



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025



| | |
|--|----|
| 1. Johdanto | 3 |
| 2. Henkilöstön määrä ja rakenne..... | 4 |
| 2.1 Palvelussuhteen luonne | 4 |
| 2.2 Henkilöstö palvelualueittain..... | 5 |
| 2.3 Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus | 7 |
| 2.4 Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä..... | 7 |
| 3. Vaihtuvuus ja eläköityminen | 9 |
| 3.1 Vaihtuvuus | 9 |
| 3.2 Eläke-ennuste | 9 |
| 3.3 Eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut | 11 |
| 4. Työaika ja työpanos | 12 |
| 4.1 Henkilötyövuosi | 12 |
| 4.2 Vuosityöaika | 14 |
| 5. Poissaolot | 15 |
| 5.1 Poissaolopäivät..... | 15 |
| 5.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat..... | 16 |
| 6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset..... | 16 |
| 7. Terveystieteellinen toimintakyky ja työsuojelu..... | 18 |
| 7.1 Työterveyspalvelut | 18 |
| 7.2 Työsuojelu | 20 |
| 7.3 Osaamisen kehittäminen..... | 21 |
| 8. Yhteistoiminta | 21 |
| 9. Yhteenveto kuluneesta vuodesta | 22 |



1. Johdanto

Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa vuosittain tietoa ja kokonaiskuvaa henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta johtamisen ja henkilöstösuunnittelun tueksi sekä auttamaan toimien kohdistamisessa oikeaan suuntaan. Limingassa henkilöstökertomus (henkilöstöraportti) on laadittu vuodesta 2004 lähtien.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ovat vuonna 2021 antaneet kunnille uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksen mukaan Kuntien ja kuntayhtymien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa. Ajankohdaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Suosituksessa henkilökertomuksen laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta: osaaminen ja uudistuminen, työhyvinvoinnin johtaminen, johtaminen ja esihenkilötyö sekä tuottavuus ja tuloksellisuus. Kuntien välistä vertailua ja tietojohdamista tukemaan on yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät. Näitä mittareita tukemaan kunta voi johtaa omasta strategiastaan lisää mittareita.

Suosituksen mukainen henkilöstökertomus on ollut käytössä vuodesta 2023 alkaen, jolloin sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle. Tästä vuodesta eteenpäin vuosien tiedot ovat keskenään vertailukelpoisia.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä.



2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Palvelussuhteen luonne

Limingan kunnan henkilöstömäärä 31.12.2025 oli 572 henkilöä. Henkilöstömäärä kattaa kunnan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Lukuun sisältyvät myös sivutoimiset tuntiopettajat. Sivuvirassa tai -toimessa olevien lukumäärä 31.12.2025 oli 20 henkilöä. Lukuun eivät sisälly palkkionsaajat, opiskelijat ja harjoittelijat.

Kokonaisuutena 31.12.2025 vakinaista henkilöstöä oli 456 henkilöä ja määräaikaisia on 116 henkilöä (sisältäen sijaiset).



Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien KT tilaston mukaan kunta-alalla työskenteli lokakuussa 2023 yhteensä 445 400 henkilöä, joista vakinaisia oli 72 %.

Vuonna 2025 Limingan kunnan henkilöstöstä vakinaisia oli 76 % ja määräaikaisten sekä sijaisten osuus oli 24 %. Kunta-alan valtakunnalliseen tilanteeseen nähden Limingassa vakinaisen henkilöstön osuus on keskimääräistä korkeampi.

| Henkilöstö palv. luonteen mukaan | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------------|------------|------------|------------|
| Määräaikaiset ja sijaiset | 161 | 134 | 114 |
| Oppilas, harjoittelija | 0 | 0 | 1 |
| Työllistetty | 6 | 3 | 0 |
| Vakinainen | 424 | 438 | 457 |
| Yhteensä | 591 | 575 | 572 |

Pylväskaavio henkilöstön määrästä vuosittain

Taulukko henkilöstöstä palv luonteen mukaan (vakituiset, määräaikaiset, sijaiset ja työllistetyt)

2.2 Henkilöstö palvelualueittain

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien KT tilaston mukaan kunta-alalla työskenteli lokakuussa 2024 yhteensä 446 000 henkilöä. Vakituisen henkilöstön osuus vuonna 2024 on 73 %.

Vuonna 2025 Limingan kunnan henkilöstöstä vakinaisia oli 79,7 % ja määräaikaisten sekä sijaisten osuus oli 20,3 %. Kunta-alan valtakunnalliseen tilanteeseen nähden Limingassa vakinaisen henkilöstön osuus on keskimääräistä korkeampi.

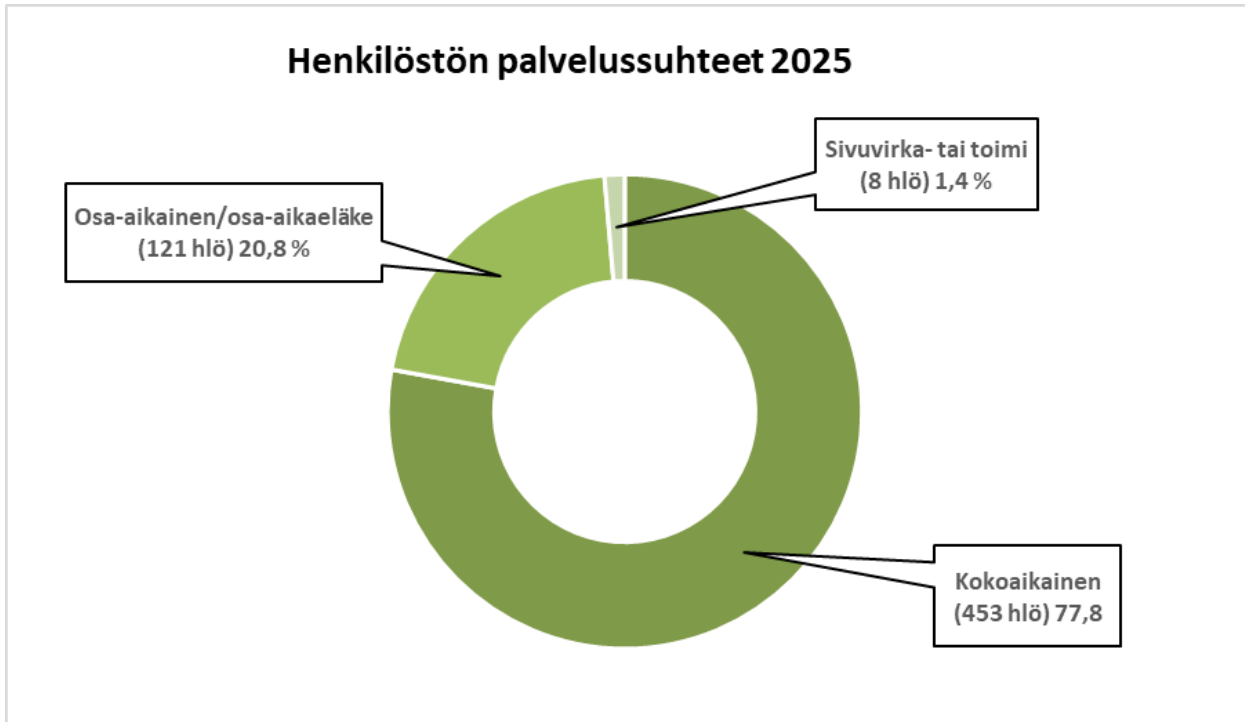


| Henkilöstö palveluyksiköittäin | Määräaikaiset ja sijaiset | Oppilas, harjoittelija | Vakinainen | Yhteensä |
|--|---------------------------|------------------------|------------|------------|
| Elinvoimapalvelut | 7 | 0 | 13 | 20 |
| Elinympäristöpalvelut | 1 | 0 | 8 | 9 |
| Hyvinvointipalvelut | 19 | 0 | 19 | 38 |
| Konsernipalvelut | 1 | 0 | 16 | 17 |
| Kunnallistekniikka liikelaitos | 0 | 0 | 8 | 8 |
| Ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöpalvelujen liikelaitos | 6 | 0 | 43 | 49 |
| Sivistyspalvelut | 80 | 1 | 350 | 431 |
| Yhteensä | 114 | 1 | 457 | 572 |



