



PETÄJÄVESI

Henkilöstökertomus 2025

Kunnanhallitus 23.3.2026

Kunnanvaltuusto 8.6.2026

Sisältö

Sisällys

Henkilöstökertomus 2025.....	1
Johdanto.....	3
Valmistelu ja käsittely	3
2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT.....	4
Henkilöstön määrä 31.12.	4
Vakinaiset ja määräaikaiset 31.12.	5
Osa- ja kokoaikaiset.....	6
Henkilöstön ikärakenne.....	6
3 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	7
4 HENKILÖSTÖN TILA	8
Hyvinvointi.....	8
Terveysperustaiset poissaolot	8
Terveysperustaiset poissaolot toimialoittain	10
Tapaturmat	12
Eläkkeelle siirtyminen	13
5 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT.....	16
Palkitseminen.....	16
Palkkaus ja työaika.....	17
Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen	17
6 TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO	18

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

Johdanto

Henkilöstötunnusluvut ovat osa organisaation riskienhallintaa ja johtamisen väline. Huolehtimalla lakisääteisistä ja työ- ja virkaehtosopimuksiin perustuvista velvoitteistaan työnantaja välttää oikeudellisia riskejä. Tärkeitä seurannan välineitä ovat mm. työaikakirjanpito, jolla seurataan työn kuormittavuutta ja siitä mahdollisesti aiheutuvia sairauskuluja.

Työhyvinvoinnista huolehtimalla pienennetään esimerkiksi seuraavia henkilöriskejä: väsyminen, uupuminen, työtapaturmat, päihteiden käyttö, hiljaisen tiedon katoaminen, henkilö- ja työsuhteriidat, inhimilliset virheet ja tietoturvaongelmat. Toimintaan liittyviä riskejä ovat aikatauluihin, turvallisuuteen ja laiminlyönteihin liittyvät riskit.

Muutoksista selviytyminen ja onnistuminen edellyttävät uusia tapoja johtaa ihmisiä ja kehittää työtä. Palveleva johtaminen on ihmisten johtamista, jossa johtajan tärkein tehtävä on auttaa omaa yksikköään onnistumaan. Voimaannuttava johtaminen ottaa huomioon yksilölliset elämäntilanteet ja huolehtii avoimesta ja tehokkaasta tiedonkulusta. Myös myötätunnon ja armollisuuden osoittaminen itselle vaikeina aikoina ja vastoinikäymisissä sekä kyky hyväksyä omat epäonnistumiset lisäävät voimavaroja. Ystävällisyydellä, huomaavaisuudella, arvostuksella ja myötätunnolla lisätään työpaikan sosiaalista pääomaa ja selviytymiskykyä tulevista suurista muutoksista.

Valmistelu ja käsittely

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan. Raportin tiedot ja tulokset käsitellään kunnan yhteistoiminta- ja työsuojeluryhmissä. Lisäksi ne käsitellään kunnan ylintä työnantajavaltaa käyttävissä elimissä.

Johtajat ja esihenkilöt käyvät raportin tulokset läpi omassa työyhteisössä, ja keskustelevat ja sopivat mahdollisista kehittämistoimenpiteistä. Koko henkilöstö ja myös henkilöstön edustajat osallistuvat tulosten käsittelyyn ja kehittämisehdotusten laadintaan.

Tämän henkilöstökertomuksen laadinnassa on noudatettu henkilöstöraporttisuositusta.

2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Henkilöstön määrä 31.12.

Petäjäveden kunnan henkilöstömäärä 31.12.2025 oli 154, joista miehiä oli 32. Kunnan henkilöstömäärä on tippunut vuodesta 2022 merkittävästi hyvinvointialueuudistuksen vuoksi, jolloin perusturvan palvelualueen työntekijät siirtyivät Keski-Suomen hyvinvointialueelle. Lisäksi henkilöstöä on siirtynyt 1.3.2023 alkaen Petäjäveden, Keuruun ja Multian kuntien sekä Keski-Suomen hyvinvointialueen omistamaan yhteisen ruokapalveluyhtiön palvelukseen.

