



Iin kunta
Henkilöstöraportti 2025



Sisällysluettelo

Johdanto	3
1. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	4
1.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
1.1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelusuhteen luonne.....	4
1.1.2. Osa-aikaisuus.....	6
1.1.3 Ikä- ja sukupuolijakauma	7
1.1.4 Henkilöstön vaihtuvuus.....	8
1.2 Eläkkeelle siirtyminen	8
1.3 Virka- ja työvapaiden käyttö.....	9
1.4 Palkat ja henkilöstökustannukset.....	9
2. Osaamisen kehittäminen	11
3. Työhyvinvointi	12
3.1 Työterveyshuolto	12
3.2 Sairauspoissaolot	13
3.3 Työtapaturmat.....	15
3.4 Henkilökuntaedut	16
4. Luottamus ja yhteistyö	17
4.1 Yhteistyötoimikunta.....	17
4.2 Työsuojelutoimikunta	17



Johdanto

Sinulla on käsissäsi Iin kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2025. Raportti tarjoaa kokonaiskuvan kunnan henkilöstöstä: määrästä, rakenteesta, toimintakyvystä, työhyvinvoinnista, yhteistoiminnasta sekä palkkauksesta ja henkilöstökustannuksista.

Henkilöstöraportti kuvaa organisaatiota sellaisena kuin se on. Raportin tunnusluvut tukevat kunnan tavoitteita ja niiden seurantaa. Sen tehtävänä on antaa johdolle ja päättäjille selkeä yleiskuva henkilöstön voimavaroista, niiden nykytilanteesta ja kehityssuunnasta.

Henkilöstöön liittyvä tieto on tärkeä osa kunnan toiminnan johtamista. Raportti toimii välineenä arvioitaessa, miten henkilöstövoimavarat tukevat strategian toteutumista. Henkilöstön osaamista kehitetään jatkuvasti, ja jokainen työntekijä on sitoutunut yhteisiin tavoitteisiin. Työyhteisöjen välillä tehdään aktiivista yhteistyötä, ja jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sekä kokea ylpeyttä työnsä tuloksista. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö tuottaa kustannustehokasta ja laadukasta palvelua, joka hyödyttää kuntalaisia entistä paremmin.



1. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

Henkilöstöraportin keskeinen osa on henkilöstövoimavarojen kuvaaminen. Tunnuslukujen avulla voidaan seurata henkilöstön kehitystä ja verrata sitä muiden kuntatyönantajien tilanteeseen. Vertailutieto auttaa arvioimaan, millä tasolla lin kunta on suhteessa muihin kuntiin.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n suosituksen mukaan henkilöstöraportissa tarkastellaan viittä keskeistä tunnuslukua:

- henkilöstötyövuodet
- henkilöstön ikärakenne
- vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- sairauspoissaolot
- henkilöstön osaamisen kehittäminen (koulutuspäivät)

Näiden lisäksi lin kunnan henkilöstöraportissa tarkastellaan myös osa-aikaisuuden määrää, yleisimpiä tehtävänimikkeitä, eläkkeelle siirtymisiä sekä työterveyshuollon kustannuksia. Vuodesta 2025 alkaen henkilöstövoimavarojen raportointi perustuu Opiferus-järjestelmän kautta tuotettuun dataan, mikä parantaa tiedon vertailtavuutta ja ajantasaisuutta.

1.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

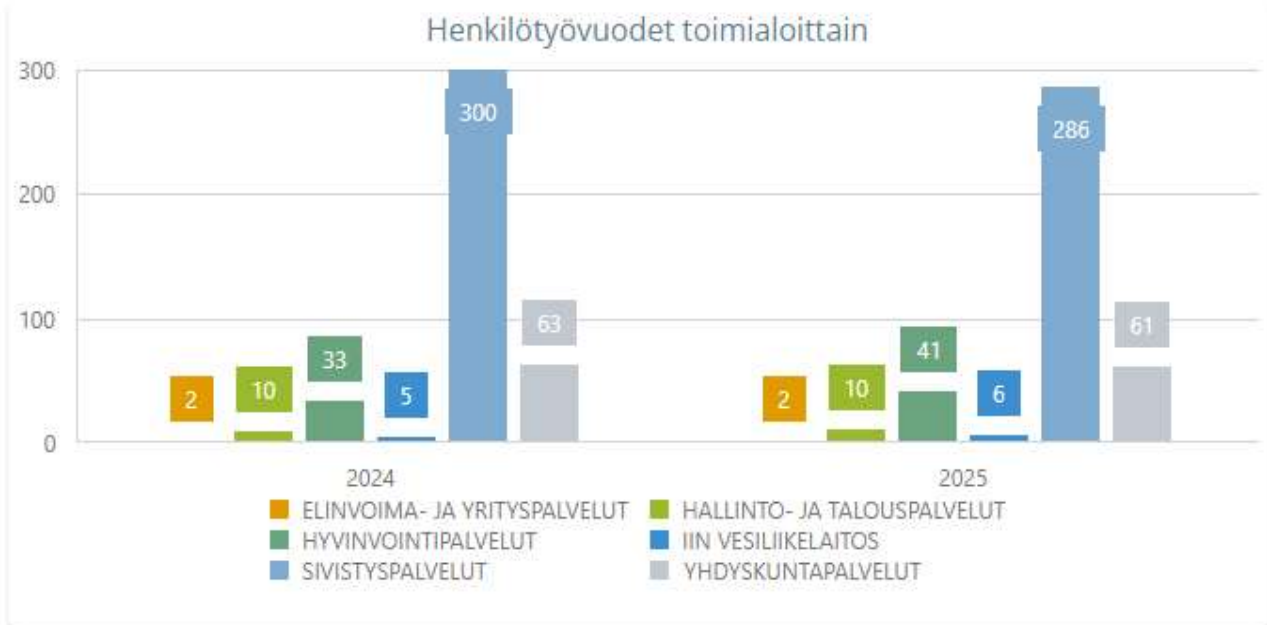
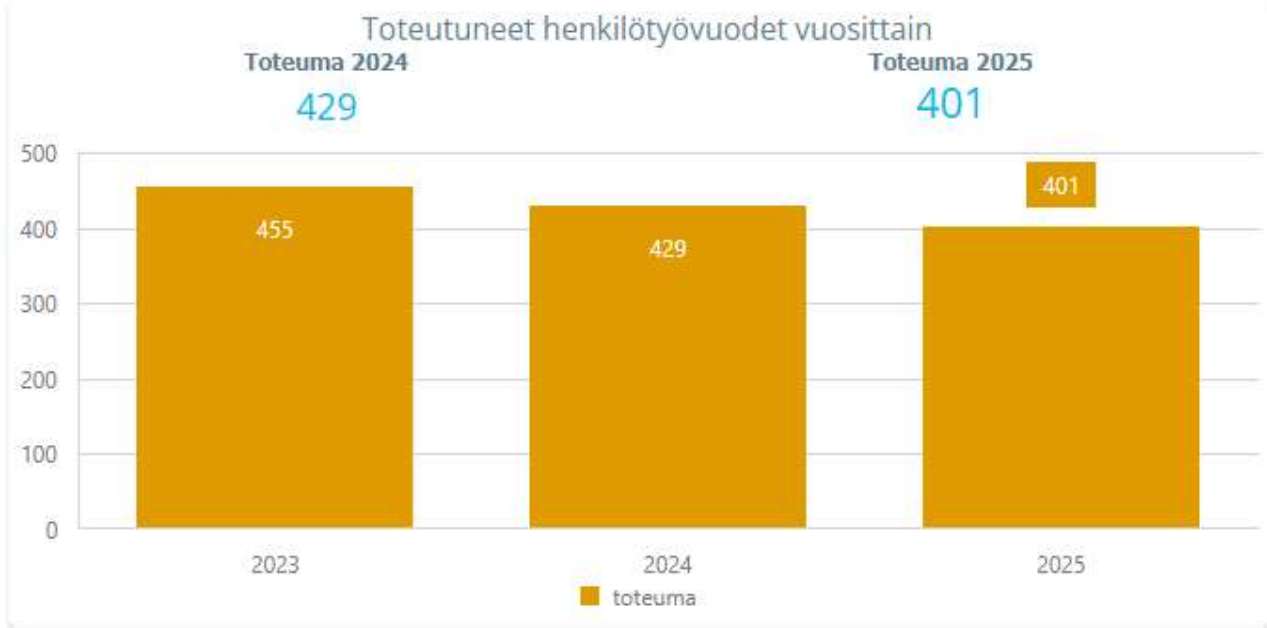
1.1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelusuhteen luonne