2.3 Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus

Vuoden 2025 lopussa koko henkilöstöstä 20,8 % (121 henkilöä) oli osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Osa-aikaisten määrä kasvoi 24 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Sivuvirassa tai -toimessa työskentelee 1,4 % (8 henkilöä). Osa-aikaisuuden perusteena on ollut lakisääteinen peruste, työntekijän oma toive tai osasairauspäiväraha. Osa-aikaisuuden yleisimmät syyt ovat työntekijän oma toive ja osasairauspäivärahan käyttö.



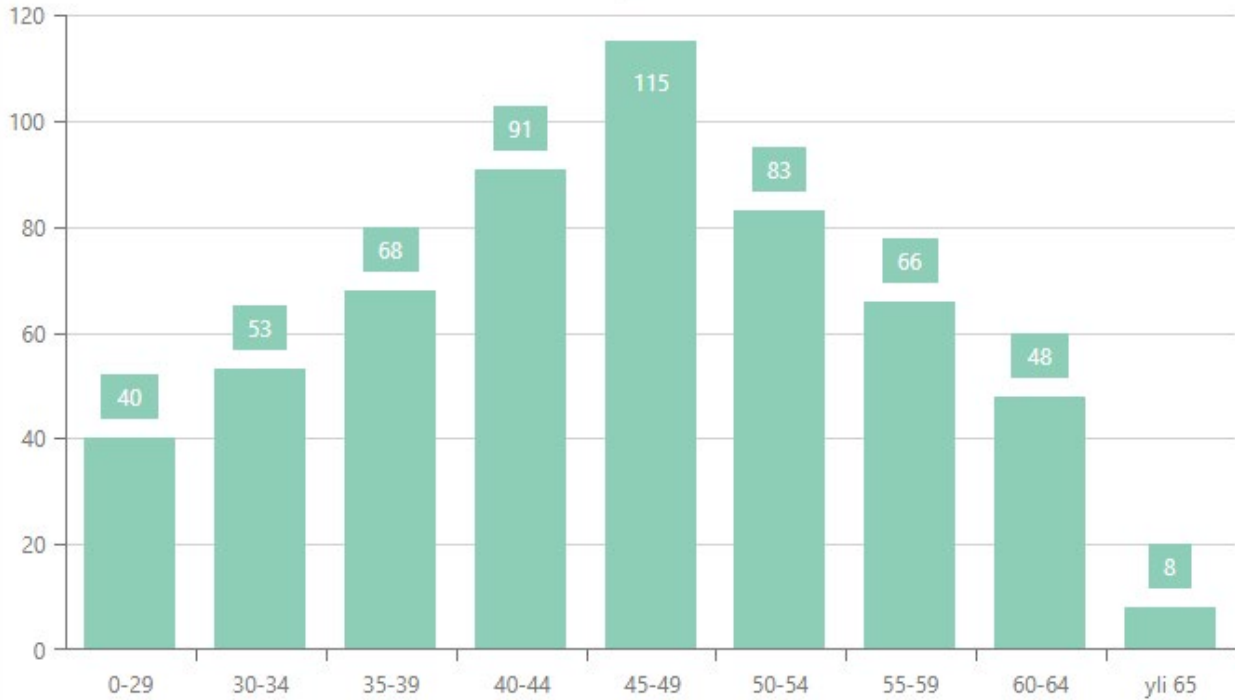
2.4 Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä kunta-alalla on noin 46 vuotta. Keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Väestörakenteen ikääntyminen näkyy alalla, ja yli 55-vuotiaat muodostavat suurimman ikäryhmän. Määräaikaiset työntekijät ovat selvästi vakituista henkilöstöä nuorempia, keski-ikänsä ollessa 38–39 vuotta.

Limingan kunnan henkilöstön keski-ikä on 44,7 vuotta. Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu välille 45–49 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä on 41,2 vuotta.



Henkilöstön ikäjakauma 12/2025



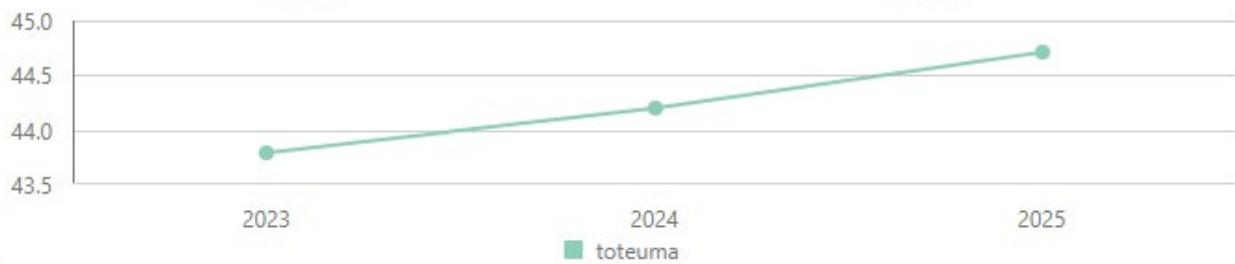
Keski-ikä

Toteuma 2024

44,2

Toteuma 2025

44,7





3. Vaihtuvuus ja eläköityminen

3.1 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilökunnan vaihtuvuusprosentti on ollut 2,3 %. Lähtövaihtuvuus on laskettu suhteuttamalla lähteneiden määrä edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön määrään.

Vakinaisesta henkilöstöstä on irtisanoutunut 11 henkilöä ja eläkkeelle (sisältäen työkyvyttömyyseläkkeen) on siirtynyt 2 henkilöä.

