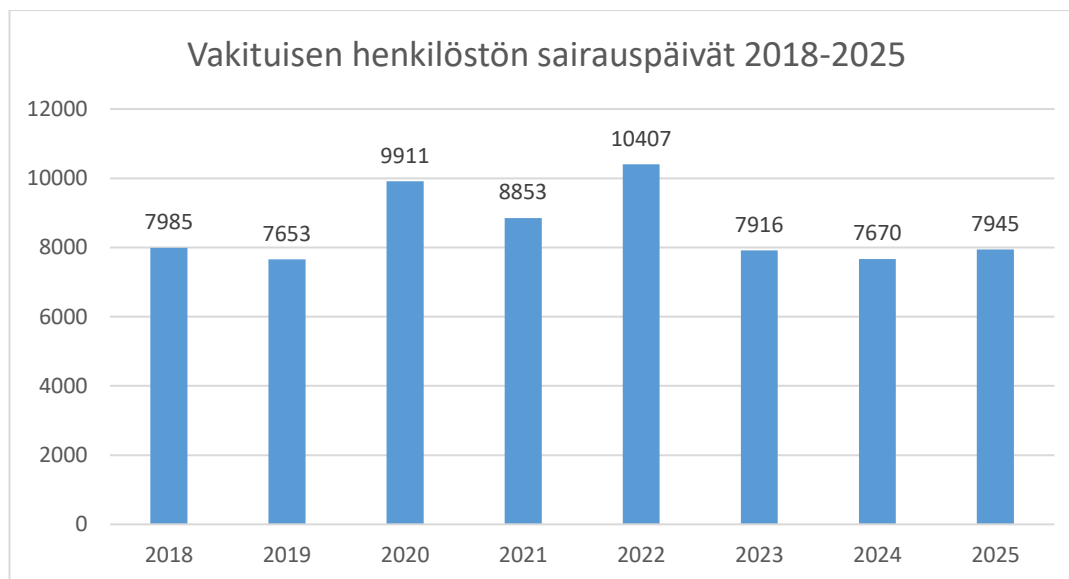
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös taturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot	Palkattomat sairauspoissaolot	Sairauspoissaolot yhteensä	% kaikista sairauspoissaoloista 2025	% kaikista sairauspoissaoloista 2024
Kalenteripäivät 1-7	3563	15	3578	35,16	37,27
Kalenteripäivät 8-29	2118	21	2139	21,02	24,62
Kalenteripäivät 30-59	1804	108	1912	18,79	15,49
Kalenteripäivät 60-89	537	63	600	5,90	8,86
Kalenteripäivät 90-179	1345	242	1587	15,60	10,07
Kalenteripäivät 180-999	360	0	360	3,54	3,69
Kalenteripäivät yhteensä	9727	449	10176	100,00	100,00

Taulukko 17. Sairauspoissaolot toimialoittain 2024-2025

	2024		2025	
	Keskimäärin/HTV	kalenteripäivät	Keskimäärin/HTV	kalenteripäivät
Konserni- ja elinvoimapalvelut	14,80	371	6,67	172
Ruoka- ja puhtauspalvelut	14,09	909	22,23	1365
Sivityksen toimiala	10,98	2606	12,75	2775
Varhaiskasvatuksen tulosalue	27,99	5208	28,49	5238
Hyvinvoinnin tulosalue	8,63	184	10,87	472
Teknien toimiala	15,64	651	11,16	519
Yhteensä	17,22	9929	18,04	10541



Taulukko 18. Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2018-2025



Vakituisen henkilöstön sairauspoissaoloja oli noin 77 % koko henkilöstön sairauspoissaoloista.

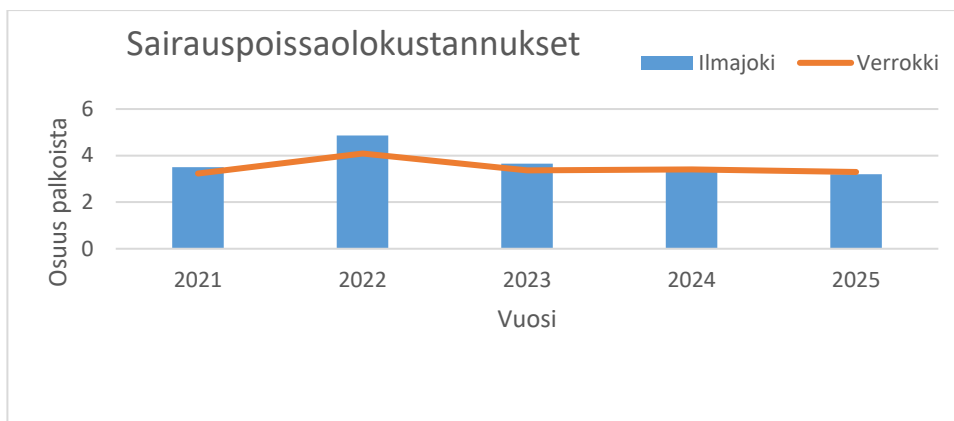
Kevalle on toimitettu vuodesta 2021 lähtien keskeytys- ja kustannustietoja, joita voidaan hyödyntää työkyvyttömyyskustannusten laskemisessa ja kuntien välisen vertailutiedon saamisessa. Kevalle toimitetaan sairauspoissaolot, joihin ei kuitenkaan lueta ammattitauteja, kuntoutustukia eikä osa-aikaisia sairauspoissaoloja. Tästä syystä kalenteripäivien määrät eroavat jonkin verran kunnan omiin raportteihin verrattuna.

