



Henkilöstökertomus
2025

Naantali*

Sisällysluettelo

1. Henkilöstöpäällikön katsaus	2
2. Henkilöstö.....	3
2.1 Henkilöstömäärä	4
2.2 Henkilötyöpanos	5
2.3 Henkilöstön ikärakenne.....	6
2.4 Henkilöstön vaihtuvuus	6
2.5 Rekrytointi	7
2.6 Eläköityminen.....	7
3. Työhyvinvointi ja työterveyshuolto	9
3.1 Työkyvyn tuki	9
3.2 Työhyvinvointi	9
3.3 Sairauspoissaolot.....	10
3.4 Työterveyshuolto.....	11
4. Työsuojelu ja työturvallisuus.....	12
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	13
5.1 Koulutuspäivät	13
5.2 Kehityskeskustelut	14
6. Palkat ja palkitseminen.....	14
6.1 Palkat.....	14
6.2 Palkitseminen.....	15
7. Yhteistoiminta	15
Liite 1, Henkilöstöohjelman toteutuminen	16



1. Henkilöstöpäällikön katsaus

Naantalin kaupunki palkittiin tavoitteellisesta työhyvinvoinnin ja henkilöstöliikunnan edistämisestä maakunnan aktiivisimpana työpaikkana Varsinais-Suomen urheilugaalassa. Henkilöstön työ- ja toimintakyky on tärkeä voimavara ja työhyvinvoinnin lisääminen keskeinen henkilöstöohjelman Yhdessä tehden tavoite. Liikunnallisen elämäntavan edistäminen ja kaikin tavoin työkyvyn ylläpitoa edistävä toiminta ehkäisee sairastuvuutta ja mahdollisesti pidentää työuria. Erilaiset liikunnalliset kampanjat ja lajikokeilut olivat mielekäs tapa saada työntekijöitä liikkeelle.

Vuoden 2025 suurin ponnistus tehtiin uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotossa. Siitä neuvottelemisen, esihenkilöiden kouluttaminen ja henkilöstölle tiedottaminen onnistui annetussa aikataulussa. Palkkausjärjestelmä kehittyi vielä ja palkkojen yhdenmukaistamisen osalta tekeminen on vielä kesken. Mutta tässä vaiheessa jo iso kiitos kaikille, joiden työpanosta tähän tarvittiin.

Yhteisöllisyys ja yhteisöllisyyden rakentaminen lähtee työyhteisöjen sisältä, mutta kerran vuodessa pyrimme järjestämään myös koko kaupungin henkilöstölle jotain yhteistä tekemistä arjen ulkopuolella. Vuonna 2025 yhteisöllisyyttä tuettiin yhdessä juhlimalla Sunfestissä kesän päättymistä. Myös henkilöstön virkistysjaoksen syksyllä järjestämät hupiolympialaiset keräsi paljon innokkaita työyhteisöjä kisaamaan. Kisoihin osallistui lähes 100 työntekijää.

Huippu työkavereita valittiin kahden vuoden aikana kuukausittain ja ehdotuksia huippu työkaveriksi saatiin 197. Oli hienoa perusteluista nähdä, kuinka paljon omaa työkaveria arvostettiin. Palkittavia Huippu työkaveri -mukilla olisi voinut olla vielä paljon enemmän.

Muutakin mahtui tähän vuoteen, mutta näistä lisää itse henkilöstökertomuksessa.

Onnistumisesta ja yhdessä tekemisestä kiitos koko henkilöstölle.

Irmeli Niittymäki

henkilöstöpäällikkö



2. Henkilöstö

Henkilöstöpolitiikalla pyritään tukemaan kaupungin strategisia tavoitteita ja tuottamaan laadukkaita palveluita mahdollisimman tuloksellisesti. Henkilöstötunnusluvuilla havainnollistetaan lyhyesti kaupungin henkilöstön määrä ja olennaisimmat kertomuksesta kootut luvut.

Henkilöstö lukuina:

