

KAUHAJOEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025



SISÄLLYSLUETTELO

KAUHAJOEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025	1
JOHDANTO	4
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	5
Työnantajakohtainen tasausmaksu	
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	6
Henkilöstömäärä 31.12.2025	
Henkilötyövuosien määrä	8
Vakinaisten määrä 31.12.2025	
Määräaikaisten määrä 31.12.2025	10
Rekrytointi	
Kesätyöllistäminen	11
Henkilöstön ikärakenne	12
OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	13
Henkilöstökoulutus	
Koulutuskorvaus	
POISSAOLOT	14
Terveysperusteiset poissaolot	15
Eläkkeelle siirtyminen	16
Työterveyspalvelut	17
Työhyvinvoinnin edistäminen	18
YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU	19
Yhteistyötoimikunta	
Työsuojaus	
Työsuojausvaltuutettujen ajankäyttö	20

JOHDANTO

Henkilöstökertomus kokoaa yhteen kaupungin henkilöstöä kuvaavat keskeiset tunnusluvut ja tarjoaa kokonaiskuvan henkilöstön määrästä, rakenteesta, toiminnasta ja kustannuksista. Tarkastelun tavoitteena on arvioida henkilöstövoimavarojen nykytilaa sekä tunnistaa keskeiset kehittämistarpeet. Tietojen pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä ja ennakoida tulevia kehityssuuntia henkilöstöpoliittisen suunnittelun tueksi.

Vuoden 2025 lopussa kaupungin palveluksessa oli yhteensä 565 henkilöä, mikä on 22 vähemmän kuin edellisvuonna. Henkilöstömäärän lasku kohdistui erityisesti määräaikaisiin työntekijöihin. Muutosta selittävät useat tekijät, kuten toiminnan ja palvelutarpeiden vaihtelu, määräaikaisten tehtävien päättymisen, rekrytointien tarkempi kohdentaminen sekä taloudelliset reunaehdot, jotka ovat osaltaan hillinneet uusien palvelussuhteiden solmimista.

Sairauspoissaolot jatkoivat laskuaan myös vuonna 2025. Selvintä vähenemistä tapahtui alle kuukauden mittaisissa poissaoloissa, kun taas pitkät poissaolot kasvoivat. On kuitenkin huomioitava, että pitkien poissaolojen taustalla on yksittäisiä tapauksia, joilla on suhteellisesti suuri vaikutus kokonaismäärään. Pitkien poissaolojen osalta esihenkilöt ovat ottaneet tilanteet aktiivisesti puheeksi ja käynnistäneet tarvittavat toimenpiteet. Varhainen tuki on keskeinen keino sairauspoissaolojen vähentämisessä, ja työkyvyn mukaan on tarkasteltu erilaisia työajan ja työn keventämisen ratkaisuja. Jatkossa korvaavan työn mallin hyödyntämiseen kannustetaan entistä vahvemmin.

Vuosi 2025 haastoi henkilöstöhallintoa monin tavoin. Keväällä 2025 valtakunnalliset työehtosopimusneuvottelut olivat katkolla. Neuvottelujen seurauksena koko kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piirissä oleva henkilöstö siirtyi tasopalkkaukseen. Koska merkittävä osa työntekijöistämme kuuluu KVTESin piiriin, uudistus sekä siihen liittynyt valtakunnallinen aikataulupaine työllistivät henkilöstöhallintoa huomattavasti kevään ja syksyn aikana. Tasopalkkauudistuksen ohella neuvoteltiin myös muiden työehtosopimusten paikallisten erien kohdentamisesta. Lisäksi kaupunginhallitus käynnisti koko henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn sekä toimintojen rakenteellisen tarkastelun. Neuvottelut alkoivat syyskuussa 2025 ja jatkuivat vuoden vaihteen yli päättyen tammikuussa 2026.

Vuodelle 2025 tavoitteeksi asetettiin myös henkilöstöjohtamisen keskeisten ohjeiden ja strategisten linjausten kehittäminen, mutta työ jäi muiden prioriteettien vuoksi kesken.

Vuoden 2025 alussa henkilöstöetuudet siirtyivät ePassiin. Palvelu otettiin aktiiviseen käyttöön: sitä hyödynsi 487 henkilöä, ja etuuksia käytettiin yhteensä 30 925,18 eurola. Käytetystä summasta noin 23 % kohdistui kaupungin omiin palveluihin.