Henkilötyövuosi tarkoittaa työpanosta, jonka yksi henkilö saa aikaan vuodessa. Henkilötyövuosi kuvaa siis kokoaikaiseksi muutetun henkilön palkallista työpanosta.

Palvelualue	2025	lukumäärä			henkilötyövuodet		
		miehet	naiset	yhteensä	miehet	naiset	yhteensä
Konsernijohtamisen palvelualue		2	6	8	2,66	8,04	10,70
Kuntatekninen palvelualue		7	12	19	8,14	11,99	20,13
Sivistyksen palvelualue		23	104	127	29,13	99,67	128,80
YHTEENSÄ		32	122	154	39,93	119,70	159,63

Palvelualue	2024	lukumäärä			henkilötyövuodet		
		miehet	naiset	yhteensä	miehet	naiset	yhteensä
Konsernijohtamisen palvelualue		2	8	10	3,26	7,89	11,15
Kuntatekninen palvelualue		8	12	20	9,30	12,90	22,20
Sivistyksen palvelualue		30	113	143	28,00	100,76	128,76
YHTEENSÄ		40	133	173	40,56	121,55	162,11

Vakinaiset ja määräaikaiset 31.12.

Palvelualue	2025		yhteensä	htv		yhteensä
	vakinaiset	määrä- aikaiset		vakinaiset	määrä- aikaiset	
Konsernijohtamisen palvelualue	7	1	8	8,92	1,78	10,70
Kuntatekninen palvelualue	18	1	19	17,95	2,18	20,13
Sivistyksen palvelualue	100	27	127	90,65	38,15	128,80
YHTEENSÄ	125	29	154	117,52	42,11	159,63
<i>Joista työllistettyjä</i>			0			

Palvelualue	2024		yhteensä	htv		yhteensä
	vakinaiset	määrä- aikaiset		vakinaiset	määrä- aikaiset	
Konsernijohtamisen palvelualue	9	1	10	7,48	3,50	10,98
Kuntatekninen palvelualue	18	2	20	18,52	3,84	22,36
Sivistyksen palvelualue	104	39	143	88,46	40,31	128,77
YHTEENSÄ	131	42	173	114,46	47,65	162,11
<i>Joista työllistettyjä</i>			1			

Palvelualue	2023		yhteensä	htv		yhteensä
	vakinaiset	määrä- aikaiset		vakinaiset	määrä- aikaiset	
Konsernijohtamisen palvelualue	9	2	11	8,46	5,50	13,96
Kuntatekninen palvelualue	21	2	23	22,11	5,31	27,42
Perusturvan palvelualue	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Sivistyksen palvelualue	106	48	154	102,06	45,67	147,73
YHTEENSÄ	136	52	188	132,63	56,48	189,11
<i>Joista työllistettyjä</i>			1			

Kunnan työntekijöiden määrä vuoden 2025 poikkileikkaustilanteessa oli vakituisten ja määräaikaisten osalta yhteensä 154 työntekijää, joka on 19 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2024.

Vakinaisten ja määräaikaisten lukumäärä raportoidaan 31.12. poikkileikkaustilanteesta, jolloin siinä on vuosittaista vaihtelua riippuen mm. henkilöstön pidemmistä poissaoloista ja niiden sijaistamisesta määräaikaisin työntekijöin.

Työntekijöiden kokonaismäärässä on sisällä kuntien yhteiset tehtävät, mikäli Petäjävesi toimii vastuukunta. Täten esimerkiksi rakennustarkastajan virka on mukana työntekijämäärässä yhtenä kokonaisena virkana. Vastaavasti esimerkiksi aluearkkitehti, jonka vastuukuntana toimii Saarijärvi, ei ole mukana henkilöstömäärässä. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat projektityöntekijät, sijaiset, kesätyöntekijät ja palkkatuella työllistetyt.