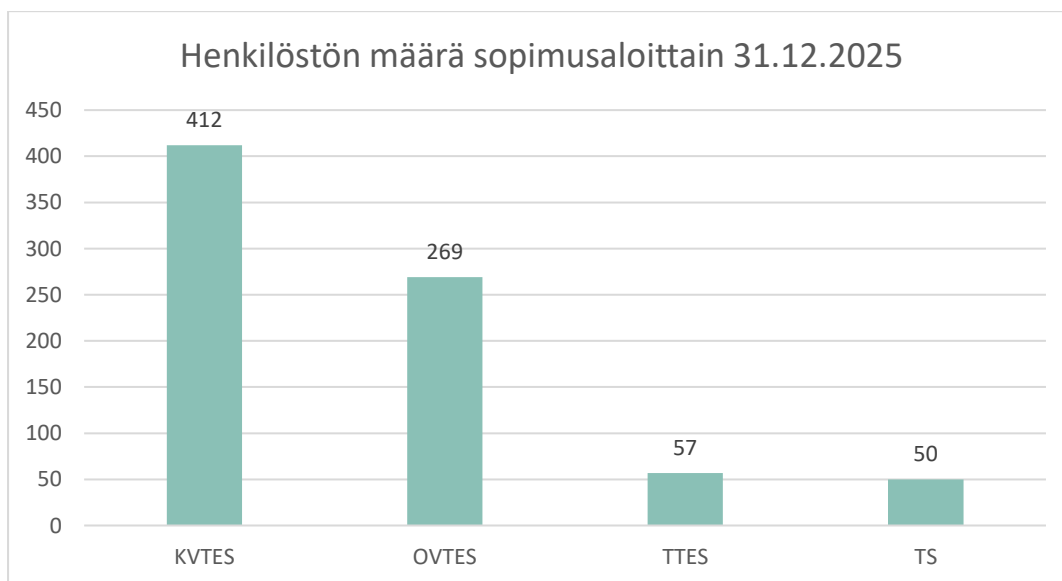
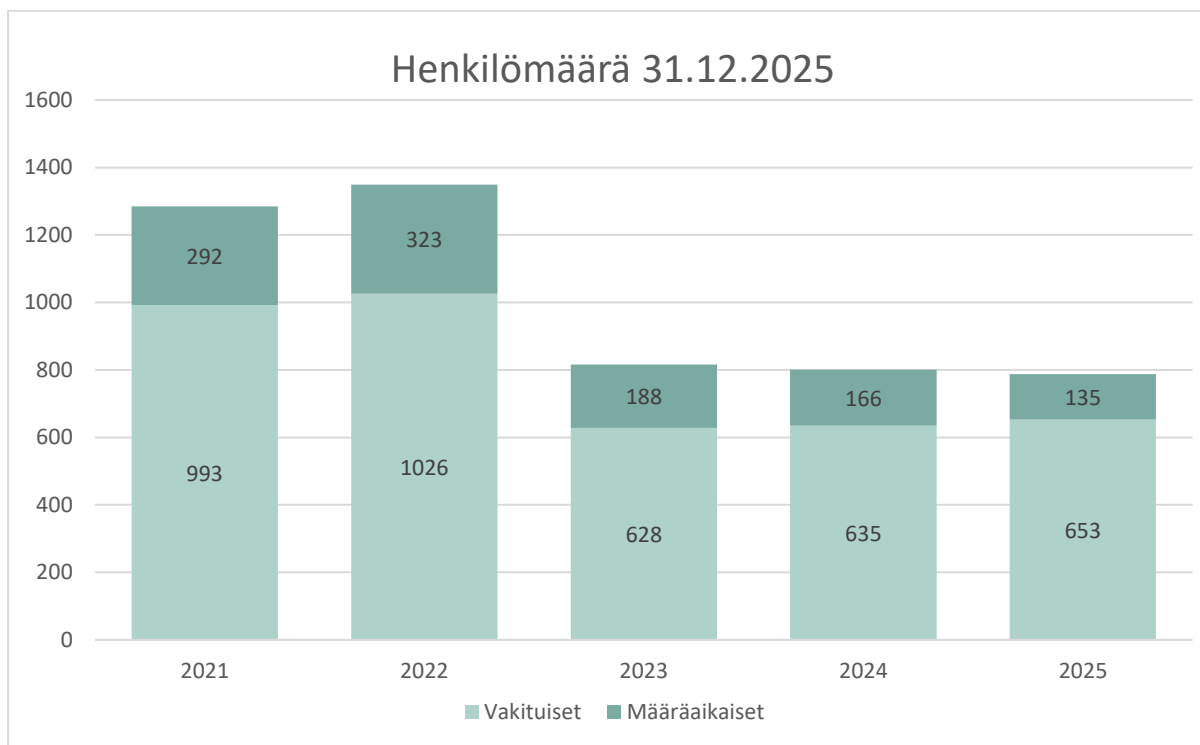
	2023	2024	2025
Työvoiman käyttö (HTV2 / koko vuosi)	759	758	754
Henkilöstömäärä 31.12	816	801	788
Henkilöstökulut	39 522 072 €	40 146 348 €	41 548 671 €
Maksetut palkat ja palkkiot	31 454 775 €	32 407 565 €	33 325 055 €
Vakinaista henkilöstöä 31.12.	628	635	653
Vakanssit 31.12. yhteensä	669	699	704
virat	243	255	258
toimet	426	444	446
Henkilöstön keski-ikä (vakituiset)	48,9	49,2	49,1
Eläkkeelle siirtyneet	16	17	11
Henkilöstön lähtövaihtuvuus	7 %	8 %	4 %
Rekrytoinnit	98	117	81
Työllistetyt 31.12.	5	4	0
Koulutustunnit	7669	8924	7621
Sairauspoissaolot, vakituiset (prosentti, teoreettisesta työajasta)	5,1 %	4,5 %	5,3 %
Työtapaturmat (sis. työmatkatapaturmat, ammattitaudit)	73	59	70
Työterveyshuollon kustannukset (Kela1 ja Kela2)	345 415 €	612 832 €	758 386 €
Ennaltaehkäisevän työterveydenhuollon osuus %	57	48	50



2.1 Henkilöstömäärä

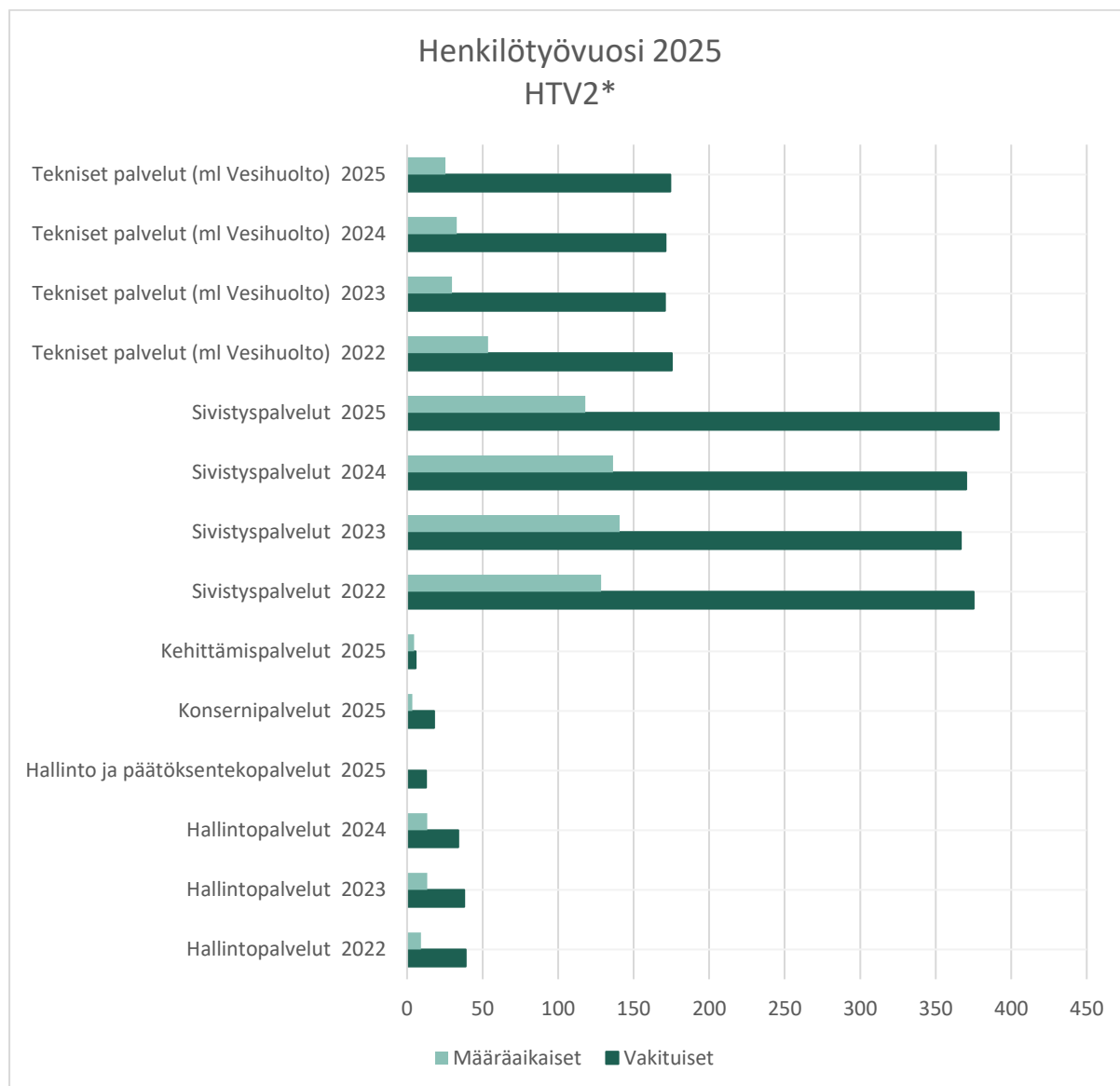
Naantalin kaupungin henkilöstömäärä, eli henkilövahvuus, oli 31.12.2025 788 henkilöä. Näistä vakinaisia henkilöitä on 653. Määräaikaaisissa palvelussuhteissa olevia oli 135. Lisäksi vuoden 2025 aikana Naantalin opistossa, musiikkiopistossa ja musiikkileikkikoulussa työskenteli n. 94 sivutoimista tuntiopettajaa eripituisissa palvelussuhteissa.