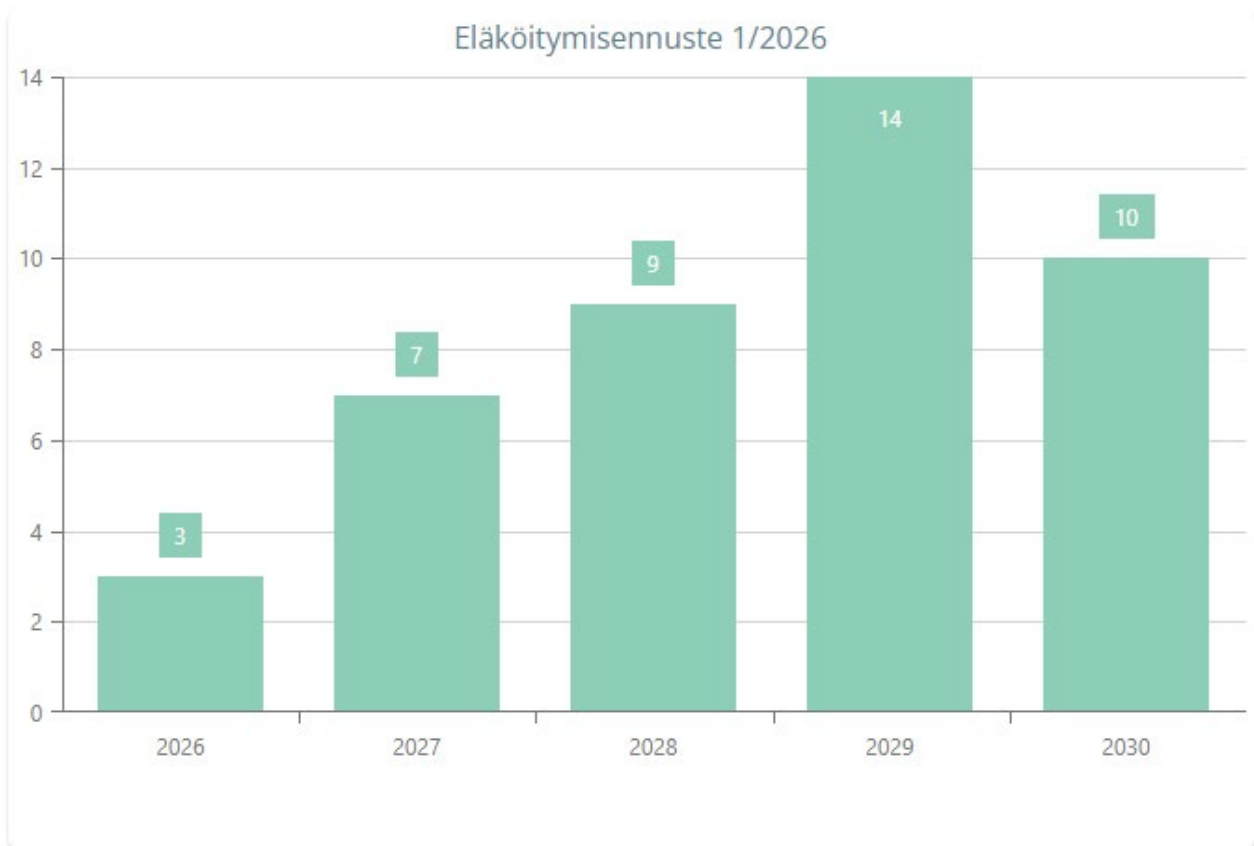
Vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on ollut 65,6 vuotta.

| Vaihtuvuus taulukko | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------|-----------|-----------|
| Irtisanoutuminen | 20 | 11 |
| Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle | 3 | 0 |
| Siirtyminen vanhuuseläkkeelle | 9 | 2 |
| Yhteensä | 32 | 13 |

3.2 Eläke-ennuste

Alla olevassa kaaviossa on esitetty eläkeiän täyttävän henkilöstön lukumäärä vuosille 2025–2030. Arvion mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle on mahdollisesti jäämässä arviolta 48 henkilöä. Eläkeiän jo täyttäneitä on kunnan palvelussuhteessa 5 henkilöä. Eläkkeelle jäävästä henkilöstöstä 67 % on sivistyspalveluista.

Ennuste perustuu henkilöstöhallinnon järjestelmän tietoihin kunkin henkilön eläkeiän täyttymisestä. Mahdolliset ennakkoeläköitymiset ja työssä jatkaminen eläkeiän täyttymisen jälkeen vaikuttavat eläke-ennusteen toteutumiseen.





3.3 Eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut

Kuntakohtaista työkyvyttömyyseläkemaksua peritään palkkaperusteisen eläkemaksun yhteydessä. Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 176 808 euroa.