Henkilöstön määrä henkilötyövuosina (htv2) oli vuonna 2025 yhteensä 401. Henkilötyövuosi kuvaa täyttä työaikaa tekevän työntekijän koko vuoden työpanosta, josta on vähennetty palkattomat poissaolot. Osa-aikaiset työntekijät muunnetaan laskennallisesti kokoaikaisiksi; esimerkiksi kaksi 50-prosenttisella työajalla työskentelevää muodostaa yhden henkilötyövuoden. Samoin osan vuotta työskennelleiden työpanos suhteutetaan koko vuoden kalenteripäiviin: esimerkiksi kolme kuukautta työssä ollut työntekijä vastaa 0,25 henkilötyövuotta.

lin kunnan henkilöstöraportilla on perinteisesti seurattu henkilömäärää niin sanottuna nuppilukuna vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Henkilömäärä on pysynyt lähes samana kahden viimeisen vuoden ajan. Suurin muutos on tapahtunut työllistettyjen kohdalla; vuoden 2025 alussa voimaan tulleen TE-muutoksen myötä työllistettyjä ei ole enää voinut palkata.

Työ-/ virkasuhteisten määrä	2022	2023	2024	2025	Muutos	Muutos %
Vakituisia	347	337	343	336	- 7	-2,04%
Määräaikaisia	123	116	121	132	11	9,09%
Sijaiset	79	51	52	47	- 5	-9,61%
Työllistetyt	27	18	11	2	- 9	-81,81%
Oppisopimuksella	1	2	1	4	3	300,00%
Yhteensä	577	524	528	521	- 7	-1,32%





Henkilömäärät toimialoittain	2022	2023	2024	2025	Muutos	Muutos %
Hallintopalvelut sekä elinvoima- ja yrityspalvelut	13	10	12	13	1	8,33%
Opetus- ja varhaiskasvatuspalvelut	369	345	323	300	- 23	-7,12%
Hyvinvointipalvelut	113	99	50	44	- 6	-12,00%
Yhdyskuntatekniset palvelut	75	63	66	62	- 4	-6,06%
Vesiliikelaitos	7	7	5	6	1	20,00%

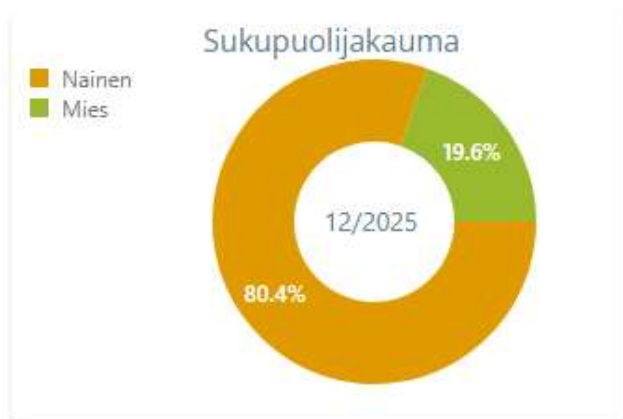
Kunta-alalla yleisesti valtaosa henkilöstöstä työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa



palvelusuhteessa ja näistä suurin osa työskentelee työsuhteessa. Henkilöstöraportilla määräaikaisista on eritelty omaksi kohdaksi sijaiset. Sijaiset voivat olla muun muassa sairauspoissaolojen sijaisia tai eri vanhempainvapaiden sijaisia.

lin kunnan henkilöstön sukupuolijakauma on vahvasti naisvaltainen: naisia on henkilöstöstä 80,4 %. Kahden viime vuoden aikana naisten määrä on kasvanut hieman vakinaisissa ja määräaikaisissa palvelussuhteissa, kun taas sijaisten määrä on selvästi vähentynyt. Miesten henkilöstömäärät laskivat useissa palvelussuhdeluokissa, erityisesti työllistetyissä ja määräaikaisissa tehtävissä.