Varhaiskasvatus käyttää Tempore – keikkatyön sijaispalvelua lyhytaikaisiin sijaisuuksiin. Temporen kautta varhaiskasvatuksessa työskenteli 111 eri työntekijää yhteensä 7941 tuntia.



2.2 Henkilötyöpanos

Henkilöstön työmäärää voidaan tarkastella parhaiten toteutuneella henkilötyövuositarkastelulla. Tarkastelussa huomioidaan koko henkilöstön osalta tehty todellinen työmäärä (HTV2). Laskennassa tarkastellaan palvelussuhteen kestoa suhteessa koko vuoteen ja huomioiden palkattomat poissaolot ja osa-aikaisuus.

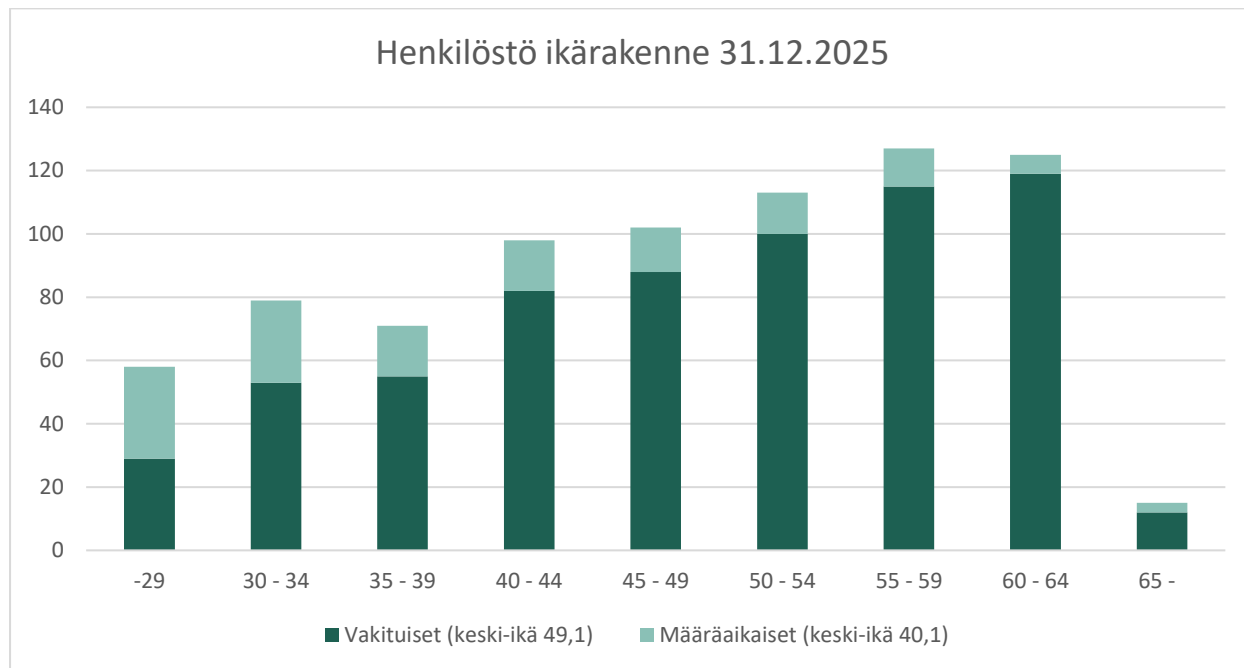


* Henkilötyövuosi / HTV2 = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä /365* (osa-aikaprosentti/100)



2.3 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne Naantalin kaupungilla pysyi aiempien vuosien suuntaisena myös vuoden 2025 aikana. Naantalin henkilöstön keski-ikä on 47,5. Vakituisten keski-ikä on 49,1. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä nuorempaa (40,1).



2.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Vaihtuvuudella tarkoitetaan Naantalin kaupungilla vuoden aikana aloittaneiden ja lopettaneiden palvelussuhteiden osuutta vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus **vakinaisen** henkilöstön osalta. Taulukossa lukuna näkyy *Varhalle siirtyneiden luku päättyneinä palvelussuhteina ja suurena lähtövaihtuvuusprosenttina.

Vakituiset	2021	2022	2023	2024	2025
Alkaneet palvelussuhteet	70	58	68	64	59
Päättäneet palvelussuhteet	70	418	51	58	35
Alkaneet ja päättäneet	16	137	1	3	1
Päättäneistä siirtyi eläkkeelle	28	28	16	17	11
Päättäneistä siirtyi eläkkeelle %	33 %	5 %	31 %	28 %	31 %
Päättäneistä sis.siiro	22	10	9	13	9
Päättäneistä muu syy	36	517	27	31	16
Vak. Henkilömäärä 31.12.	993	1026	628	635	653
Lähtövaihtuvuus %	6 %	53 %	7 %	8 %	4 %
Tulovaihtuvuus %	9 %	19 %	11 %	11 %	9 %



2.5 Rekrytointi

Naantalin kaupungissa käytetään sähköistä rekrytointipalvelua Kuntarekryä, joka mahdollistaa joustavan ja yhdenmukaisen toimintamallin rekrytoinneissa.

Rekrytointiprosesseissa on kiinnitetty huomiota työpaikkailmoitusten sisältöihin sekä Kuntarekry-järjestelmän käyttöosaamisen vahvistamiseen.

Vuonna 2025 toteutettiin 81 rekrytointia, ja haettavana oli yhteensä 189 työpaikkaa, joista 48 oli vakituisia ja 141 määräaikaista. Kaikkiin avoinna olleisiin tehtäviin jätettiin yhteensä 3 089 hakemusta. Eniten rekrytointiin koulunkäynninohjaajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia ja varhaiskasvatuksen opettajia. Kesätöitä haki 303 naantalilaista nuorta, joista kaupungin palvelukseen pystyttiin työllistämään 90 nuorta.

Varhaiskasvatuksessa on lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinnin tukena käytetty ostettua sijaisrekrytointipalvelua, jolla on pyritty tehostamaan ja nopeuttamaan rekrytointiprosesseja.

Kuntarekry järjestelmää kehitettiin parantamalla järjestelmän ominaisuuksia, automaattista viestintää sekä rekrytointikohtaisen hakijapalautteen keräämistä.