Välittömien sairauspoissaolokustannusten euromäärä vuonna 2025 oli 789 915 euroa ja osuus palkoista 3,21 %. Muutos edelliseen vuoteen oli -0,2 %-yksikköä. Esitetyt sairauspoissaolojen välittömät kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Luvuissa on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat ja poissaolon osapalkkaisuus tai palkattomuus.

Vaikka terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä/htv ovatkin lisääntyneet, sairauspoissaolokustannusten euromäärä on edelleen laskenut vuonna 2025 kuten myös vuonna 2024. Tähän vaikuttaa mm. se, että työkyvyn tukemiseen on pyritty löytämään toimivia ratkaisuja siten, että työntekijä kykenisi työhön mukautetuin järjestelyin tavoitteena kuntoutuminen takaisin työelämään koko- tai osa-aikaisesti. Sairauspoissaolojen lisääntynyt määrä saattaa ennustaa työkyvyttömyyseläkemaksujen kasvua tulevina vuosina. Vuoden 2025 maksuissa näkyi nousua, mutta vuonna 2025 uusia työkyvyttömyyseläkepäätöksiä oli maltillisesti edellisten vuosien tapaan. Sairauspoissaolokustannuksia vertailtaessa vuonna 2025 Ilmajoki on hieman verrokkien alapuolella.



Taulukko 19. Sairauspoissaolokustannukset 2025 (Keva Avaintiedot)



5.2 Perhevapaat

Lainsäädännössä toteutettiin vuonna 2022 laaja perhevapaaudistus, jonka johdosta mm. sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia, lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ja vuosilomalakia on muutettu. Lakimuutokset astuivat voimaan 1.8.2022. Perhevapaaudistus on aiheuttanut muutoksia myös kunta-alan virka- ja työehtosopimuksiin.

Vuonna 2025 perhevapailla oltiin yhteensä 6452 kalenteripäivää, joista tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus) oli yhteensä 711 päivää (vuonna 2024 yhteensä 797 päivää).

Taulukko 20. Perhevapaat 2019-2025

Perhevapaat	Kalenteripäivää
2019	10 026
2020	11 687
2021	9 886
2022	8 389
2023	6 781
2024	7 267
2025	6452



6. Henkilöstökulut

6.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteena on turvata tarvittava ammatillinen osaaminen kunnassa. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan toimia, jotka ovat tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia sekä ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Ammatillisen osaamisen kehittämisen lähtökohtana on strateginen koulutussuunnitelma, joka perustuu toimialan, tulosalueen sekä tulosityksikön vuositavoitteisiin. Koulutustarve arvioidaan toiminnan muutoksista aiheutuvien osaamistarpeiden sekä kehityskeskustelujen, asiakastyytyväisyys-, työhyvinvointi- ja muiden mittaustulosten perusteella.

Osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus hakea tukea (1136/2013). Tuen hakeminen edellyttää hyväksyttyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja systemaattista ja ajantasaista koulutuspäivien seurantaa. Tuki haetaan työllisyysrahastolta vuodenvaihteessa ja summalla pienennetään kunnan työttömyysvakuutusmaksua. Koulutustukea voidaan hakea koulutukseen, joka on työnantajan kustantamaa, järjestämää / hankkimaa. Työntekijää kohden koulutustukeen hyväksytään 3 koulutuspäivää/työntekijä, á 6 tuntia, joka voi koostua myös useista lyhyistä koulutustilaisuuksista. Tasavallan presidentti on vahvistanut lain koulutuskorvauksen lakkauttamisesta 22.12.2025, ja laki tuli voimaan 1.1.2026. Korvausta ei enää makseta koulutuksiin, jotka toteutetaan 1.1.2026 tai sen jälkeen.

Osaamisen kehittämisen investointeihin lasketaan kaikki koulutukseen käytetyt menot (kurssikustannukset, päivärahat, matkakustannukset), mutta ei käytetyn työajan palkkoja.