Miesten ja naisten osuus palvelusuhteen luonteessa	2024	2025	Muutos	Muutos %
Miehet				
Vakinaiset	77	75	- 2	-2,59%
Määräaikaiset	19	15	- 4	-21,05%
Sijaiset	9	7	- 2	-22,22%
Työllistetyt	10	2	- 8	-80,00%
Oppisopimussuhteiset				100,00%
Naiset				
Vakinaiset	262	266	4	1,52%
Määräaikaiset	66	67	1	1,51%
Sijaiset	58	40	- 18	-31,03%
Työllistetyt	3	2	- 1	-33,33%
Oppisopimussuhteiset	1	4	3	300,00%



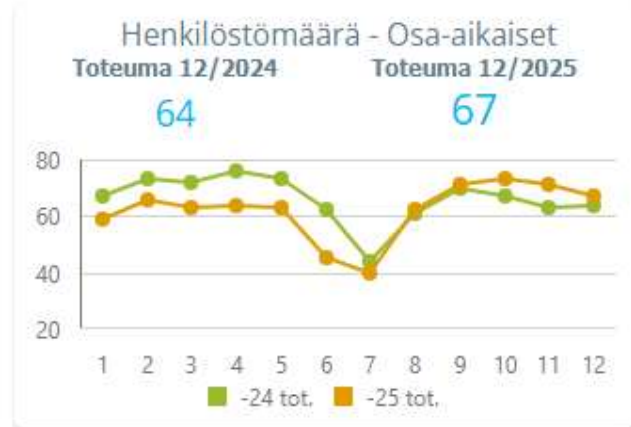
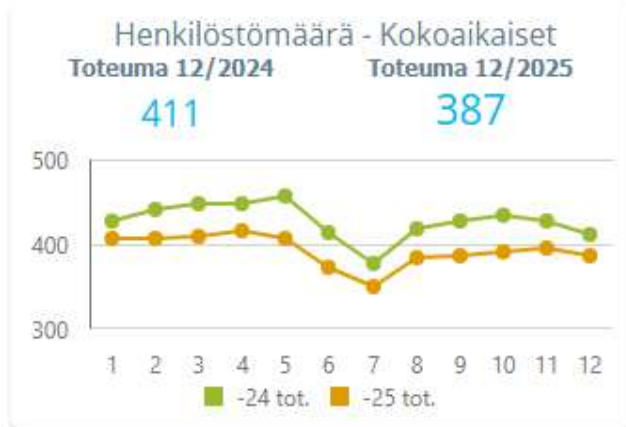
1.1.2. Osa-aikaisuus

lin kunnan henkilöstöraportilla on seurattu osa-aikaisten osuutta tehdyistä työajoista. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstön määrästä nousi hieman vuoden 2025 aikana verrattuna edelliseen vuoteen. Osa-aikaisiin luetaan niin työnluonteesta johtuvat osa-aikatyöt kuin myös mahdolliset osa-aikaeläkkeet, osa-aikasairauslomat tai osittaiset hoitovapaat. Osa-aikaisuus on yksi keino auttaa muun muassa



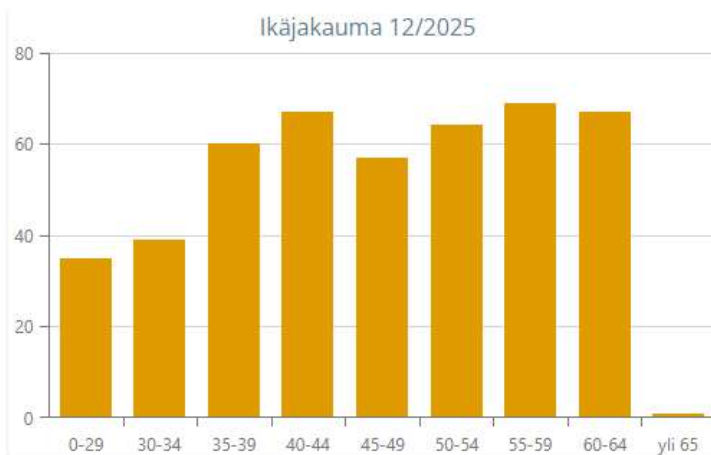
työssä jaksamisessa ja sen avulla voidaan pidentää ikääntyvien työssäolo aikaa.

Kokoaikaisten määrä oli puolestaan hieman vähemmän kuin vuotta aiemmin.



1.1.3 Ikä- ja sukupuolijakauma

Iin kunnan henkilöstön keski-ikä on 47,1 vuotta, mikä on hieman valtakunnallista kunta-alan keskiarvoa (46,2 vuotta) korkeampi. Naisilla keski-ikä on 48 vuotta ja miehillä 46,6 vuotta. Kunnan ikärakenne painottuu keskimääräistä vanhempaan henkilöstöön, mikä lisää lähivuosina työkykyjohtamisen ja ennakoivan henkilöstösuunnittelun merkitystä. Tulevaisuudessa henkilöstöhallinnon osalta painopisteinä kannattaa huomioida työuran aikainen työkyvyn systemaattinen tukeminen, eläköitymisten ennakointi ja kriittisten tehtävien seuraajasuunnittelu sekä osaamisen siirron varmistaminen. Näillä toimilla turvataan palvelutuotannon jatkuvuus ja osaamisen säilyminen myös henkilöstömuutoksissa.