Osa- ja kokoaikaiset

Kokoaikaisessa työssä oli 87,7 % työntekijöistä (v. 2024 81,5 % työntekijöistä). Osa-aikaisten osuus työntekijöistä on pieni. Vuonna 2025 lähes kaikki osa-aikaiset työskentelivät sivistyksen palvelualueella.

Palvelualue	2025			2024		
	Kokoaikainen	Osa-aikainen	Yhteensä	Kokoaikainen	Osa-aikainen	Yhteensä
Konsernijohtamisen palvelualue	8	0	8	9	1	10
Kuntatekninen palvelualue	18	1	19	19	1	20
Sivistyksen palvelualue	109	18	127	113	30	143
YHTEENSÄ	135	19	154	141	32	173

Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2025 henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta. Naisten keski-ikä oli 46,2 ja miesten 43,4 vuotta. Suurin henkilöstöryhmä iän perusteella ovat 50-54-vuotiaat ja vähiten henkilöstöä on yli 65-vuotiaiden ikäryhmässä.

Työssä ollaan entistä useammin henkilökohtaiseen eläkeikään asti tai sen yli. 31.12.2025 poikkileikkaustilanteessa yli 65-vuotiaita työssä oli 5 henkilöä, kun vuoden 2024 lopun tilanteessa heitä oli 3 henkilöä.

Kunnan henkilöstön ikärakenne on seuraava:

	v. 2025	v. 2024
alle 30-vuotiaita	4,60 %	8,70 %
30–34-vuotiaita	9,20 %	9,20 %
35–39-vuotiaita	13,10 %	12,70 %
40–44-vuotiaita	14,40 %	12,70 %
45–49-vuotiaita	15,00 %	16,20 %
50–54-vuotiaita	17,60 %	14,50 %
55–59-vuotiaita	13,10 %	13,90 %
60–64-vuotiaita	9,80 %	10,40 %
yli 65-vuotiaita	3,30 %	1,70 %

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneita palvelussuhteita oli vuonna 2025 yhteensä 4 ja päätyneitä 11.

3 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kunnan henkilöstöllä on tehtäviensä vaatima ammattipätevyys. Pätevyyden ja kelpoisuuden omaavien hakijoiden saannissa vakituisiin tehtäviin on ollut jossain määrin haasteita. Valtakunnallisen trendin mukaan erityisesti varhaiskasvatuksessa on ollut haasteita saada lakisääteisesti päteviä hakijoita määräaikaisiin sijaisuuksiin ja yksittäisiin vakituisiin tehtäviin.

Henkilöstön perehdyttämisen tukemiseksi käytössä on sähköinen ”Meillä töissä” -perehdyttämisosio henkilöstön intrassa. palvelualueilla ja eri yksiköissä on laadittu omia, työyksikön varsinaisiin tehtäviin tarkoitettuja perehdyttämiskansioita. Perehdytys ei ole vielä tavoitteen mukaisesti systemaattista kaikilla työpaikoilla ja myös yhteisen sähköisen materiaalin kehittäminen jatkuu.

Palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2025 yhteensä 183,16 päivää, kun vuonna 2024 niitä oli 175,83 päivää. Palkattomia koulutuspäiviä oli 1 348 päivää, vuonna 2024 palkattomia koulutuspäiviä oli 921 päivää. Palkattomiin koulutuksiin lasketaan muun muassa omaehtoinen tutkintoon johtava koulutus ja opintovapaat, jolloin palkattomien koulutuspäivien määrässä voi olla suuriakin vaihteluita eri vuosina. Koulutusten ilmoittamisessa on edelleen parannettavaa ja koulutusten toteutumisen seuranta on syytä kehittää edelleen.