Työsuhdepyöräetuuden käyttöaste säilyi ennallaan, eikä uusia sopimuksia juuri solmittu. Keskeisenä syynä tähän voidaan pitää syksyllä 2025 voimaan tullutta työsuhdepyöriä koskevan veroedun muutosta.

Mari Mettälä
henkilöstöpäällikkö

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kaupungin taloudesta.

Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta on siten keskeistä myös henkilöstöraportoinnissa ja antaa lähtökohdan henkilöstöä koskevan muun tiedon tulkinnalle. Työvoimakustannuksissa näkyvät mm. palvelurakennemuutokset, henkilöstöön kohdistuneet sopeutukset ja ostopalvelujen käytön muutokset.

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT VUONNA 2025			
	2025	2024	ero%
Työvoimakustannukset yhteensä	27 692 794	26 858 665	3,1
Palkat ja palkkiot	21 516 403	21 224 765	1,4
sis. Investointipalkat	25 614	25 531	0,3
sis. vuosiloma-ajan palkat	1 379 759	1 625 236	-15,1
sis. terveysperusteiset ja perhevapaan palkat	569 204	518 855	9,7
Eläke- ja muut sos.vak.maksut	5 525 987	5 019 645	10,1
KUUL/VEL	4 266 116	3 560 083	19,8
Tasausmaksu	605 938	787 575	-23,1
Muut henk.sivukulut	653 933	671 987	-2,7
Henkilöstöinvestoinnit			
Työterveyshuolto netto	213 731	235 331	-9,2
Koulutus	86 397	100 497	-14,0
Muut (virkitys, työpaik.ruokailu. luont.edu)	350 277	278 427	25,8
Työvoimakust.% toimintakuluista	62,41	63,11	-1,1
Työvoimakust. €/asukas	2 227	2 145	3,8

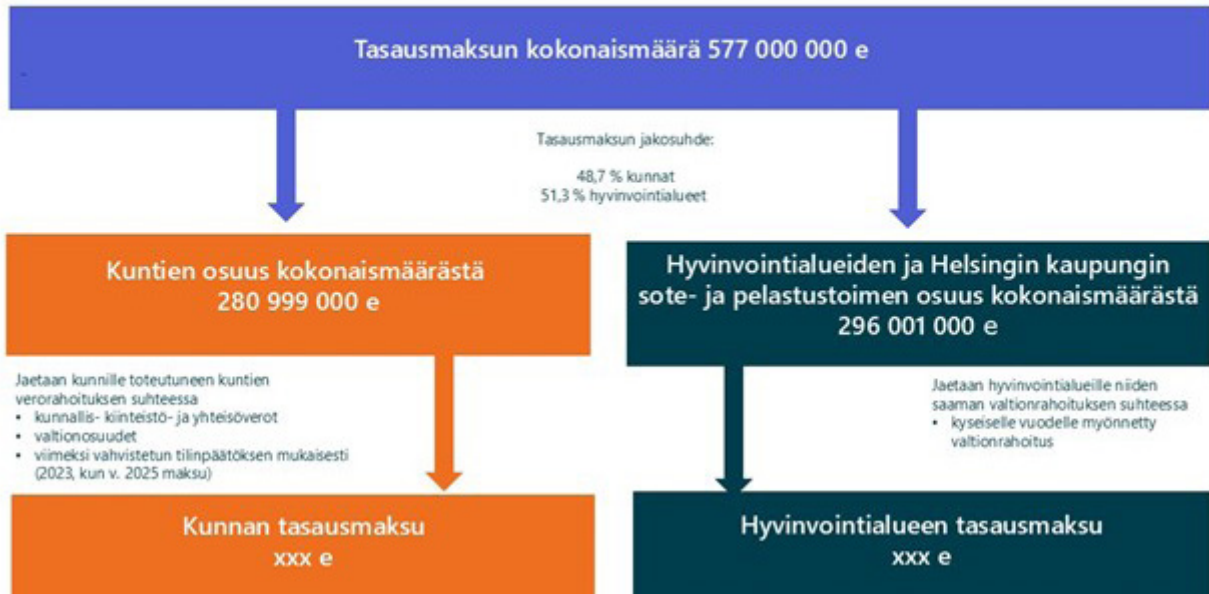
Työnantajakohtainen tasausmaksu

Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua vuoden 2023 alusta alkaen. Tasausmaksua eivät maksa muut Kevan jäsenyhteisöt (osakeyhtiöt, kuntayhtymät, säätiöt ja yhdistykset). Valtiovarainministeriö vahvistaa tasausmaksun kokonaismäärän vuosittain Kevan valtuutettujen esityksestä.