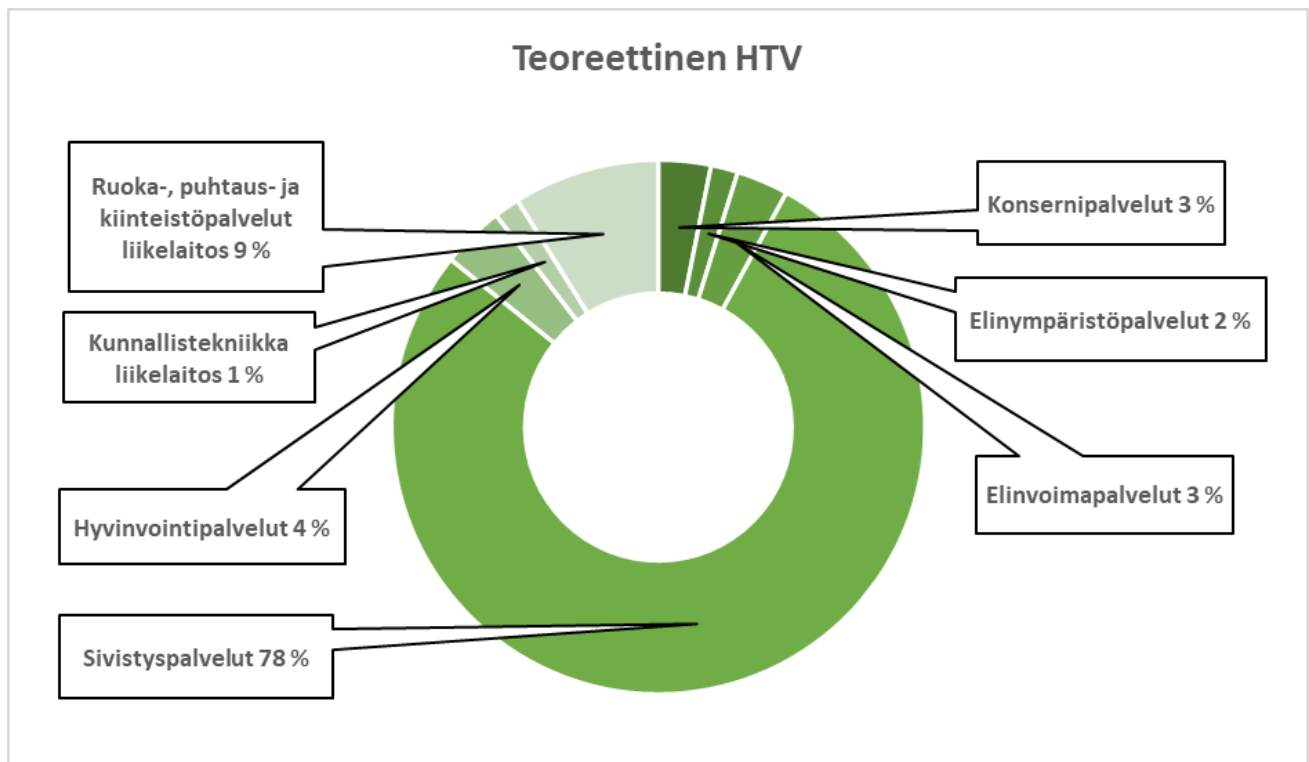
4. Työaika ja työpanos

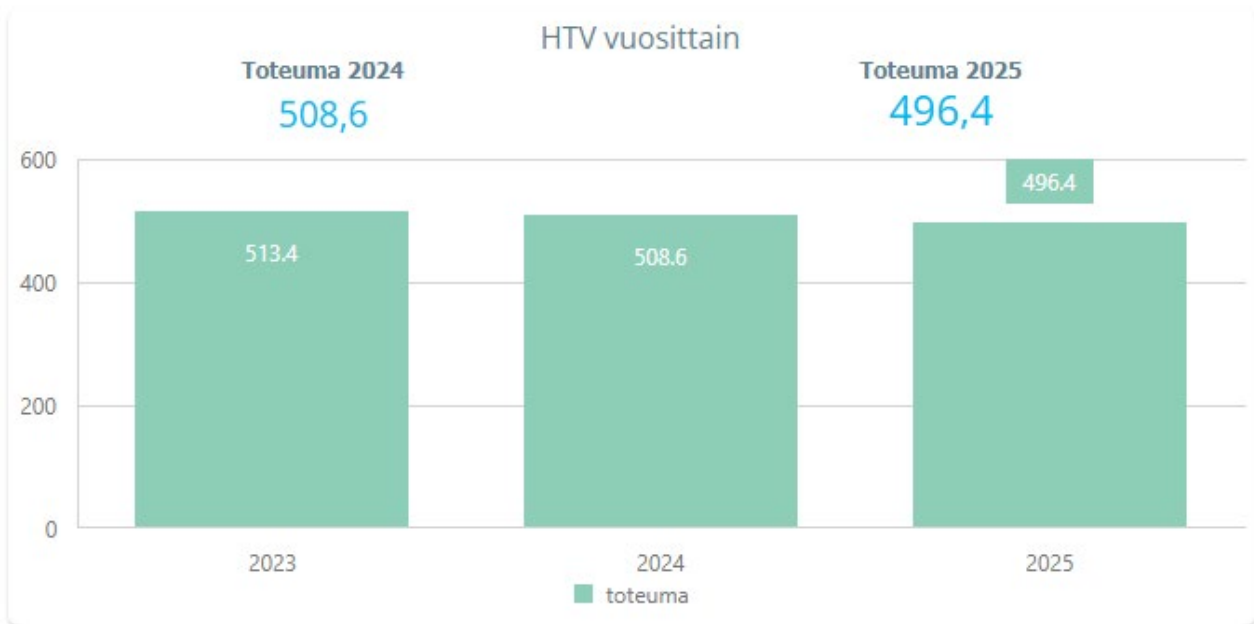
4.1 Henkilötyövuosi

Palvelussuhteiden määrä ei suoraan kerro, millä henkilöstöpanoksella kunnan palvelu on vuoden aikana tuotettu. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön vuoden työskentelyä. Laskelmassa ovat mukana lyhytaikaiset sijaiset ja osa-aikatyöntekijät, jotka on muutettu kokoaikaisiksi työajan suhteessa. Henkilötyövuosiin sisältyvät kaikki palkalliset palveluksessaolopäivät. Toteutunut henkilötyövuosi ei sisällä palkattomia poissaoloja eikä lisä- ja ylityötunteja.

Toteutunut HTV kuvaa toteutunutta työpanosta muunnettuna kokoaikaisiksi henkilötyövuosiksi. Laskennassa huomioidaan myös palkalliset poissaolot (esim. sairauspoissaolot), joten toteutunut HTV voi olla pienempi kuin teoreettinen työaika (täysi työaika). Lisäksi laskenta huomioi osa-aikaisuudet, määräaikaaisuudet ja sijaisuudet siten, että niiden työpanos suhteutetaan kokoaikaiseen työhön. Toteutunut HTV kuvaa myös henkilöstörakennetta eli sitä, ketkä kaikki muodostavat työpanoksen (esim. sivutoimiset tuntiopettajat), kun heidät lasketaan henkilöstöön.

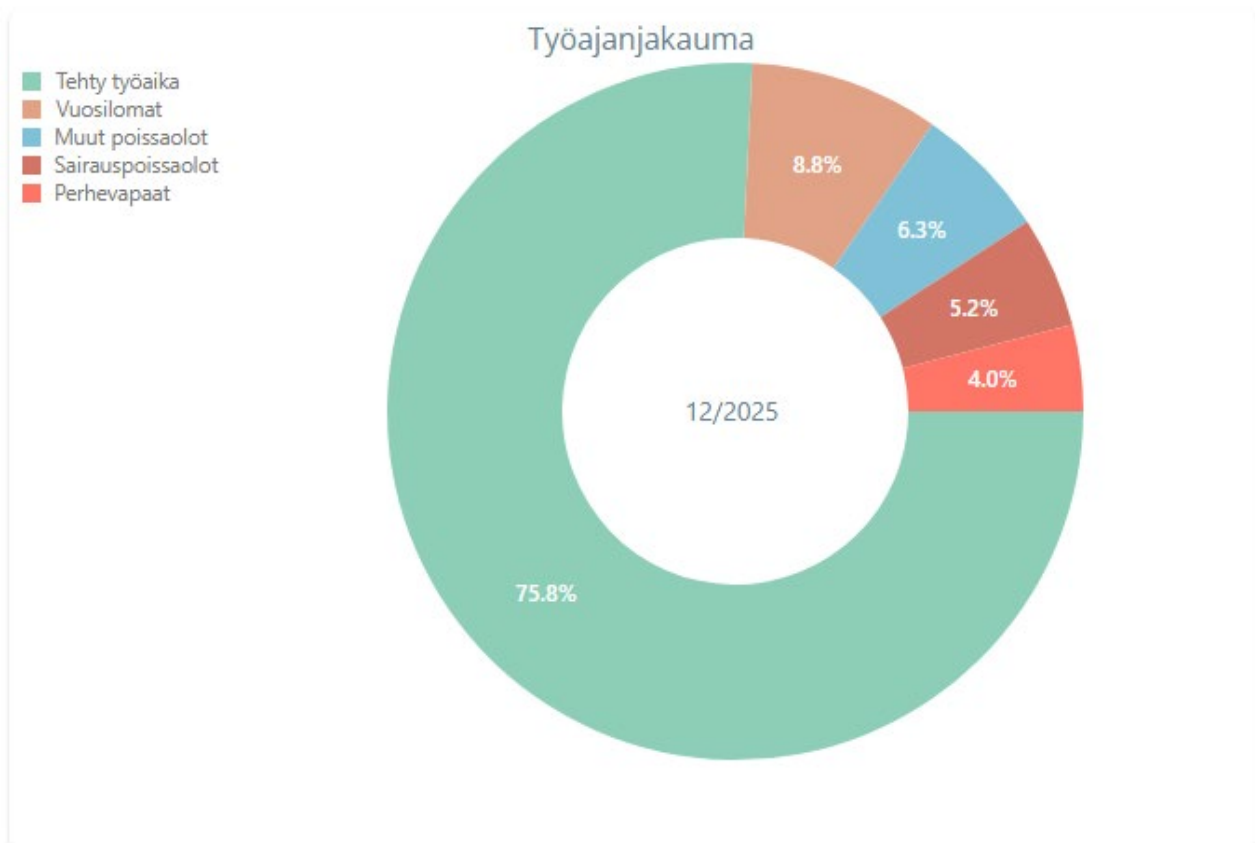






4.2 Vuosityöaika

Henkilöstön ajankäytöllä seurataan henkilöstön todellista työpanosta eli kuinka kokonaistyöaika jakaantuu tehtyyn työaikaan ja poissaoloaikaan. Tehdyn työajan määrä saadaan, kun teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta vähennetään poissaolopäivät ja lisätään rahana korvatut lisä- ja ylityöt. Laskelma tehdään työpäivinä.