4 HENKILÖSTÖN TILA

Hyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa kaikkia niitä ominaisuuksia, joiden avulla työyhteisö ja organisaatio onnistuvat perustehtävässään eli työ on tuloksellista. Työkyky on työhyvinvoinnin keskeinen osa ja lähtökohta. Työhyvinvoinnin perusta on määritelty työturvallisuuslaissa.

Suuri osa työhyvinvointiin investoimisessa on kuitenkin näkyvissä vasta pidemmän ajan kuluttua. Näkökulmia tässä ovat tuloksellinen työajan käyttö (normaalilla työpanoksella saa aikaan enemmän kuin heikentyneellä työkyvyllä), työprosessien sujuvuus (mikäli esimerkiksi työprosesseissa on jostain syystä kitkaa, tuottavat ne useimmiten välittömästi lisää kustannuksia organisaatiolle), kyky hyödyntää erilaisia verkostoja, työn laatu, asiakastyytyväisyys, sosiaaliset innovaatiot, työnantajamaine ja organisaation työn tuloksellisuus, kunnan kilpailukyky ja kuntamaine.

Työhyvinvointikysely

Vuonna 2025 työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla 6. - 28.10.2025. Kyselyyn vastasi 56 työntekijää ja kyselyn vastausprosentti oli 38,6 %. Koko kunnan tasolla työntekijät kokivat, että he voivat käyttää tietojaan ja taitojaan monipuolisesti, heillä oli tarpeeksi aikaa saada työnsä tehdyksi ja he voivat vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Kyselyn vastausprosentti oli tosin varsin vaatimaton verrattuna koko henkilöstömäärään.

Terveysperustaiset poissaolot

Sairauspoissaolot ovat merkittävin työkyvyttömyyskustannusten aiheuttaja.

Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset muodostuvat

- poissaolojen hallinnoinnista (tilastointi, kuntoutus, työn uudelleenjärjestely, rekrytointikulut),
- poissaolojen korvaamisesta aiheutuvista kustannuksista (sijaiset, ylityöt, ylimääräinen henkilöstö)
- poissaolevan työntekijän palkoista, vastikkeettomista vuosilomista, niihin liittyvistä lomarahosta ja sivukuluista
- työterveyshuollon kustannuksista

Välillisiä kuluja muodostuu

- palveluille aiheutuvista kuluista, kuten työssä olevien tuottavuuden alenemisesta ja palveluiden tuottamisvaikeuksista
- tuotannon ja palvelujen laadun heikkenemisestä
- muista syistä, kuten työilmapiiriin heikkenemisestä, maineen menetyksestä tms.

Petäjäveden kunnan henkilöstön suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat ovat vuonna 2025 olleet edellisvuoden tapaan mielenterveyden haasteet ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

Tules-vaivojen riskitekijöinä ovat raskas ruumiillinen työ, toistuva kuormitus, tapaturmat, liikapaino ja tupakointi. Sairaudet kehittyvät hitaasti, joten niiden ennaltaehkäisyyn tulisi kuntatyössä erityisesti paneutua. Ergonomialla on suuri merkitys vaivojen ennaltaehkäisyssä. Varhaisen tuen mallilla on saatu osittain jo hyvää tulosta sairauslomien keston lyhentämisessä ja korvaavan työn mallilla pyritään myös osaltaan lyhentämään sairauspoissaolojen kestoja ja vähentämään sairauspoissaoloja. Korvaavan työn mallia käytetään aktiivisesti varhaiskasvatuksessa, muilla palvelualueilla käyttöönottoa voidaan tehostaa.

Mielenterveyteen liittyvät haasteet aiheuttavat toiseksi eniten sairauspoissaoloja. Henkilöstöjohtamista, työtä ja työyhteisöjä tulee jatkuvasti kehittää ennaltaehkäisemään haitallista työstressiä ja työssä uupumista. Työkyvyn tukeen on käytössä sovitut toimintamallit työterveyden kanssa.