Tasausmaksu perustuu Kevalakiin (Laki Kevasta 19 §), jossa määritetään niin tasausmaksun kokonaismäärän kuin työnantajakohtaisen jaon perusteet. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä.

Kuntien tasausmaksu jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saavat verorahoitusta. Kunnan verorahoituksella tarkoitetaan kunnan saamia kunnallis-, kiinteistö- ja yhteisöverotuloja sekä valtionosuuksia, jotka huomioidaan viimeiseksi vahvistetun tilinpäätöksen mukaisesti.

PALKKA- JA HENKILÖSTÖKULUT VUONNA 2025					
	Palkat ja palkkiot	Henkilösivukulut	Yhteensä	Koulutus	Työterveyshuolto
Hallinto	723 862	727 002	1 450 864	22 974	31 145
Elinkeino	739 466	149 301	888 767	2 534	15 885
Kasv. ja opetus	13 669 003	2 716 741	16 385 744	35 503	249 541
Hyvinvointi	2 234 973	432 080	2 667 053	1 778	41 235
Tekninen	3 069 442	627 710	3 697 152	5 533	77 697
invest.palk.	25 614	5 661	31 275		
Rak.valvonta	148 847	28 950	177 796	1 745	512
Ympäristö	934 975	238 265	1 173 240	4 890	20 326
Yhteensä	21 546 180	4 925 710	26 471 891	74 956	436 341
Yhteensä 2024	21 224 765	5 038 912	26 263 676	104 581	452 028
Muutos	321 415	- 113 202	208 215	- 29 625	- 15 687
Muutos%	1,5	- 2,2	0,8	- 28,3	- 3,5



HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstömäärä 31.12.2025

Vuoden viimeisenä päivänä työ- tai virkasuhteessa olevien määrä sisältää myös palkattomalla virkavapaalla ja työlomalla olevat sekä vuosiloma-, sairausloma- ym. sijaiset.

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 565 henkilöä, joka on 22 henkilöä vähemmän kuin edellisvuonna. Henkilöstömäärän vähentymistä selittää lasku määräaikaisten määrässä. Tätä selittää osittain kuntien palkkatukioikeuden poistuminen, jonka myötä palkkatukityöllistettyjen määrä laski 11 henkilöllä.

Henkilöstömäärä on ollut laskusuhdanteinen jo pidempään ja sen uskotaan jatkavan laskuaan. Ennusteet perustuvat päättyvien palvelussuhteiden määrään sekä eläköitymisennusteisiin.

Henkilöstömäärän vuosittainen vaihtelu perustuu kuitenkin pääosin resurssitarpeeseen, joka on johdannainen erityisesti kasvatus- ja opetuspalveluiden henkilöstöresurssin vaihtelusta sekä kansalaisopiston kurssien toteutumisesta.

Henkilöstöstä naisia oli 472 (83,5 %) ja miehiä 93 (16,5 %). Vakinaisten osuus henkilöstömäärästä oli 74 % ja määräaikaisten 26 %.

Palvelussuhteen luonteen mukaan tarkasteltuna henkilöstöstä oli kokoaikaista 419 (74,1 %), osa-aikaisia 81 (14,3 %), sivutoimisia 60 (10,6 %) ja osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevia 5 (1 %).



HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN 31.12.2025
(sisältää myös työllistetyt ja muut määräaikaiset henkilöt)

	Miehet	Naiset	Yhteensä	v. 2024	Muutos ed. vuodesta
Hallinto	3	7	10	9	1
Elinkeino	3	11	14	14	
Kasvatus- ja opetus	32	286	318	331	-13
Hyvinvointi	29	82	111	114	-3
Tekninen	24	71	95	103	-8
Ympäristö	2	15	17	15	2
Yhteensä	93	472	565	587	-22

PALVELUSUHTEESSA OLEVA HENKILÖSTÖ 31.12.2025
(sisältää myös työllistetyt ja muut määräaikaiset henkilöt)

	Miehet	Naiset	Yhteensä	v. 2024	Muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	56	362	418	413	5
Määräaikaiset	37	110	147	174	-27
- joista työllistettyjä		1	1	12	-11
Yhteensä	93	472	565	587	-22

Henkilötyövuosien määrä

Henkilötyövuodella (HTV) tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. HTV kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilömäärätieto 31.12., koska HTV huomioi henkilöstömäärän vaihtelun vuoden aikana ja laskee osa-aikatyötä tekevien työajan vuositasona osa-aikaprosentin huomioiden.