Vuonna 2025 koulutusinvestoinnit sekä koulutuspäivien määrä ja näin ollen myös koulutuskorvauksen määrä nousivat jonkin verran verrattuna vuoteen 2024.

Taulukko 21. Koulutusinvestoinnit v. 2022-2025

	Euroa yhteensä 2022	Euroa yhteensä 2023	Euroa yhteensä 2024	Euroa yhteensä 2025
Opetus- ja kulttuuri- palvelujen osto	46 270	43 955	26071	52714
Koulutusmatka- korvaukset	5 562	5 887	1719	3660
Koulutuskurssi-maksut	100 912	97 200	74143	102074
Koulutus majoitus- ja ravitsemiskorvaukset	9 680	14 566	8047	5406
Yhteensä	162 424	161 608	109980	163854



Taulukko 22. Koulutuspäivien ja koulutuskorvauksen määrän seuranta 2022-2025

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä	2022	2023	2024	2025
Koulutuspäivien määrä	707	667	489	609
1 koulutuspäivää	195	368	145	132
2 koulutuspäivää	152	187	116	138
3 koulutuspäivää	360	110	228	339
Koulutuskorvauksen määrä	12 197,16	12 405,53	9263,13	11945,54

Kaikki koulutuspäivät huomioiden Ilmajoen kunnassa kouluttauduttiin keskimäärin 2 päivää henkilötyövuotta kohden.

Vuonna 2024 otettiin käyttöön Eduhouse koulutus- ja verkko-oppimisympäristö, joka mahdollistaa henkilöstölle jatkuvan oppimisen tarjoamalla kattavan ja laajan koulutustarjonnan julkishallinnon osaamista sekä yleisteemoitettua tietotaitoa kunnan eri ammattiryhmille.

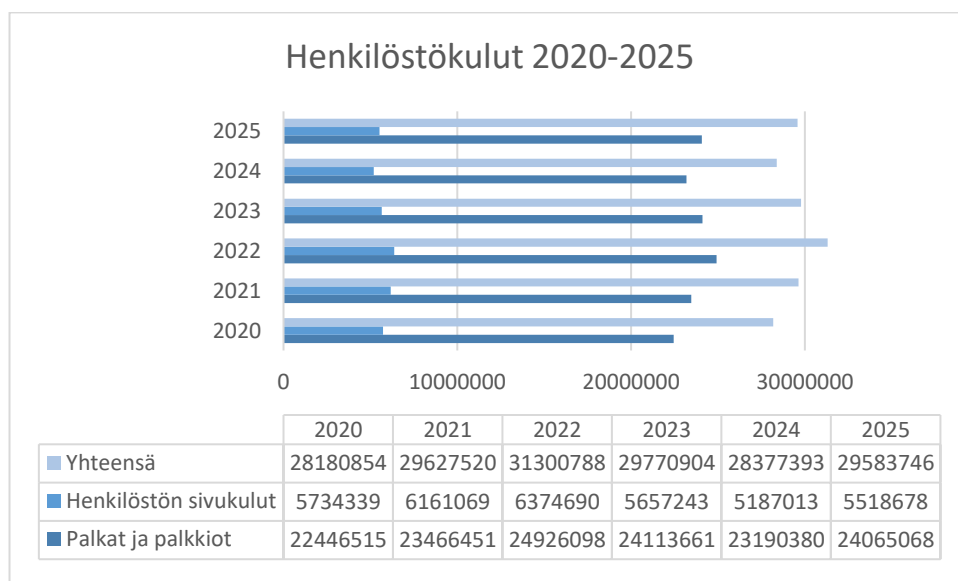
6.2 Työvoimakustannukset

Vuonna 2025 palkat ja palkkiot sisältäen mm. jaksotetut palkat, kokouspalkkiot ja työllisyystyö-palkat (ts. kaikki palkkatilit) olivat yhteensä 24 065 068 euroa. Palkat ja palkkiot ovat nousseet vuonna 2025 yhteensä 3,8 % verrattuna vuoteen 2024.

Työllisyystyöpalkkoihin käytettiin vuonna 2025 ilman sivukuluja yhteensä 16 508 euroa (vuonna 2024: 167 508 euroa, vuonna 2023: 167 704 euroa).

Alla olevassa taulukossa on seurattu henkilöstökulujen kehitystä vuodesta 2020 alkaen.

Taulukko 23. Henkilöstökulut 2020-2025



Työvoimakustannusten osalta vuodet 2023, 2024 ja 2025 ovat vertailukelpoisia, koska 1.1.2023 alkaen osa henkilöstöstä siirtyi hyvinvointialueelle. Kunta-alan sopimuskaudella 1.5.2022–30.4.2025 sopimuskorotusten taso on ollut korkea. Sopimuskaudella 1.5.2025–29.2.2028 kunta-alan palkat nousevat noin 9,5 %.