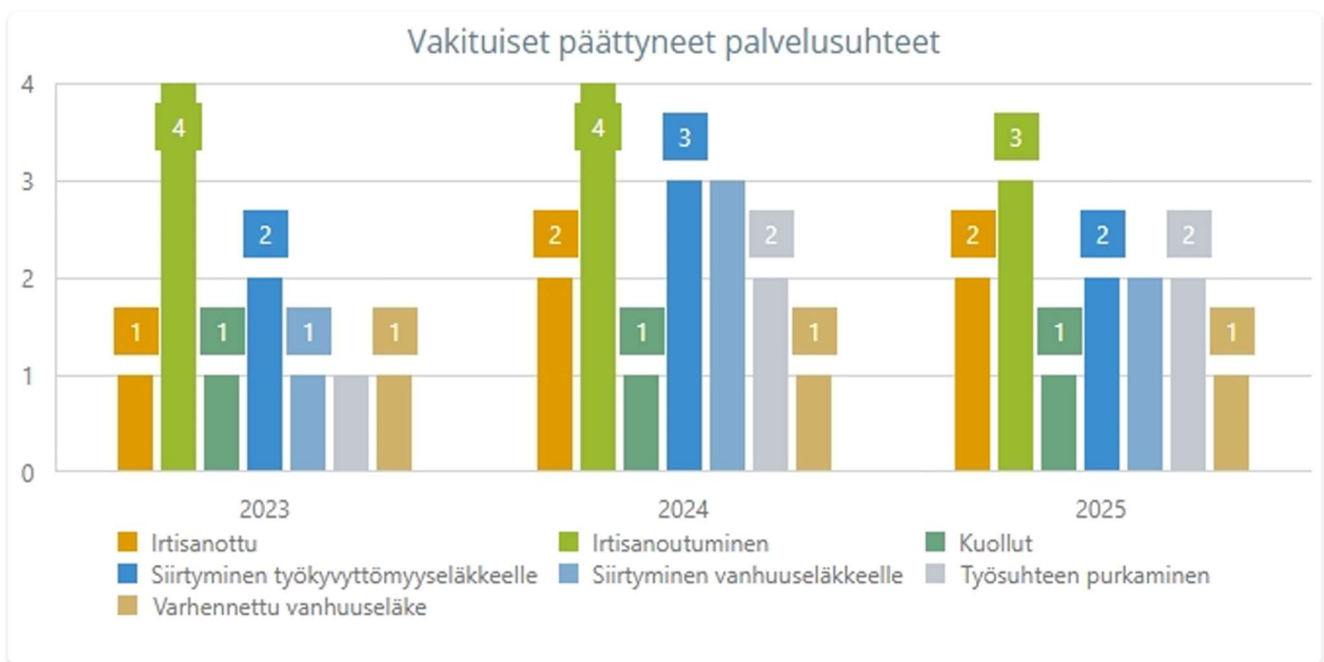


1.1.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Kunta Työnantaja on nostanut vakituisen henkilöstön vaihtuvuuden tarkastelun henkilöstöraporttiin. Sen tarkoituksena on tutkia vakituisen henkilöstön vaihtuvuutta ja sisäistä liikkuvuutta. Sisäisellä liikkuvuudella tarkoitetaan organisaation sisällä työtehtävää vaihtaneita.

Iin kunnassa alkoi 25 vakinaista palvelusuhdetta vuonna 2025. Luku oli lähes kaksinkertainen vuoteen 2024 verrattuna. Uusien vakinaisten määrää nostaa vuoden 2025 voimaan tullut TE-palveluiden uudistus, minkä myötä kuntaan siirtyi Oulun työllisyysalueelta viisi uutta henkilöä työvoimapalveluihin.

Vuonna 2025 7 henkilöä jäi eläkkeelle; heistä työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kaksi henkilöä ja vanhuuseläkkeelle (tai varhennetulle) yhteensä viisi henkilöä. Vakituudesta henkilöstöstä 3 irtisanoutui.



1.2 Eläkkeelle siirtyminen

Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2025–2044 noin 53 % kunta-alan työntekijöistä siirtyy eläkkeelle. Pohjois-Pohjanmaalla eläkkeelle arvioidaan jäävän noin 15 % henkilöstöstä vuosien 2025–2029 aikana. Iin kunnassa henkilöstön eläköitymisennuste on seuraavien viiden vuoden aikana 57 henkilöä. Eläköitymisiin on syytä kiinnittää huomiota, jotta saadaan varmistettua eläkkeelle lähtevien osaamisen sujuva siirtyminen nuoremmille tekijöille.

Iin kunnan henkilöstön eläkkeelle siirtyminen tapahtui vuonna 2025 keskimäärin virallisen eläkeiän mukaisesti, eikä työskentelyä juurikaan jatkettu eläkeiän ylittymisen jälkeen. Tämä korostaa tarvetta vahvistaa työkykyjohtamista ja ennaltaehkäiseviä toimia, jotta työuria voidaan pidentää ja henkilöstön työssä pysymistä tukea. Panostukset varhaisen tuen malliin, työjärjestelyihin ja työkyvyn seurannan kehittämiseen ovat keskeisiä tulevien eläköitymistien hallinnassa.

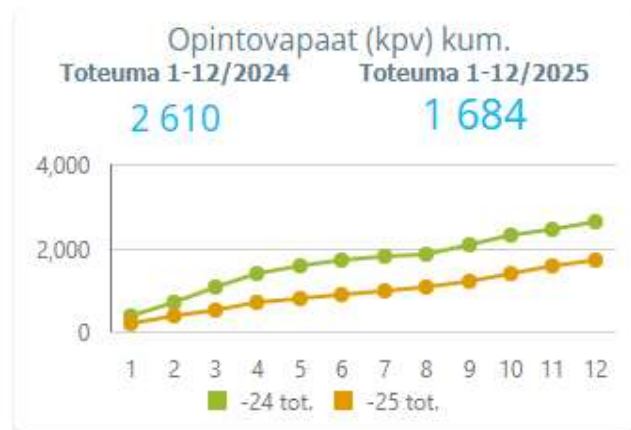
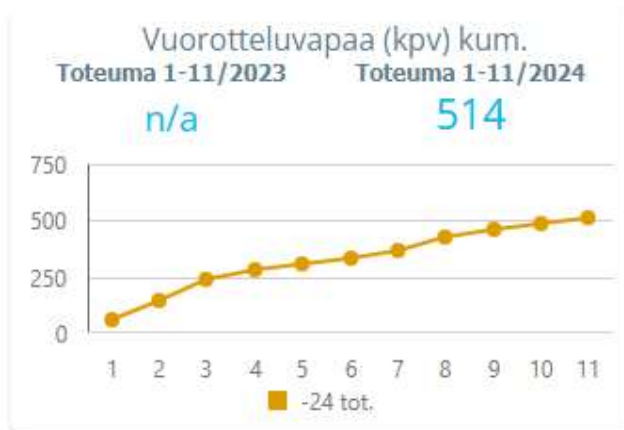




1.3 Virka- ja työvapaiden käyttö

Opintovapaiden käyttö väheni vuoden 2025 aikana verrattuna vuotta aiempaan. Tähän saattoi vaikuttaa aikuiskoulutusrahan poistuminen, vaikkakin sitä pystyi vielä hyödyntämään vuoden aikana. Vuorotteluvapaita ei myöskään juurikaan pidetty vuonna 2025, sillä tämänkin vapaan mahdollisuus poistui.