Pahalaatuiset kasvaimet, sydän- ja verisuonitaudit ja työtapaturmat aiheuttavat harvoin, mutta yleensä pitkiä poissaoloja. Pienessä työpaikassa satunnaisvaihtelu pitkien sairauslomien kohdalla saattaa aiheuttaa sairauspäivien lukumäärässä suurta vaihtelua.

Sairauspoissaolot 2025

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	805	7
8-29 pv	545	0
30-59 pv	112	0
60-89 pv	134	65
90-179 pv	320	236
yli 180 pv	360	0
Yhteensä	2276	308
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	16,19	
Sairauspoissaoloprosentti	72,55 %	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	36,61 %	

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä (palkalliset ja palkattomat poissaolot) vuonna 2025 oli 2584 päivää. Keskimäärin sairauspoissaoloja oli 16 päivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaoloprosentti oli 72,55 ja 0 päivää sairastaneiden osuus henkilöstöstä oli 36,61 %.

Sairauspoissaolo-ohjeistuksen mukaisesti esihenkilön luvalla voidaan myöntää lyhyitä 1–5 päivän sairauspoissaoloja.

Henkilöstökorvaukset

Työsopimuslain mukaan työnantaja maksaa sairausajan palkan kymmeneltä päivältä (*sairastumispäivä + yhdeksän arkipäivää*). Tämän jälkeen palkkaan saa Kelan sairauspäivärahaa. Henkilöstökorvauksia maksettiin kunnalle vuonna 2025 yhteensä 72 324,57 euroa (v. 2024 yht. 73 341,29 euroa).

Työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon sairausvakuutuslain perusteella viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan. Työhyvinvoinnin yhteyshenkilö seuraa säännöllisesti sairauspoissaoloja yhdessä työterveyden kanssa ja tukee esihenkilöitä työkykyprosesseissa.

Petäjäveden kunnan työterveyshuolto painottuu ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon ja varhaiseen tukeen. Sairaanhoidon osuus on työperäisissä terveydenhoidollisissa tutkimuksissa ja hoidoissa. Uuden työterveystoimijan kanssa tehtyyn sopimukseen sisältyivät myös akuuttisairaanhoidon palvelut.

Terveysperustaiset poissaolot toimialoittain

Konsernijohtamisen palvelualue ja kuntatekninen palvelualue

Henkilöstö on konsernijohtamisen palvelualueella toimistotehtävissä sekä johto- ja asiantuntijatehtävissä ja kuntateknisellä palvelualueella fyysisesti raskaissa siivous- ja kunnallisteknisissä töissä. Kiire, aikataulupaineet sekä fyysiset työolosuhteet kuten kuumuus ja kylmyys ja seisoen tehtävä työ vaikuttavat henkilöstön jaksamiseen tehtävissään. Henkilöstö on myös erityisesti teknisessä toimessa muuta kunnan henkilöstöä ikääntyneempää. Henkilöstön määrä yhteensä on konsernijohtamisen palvelualueella ja kuntateknisellä palvelualueella pieni ja satunnaisvaihtelu näkyy erityisesti näiden palvelualueiden luvuissa. Poissaolojen määrät eivät ole täysin vertailtavia, sillä kuntateknisen palvelualueen osalta ruokapalveluiden henkilöstö on siirtynyt alkuvuonna 2023 Keurusseudun Ateria- ja tukipalvelut Oy:n palvelukseen.

Sairauspoissaolot 2025

Konsernipalvelujen palvelualue ja kuntatekniikan palvelualue		
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	73	0
8-29 pv	37	0
30-59 pv	0	0
60-89 pv	72	0
90-179 pv	166	103
yli 180 pv	0	0
Yhteensä	348	103
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	14,63	
Sairauspoissaoloprosentti	64,08 %	

Sivistyksen palvelualue

Sivistyksen palvelualueella henkilöstö toimii opetus- ja kasvatustehtävissä sekä vapaa-aikatoimen tehtävissä. Työ on psyykkisesti, ja pienempien lasten kanssa toimivien osalta myös fyysisesti, kuormittavaa asiakastyötä, jossa taukojen järjestäminen työpäivän lomaan on vaikeaa. Opetus- ja kasvatustehtävissä on muita palvelualueita suurempi riski erilaisiin tartuntatauteihin ja niistä johtuviin sairauspoissaoloihin. Lisäksi työ sisältää turvallisuusuhkia.