Sopimusratkaisujen myötä vuonna 2025 palkkoja korotettiin paikallisella ja keskitetyllä kehittämisohjelmaerällä sekä 1.10.2025 2,5 % yleiskorotuksella. KVTES ja OVTES osiossa G otettiin 1.10.2025 alkaen käyttöön uusi valtakunnallinen tasopalkkajärjestelmä.

Taulukko 24. Palkkojen kehitys 2020-2025

Sarake1	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Menonli- säys/vähen- nys edelli- seen vuoteen	Muutos % 2024-2025
Vakinaisen henkilökunnan palkat	11091936	11023341	11592805	10698108	10522639	10823189	300550	2,78
Sijaisten palkat	1072110	1534043	2008196	1731691	1656531	1671206	14675	0,88
Määräaikaisten palkat	2354338	2443422	2328200	1844821	1687667	1897710	210043	11,08
Ylityökorvaukset	11890	15808	30887	26955	27433	24818	-2615	-10,54
Tunti- ja urakkapalkat	340487	277162	348926	440514	421094	457997	36903	14,79
Opettajien palkat	6327364	6582609	6634033	6781782	6872456	7278160	405704	5,57
Opettajat määräaikaiset	664242	818224	1097000	1351518	1495149	1486608	-8541	-0,57
Opettajat sijaiset	276885	251727	428919	440778	394604	267436	-127168	-47,55
Kiinteistöhoitajien palkat	381462	367098	379581	374539	260886	192191	-68695	-35,74
YHTEENSÄ	22520714	23313434	24848547	23690706	23338459	24099315	760856	3,16



7. Työhyvinvointi

7.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon yleisenä tavoitteena on terveellinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja –haittojen ehkäisy, työntekijän terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen, seuranta ja turvaaminen työuran eri vaiheissa.

Ilmajoen kunnan työntekijöiden käytössä on vuonna 2025 ollut laajat sekä lakisääteiset työterveyspalvelut että työterveyspainotteisen sairaanhoidon palvelut. Lisäksi vuoden 2024 aikana käyttöön otettiin mahdollisuus lyhytterapiaan, joka ei ole kela-korvattavaa toimintaa. Työterveyspalvelut ovat kuuluneet Ilmajoen kunnassa vakinaisessa palvelusuhteessa työskenteleville työntekijöille, määräaikaaisille ja sijaisille sekä raskausvapaalla ja palkallisella vanhempainvapaalla oleville.

Vuonna 2025 Ilmajoen kunnan henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty TT Botnia Oy:n toimesta. Tavoitteiksi toimintasuunnitelmakaudelle on asetettu työterveyshuollon ja työnantajan yhteistyön tiivistäminen ja toimintatapojen tarkastelu työkyvyn heikkenemisen tilanteissa, psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy ja työkykyjohtaminen tavoitteena pitkien mielen-terveysperusteisten sairauspoissaolojen väheneminen.

Välittävä työyhteisö –opas ohjaa esihenkilön, työntekijän ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä. Varhainen tuki on työkyvyn heikkenemisen ennakointia ja kokonaisvaltaista työntekijöiden pitkäaikaisterveyttä ja työhyvinvointia edistävää toimintaa. Tavoitteena on tukea yksittäisen työntekijän työssä selviytymistä ja tukea lähiesihenkilöjä havaitsemaan työhyvinvoinnin heikkenemisen ennusmerkkejä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Varhainen tuki säästää voimavaroja, koska varhain havaitut työkykyongelmat ovat helpoiten korjattavissa. Usein tilanne on korjattavissa työyhteisön omin avuin. Tavoitteena on, että työntekijä voi jatkaa parempikuntoisena omassa työssään ja toimintamalli kunnioittaa yksilöä ja tukee työyhteisöä.

Vuoden 2025 aikana työterveyshuolto on tuottanut palveluja hyväksytyn työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaan toteuttaen mm. terveystarkastuksia, työpaikkaselvityksiä, kohdennettuja selvityksiä sekä työkyvyn tukea tarvittaessa yksilöllisellä tai ryhmämuotoisella ohjauksella.

Ilmajoen työterveyshuollon toimipisteessä työntekijöitä ovat palvelleet työterveyslääkärit, työterveyshoitajat, työfysioterapeutti sekä työterveyspsykologit. Palveluissa on ollut mahdollisuus etävastaanottoon. Puhelinpalvelun lisäksi käytössä on myös sähköinen ajanvaraus.



Työterveyshuollon toimintatiedot vuosina 2023-2025 on kuvattu alla olevassa taulukossa. Käynnit (kappalemäärä ja tunnit) ovat lisääntyneet vuonna 2025 verrattuna vuoteen 2024. Etäpalvelut kasvattivat jälleen jonkin verran suosiotaan.