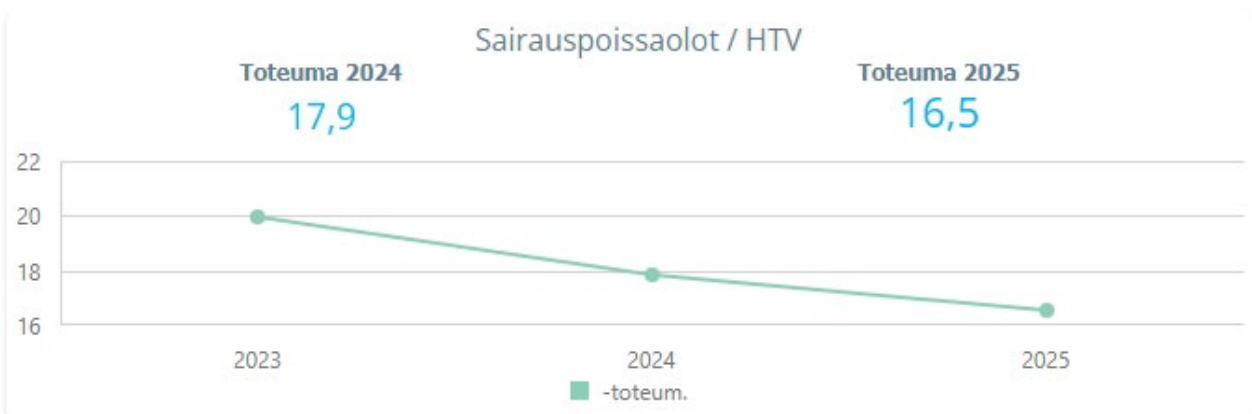
5. Poissaolot

5.1 Poissaolopäivät

Poissaolopäivien määrä vuonna 2025 oli yhteensä 24 504 kalenteripäivää. Poissaolopäiviin eivät sisälly vuosilomapäivät. Muut poissaolot ovat pääasiassa palkattomia virka- ja työlomia. Työkyvyn ylläpitoon sisältyvät kuntoutus ja määräaikainen kuntoutustuki (eläke) ja ne kirjataan sairauspoissaoloihin.

Poissaolot olivat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Merkittävä muutos on muissa poissaoloissa, joita ovat esimerkiksi lomautus ja palkaton virka/työvapaa.

| Poissaolot tyypeittäin | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------------|--------|--------|--------|
| Julkinen toiminta | 12 | 10 | 6 |
| Muut poissaolot | 17 299 | 16 202 | 9 840 |
| Perhevapaat | 4 471 | 6 782 | 6 274 |
| Sairauspoissaolot | 10 048 | 8 955 | 8 113 |
| Työnantajan ilmoittamat vapaat | 96 | 100 | 177 |
| Työtapaturmapoissaolot | 207 | 132 | 94 |
| Vuosilomat | 13 655 | 14 187 | 13 828 |





5.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Sairauspäivien määrä vuonna 2025 oli kaikkiaan 8 113 kalenteripäivää. Sairauspoissaolopäivät sisältävät omailmoituspoissaolopäivät, joita oli 1484 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen määrä työntekijää kohden oli 14,2 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot olivat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna 1,5 kalenteripäivää / työntekijä. Tilapäisessä työssä on työskennelty yhteensä 172 kalenteripäivää.

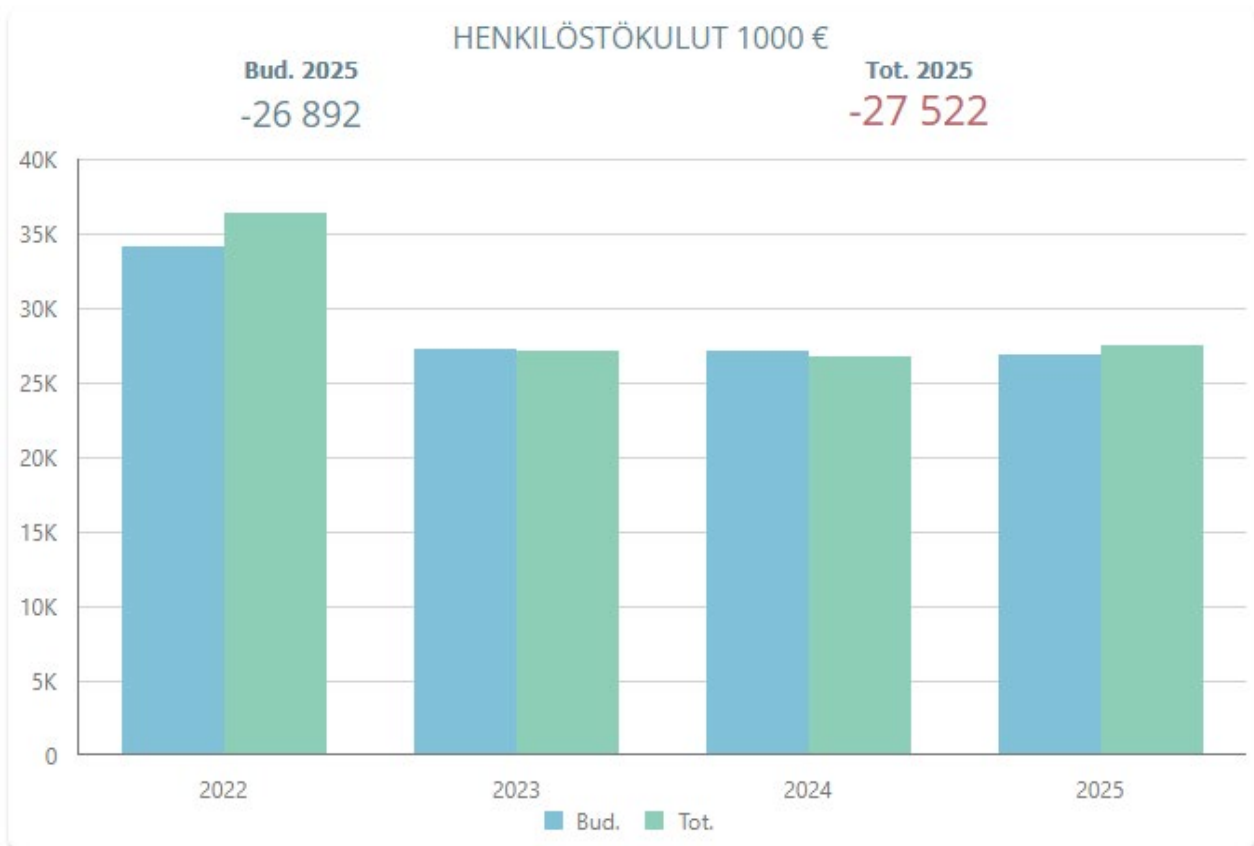
Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaoloprosentti. Sairauspoissaoloprosenttiosuus teoreettisesta työajasta vuonna 2025 on 4,2 % kun se edellisenä vuonna oli 4,4 %.

Lyhyissä sairauspoissaoloissa voidaan käyttää omailmoitusmenettelyä. Työntekijä voi olla sairastumisen takia pois töistä esihenkilön luvalla yhdestä päivästä viiteen päivään. Esihenkilö hyväksyy poissaolon päivä kerrallaan. 1.2.2020 alkaen omailoituksessa ei ole rajattu sairauspoissaolon syytä. Omalla ilmoituspoissaoloja on ollut 2,6 kalenteripäivää/työntekijä.

Työssä tai työmatkalla sattuneita tapaturmia oli 7 kappaletta, joiden seurauksena sairauspoissaoloja on ollut 29 kalenteripäivää. Työtapaturmia oli 20. Näistä johtuvia poissaoloja oli 65 kalenteripäivää. Nämä poissaolot sisältyvät sairauspoissaolojen kokonaismäärään.

6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

Henkilöstömenoihin on laskettu kaikki palkat ja palkkiot sivukuluineen sekä henkilöstökorvaukset (KELA:n ja vakuutusyhtiön maksamat korvaukset työnantajalle). Henkilöstömenot ovat 27 522 482 euroa, ollen hieman arvioitua suuremmat. Sosiaalikuluihin sisältyvät sosiaaliturva-, eläke- sekä tapaturma-, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutusmaksut. Henkilöstömenoista sosiaalikuluja on 655 978 euroa. Henkilöstökulut asukasta kohden ovat 2 722,6 euroa.