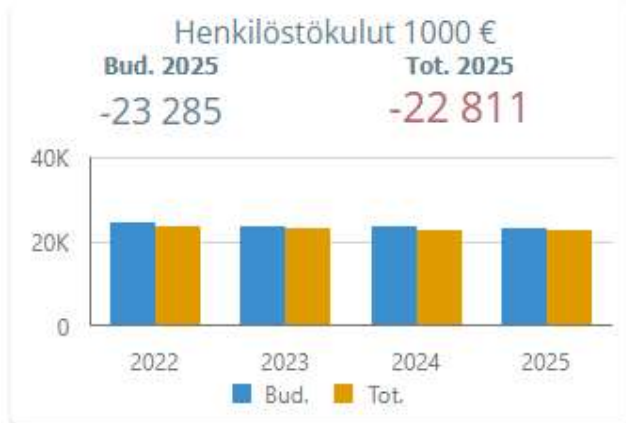
Iin kunnan henkilöstö on hyödyntänyt vapaisiin lomarahavapaita sekä kunnan omaa "säästö-porkkana-vapaita".



1.4 Palkat ja henkilöstökustannukset



Henkilöstömenot/ 1000 €	2023	2024	2025	Muutos	Muutos %
Palkat ja palkkiot	18 936	-18 682	-18 482	200 609,45	-1,07%
Eläkekulut	3 763	-3 745	-3 737	8 179,43	-0,21%
Muut henkilöstökulut	745	-3 745	-3 737	8 179,43	-0,21%
Yhteensä	23 237	-22 866	-22 811	54 672,8	-0,23%



Iin kunnan henkilöstökulut laskivat hieman vuoden 2025 verrattuna vuoteen 2024. Henkilöstökulut jäivät hieman alle talousarvion, mikä oli yllättävää, sillä vuoden 2025 syksyllä otettiin käyttöön valtakunnallinen tasopalkkajärjestelmä, mikä aiheutti jonkin verran palkkojen harmonisointia. Lisäksi vuoden aikana palkkoja korotettiin yleiskorotuksella (2,5%) sekä useilla eri järjestelyillä.



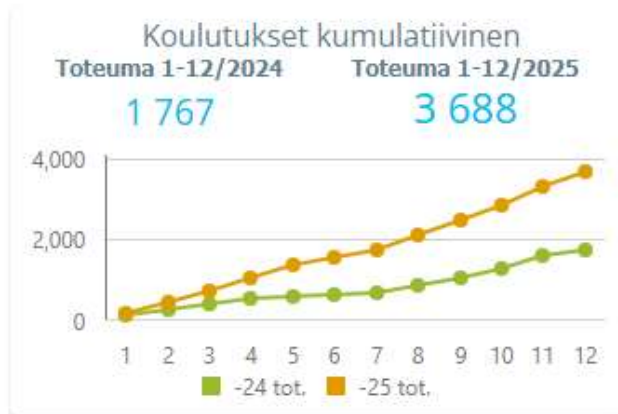
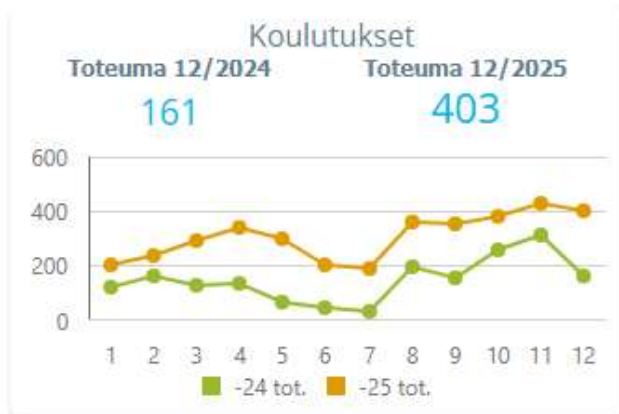
2. Osaamisen kehittäminen

lin kunnassa kannustetaan jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen. Tavoitteena on että jokainen työntekijä kävisi kolme koulutuspäivää vuodessa. Henkilöstöä ohjeistetaan kirjaamaan kaikki koulutuksiin osallistumiset HR-järjestelmään (Personec F ESS), jotta koulutuspäivät voidaan tilastoida ja hyödyntää seuraavan vuoden koulutuskorvaushakemuksessa Työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutuskorvausta pystyi hakemaan viimeisen kerran vuoden 2025 koulutuspäivistä.

Kunnan henkilöstöllä oli vielä vuonna 2025 käytössään Eduhousen laaja verkkokoulutuspaketti, joka sisältää sekä koulutustallenteita että etäkoulutuksia. Koulutukset olivat henkilöstölle maksuttomia ja tarjosivat mahdollisuuden kehittää osaamista joustavasti omassa työrytmissä. Eduhousea hyödynnettiin valitettavan vähän, vaikka sen käyttöä yritettiin kannustaa. Palvelu päätettiin lopettaa vuoden 2025 lopussa.

Kirjattuja koulutuspäiviä oli vuonna 2025 yhteensä 728 päivää.

	2023		2024		2025	
	koulutuspäivät	€	koulutuspäivät	€	koulutuspäivät	€
lin kunta	748		1044		728	
Vesiliikelaitos	17		5		3	
yhteensä	765	10 151 €	1049	11 466 €	731	10 842 €



3. Työhyvinvointi

Vuoden 2025 alussa oli käynnissä edellisenä vuonna alkanut Työelämän Leirinuotiot -hanke. Hankkeessa keskityttiin työhyvinvointiin järjestemällä keskustelu-tilaisuuksia eri työhyvinvointiin liittyvistä teemoista pienille ryhmille. Saadun palautteen perusteella hanke koettiin merkitykselliseksi, henkilöstö koki tarpeelliseksi vuorovaikutuksen muiden kanssa. Hankkeen aikana vahvistui myös ajatus, ettei työyhteisöissä tarvita isoa rahallista panostusta työyhteisön hyvinvointiin, vaatii vain viitseliäisyyttä järjestää omassa työyksikössä tapaaminen juurikin vaikka luonnossa.

Vuoden 2025 keväällä lin kunta lähti mukaan Työhyvinvoinnin rakentajat hankkeeseen, jossa ovat mukana Limingan, Utajärven ja Vaalan kunnat, OYS:n naistentautien osasto sekä Työterveyslaitos. Hankkeeseen palkattiin kaksi hankekoordinaattoria Limingan kuntaan, joista toisen työpiste sijaitsee osittain lissä. Hankkeessa on neljä isoa pääteemaa; esihenkilötyön kehittäminen, naisten terveys, aivoergonomia ja liikunta. Hanke jatkuu vuoden 2027 syksyyn asti; pitkään kestävä hankkeen aikana on tarkoitus aidosti juurruttaa organisaation rakenteisiin uusia käytäntöjä.