Taulukko 25. Työterveyshuollon toimintatiedot 2023-2025

Toimintatiedot	2023	2024	2025
Lääkäri	1548	1630	1757
josta etäpalveluna	778	778,5	851
Terveystenhoitaja	1871	2148	2241
josta etäpalveluna	1418	1638,5	1701
Fysioterapeutti	223	236	331
josta etäpalveluna	3	4	29
Erikoislääkäri	48	20	51
Laboratorio	2728	1706	1958
Kuvantaminen	153	101	162
Muut asiantuntija	17	151	170
josta etäpalveluna		58	73
Käynnit yhteensä	6634	5992	6670

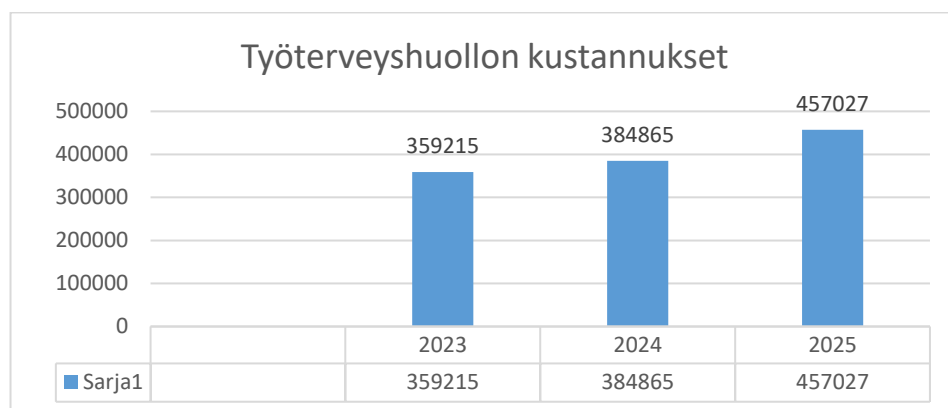
Kela suorittaa sairausvakuutuslain nojalla korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista, hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteiden mukaisen työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on kustannusten korvaamisen perusta. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen. Vuonna 2025 lakisääteisen työterveyshuollon (korvausluokka I) kustannukset olivat n. 45,45 % Kelalle ilmoitetuista työterveyshuollon kustannuksista eli yhteensä 207 704,29 euroa (vuonna 2024 n. 42,5 %, vuonna 2023 n. 40 %, vuonna 2022 n. 49 %). Vuonna 2025 sairaanhoidon (korvausluokka II) osuus oli 54,55 % Kelalle ilmoitetuista työterveyshuollon kustannuksista eli yhteensä 244 713,84 euroa.



Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet. Alla olevasta taulukosta voidaan huomata, että Kelalta haetut työterveyshuollon kustannukset (korvausluokka I ja II) ovat nousseet 72 162 euroa vuonna 2025 verrattuna vuoteen 2024. Vuoden 2025 arvio Kelan työnantajalle maksamasta työterveyshuollon kustannuksista on 230 651,43 euroa. Yhteensä työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025 työnantajalle olivat 480 838,41 euroa (kirjanpidon luku, jossa korvausluokien 0, I ja II kustannukset).

Taulukko 26. Työterveyshuollon kustannusten kehitys 2023-2025 (korvausluokat I ja II)



7.2 Työsuojelu

Työsuojelukausi 1.1.2022 - 31.12.2025 päättyi vuoden 2025 loppuun. Työsuojeluvaalit kaudelle 1.1.2026-31.12.2029 on käyty joulukuussa 2025. Kaudella 1.1.2022 - 31.12.2025 Ilmajoen kunnassa toimi yksi päätoiminen työsuojeluvaltuutettu.

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on ollut neljä (4) henkilöä muodostuen toimikauden 2022-2025 työntekijöiden työsuojeluvaltuutetusta, vaaleilla valittavasta työsuojelutoimikunnan lisäjäsenestä, joka edustaa työntekijöitä, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelupäälliköstä, joka toimii työnantajan edustajana.

Työsuojelutoimikunta kokoontui kaksi kertaa vuoden 2025 aikana. Työsuojelutoimikunta käsiteli mm. työterveyshuollon kustannusten korvaushakemuksen vuodelta 2024, henkilöstölle suunnatun eNPS-työtyytyväisyyskyselyn tulokset, esihenkilöjen työhyvinvoinnin johtamisvalmennuksen sisältöä, esihenkilöjen työhyvinvointi- ja työsuojelupäivän sisältöä sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelman toimikaudelle 1.1.2025-31.12.2027. Lisäksi työsuojelutoimikunta on käsitellyt ilmoituksia tapahtuneista väkivalta-, uhkailu- tai läheltä piti-tilanteista. Ilmoituksia saapui vuonna 2025 yhteensä 217 kappaletta (v. 2024: 123 kappaletta). Vuoden 2025 aikana AVI suoritti yhden työsuojelutarkastuksen kohteena Herralan koulu.