Vuonna 2025 rekrytointiverkosto kokoontui kolme kertaa. Verkoston tavoitteena on kehittää Naantalin kaupungin työnantajakuva sekä vahvistaa rekrytointiin liittyvää markkinointia, viestintää ja osaamista. Vuoden aikana rekrytointimarkkinointia varten laadittiin aikaisemman kyselyn pohjalta markkinointilauseita viestinnän käyttöön.

2.6 Eläköityminen

Palkkajärjestelmän raportin mukaan vuonna 2025 eläkkeelle siirtyi 11 henkilöä (2024: 17 henkilöä).

Kevan mukaan keski-ikä oli vuonna 2025 vanhuuseläkkeissä 65,1 vuotta ja kaikissa eläkkeissä 60,7 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousi hieman (2024 64,8 vuotta) mutta kaikkien alkaneiden eläkkeiden keski-ikä laski (2024 62,1 vuotta). Naantalissa kaikkien alkaneiden eläkkeiden keski-ikä oli vuonna 2025 muita keskisuuria kuntia (muut 61,94 vuotta) matalampi.

Kevan mukaan vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2025 9 henkilöä.

Erilaisia Kevan eläkeratkaisuja tehtiin vuonna 2025 yhteensä 8 henkilön kohdalla.

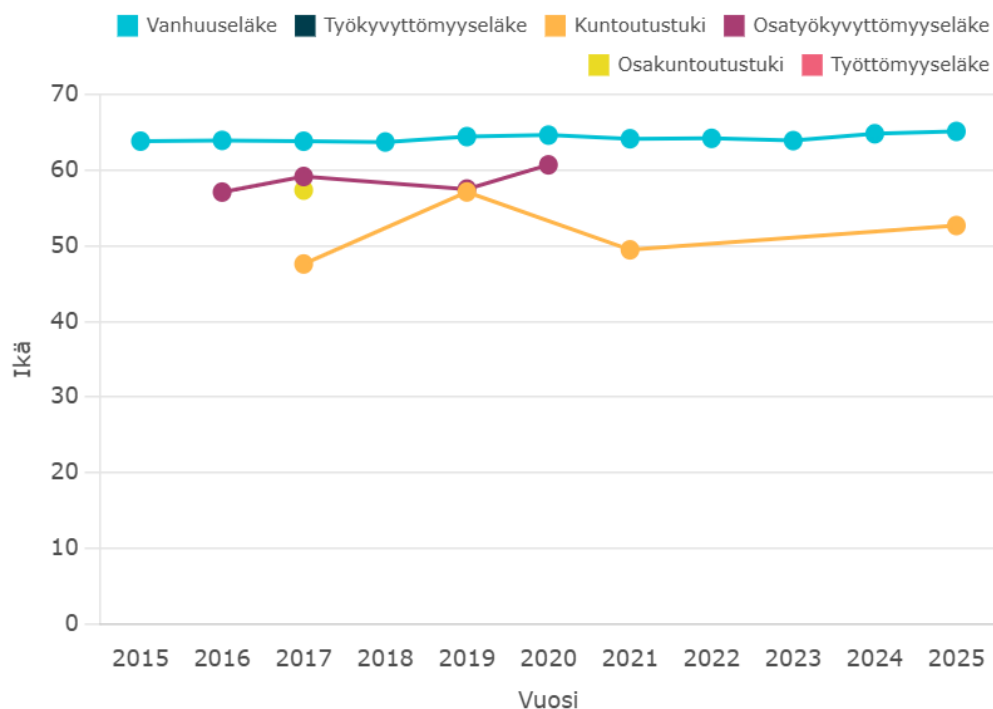
Työkyvyttömyyseläkemaksujen taso säilyi lähes ennallaan. Vuonna 2025 työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 0,59 % (Vuonna 2024 0,57 %).

Työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten nousua on nähtävissä tulevana vuosina.

Työnantajalla ei näissä tilanteissa ole mahdollista työkykyä tukea ja näin kustannusten kasvu ei ole estettävissä työnantajan keinoin. Kustannusten nousua on kuitenkin kyetty hallitsemaan tunnistamalla osatyökykyiset työntekijät riittävän varhain.

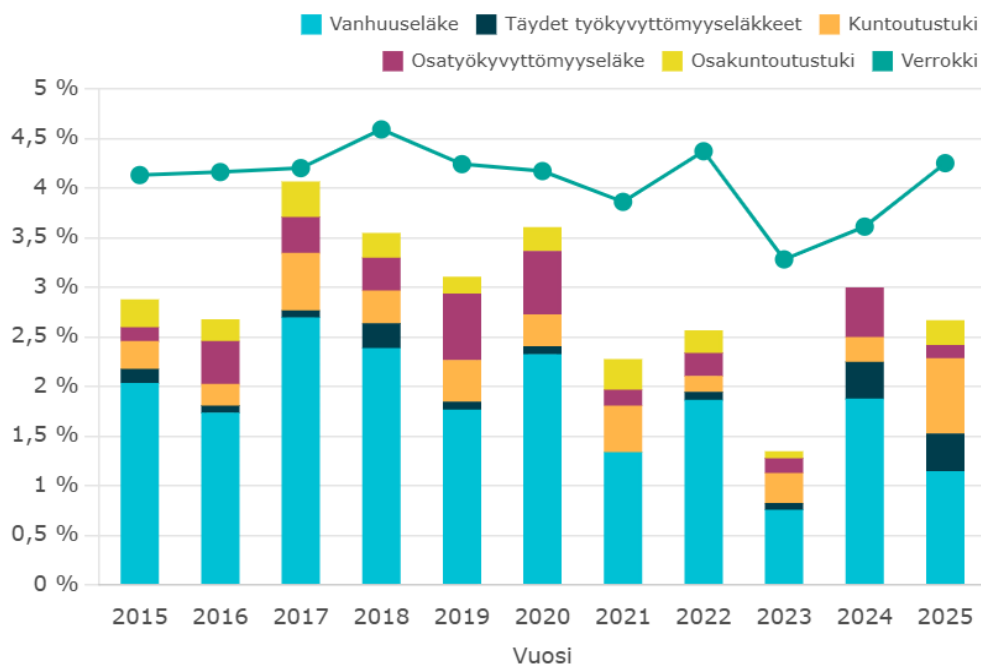


Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Naantalin kaupunki

Eläkkeiden alkavuus



Lähde: Kevan Avaintiedot, Naantalin kaupunki



3. Työhyvinvointi ja työterveyshuolto

3.1 Työkyvyn tuki

Työkyky ja hyvä työkykyjohtaminen ovat oleellisia asioita, kun tavoitteena ovat pitkät työurat ja hyvinvoiva henkilöstö.

Keva myöntää ammatillisen kuntoutuksen päätöksiä entistä harkitummin, arvioiden työkyvyttömyysriskiä tarkemmin. Tämä näkyy myös Naantalin kaupungilla. Myönteisen ammatillisen kuntoutuksen päätöksen sai vuonna 2025 Naantalin kaupungilla vain yksi henkilö ja kuntoutushakemusten hylkäysprosentti oli 80 %.