3.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan korvausluokkiin I ja II. 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.

Vuoden 2025 työterveyshuollon kustannukset kokonaisuudessaan pysyivät lähes samana kuin vuonna 2024. Ennaltaehkäiseviä (KL I) lääkärikäyntejä oli vähemmän ja sairaanhoidollisia (KL II) lääkärikäyntejä puolestaan hieman enemmän.

Työterveyshuollon kustannukset.*	2021	2022	2023	2024	2025
KL 1 (ennaltaehkäisevä)	111 843,00	135 510,00	162 404,00	213 479,21	198 241,29
KL 2 (sairaanhoito)	200 136,00	221 952,00	218 394,00	265 579,38	278 623,30
Yhteensä	311 979,00	357 462,00	380 798,00	479 058,59	278 623,30

* Kelan korvausluokkien mukaan. Luvuista ei ole vähennetty kuntatyönantajan viiden prosentin laskennallista alv-palautusta.

Ennaltaehkäisevä (KL I)	2022	2023	2024	2025
työpaikkaselvitykset/lääkäri	13 (t)	63 (t)	35 (t)	16 (t)
työpaikkaselvitykset/terveydenhoitaja	39 (t)	146 (t)	45 (t)	56 (t)
terveystarkastukset/lääkäri	153	193	364	258
terveystarkastukset/terveydenhoitaja tai muu	232	303	388	550
laboratorio- ja röntgentutkimukset	878	1289	927	939



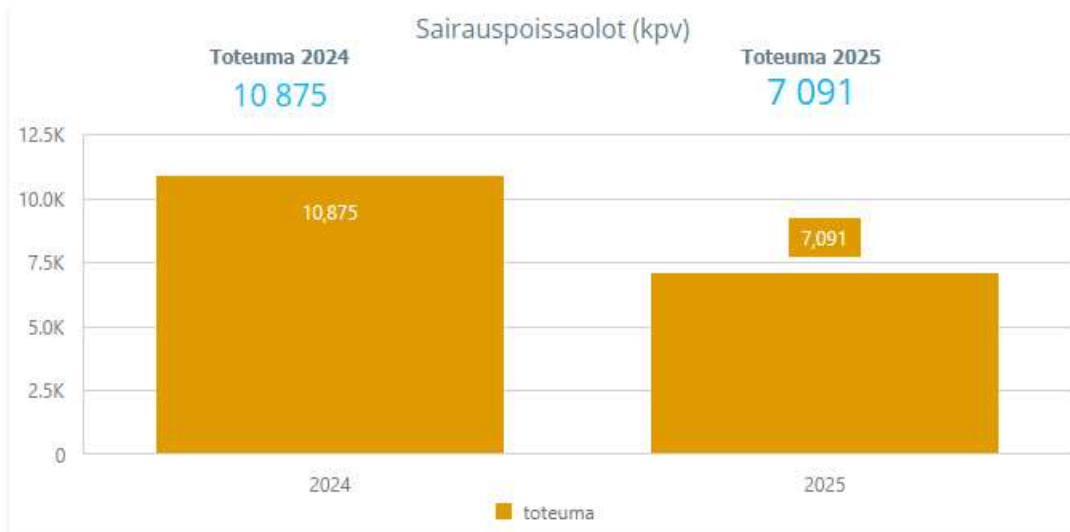
Sairaanhoido (KL II)	2022	2023	2024	2025
lääkärikäynnit, kpl	899	1376	696	1957
terveydenhoitajakäynnit, kpl	263	401	238	645
erikoislääkärikäynnit, kpl	48	27	39	67
laboratorio- ja röntgentutkimukset, kpl	1799	2168	2068	2197

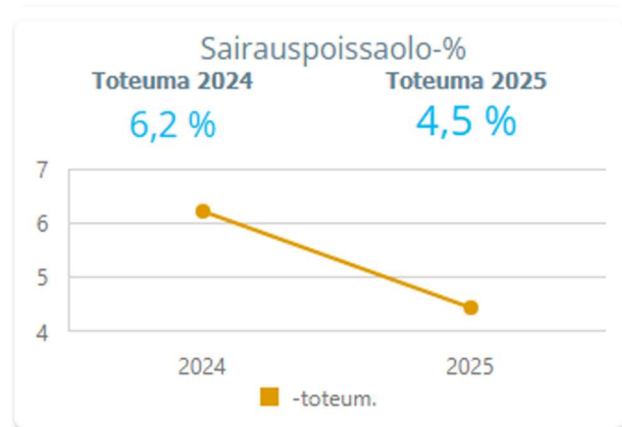
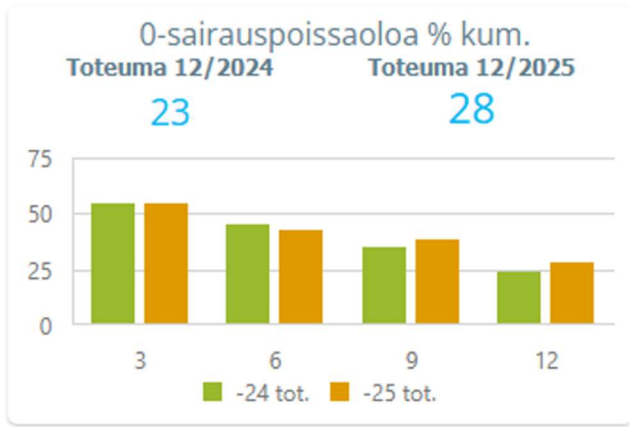
3.2 Sairauspoissaolot

lin kunnassa sairauspoissaoloja vuonna 2025 oli 17,68 päivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2023 sama luku oli 23,88 päivää. Sairauspoissaoloihin on kiinnitetty erityisesti huomiota jo kolmen viime vuoden ajan muun muassa raportoimalla niistä neljännesvuosittain johtoryhmälle. Lisäksi työterveyshuollon kanssa on tehty aktiivisesti yhteistyötä ja haettu ratkaisuja eteenkin pitkille sairauspoissaoloille. Vuoden 2025 alusta alkaen panostettiin työkykyjohtamiseen. Esihenkilöitä rohkaistiin ottamaan aktiivisempaa roolia työkykyjohtamisessa ja sen voidaan katsoa tuottaneen tulosta. Syksyllä otettiin myös käyttöön päivitetty korvaavan työn malli, jolla toivotaan myös olevan myönteisiä vaikutuksia sairauspoissaoloihin.