Vuoden 2023 aikana kunnassa toteutettiin laaja vaarojen ja riskien kartoitus työsuojeluvaltuutetun koordinoimana ja toteuttamana. Kartoituksessa arvioitiin työn ja työympäristön fyysiset vaaratekijät, fyysinen kuormittuminen, hallintajärjestelmät ja toimintatavat, kemialliset ja biologiset vaaratekijät, psykososiaaliset kuormitustekijät sekä tapaturman vaarat. Vuoden



2024 ja 2025 aikana riskikartoituksia on päivitetty ennen työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä, AVI:n tarkastusten yhteydessä tai toimintojen muuttuessa.

Kunnan koordinoiva ja moniammatillinen sisäilmatyöryhmä on kokoontunut vuoden 2025 aikana aikataulunsa mukaisesti yhteensä kaksi kertaa käsittelemään kiinteistöjen ajankohtaisia tilanteita sekä toimenpiteiden etenemistä. Vuonna 2021 hyväksytty sisäilmaohje on sujuvoittanut sisäilmaongelmien käsittelyprosessia ja selkeyttänyt vastuita.

Ilmajoen kunta on kuntotutkimushankkeen puitteissa toteuttanut vuodesta 2023 kuntotutkimuksia niihin omistamiinsa kiinteistöihin, joita ei ole aiemmin vielä tutkittu. Vuoden 2025 aikana kuntotutkimuksia suoritettiin kuuteen kohteeseen (Ilmajoen lukio, Ahonkylän koulu, Kotokartano, Kalajaisten leirikeskus, Koskenkorvan urheilutalo ja Uimahalli Pore). Hanke jatkuu edelleen vuonna 2026. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää sisäilman laatua ja siihen vaikuttavia tekijöitä, rakenteiden toteutustapaa ja kosteusteknistä kuntoa sekä peruskorjaustarpeet.

Työterveyshuolto on tehnyt vuoden 2025 aikana lakisääteisiä työpaikkaselvityksiä työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti yhteensä 7 kappaletta. Työsuojeluvaltuutettu on ollut mukana kaikilla työpaikkaselvityksillä.

Näiden lisäksi työpaikoille on tehty työterveyshuollon toimesta tarpeen mukaan mm. sisäilmatokyselyjä ja psykososiaalisen kuormituksen selvityksiä. Lisäksi on toteutettu omia työpaikkakäyntejä, joiden tarkoitus on ollut jalkauttaa työsuojelua työpaikoille ja tehdä työsuojelutyö tutummaksi henkilöstölle ja näin myös madaltaa kynnystä ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun.

7.3 Työhyvinvointitoiminta

Kunnassa toimii työhyvinvointiryhmä, jossa on henkilöstöhallinnon ja työsuojelun lisäksi edustus eri toimialoilta. Työhyvinvointiryhmäideoi ja toteuttaa uusia työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä, joilla voidaan tukea henkilöstön jaksamista, terveyttä ja viihtymistä työssä.

Vuoden 2025 aikana työhyvinvointiryhmän toiminta on ollut aktiivista. Ryhmä kokoontui yhteensä viisi kertaa.

Vuoden 2025 aikana Ilmajoen kunta on tukenut henkilöstönsä työhyvinvointia mm. keskitetyistä työhyvinvointirahoista maksetuilla yhteisillä työhyvinvointiryhmän järjestämällä tapahtumilla kuten koko henkilöstön pikkujouluilla, Kilometrikisa keväällä, liikuntapäivä syksyllä sekä jouluruokailu. Lisäksi henkilöstölle on tarjottu alennuksia Ilmajoki-hallin kuntosalille sekä uimahalliin ja työnantaja on tarjonnut henkilöstölle ilmaiseksi Ilmajoki-opiston järjestämän Kuntoa kuntaan-liikuntaryhmän sekä maksanut osallistumismaksut Ilmajoella järjestettäviin tiettyihin kuntoilutapahtumiin. Lisäksi työhyvinvointiryhmä on neuvotellut henkilöstöetuja yritysten kanssa.

Kunnassa on yhtenäiset käytännöt työyksiköiden omaehtoiseen työhyvinvointitoimintaan, jota työnantaja tukee rahallisesti ja ajallisesti tietyin periaattein. Kunta työnantajana halua edistää



henkilöstönsä työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Kunnassa on käytössä Epassi Flex -etu, joka sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedut.