Sairauspoissaolot 2025

Sivistyksen palvelualue		
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	732	7
8-29 pv	508	0
30-59 pv	112	0
60-89 pv	62	65
90-179 pv	154	133
yli 180 pv	360	0
Yhteensä	1928	205
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	16,56	
Sairauspoissaoloprosentti	8,47 %	

Tapaturmat

Tapaturmat Petäjäveden kunnassa ovat yleensä liukastumisia, nyrjähdyksiä tai muita lyhytaikaisen paranemisajan vaativia tapaturmia. Osa tapaturmista on vapaa-ajan tapaturmia, joihin työnantaja ei olisi voinut omilla toimenpiteillään vaikuttaa. Koneisiin ja laitteisiin liittyvät tapaturmat ovat harvinaisia, samoin liikenteessä tapahtuneet vammautumiset.

Työtapaturmien osalta tavoitteena on nollataso. Työtapaturmien vuoksi poissaolleita oli yhteensä 1 henkilöä. Työtapaturmiin liittyviä poissaoloja oli vuonna 2025 14 ja vuonna 2024 yhteensä 26 kalenteripäivää.

Työpaikan vaarojen ja uhkien arvioimiseksi käytössä on sähköinen työturvallisuusjärjestelmä, jonka kautta ilmoitetaan myös esimerkiksi työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet. Järjestelmään tehtyjä ilmoituksia seurataan aktiivisesti.

Työtapaturman aiheuttamat poissaolot		2025	2024
1 -7	kalenteripäivää	0	14
8 - 29	kalenteripäivää	14	12
30 -59	kalenteripäivää	0	0
60 - 89	kalenteripäivää	0	0
90 - 179	kalenteripäivää	0	0
180 -	kalenteripäivää	0	0
yhteensä		14	26
poissa-olleet		1	4

Eläkkeelle siirtyminen

Kunta-alalla yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy on tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt. Samat syyt ovat usein taustalla myös pitkissä sairauslomissa. Näihin syihin voidaan vaikuttaa tarkistetulla varhaisen tuen mallilla, puuttumalla ongelmiin heti niiden ilmettyä, ehkäisemällä niiden syntyä ennakolta ja edistämällä työhyvinvointia mm. joustavilla työjärjestelyillä, osa-aikaisilla sairauslomilla, muulla työterveyshuollon antamalla tuella ja eläkevakuutuksen myöntämällä kuntoutustuella.

Vuonna 2025 eläkkeelle jäi 5 henkilöä.

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2016	4	57,0
2017	11	61,3
2018	9	59,7
2019	11	61,9
2020	7	61,3
2021	4	63,9
2022	5	61,3
2023	4	63,7
2024	1	64,5
2025	5	63,3
Yhteensä	70	62,0

Ennuste eläkkeelle jäävistä vuosina 2026-2045 (KEVA)

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. 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 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Vuonna 2026 eläköityvien määrä olisi ennusteen mukaan selvästi korkeampi ja vanhuuseläkkeelle jääviä olisi jopa 9 henkilöä. Tämän jälkeen eläköityvien määrä tasaantuisi taas hieman alemmalle tasolle.

Eläkemaksut

Palkkaperusteinen eläkemaksu on työnantajakohtainen prosenttiosuus maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle maksetut ansiot tulorekisteriin. Keva laskuttaa palkkaperusteisen eläkemaksun euromääräisellä laskulla, joka perustuu työntekijälle rekisteröityihin ansioihin.

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen ja se lasketaan erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmässä ja valtion eläkejärjestelmässä.