Uudelleensijoituksen mahdollisuus on ollut tehostetun työkyvyn tuen keinona käytössä. Uudelleensijoituksen haasteena on edelleen ollut terveydelle soveltuvan uuden tehtävän löytäminen Naantalin kaupungilta. Uudelleen sijoituksen turvin on kuitenkin osatyökykyisille voitu räätälöidä osaamista vastaava henkilökohtainen tehtävä ja vakanssi. Tällä on voitu tukea työuran loppua ja saatu myös vahva osaaminen pysymään Naantalin kaupungilla.

Työkyvyn tukea on kehitetty ja vahvistettu yhteistyössä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa. Painopistettä tulee saada yhä edelleen tuen varhaisempaan vaiheeseen, työkykyongelmien tunnistamiseen ja rohkeaan puheeksi ottoon.

3.2 Työhyvinvointi

Naantali on mukana Kunta10-tutkimushankkeessa, jossa seurataan henkilöstön työhyvinvointia. Kysely toteutettiin viimeksi syksyllä 2024.

Vuonna 2025 tehtiin henkilöstölle työyhteisöjen yhdenvertaisuus- ja hyvinvointikysely. Kyselyyn vastasi 389 työntekijää ja vastausprosentti 49 %. Kyselyllä kartoitettiin työyhteisön hyvinvointia, mahdollista syrjintää, työpaikkakiusaamista ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

Vastauksista työyhteisöjen yhteistyökykyisyys oli erittäin hyvällä tasolla. Työyhteisön ilmapiiri koettiin turvalliseksi ja yhteistyökykyiseksi. Syrjintää ja kiusaamista oli kokenut 5 % vastaajista ja osa vastanneista ei ollut varma oliko kyse kiusaamisesta tai syrjinnästä. Tämä kuvaa syrjinnän ja kiusaamisen moniulotteisuutta ja syrjinnän erilaisia ilmentymiä.

Syrjintään liittyvistä kysymyksistä nousi vastauksista epätasa-arvoisuuden tunne. Kiusaamiseen liittyvissä kysymyksissä taas organisaatiokulttuuriin liittyvät haasteet ja asenneilmapiiri.

2025 käynnistyi sivistyspalveluissa Kevan kehittämisrahalla kaksivuotinen hanke ”Toimintaympäristön haasteista mahdollisuuksiin”. Hankkeella pyritään lisäämään työhyvinvointia, oman työn johtamisen taitoja sekä työkykyjohtamisen osaamista.

Jokaisessa työyksikössä varataan tyhy-toimintaan sovittu rahasumma ja sen puitteissa toteutetaan työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa.

2025 tehtiin uusi henkilöstöliikunnan suunnitelma vuosille 2025–2026. Naantalin kaupungin henkilöstöliikunta palkittiin vuonna 2025 maakunnan aktiivisimpana työpaikkana. Saimme myös Suomen aktiivisin työpaikka sertifikaatin vuosille 2024 ja 2025.



Liikuntasuunnitelman tavoitteena oli hyvin konkreettisella tavalla löytää henkilöstöliikuntaan lähiajan tavoitteita ja tarkastella liikunnan asemaa ja resurssointia lisäämään työhyvinvointia ja erityisesti henkilöstön työ- ja toimintakykyä.

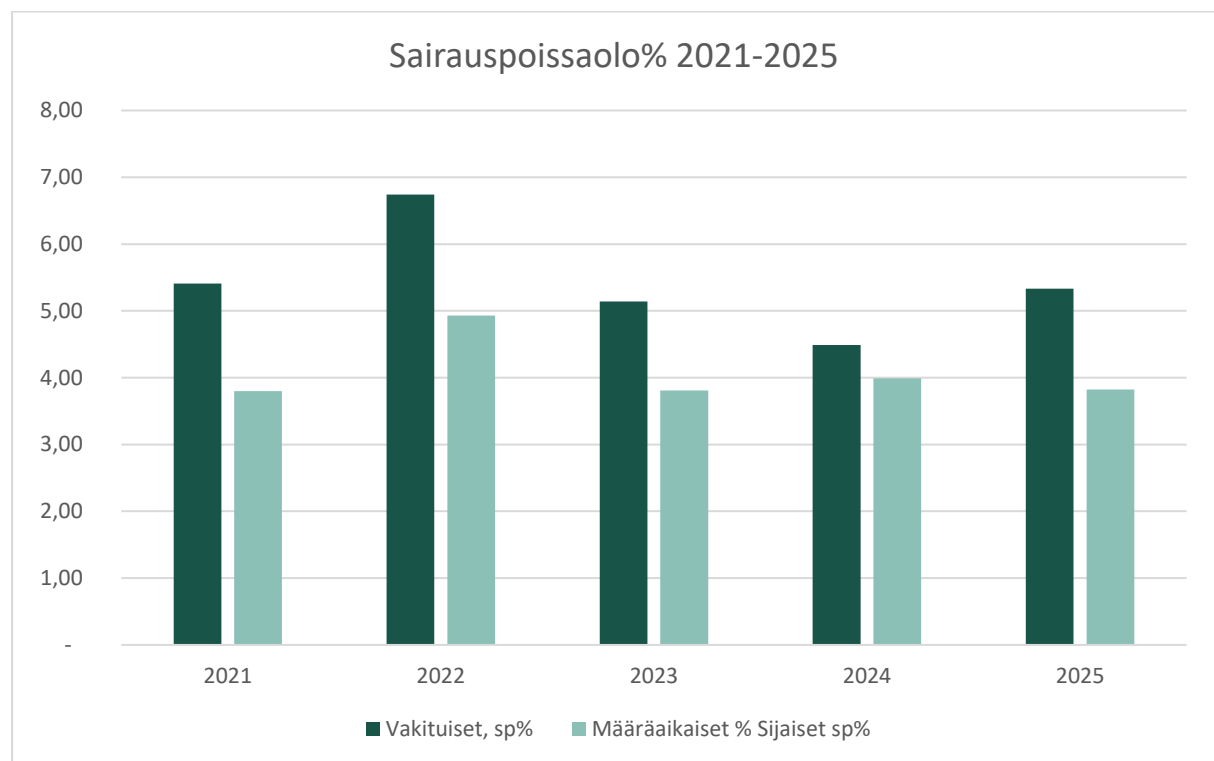
Liikuntasuunnitelman mukaisesti tuettiin liikunnallista elämäntapaa mahdollistamalla työyhteisöille kuntokartoituksia ja kehittämispäiviä, osallistettiin henkilöstöä erilaisin kampanjoin, kannustettiin työmatkapyöräilyyn, lisättiin mahdollisuuksia käyttää kaupungin liikuntapaikkoja ja perustettiin liikuntaverkosto, johon kuuluu kaupungin eri toimialojen työntekijöitä.