Sairauspoissaolo-prosentti oli 4,5 prosenttia vuonna 2025, luku laski vuodesta 2024 (6,2%). Luvut on laskettu Kunta Työnantajan ohjeen mukaan laskemalla sairauspoissaolo päivät koko henkilöstön teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Henkilöstöstä 28 prosenttia ei ollut sairauslomalla lainkaan vuonna 2025. Vuotta aiemmin luku oli 23 prosenttia.

Kuntatyönantajan suosituksen mukaan henkilöstöraportilla ilmoitetaan sairauspoissaolot eri mittaisissa jaksoissa joko palkallisena tai palkattomana, mutta nykyisestä HR-/palkkajärjestelmästä ei saa sellaista raporttia. Työterveyshuollosta saatujen raporttien mukaan sairauspoissaolojaksot jakautuvat alla olevan kuvan mukaan. Jaksoissa ei ole huomioitu, onko kyseessä palkaton vai palkallinen poissaolo.

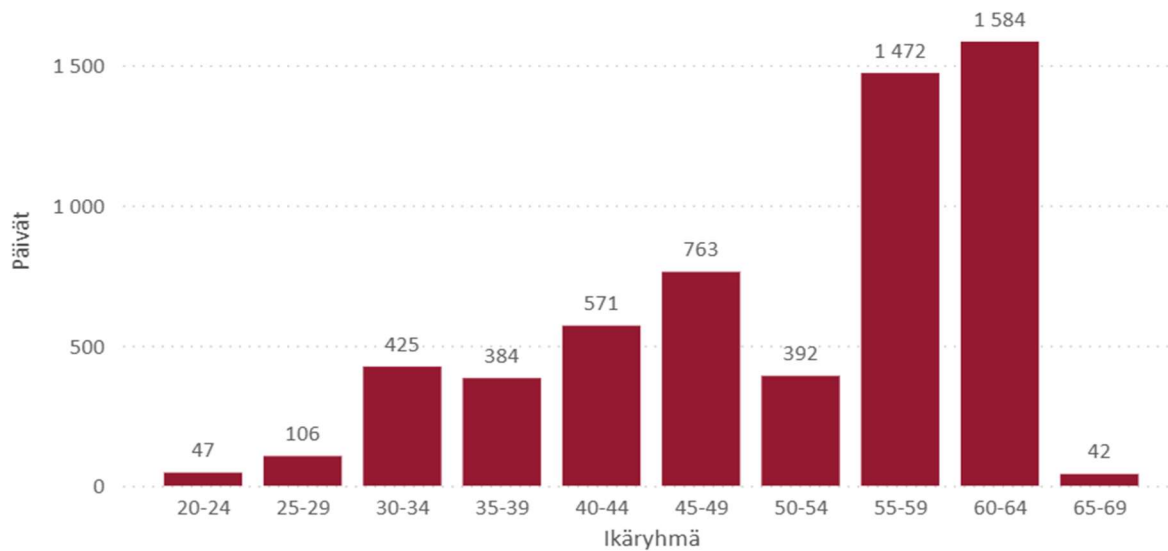




Sairauspoissaolot jakautuvat iän mukaan alla olevan kuvan mukaisesti. Eniten sairauspoissaoloja on yli 60-vuotiailla.

Sairauspoissaolot ikäryhmittäin

Vuosi ● 2025



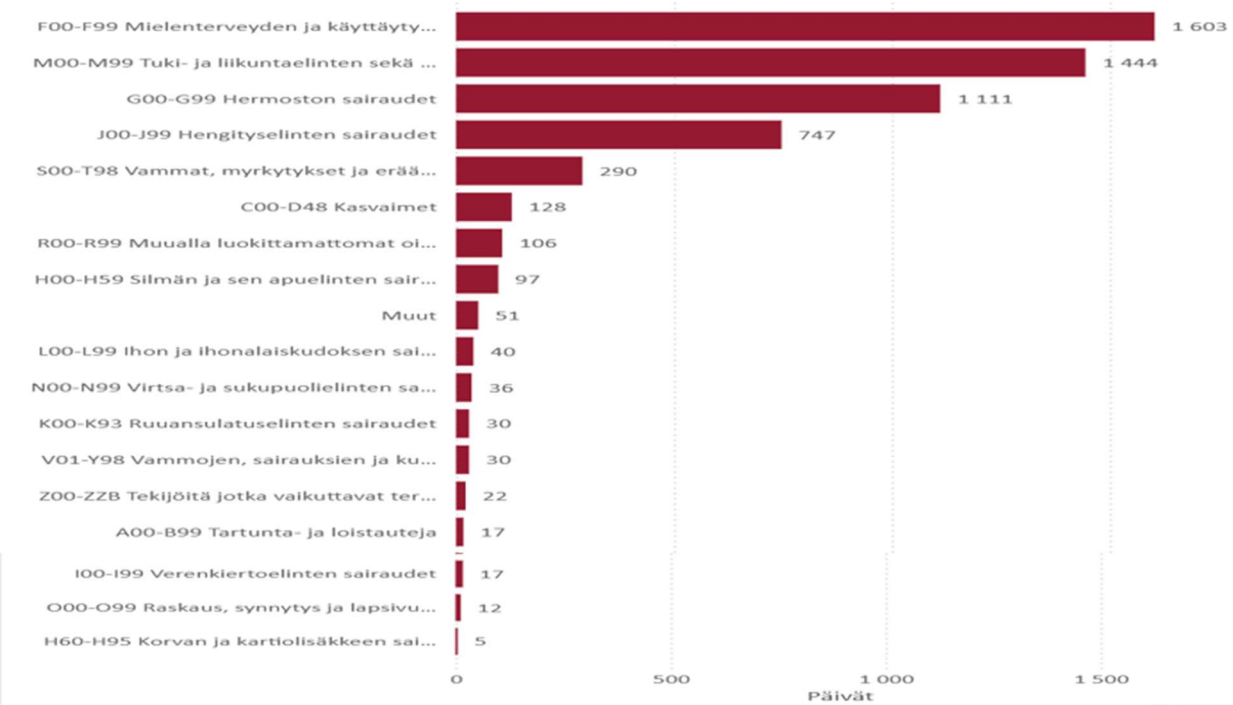
Työterveyshuollon tilastoimassa diagnoosi kaaviosta näkee työterveyshuollon kautta annettujen sairauspoissaolojen syykoodit. Luvussa on mukana myös niin sanotut oma ilmoitus -poissaolot