Työkyvyttömyyseläkemaksu korreloi työnantajan työkyvyttömyysriskin laskennassa huomioidujen työkyvyttömyyseläketapausten kustannusten kanssa, vaikka eläkemaksua peritäänkin nyt työssä olevien henkilöiden ansioista.

Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Työkyvyttömyyseläkemaksuja ei myöskään aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta. Työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua.

Työnantajan paras keino vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua on panostaa työkyvyn ylläpitoon ja etsiä ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

5 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Kunnan henkilöstökulut olivat v. 2025 53,13 % toimintakuluista (v. 2024 58,32%). Henkilöstökuluihin lasketaan säännöllisen työajan palkka, yli- ja vuorotyökorvaukset, vuosilomakorvaukset ja muut työhön liittyvät palkkakustannukset.

Henkilöstöön liittyviä kustannuksia ovat myös seuraavat erät: koulutus, työterveyshuolto, työhyvinvointitoimenpiteet, työpaikkaruokailun tukeminen, sairauspoissaolot, työtapaturmat ja työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvat menot.

Henkilöstöinvestoinnit eivät ole vain menoerä, vaan osa kunnan aineettoman varallisuuden ja tuottavuuden kehittämistä.

Henkilöstön palkkauskulut 2025

	Ta 2025	Toteutuma 2025	Toteutuma %
Vakinaisten palkat	-6 105 880,00	-5 601 920,62	91,7
Määräaikaisten palkat	-208 900,00	-707 543,44	338,7
Sijaisten palkat	-97 390,00	-280 476,69	288,0
Lisä- ja erilliskorvaukset	-19 930,00	-55 523,74	278,6
Jaksotetut palkat ja palkkiot	0,00	24 974,35	-100,0
Luottamushenkilöpalkkio	-91 150,00	-56 324,25	61,8
Henkilöstökorvaukset	65 000,00	72 324,57	111,3
PALKAT YHTEENSÄ	-6 458 250,00	-6 604 489,82	102,3
Eläkevakuutusmaksut	-1 291 300,00	-1 317 737,94	102,0
Muut henkilösivukulut	-169 860,00	-172 082,34	101,3
HENKILÖSTÖSIVUKULUT YHTEENSÄ	-1 461 160,00	-1 489 820,28	102,0
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	-7 919 410,00	-8 094 310,10	102,2

Palkitseminen

Pitkäaikaisesta palveluksesta kunnan henkilöstöä palkitaan rahakorvauksella, joka vaihtelee 100–600 eurosta riippuen palvelussuhteen pituudesta. Ensimmäisen kerran saa 100 euron ylimääräisen palkkion, kun on ollut kunnan palveluksessa 10 vuotta. Arvonimistä ja kunniamerkeistä päätetään erikseen.

Palvelualueella on mahdollisuus myöntää kertaluonteisia tunnustuspalkintoja hyvistä työsuorituksista, venymisestä, toiminnan kehittämisestä, projektin onnistumisesta tai muusta sen kaltaisesta toiminnasta.

Tulospalkkiojärjestelmää ei ole otettu käyttöön. Henkilökohtaisia lisiä myönnetään virka- ja työehtosopimusten ja henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin periaatteiden mukaisesti kaikilla sopimusaloilla.

Palkkaus ja työaika

Kunnan henkilöstön palkkaus määräytyy kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, opetusalan virka- ja työehtosopimuksen ja teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen perusteella.

Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi maksetaan palveluajasta riippuvainen työkokemuslisä sekä mahdollisesti henkilökohtaista lisää työsuorituksen perusteella. Tulospalkkio ei ole käytössä ja kertapalkkioita käytetään vähäisessä määrin. Rekrytointilisää on käytetty yksittäisten rekrytointien yhteydessä, joissa henkilöstön saatavuus on todettu haastavaksi. Rekrytointilisää ei ole otettu kunnassa kuitenkaan laajamittaisesti käyttöön. Palvelualueiden johtajien ja kunnanjohtajan palkka on kokonaispalkka.