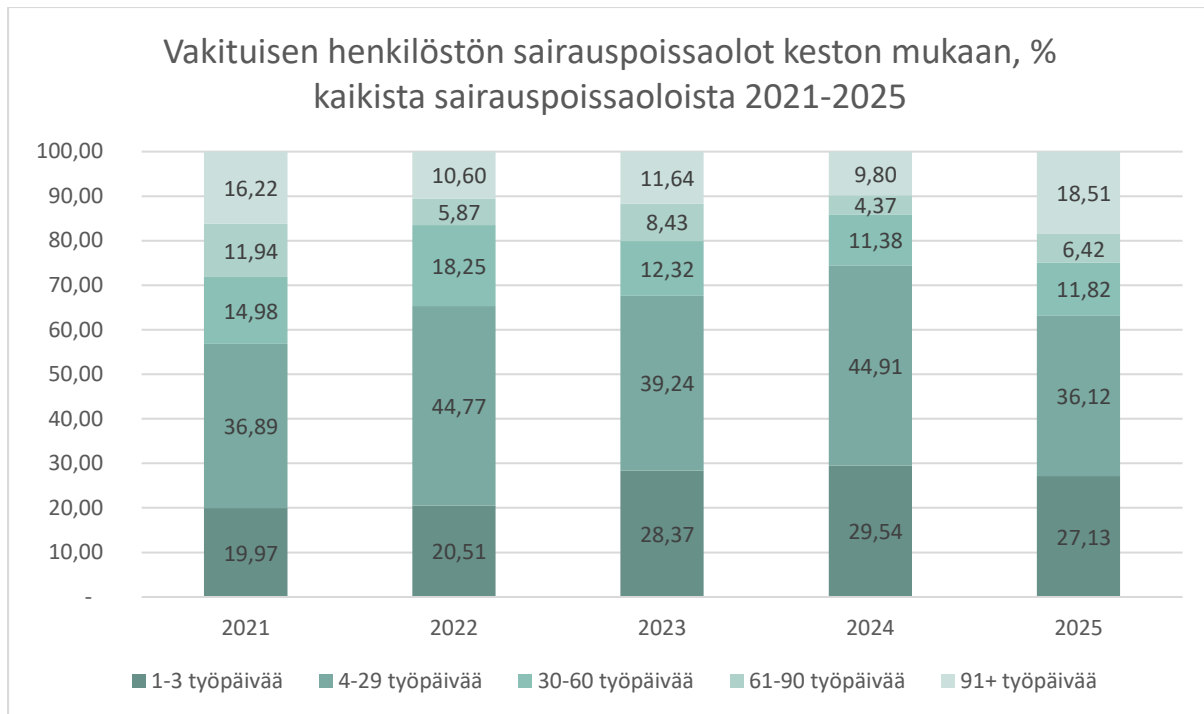
Henkilöstön käytössä on kulttuuri-, liikunta- ja hierontaetus. Etuuden palveluntuottaja kilpailutettiin vuonna 2025, minkä seurauksena etuuden myöntämisperiaatteet ja laskutustapa muuttuivat. Vuodesta 2025 alkaen etuus on laskutettu todellisen käytön perusteella. Vuonna 2025 etuutta käytettiin yhteensä 89 753 euroa. Tästä 35 959 euroa kohdistui vanhan sopimuksen mukaiseen, aiemmin ladattuun etuuteen ja 53 794 euroa uuden, käyttöön perustuvan sopimuksen mukaiseen etuuteen. Työsuhdepolkupyöriä oli 31.12.2025 tilanteessa käytössä 83.

3.3 Sairauspoissaolot

Vakituisten henkilöstömme sairauspoissaolot olivat 5,3 % (2024: 4,5 %) teoreettisesta työajasta. Määräaikaisten sairauspoissaolojen vähenivät hieman 2025: 3,8 % (2024: 4,0 %).

Vuonna 2025 25,3 % prosenttia sairauspoissaaloista johtui tuki- ja liikuntaelinsairauksista (2024 20,5 %). Mielenterveydestä johtuvat sairauspoissaolot kasvoivat myös merkittävästi, 20,6 % kaikista poissaaloista (2024 14,6 %).





Sairauspoissaolojen prosenttiosuuksissa 1–3 työpäivän pituiset ja 4–29 työpäivän sairauspoissaolot vähenivät hieman. Suurin muutos näkyy yli 90 työpäivän pituisten poissaolojen kohdalla, joiden määrä lisääntyi huomattavasti.

Vuonna 2025 pitkien sairauspoissaolojen lisääntynyt määrä selittyy osin vakavilla sairauksilla, joiden kohdalla myös realisoituu työkyvyttömyys. Nämä sairauspoissaolot eivät ole estettävissä työnantajan tai työterveyshuollon toimin. Tuki- ja liikuntaelin sairauksien kohdalla sairauspoissaolot pitkittyvät selvästi myös erikoissairaanhoidon hoitoon pääsyn odotusaikojen pidentymisen vuoksi.

3.4 Työterveyshuolto

Tärkeä yhteistyökumppani työkykyjohtamisessa ja työkyvyn tukemisessa on työterveyshuolto. Työterveyshuollon kanssa on laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma, jonka mukaisesti edetään.

Työterveyshuolto osallistuu työterveysneuvotteluihin ja auttaa hakemaan yksilöllisiä ratkaisuja työssäjaksamisen ylläpitämiseksi. Vuonna 2025 työterveysneuvotteluja pidettiin noin 35, joista 19 neuvotteluun osallistui myös työkykykoordinaattori.

Työterveyshuolto yhteistyötä on rakennettu aktiivisesti myös vuonna 2025. Työkykyjohtamisen rooleista ja prosesseista on käyty aktiivista ja kehittävästä keskustelua. Työterveyshuolto tukee esihenkilöitä johtamisessa ja esihenkilöt kokevat yhteistyön sujuvana.