7. Terveystieteellinen toimintakyky ja työsuojelu

7.1 Työterveyspalvelut

Pihlajalinna Oy tuotti työterveyshuoltopalvelut 31.5.2025 saakka. Terveystalo aloitti työterveyshuoltopalvelun tuottajana 1.6.2025. Työterveyshuollon tavoitteena on edistää työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja työuran jatkuvuutta tiiviissä yhteistyössä työnantajan kanssa. Toiminnan painopisteenä on ennaltaehkäisy, mikä näkyy sekä terveystarkastuksissa, ohjaus- ja neuvontakäynneissä että työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden arvioinnissa.

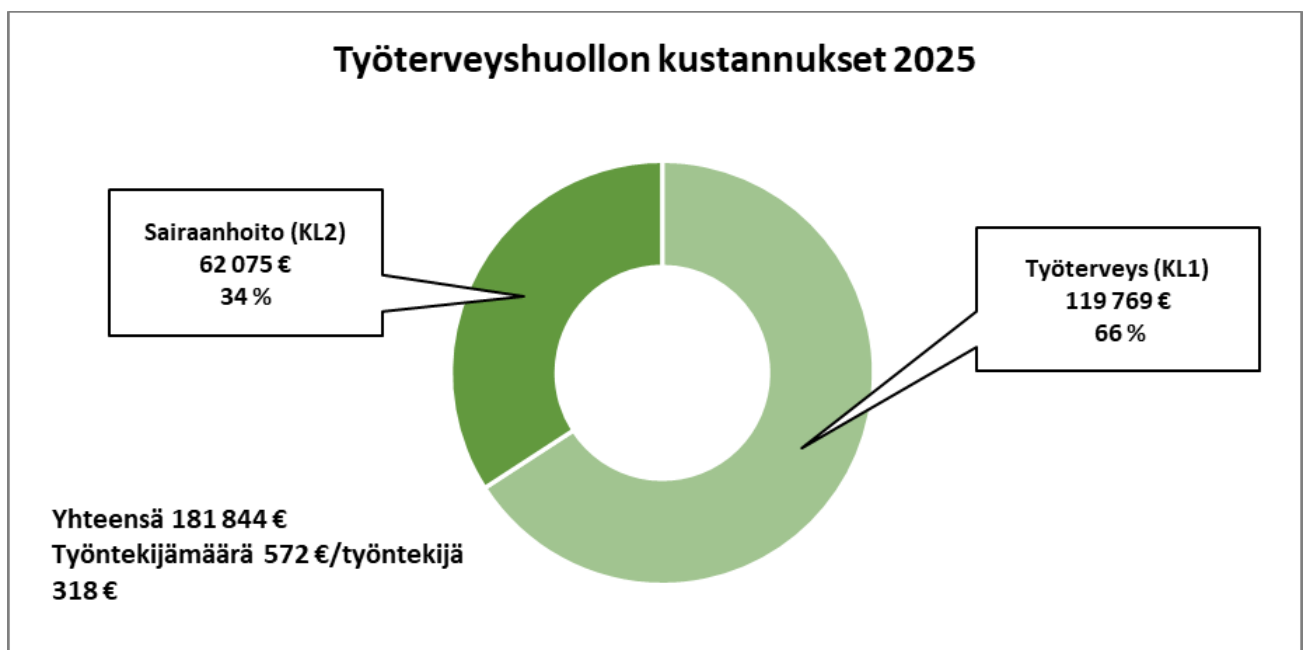
Työterveyshuolto tukee työnantajaa työperäisten sairauksien ja tapaturmien ehkäisyssä, työyhteisöjen toimivuuden vahvistamisessa sekä kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja hallinnassa. Yksilötasolla työterveyshuolto edistää terveyttä, varhaista työkyvyn tukea ja tarkoituksenmukaisia työjärjestelyjä eri työuran vaiheissa.

Palvelujen kokonaisuudessa korostuvat ennaltaehkäisevä toiminta (60 % kustannuksista) sekä yksilöllinen tuki, kuten ohjaus-, neuvonta- ja sairaanhoitopalvelut sekä kuntoutukseen liittyvät toimet.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset (Pihlajalinna Oy ja Terveystalo Oy) olivat työterveyshuollon korvaushakemuksen mukaan yhteensä 181 844 euroa vuonna 2025. Lisäsopimuksella on ostettu mielen huolipalvelua sekä lyhytterapiaa sekä työn edellyttämiä rokotuksia.

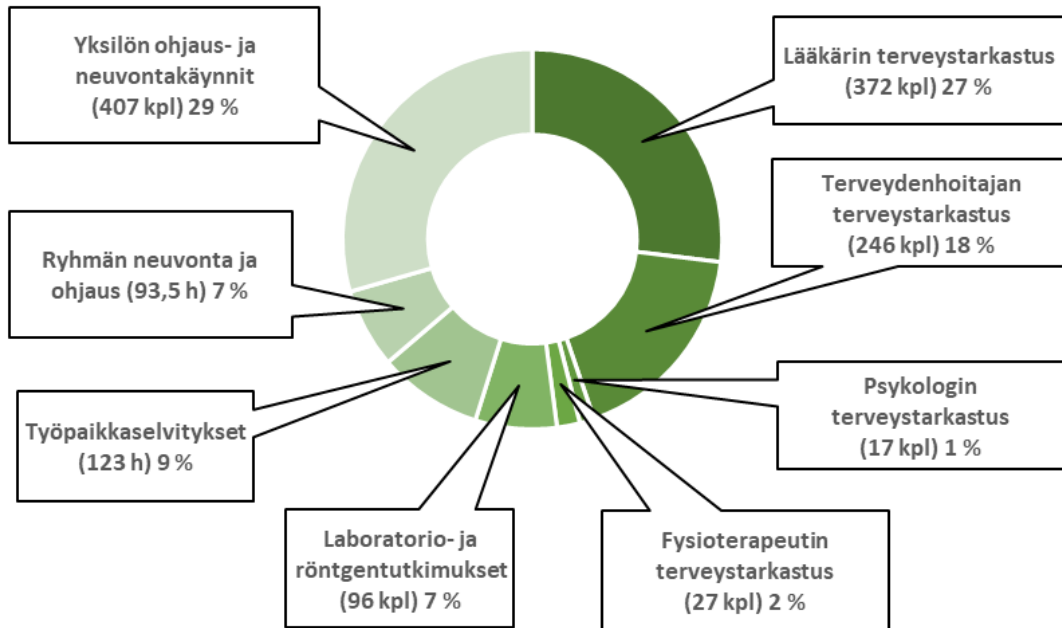
Ennaltaehkäisevän toiminnan (KL1) osuus kokonaiskustannuksista oli 66 %. Sairaanhoidon osuus oli 34 %. Ennaltaehkäisevässä toiminnassa (KL1) yksilöohjaus- ja neuvontakäynnit muodostivat 29 % kaikista käynneistä. Lääkärin tekemien terveystarkastusten osuus oli 27 %.

Sairaanhoitokäynneistä lääkärin ja terveydenhoitajan vastaanottojen osuus on ollut 51,1 % vuonna 2025. Laboratorio- ja röntgentutkimusten osuus on ollut 37,4 %. Laskennallisesti työterveyshuollon kustannus / työntekijä on ollut 318 euroa.