Kunta-alalla yleiset työajat ovat yleistyöaika, toimistotyöaika ja jaksotyöaika. Opettajilla on oma vuosityöaikaan sidottu työaikajärjestelmä. Kunnalla ei ole tuntipalkkaisten työehtosopimuksen alaisia työntekijöitä.

Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Henkilöstön työhyvinvointia tuettiin vuodelle 2025 koko henkilöstölle jaetuin Petäjäveden kunnan hyvinvointi- ja kulttuuripalvelusetelein. Seteleillä kannustetaan henkilöstöä osallistumaan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työkykyä ylläpitävään toimintaan. Setelien piirissä on ollut kuntosali, Keuruun ja Jyväskylän uimahallit, petäjävetisiä urheilujärjestöjä ja hyvinvointipalveluja sekä kulttuuripalveluja. Henkilöstöetuuden euromääräinen arvo on vuonna 2025 ollut 70,00 euroa/henkilö.

Näiden lisäksi työyksiköt ovat järjestäneet omia virkistysiltapäiviään. Työpaikkaruokailu on järjestetty Petäjäkodilla ja kouluilla.

6 TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO

Työsuojeluorganisaatioon v. 2025 kuuluivat seuraavat edustajat:

Työsuojeluvaltuutettu	Anna-Maria Huuskonen
Työsuojeluvaltuutettu	Hanna-Maria Jylhä
Työsuojelupäällikkö	Reija Laamanen
Työterveyshoitaja	Marianna Torvi

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijän fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia sekä saada työympäristö työntekijälle turvallisesti ja terveelliseksi. Samalla huolehditaan mahdollisimman hyvin työn kehittamisestä ja työn tuloksellisuuden varmistamisesta. Nykyisten työsuojeluvaltuutettujen toimikausi alkoi vuonna 2025.

Vuoden 2025 aikana toteutettiin työterveyshuollon suunnitelman mukaiset työpaikkakäynnit. Työterveyden toimintasuunnitelman mukaiset määräaikaisten työterveystarkastukset tehtiin.

Työturvallisuus

Kunnassa on käytössä työturvallisuusohjelma, jossa ilmoitetaan kaikki turvallisuuteen liittyvät tapahtumat ja läheltä piti tilanteet. Työturvallisuuteen tai toimintaympäristöön liittyviä ilmoituksia tehtiin vuoden 2025 aikana yhteensä 198 kappaletta (2024 191 kappaletta). Ilmoitukset liittyivät työturvallisuuteen koskeviin työtapaturma- tai väkivaltatilanteisiin, läheltä piti- tai uhkatilanteisiin ja toimintaympäristöön liittyviin muihin vaaratapahtumiin tai turvallisuuspoikkeamiin. Työturvallisuuteen ja toimintaympäristöön liittyvät ilmoitukset ja vaaratilanteet kohdistuvat lähinnä varhaiskasvatukseen ja alakouluihin.

Sisäilmatyöryhmä

Sisäilmatyöryhmä ei kokoontunut vuoden 2025 aikana. Työryhmä kokoontuu tarvittaessa yhteisesti sovitun sisäilmaprosessin mukaisesti.

Kokoukset, koulutukset ja tyky-toiminta

Yt-toimikunta kokoontui v. 2025 aikana yhteensä 3 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia työn ohjeistukseen, työterveyteen ja työsuojeluun liittyviä asioita:

- Tasa-arvosuunnitelman tarkastaminen vuodelle 2025
- Petäjäveden kunnan päihdeohjelman päivittäminen
- Yhteistoimintaneuvottelujen tilanne
- Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto
- Petäjäveden kunnan henkilöstöetuudet 2026

Työterveyshoitajan ja työsuojelupäällikön kokouksia pidettiin säännöllisesti.