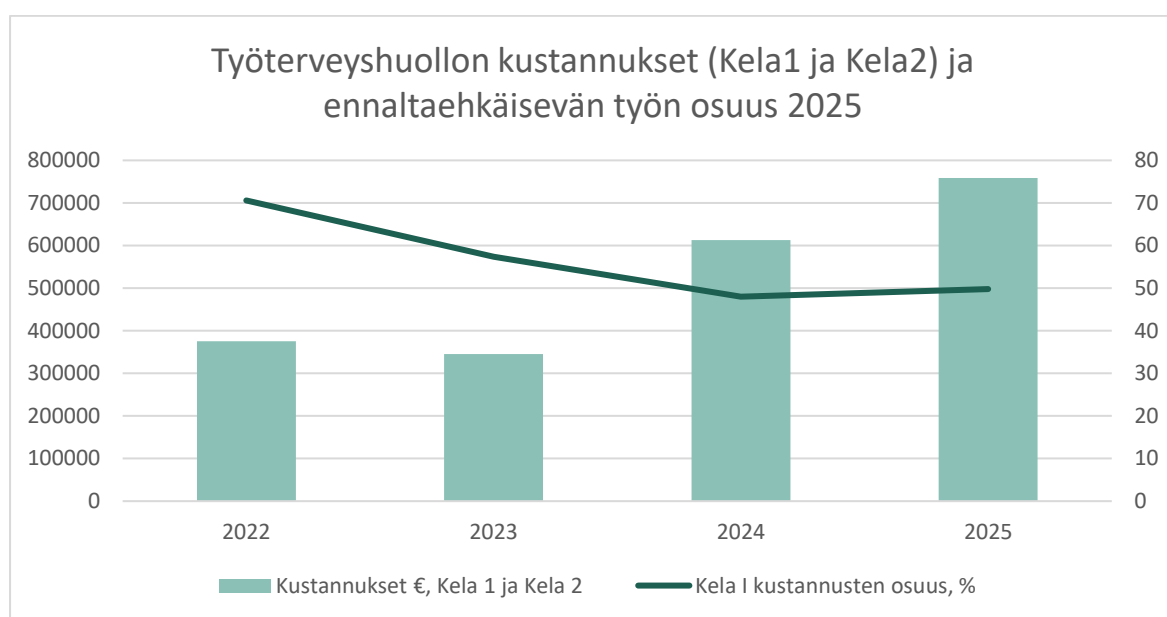
Henkilöstö kokee työterveyshuollon palvelut tärkeänä työsuhde-etuna ja myönteistä palautetta on saatu työterveysyhteistyöstä ja -palveluista runsaasti.



Paremmalla työkykyjohtamisella sekä työterveysyhteistyöllä vaikutetaan myös työkyvyttömyyseläkemaksuihin

Työterveyshuollon Kela korvattavista kustannuksista 50 % kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevällä työllä voidaan parhaiten vähentää sairauspoissaoloja ja siten myös sairaanhoidollista työterveyshuoltoa.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat huomattavasti henkilöä kohden. Osaltaan kustannusten kasvua selittää pitkittyvät ja haastavat työkyvyn tuen prosessit sekä yleinen kustannusten kasvu. Kustannusten kasvua jatkossa on pyritty hallitsemaan hyvässä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Sairaanhoidon palveluiden hoidon tarpeen arviointia on tarkennettu ja palveluita kohdistettu entistä tarkemmin työkykyyn vaikuttavien sairauksien hoitoon. Kustannuksia on pyritty hillitsemään myös palveluiden oikea suhtaisella ja oikea-aikaisella käytöllä sekä psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnalla.



4. Työsuojaus ja työturvallisuus

Työsuojelun tärkein tavoite on huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. Ennaltaehkäisevällä toiminnalla on tärkeä rooli. Tätä työtä tehdään kaikilla tasoilla ja hyvällä yhteistyöllä jokaisessa työyhteisössä. Tehokkaaseen työsuojauskuuluu työolojen seuraaminen ja korjaaminen niin, että työntekijöiden työhyvinvointia parannetaan ja mahdollisia kuormituksia kevennetään. Työpaikan vaarojen arvioinnilla, yhteisillä käytännöillä ja toimintatapoja sopimalla tuetaan työkykyä ja tavoitellaan mahdollisimman turvallista arkea. Työturvallisuudessa pyrittiin nolla-ajatteluun.

Työsuojelutoimikunta kokoontui 3 kertaa.

Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteisiä työpaikkaselvityksiä tehtiin eri kohteisiin 12.

Ensiapukoulutusta järjestettiin työsuojelun toimesta kaksi kurssia. Työpaikat ovat järjestäneet myös omia ensiapukursseja. Tavoitteena on, että työpaikoilla tulee olla EA1 kurssi suoritettuna vähintään 5 %:lla työntekijöistä.



Vaara- ja uhkatilanne ilmoituksia tehtiin 55 (2024, 49). Vaara- ja uhkatilanneilmoituksia tehtiin eniten perusopetuksesta. Vaara- ja uhkatilanteet käsiteltiin myös työsuojelutoimikunnassa.

Työtapaturmia tapahtui 53, työmatkatapaturmia 17 ja ammattitauti-ilmoituksia 2. Työmatkatapaturmista suurin osa oli liukastumisia. Työtapaturmissa liukastumisia, fyysistä kuormitusta esim. nostojen yhteydessä tai fyysisiä vammoja lasten ja nuorten ohjaus- sekä hoitotilanteissa.

Sisäilmatyöryhmässä asiantuntijat ja eri toimialojen edustajat kokoontuivat keskustelemaan havaituista ongelmista ja sopimaan toimenpiteistä asioiden selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Myös työsuojelun edustus oli mukana sisäilmatyöryhmässä. Sisäilmatyöryhmä kokoontui 5 kertaa vuonna 2025.

Sisäilmaryhmällä on nollatoleranssiperiaate sisäilmaongelmien suhteen. Kaikki esiin tulleet sisäilmailmoitukset tavoitellaan selvitettävän nopeasti ja tehokkaasti siten, että ongelmat voidaan poistaa heti ilmenemisen yhteydessä. Sisäilmatilannetta seurataan Naantalissa kiinteillä Freesy-loggereilla useassa kohteessa.

5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö on Naantalin vahvuus. Henkilöstön kouluttautumista ja osaamisen kehittämistä on suunnitelmallisesti pyritty vahvistamaan. Osaamisen kehittämisen toimintamallin mukainen koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain, ja sen tavoitteena on tukea monipuolista osaamisen kehittymistä sekä tunnistaa ja ennakoida osaamistarpeita suunnitelmallisesti.

Vuonna 2025 henkilöstön osaamisen kehittämistä tuettiin tarjoamalla koko henkilöstön käyttöön Oman työn johtamisen -kehittämiskokonaisuuden opetusvideotallenteet sekä Työterveyslaitoksen kaksi hyvinvointiaiheista webinaaria.

Lisäksi Eduhouse-oppimisportaalin sisältöä laajennettiin ja henkilöstölle laadittiin valmiita opintosuunnitelmia jatkuvan oppimisen tueksi. Eduhouse mahdollistaa omatoimisen osaamisen kehittämisen ajasta ja paikasta riippumatta sekä vahvistaa oppimisen kulttuuria organisaatiossa.

Uusille työntekijöille järjestettiin vuoden aikana kaksi perehdytysinfotilaisuutta ja esihenkilöille järjestettiin kaksi johtamisen foorumia.

5.1 Koulutuspäivät

Henkilöstömme osallistuu sekä työnantajan järjestämiin, että muualla toteutettuihin ammattitaitoa ylläpitäviin ja kehittäviin koulutuksiin. Verkkokoulutukset ovat nykyään yleinen koulutustapa. Koulutustuntien määrän lievä lasku vuodesta 2024 johtuu osittain siitä, että lyhytkestoisia koulutusvideoita, kuten Oman työn johtamisen -kokonaisuuden videoita, ei tallenneta koulutuspoissaoloina.