Työterveyshuollon tilaston mukaan yleisimmät poissaolon syydiagnoosit ovat olleet mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelin sairaudet. Vuonna 2024 tuki- ja liikuntaelinsairauksia diagnosoitiin eniten (2947) ja mielenterveys häiriöitä seuraavaksi eniten (2757). Vuonna 2025 nämä diagnoosit ovat kääntyneet toisin päin, mutta molempia on nyt ollut huomattavasti vähemmän.



Sairauspoissaolot ICD10 luokitteluun yhdistettynä

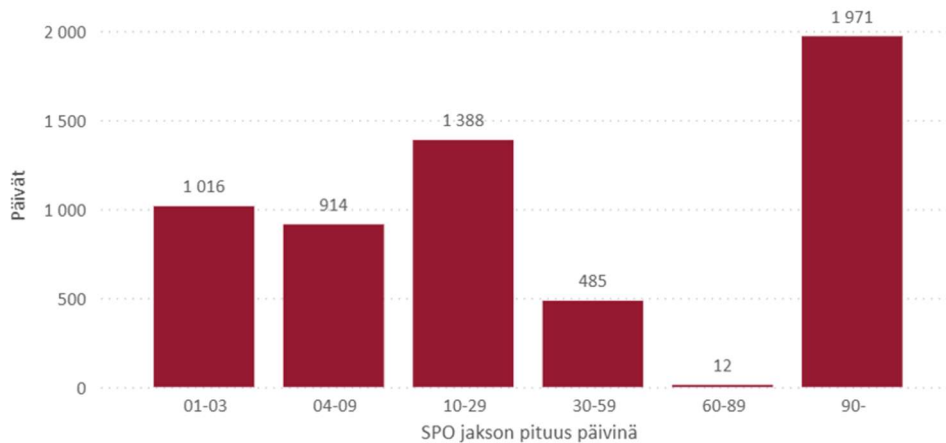
Vuosi ● 2025



Sairauspoissaolot jakaantuivat poissaolon jakson mukaan melko tasaiset, mutta eniten poissaoloja oli yli 90 päivää kestäneissä poissaoloissa.

Sairauspoissaolot jakson pituuden mukaan

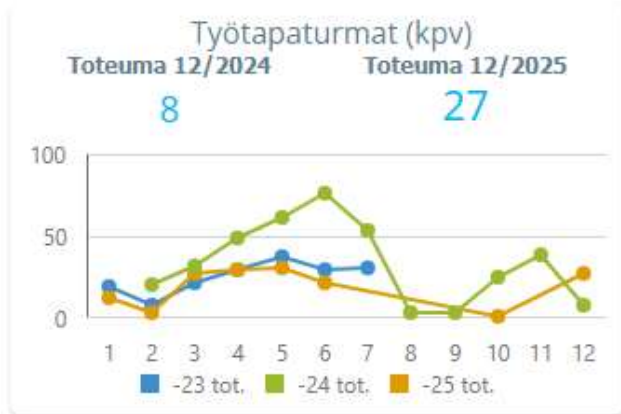
Vuosi ● 2025



3.3 Työtaturmat

Kunta-alan työpaikkataturmien taajuus on Työnantajien mukaan keskimäärin melko matala, mikä selittyy osin hallinto- ja toimistotyön suurella osuudella. Iin kunnassa työtaturmista aiheutuneita sairauspoissaolopäiviä kertyi vuonna 2025 yhteensä 201 kalenteripäivää, kun vuonna 2024 vastaava luku oli 370 kalenteripäivää. Tämä tarkoittaa 169 päivän vähennystä (noin 46 %) edellisvuoteen verrattuna.





3.4 Henkilökuntaedut

Vakituisten ja pidempi aikaisten määräaikaisten työntekijöiden työhyvinvointia tuettiin ePassi-edulla, jota voi käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Edun arvo oli 100 euroa vuonna 2025, mikä vastasi aiempia vuosia. ePassin käyttö väheni hieman vuoteen 2024 verrattuna (-5,9 %), mutta käyttöaste pysyi lähes ennallaan (77 %). Etua käytettiin eniten kulttuuritapahtumien lippuihin, uimahallikäynteihin ja hierontapalveluihin.

Henkilöstöetuna oli käytössä myös lisi-areenan kuntosali. Uutena etuutena syksyllä 2025 tarjottiin mahdollisuus osallistua maksutta kansalaisopiston kursseille, mikäli kursseilla oli tilaa. Etua hyödynsi kolme työntekijää.

Polkupyöräetu oli käytössä 53 työntekijällä. Edun käyttö lisääntyi alkuvuonna 2025 ja pyöräily näkyi työyhteisössä aktiivisuutena ja yhteishenkeä vahvistavana ilmiönä. Kesän aikana edun hyödyntäminen hidastui, kun polkupyöräedun verokohteluun liittyvä muutos alkoi täsmentyä. Verovapauden poistuminen uusien pyöräetujen osalta vähensi uusien etujen käyttöönottoa loppuvuonna.



4. Luottamus ja yhteistyö

4.1 Yhteistyötoimikunta

Yhteistoimintatoimikunta (YT-toimikunta) toimii kunnan työnantajan ja henkilöstön edustajien välisenä yhteistyöelimenä. Toimikunnassa käsitellään kunnan organisaatioon ja toiminnan kehittämiseen sekä talouteen liittyviä asioita, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan, työolosuhteisiin ja työyhteisön toimintaan. YT-toimikuntaan kuuluu neljä pääluottamusedustajaa (JUKO, SUPER, JYTY ja JHL) sekä työnantajan edustajat. YT-toimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana 7 kertaa.

4.2 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö. Työntekijöiden edustajia toimivat kolme työsuojeluvaltuutettua sekä kolme 1. varatyösuojeluvaltuutettua. Työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa vuonna 2025.