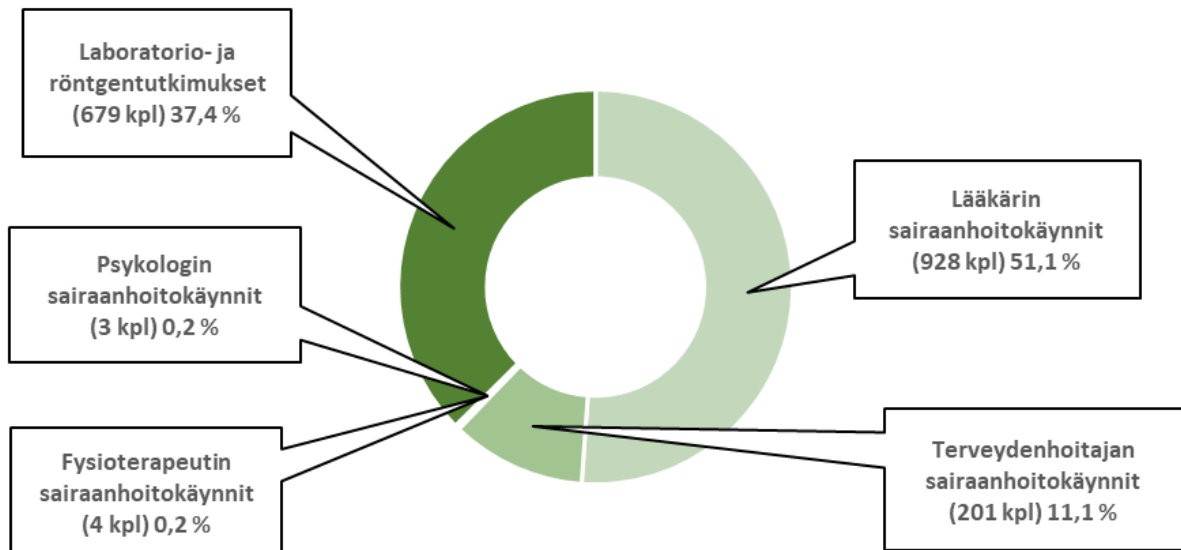




Ennaltaehkäisevä toiminta (KL 1) 2025



Sairaanhoido (KL 2) 2025





7.2 Työsuojelu

Työsuojelutoiminnalla järjestetään työntekijöiden työympäristö mahdollisimman turvalliseksi ja terveelliseksi. Samoin työn henkistä kuormittavuutta pyritään jatkuvasti seuraamaan. Limingan kunnan työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö ja kaksi työsuojeluvaltuutettua. Työsuojelutoiminta on järjestetty yhteistyössä työyhteistoimikunnan kanssa.

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Limingassa yhteistoimintaa edustaa työyhteistoimikunta, johon kuuluu työnantajan edustajien lisäksi eri pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet.

Työsuojeluorganisaation tehtävänä on kehittää ja parantaa työturvallisuutta ja työterveyttä työpaikoilla työnantajan ja henkilöstöryhmien välisellä yhteistyöllä. Organisaation riskejä arvioimalla ja minimoimalla pyritään ennaltaehkäisemään mahdollisia työtapaturmia, ja jo tapahtuneista tilanteista pyritään oppivana organisaationa löytämään ratkaisuja, kuinka vastaavanlaiset tilanteet ehkäistään. Sekä työtapaturmat että läheltä piti – tilanteet kirjataan sähköiseen työturvallisuusjärjestelmään WPro:on. Vuonna 2025 Limingan kunnassa tehtiin WPro-järjestelmään yhteensä 173 työturvallisuusilmoitusta, kun edellisvuonna ilmoituksia oli 289. Ilmoitusten määrä väheni selvästi edellisvuoteen verrattuna. Kehityssuunta on kokonaisuutena myönteinen.

Koko organisaation tasolla tarkasteltuna vaaratyypeissä korostuivat uhka- ja väkivaltatilanteet sekä fyysiseen kuormitukseen ja työskentelytilanteisiin liittyvät vaarat. Uhka- ja väkivaltatilanteiden määrä väheni vuonna 2025 merkittävästi edellisvuoteen verrattuna: ilmoituksia tehtiin 106, kun vuonna 2024 vastaava määrä oli 203. Vuoden 2025 alussa organisaatiossa tunnistettiin tarve kehittää asiakastyön ennakoitua sekä henkilöstön valmiuksia toimia haastavissa tilanteissa. Organisaatiossa on käytössä omat MAPA-kouluttajat, jotka järjestävät henkilöstölle säännöllisesti koulutusta. Lisäksi osa henkilöstöstä on osallistunut TCM-koulutuksiin.

Ilmoituksiin liitetyissä toimenpide-ehdotuksissa korostui koko organisaation tasolla toimintatapojen tarkentaminen ja yhtenäistäminen. Työturvallisuuden seuranta ja kehittämistä jatkettiin systemaattisesti WPro-järjestelmän avulla, ja ilmoituksia hyödynnettiin vaarojen tunnistamisessa, riskien arvioinnissa sekä ennaltaehkäisevien toimenpiteiden kohdentamisessa. Tavoitteena on turvallisten ja terveellisten työolosuhteiden varmistaminen sekä avoimen ilmoittamiskulttuurin vahvistaminen koko organisaatiossa.



7.3 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamiseen kehittämiseen kuuluu osaamisen ylläpito ja siirtäminen sekä uuden osaamisen hankkiminen.

Työllisyysrahastolta haettuja koulutuspäiviä oli yhteensä 863 päivää, mikä tekee 1,5 pv työntekijää kohden. Koulutuspäivien määrä on hieman noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Työllisyysrahaston koulutuskorvaus poistuu vuoden 2026 alusta.

| Koulutukset palkalliset ja palkattomat | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|-------|-------|-------|
| Koulutuksen laatua ei valittu | 1 460 | 2 293 | 2 440 |
| Palkallinen | 1 460 | 2 513 | 3 688 |
| Palkaton | 0 | 517 | 271 |

8. Yhteistoiminta

Kunnallisen yleissopimuksen mukaista yhteistoimintaa on toteutettu työpaikoilla sekä työpaikkakokousten että keskustelujen muodossa. Henkilöstön ja työnantajan välistä edustuksellista yhteistoimintaa on toteutettu työyhteisötoimikunnassa.

Työyhteisötoimikunnan kokoonpanossa on yhteensä 7 jäsentä. Työnantajan edustajia on kolme, työntekijöitä edustavat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut. Lisäksi toimikuntaan kuuluu organisaatiolle nimetty työterveyshoitaja. Muita asiantuntijoita osallistui kokouksiin tarpeen mukaisesti.

Vuoden 2025 aikana työyhteisötoimikunta on kokoontunut viisi kertaa. Kokouksissa on käsitelty muun muassa henkilöstön jaksamista, koulutusasioita, päivitettyjä henkilöstöohjeita sekä Työhyvinvoinnin rakentajat -hanketta ja sen teemoja. Lisäksi kokouksissa on käsitelty työsuojeluun liittyviä asioita kuten henkilöstön suojaimet sekä työsuojeluvaalit. Vuosille 2026–2029 työsuojeluorganisaatio uudistui siten, että vastuualueita jaettiin tasaisemmin kolmelle työsuojeluvaltuutetulle.