Koulutuksiin osallistuneet 2025 (suluissa 2024)

	Alle 1pv	1pv +	2pv +	3pv+	4pv+	
Hallinto- ja päätöksentekopalvelut	2	2	1	1	5	
Kehittämispalvelut	1	0	0	2	2	
Konsernipalvelut	1	3	2	2	6	
Hallintopalvelut	0 (9)	0 (5)	0 (0)	0 (4)	0 (18)	
Sivistyspalvelut	50 (85)	82 (95)	80 (69)	33 (32)	38 (62)	
Tekniset palvelut (ml vesi)	54 (39)	34 (30)	21 (21)	18 (26)	42 (37)	
Yhteensä henkilöitä	108 (133)	121 (130)	104 (90)	56 (62)	93 (117)	482 (532)
Yhteensä tunteina						7621 (8924)

5.2 Kehityskeskustelut

Yksilökehityskeskustelulomake päivitettiin 2024 ja uusi lomake otettiin käyttöön vuoden 2025 alusta. Osa kehityskeskusteluista käydään myös ryhmäkehityskeskustelumuotoisina. Vuosittainen kehityskeskustelun sisältö ja vuorovaikutustilanne on olennaisempaa kuin määrämuoto. Keskustelu voidaan käydä myös vapaammassa ympäristössä.

6. Palkat ja palkitseminen

6.1 Palkat

Henkilöstömenot sisältäen kaikki sivukulut sekä vesihuoltolaitoksen menot olivat vuonna 2025 yhteensä 41 548 671 euroa, mikä alitti talousarviossa varatun määrärahan 2,04 %:lla. Palkkoja ja palkkioita maksettiin 33 759 792 euroa.

1.2.2025 tuli voimaan uusi tasopalkkajärjestelmä, jonka käyttöönottoa valmisteltiin syksyllä 2025. Uusi järjestelmä otettiin KVTES ja OVTES G-osiossa käyttöön 1.10.2025. Tasopalkkajärjestelmä perustuu työn vastuun ja osaamisen määrittelyyn.

1.5.2025 voimaan tulleiden työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisesti jaettiin järjestelyerää 1.6.2025 ja yleiskorotukset 1.10.2025 lukien.



	Vakinais-ten palkat ja tuntipalkat sis. Pyöräedun	Erilliskorv. ja henkilös- tön kokous- palkkiot	Sijaisten ja määräai- kaisten palkat	Kesä- työnte- kijät	Oppiso- pimus työllistä- mis- palkat ja siviili- palvelus- päivät	Asian- tuntija- palkkiot	Luotta- mustoi- mihenki- löiden palkkiot	Yhteensä
2021	34 167 430	3 572 345	8 702 903	105 453	639 343	53 070	273 677	47 514 221
2022	34 559 873	4 068 273	10 277 159	89 718	608 001	74 453	246 908	49 924 383
2023	23 436 030	1 644 161	5 716 232	67 312	311 051	57 874	222 115	31 454 775
2024	24 567 806	1 343 307	5 833 122	74 179	259 644	38 487	291 022	32 407 565
2025	26 363 681	1 390 323	5 074 806	87 521	94 506	54 052	260 166	33 325 055
Muutos 2024– 2025, %	7,31	3,50	-13,00	17,99	-63,60	40,44	-10,60	2,83
Muutos 2021– 2025, %	-22,84	-61,08	-41,69	-17,01	-85,22	1,85	-4,94	-29,86

6.2 Palkitseminen

Ansio- ja kunniamerkkien saajat sekä työyhteisökehittämispalkinnon saajien edustajat palkittiin juhlassa syksyllä 2025. Työyhteisökehittämis palkintoja jaettiin 6 ja poikkeuksellisen hyvää työsuorituksesta tai kehittämisestä yksilöpalkintoja 7.

Muistamis- ja palkitsemisohjeen mukaisesti palkitsemista tehtiin myös heti palkitsemisena ja kertapalkkioiden muodossa.

7. Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana 5 kertaa ja käsitteli mm. organisaation uudistamista, taloutta, vuosittaisia suunnitelmia, henkilöstöetuja, työterveyshuoltoa ja työsuojelun lakisääteisiä asioita.



Liite 1, Henkilöstöohjelman toteutuminen

Henkilöstöohjelman Yhdessä tehden onnistumme 2025–2026 tavoitteiden toteutuminen 2025.

Tavoite	Mittari	Seuranta
Teemme palkkausjärjestelmään vaadittavat muutokset.	Kunta10: työ on palkitsevaa	34 % koki työn palkitsevana (30,5 %, 2022)
Valmistelemme työuraohjelman	Kunta10: Suosittelee työnantajaa Harkinnut työnantajan vaihtamista Henkilöstön vaihtuvuus	81,9 % suosittelee työnantajaa (84,3 %, 2022) 32,9 % Harkinnut työnantajan vaihtamista (36 % 2022) Henkilöstön vaihtuvuus lähtövaihtuvuus 4 % (8 % 2024) Työuraohjelman laatimista jatketaan.
Kehitämme rekrytointimarkkinointia ja viestintää	samat kuin yllä	
Huolehdimme riittävästä osaamisesta ja ennakoimme tulevia osaamistarpeita	Kunta10: Täydennyskoulutus riittävää Lähiesihenkilö vahvistaa työntekijöiden kyvykkyyttä Populus: koulutustunnit	Täydennyskoulutus on ollut riittävää 77,2 % (74,3 %, 2022) Lähiesihenkilö vahvistaa työntekijöiden kyvykkyyttä 75,8 % (74,3 % 2022) Koulutustunnit 7621 (8924, 2024)
Rakennamme oman työn johtamisen itsenäisesti ja työyhteisössä hyödynnettävät koulutusaineistot	Kunta10: Kokee työnsä mielekkäänä. Työyhteisö kehittää toimintaansa	Kokee työnsä mielekkääksi 74,6 % (73,3 %, 2022) Työyhteisö kehittää toimintaansa 59,3 % (55,1 % 2022) Oman työnjohtamisen aineistot olleet käytössä 2025
Tunnistamme ja opimme torjumaan työntekijöiden haitallisia kuormitustekijöitä.	Kunta10: Palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta Alentunut työkyky	Palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta 44,4 % (44,9 % 2022) Alentunut työkyky 29,9 % (2022 29,3 %)
Kannustamme terveelliseen ja liikunnalliseen elämäntapaan	samat kuin yllä	Liikuntasuunnitelmassa erilliset tavoitteet.
Edistämme työturvallisuutta nolla-ajattelulla.	Populus: sairauspoissaoloprosentti, Kunta10: on itse kokenut työpaikkakiusaamista	Työsuojeluviikkoa hyödynnettiin tiedottamisessa. Sairauspoissaolot 5,3 % (4,5 %, 2024), Kunta10: Kokenut työpaikkakiusaamista 9 % (5,9 %, 2022).