Ilmajoen kunnassa toteutettiin laaja työhyvinvointikysely marraskuussa 2025. Edellinen työhyvinvointikysely on toteutettu v. 2023. Ilmajoen kunnassa on linjattu, että laaja työhyvinvointikysely henkilöstölle toteutetaan joka toinen vuosi. Työhyvinvointikysely on yksi yleisimmistä tavoista mitata ja kehittää työhyvinvointia sekä työn sujuvuutta. Samalla se on henkilöstölle mahdollisuus ilmaista mielipiteitään sekä antaa palautetta anonyymisti ja luottamuksella.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella Ilmajoen kunnan henkilöstön työhyvinvointi on hyvällä tasolla ja edelleen parantunut verrattuna vuoden 2023 tuloksiin. Kunnan henkilöstö on sitoutunut työhönsä ja pitää kuntaa työnantajana tasapuolisena ja varmana. Ilmajoen vahvuuksina työnantajana henkilöstö kokee tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden, hyvän lähiesihenkilötyön sekä työyhteisön ja työn sujumisen. Myös työhön liittyvät positiiviset tuntemukset saivat korkeat arvosanat. Kehityskohteiksi yleisellä tasolla henkilöstö kokee asiakkailta kerättävän palautteen ja sen hyödyntämisen, yhtenäisemmän johtamiskulttuurin ja tiedon kulun.

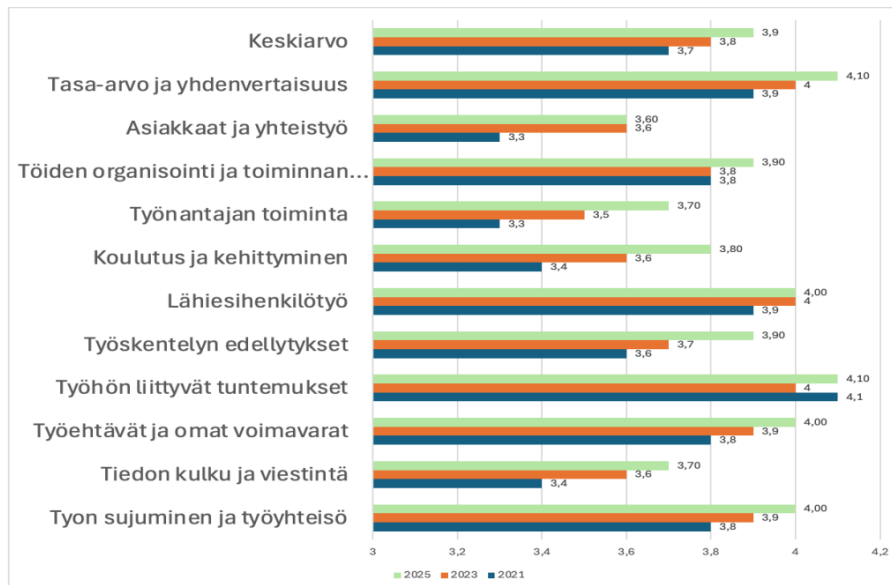
Työhyvinvointiin ja sen johtamiseen panostamiseksi toteutettiin vuoden 2025 aikana laaja kaikille esihenkilöille suunnattu työhyvinvoinnin johtamisen valmennus. Valmennukseen kuului myös koko henkilöstölle toteutettavat webinaarit, joissa aiheina olivat mm. mitä kehittyminen vaatii ja miten se vaikuttaa hyvinvointiimme, miten johtaa itseä muuttuvassa työympäristössä ja vahvistaa mielen hyvinvointia, kuinka rakentaa arkeen palautumista tukevia rutiineja sekä konkreettisia vinkkejä arjen vuorovaikutukseen ja toimivaan työyhteisöön.

Osana työhyvinvoinnin johtamisen valmennusta toteutettiin myös koko henkilöstölle eNPS-työtyytyväisyyskysely. Kyselyyn vastasi lähes 70 % henkilöstöstä ja kokonaisuutena Ilmajoen tulos oli erinomainen. Ilmajoen eNPS-luku +42 tarkoittaa, että suuri osa henkilöstöstä on tyytyväisiä työnantajaan ja suosittelisi Ilmajoen kuntaa työpaikkana myös muille.



Taulukko 27. Laajan työhyvinvointitutkimuksen 2021, 2023 ja 2025 tulosten vertailu

Vertailu vuosien 2021, 2023 ja 2025 tulosten välillä



7.4 Esihenkilötyö ja johtaminen

Vuonna 2025 toteutetussa laajassa työhyvinvointikyselyssä lähiesihenkilötyö sai henkilöstöltä erinomaista palautetta. Toisaalta kehityskohteena kyselyssä nousi yhtenäisempi johtamiskulttuuri. Talousarviossa 2025 tavoitteena on ollut työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistäminen, henkilöstön tyytyväisyyden parantaminen ja sitoutuneisuuden vahvistaminen sekä johtamisen tukeminen.