9. Yhteenveto kuluneesta vuodesta

Vuonna 2025 henkilöstöjohtamisen painopisteinä olivat työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen (mm. Kevätkyselyn tulosten hyödyntäminen ja kuormitustekijöihin vastaaminen) sekä työterveysyhteistyön vahvistaminen työterveyspalveluntuottajan vaihdoksen jälkeen. Lisäksi keskeisiä painopisteitä olivat palkkausjärjestelmän uudistus ja tasopalkkamallin hallittu käyttöönotto, osaamisen kehittäminen (koulutuspäivien lisääntyminen sekä digi-, tietoturva- ja tietosuojakoulutukset), työturvallisuuden ja riskienhallinnan vahvistaminen (mm. WPro-ilmoitusten hyödyntäminen ja yhtenäinen riskinarvioinnin toimintamalli), viestinnän ja johtamisen avoimuuden parantaminen sekä arjen hyvinvointia tukevat toimet (liikunta- ja kulttuurietuus, liikuntaryhmät ja työsuohdepyörä).

Työterveyshuollon palveluntuottajaksi vaihtui 1.6.2025 Terveystalo Oy. Yhteistyö käynnistyi sujuvasti, mutta palvelun vakiintuminen ja työterveystiimin perehtyminen kunnan toimintaan ja henkilöstöön vie aikaa. Työterveyshuollon kanssa laadittiin palveluista infopaketti tallenteena, joka on saatavilla intrassa. Lisäksi järjestettiin päiväkahvi-infoja työkykyä tukemista teemoista.

Palkkausjärjestelmän uudistus käynnistyi alkuvuonna 2025. Tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025, ja paikallisen toimeenpanon suunnittelu sekä aikataulutus aloitettiin tammikuussa. Uudistus koski KVTESin palkkalukua, hinnoitteluliitteitä sekä joitakin muita määräyksiä. Aiemmat määräykset olivat voimassa siirtymäajan loppuun (30.9.2025) saakka.

Uusi palkkajärjestelmä otettiin käyttöön määräysten mukaisesti 1.10.2025, ja Kuntatyönantajat vastasivat käyttöönoton koulutuksista. Tasopalkkamalli korvaa aiemman työn vaativuuden arviointiin perustuneen järjestelmän. Mallissa on palkkatasot A, B ja C, joille on määritelty valtakunnalliset kriteerit. Lisäksi oli mahdollista määrittää paikallisia kriteereitä, joissa edettiin maltillisesti. Valtakunnallisesti on määritelty kaksi tasolisää (opiskelijan ohjaus ja lääkehoito). Muut palkanosat, kuten työkokemus- ja henkilökohtainen lisä, säilyivät ennallaan.

Uudistusta varten perustettiin palkkatyöryhmä, johon kuuluu luottamusedustajia, esihenkilöitä liitteittäin sekä hallinto- ja henkilöstö- ja hyvinvointijohtaja. Ensimmäisessä vaiheessa henkilöstö sijoitettiin palkkatasoille A, B tai C. Palkkamallin kriteereitä päivitetään vuosittain KT:n ohjeistuksen mukaisesti, ja sopimuskauden 2028 loppuun saakka palkkarakenteeseen on osoitettu järjestelyeriä. Tavoitteena on varmistaa, että tasot vastaavat muuttuvia työkuvia, palvelutarpeita ja organisaatorakenteita. Muutos toteutettiin yhteistyössä palkkaryhmän kanssa, ja esihenkilöitä tuettiin kriteerien tulkinnessa sekä henkilöstön neuvonnassa.

Kevan työhyvinvointikysely toteutettiin alkuvuodesta toista kertaa. Kyselyyn vastasi 65,1 % henkilöstöstä. Työkyky koettiin kokonaisuutena hyväksi sekä nykytilassa että tulevaisuutta ajatellen, ja työssä koettiin myönteistä virettä sekä tukea. Keskeisimmäksi kuormitustekijäksi nousivat ajankäyttö ja työmäärä. Vahvuuksina korostuivat työn imu, luottamus esihenkilötyöhön ja työn sisällöllinen mielekkyys. Selkeimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat koetun työajan riittävyys sekä organisaatiotason johtamisen avoimuus. Avoimuuden heikompi arvio viittaa siihen, että päätöksenteko ja sen perustelut eivät aina avaudu henkilöstölle riittävästi arjen työhön, vaikka lähiesihenkilötyö koettiin pääosin toimivaksi.

Palvelualueet määrittivät kehittämiskohteet yhdessä henkilöstön kanssa. Työhyvinvoinnin vahvuuksiksi nousivat yhteistyö ja luottamus, selkeä esihenkilötyö, osaamisen hyödyntäminen sekä työn merkityksellisyys. Kehittämisen painopisteet liittyivät viestinnän ja tiedonkulun selkeyttämiseen, työn kuormituksen ja resurssien tasapainottamiseen, työtilojen ja välineiden parantamiseen sekä yhteisöllisyyden ja palautekulttuurin vahvistamiseen. Lisäksi esiin nousivat psykologinen turvallisuus, esihenkilöiden kuormittuminen erityisesti resurssi-



ja säästötilanteissa sekä tarve tuoda paremmin esiin myös esihenkilöiden näkökulma.

Kehityskeskusteluista koottiin yhteenveto koko kunnan tasolla. Työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi tunnistettiin hyvä työilmapiiri, selkeä työnkuva, realistiset tavoitteet, mahdollisuudet palautumiseen ja kehittymiseen sekä myönteinen palaute ja yhteisöllisyys. Kuormitusta lisäsivät vaativat asiakastilanteet, resurssien niukkuus, jatkuvat muutokset sekä työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen. Henkilöstön esiin nostamia keinoja kuormituksen hallintaan olivat esihenkilön tuki, avoin keskustelu työmäärästä, työaikojen ja työn organisointi, osaamisen kehittäminen sekä toimiva työyhteisö.

Työsuuhdepyörän on käytössä noin 45 työntekijällä, ja työmatkapyöräily on lisääntynyt jonkin verran. 150 euron liikunta- ja kulttuuri- tai hierontaetua on käytetty aktiivisesti.

Henkilöstön liikuntaryhmät jatkuivat koko vuoden. Henkilöstö pääsi vaikuttamaan liikuntatarjontaan kyselyn kautta. Liikuntaryhmiä koskevien palautteiden mukaan osallistujamäärät ovat olleet vuoden aikana selvästi nousujohteisia. Kuntopiiri- ja kuntosaliharjoittelussa kävijämäärä vakiintui noin 15–20 henkilöön per kerta. Mukana on ollut myös henkilöstöä, jolle harjoittelu ei ole ollut osa arkea vuosiin tai lainkaan. Palautteen ja havaintojen perusteella ryhmätoiminta tukee henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista sekä edistää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä (palveluntuottajan arvio). Joogatunteja järjestettiin kerran viikossa. Ryhmissä oli pääsääntöisesti 10–20 osallistujaa viikosta riippuen, ja suurin osa tunneista oli täynnä. Osallistujilta kerätty palaute on ollut myönteistä ja se on liittynyt erityisesti jaksamisen tukemiseen. Palautteissa on kuvattu parempaa palautumista sekä arjessa että työssä, ja joogan on koettu lisänneen kehonhuollon keinoja ja kehontuntemusta.

Hyvinvointipalvelujen Innostu ja uudistu -kehittämishanke toteutettiin 9 kuukauden mittaisena henkilöstön ja esihenkilöiden yhteisenä kehittämistyönä. Hankkeessa kirkastettiin palvelualueiden yhteisiä tavoitteita ja yhdessä tekemisen toimintatapoja sekä tuettiin arjen kehittämistä pienillä kokeiluilla. Myös yhdyspintatyötä hyvinvointialueen suuntaan tarkasteltiin. Sovittiin yhteiset viestinnän ja tiedonkulun käytänteet, selkeytettiin palaverikäytäntöjä ja määriteltiin yhteiset johtamisen periaatteet ja roolit.