Vuoden 2024 aikana johtoryhmä osallistui valmennukseen, jonka aluksi tehtiin arvio johtoryhmän nykytilasta. Valmennuksessa kirkastettiin johtoryhmän tehtävää ja ryhmästä löytyviä vahvuuksia sekä kartoitettiin vuosikelloon strategisia painopistealueita ja tulevia kehitysaskeleita.

Vuonna 2025 toteutettiin laaja työhyvinvoinnin johtamisen valmennus yhteistyössä Hälsan kanssa kaikille Ilmajoen kunnan esihenkilöille. Valmennukseen sisältyi Älykäs johtaminen-arvio johtamisen nykytilasta jokaiselle esihenkilölle, kaksi koko esihenkilöporukan yhteistä valmennuspäivää sekä valmennukset kolmessa esihenkilöjen pienryhmässä. Lisäksi valmennus sisälsi tiimivalmennuksen koko yhden toimialan henkilöstölle, webinaarit koko henkilöstölle sekä eNPS-kyselyt ja työhyvinvointikyselyn analyysin.

Vuonna 2025 Ilmajoen kunta, Kurikan kaupunki ja Sedu kokosivat yhteisen ryhmän esihenkilöjä suorittamaan johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoa oppisopimuksella. Ilmajoelta tutkinnon suoritti yhteensä seitsemän tulosaluejohtajaa.



Laajennettu johtoryhmä, joka koostuu toimiala- ja tulosaluejohtajista, on kokoontunut useamman kerran vuoden 2025 aikana. Laajennetussa johtoryhmässä käydään läpi jokaisen tulosalueen ajankohtaiset asiat.

Esihenkilöille on järjestetty vuoden 2025 aikana sisäisiä esihenkilöjen iltapäiviä, joissa on käsitelty muun muassa keskeisiä talouden ja henkilöstöhallinnon tunnuslukuja ja niiden kehitystä, ajankohtaisia palkka- ja henkilöstöhallinnon asioita, työhyvinvointikyselyn ja eNPS-kyselyn tuloksia sekä tulevan vuoden talousarviota tavoitteineen sekä tunnuslukuineen.

Osana hyvää esihenkilötyötä ovat myös vuoden 2025 aikana olleet työyhteisöjen omat tiimipalaverit, joista vastaa työyhteisön/tiimin esihenkilö sekä toimialojen ja tulosalueiden omat esihenkilöpalaverit.

Vuonna 2022 käyttöön otettu esihenkilöpassi on tullut osaksi Ilmajoen kunnan esihenkilön perehdytystä ja osaamisen kehittämistä. Tavoitteena on vahvistaa esihenkilöiden virka- ja työehtosopimus sekä työlainsäädäntö osaamista. Esihenkilöpassi-verkkokurssilla käydään läpi tärkeimmät henkilöstöasioita koskevat kokonaisuudet, joita esihenkilö työssään tarvitsee. Kurssi koostuu seitsemästä osa-alueesta, joita ovat palvelussuhteen alkaminen ja päättymisen, palkkaus ja palkanmäärittely, työaika ja työvuorosuunnittelu, vuosilomat, sairauspoissaolot, virka- ja työvapaat sekä työsuojelu. Kunnassa aloittava uusi esihenkilö ohjataan aina osana perehdytystä suorittamaan esihenkilöpassi.

Esihenkilöille on vuoden 2025 aikana kohdennetusti suositeltu osallistumista mm. tiettyihin KT:n, Avin, Työturvallisuuskeskuksen, Työterveyslaitoksen, Kevan sekä Eduhousen koulutuslienssillä saatavilla oleviin esihenkilöille tarkoitettuihin koulutuksiin koskien mm. rekrytointeja, työlainsäädäntöä, virka- ja työehtosopimuksia, työsuojelua, työturvallisuutta ja työhyvinvointia.

Kunnan esihenkilöjä on ohjeistettu käymään kehityskeskustelut vuosittain. Kehityskeskustelut ovat osa osaamisen johtamista ja esihenkilölle mahdollisuus saada syvälinen kuva siitä, miten työntekijä jaksaa, viihtyy ja haluaa kehittyä omassa työssään. Työntekijälle kehityskeskustelu on tilaisuus, jossa voi ottaa puheeksi kaikki omaan työntekoon, kehittymiseen, jaksamiseen, muutoksiin sekä tiimin työkäytäntöihin liittyvät asiat. Parhaimmillaan kehityskeskustelu on avoin ja luottamuksellinen esihenkilön ja työntekijän välinen dialogi.