Toimielin	HTV1	HTV2
Elinkeino	13,76	13,57
Hallinto	9,87	9,81
Hyvinvointi- palvelut	97,70	93,42
Kasvatus- ja opetus	334,06	304,23
Tekninen	99,61	96,37
Ympäristöpalvelut	16,51	15,45
Yhteensä	569,64	530,98

HTV 1 kuvaa teoreettista, tehtyä työaikaa ja HTV 2 toteutunutta työaikaa. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muunnetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaisuusprosentin mukaisesti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (kalenteripäivinä).

Toteutunut henkilötyövuosikertymä saadaan, kun palkallista palveluksessaolopäivistä vähennetään palkattomat poissaolopäivät.

HTV-tiedoissa on vain laskettu henkilötyövuodet henkilöittäin ja niputettu sitten organisaatiotasolle. Lisäksi on nimikkeiden perusteella laskettu yhteen htv:t.

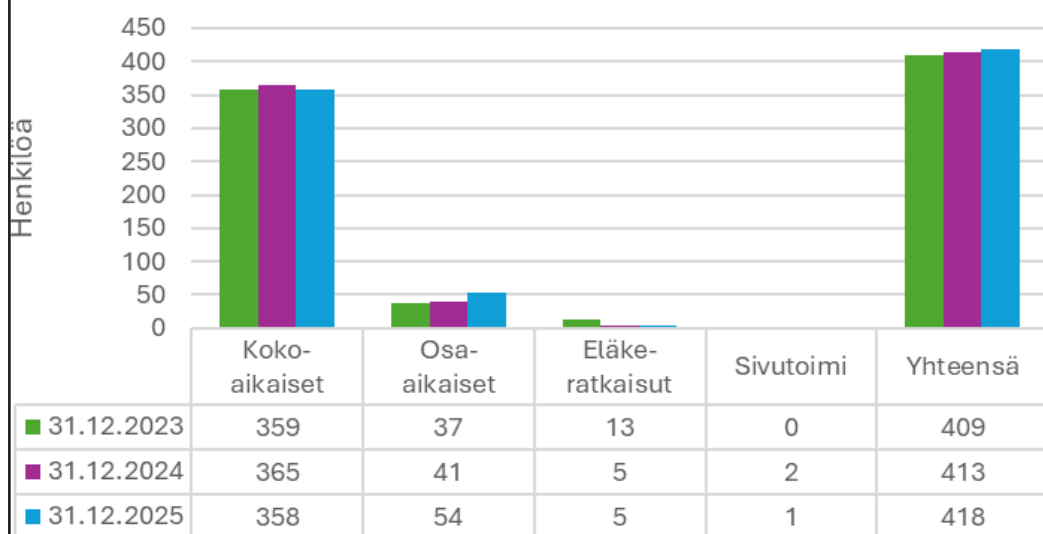
Vakinaisten määrä 31.12.2025

Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 418 henkilöä, joka on 5 henkilöä enemmän kuin edellisvuonna. Palvelussuhteen luonteen mukaan tarkasteltuna vakinaisesta henkilöstöstä on kokoaikaisia 358 (85,6 %), osa-aikaisia ja sivutoimisia 55 (13,2 %) ja erilaisten eläkeratkaisuiden piirissä osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevia 5 (1,2 %).

Kokoaikaisesti työskentelevien määrä on hyvin edellisvuoden tasolla, mutta sen prosentuaalinen osuus on korkeampi. Erilaisten osa-aikaratkaisuiden piirissä oli edellisvuotta useampi (+2,8 %).

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN PALVELUSSUHTEET TOIMIALOITTAIN 31.12.2025							
	Kokoaik.	Osa-aik.	Osa-aika tai osatyökyv.eläke	Sivu-toim.	Yhteensä	v.2024	Muutos ed.vuodesta
Hallinto	9	1	-	-	10	9	1
Elinkeino	10	-	-	-	10	10	0
Kasvatus ja opetus	208	40	4	-	252	247	5
Hyvinvointi	40	5	-	1	46	45	1
Tekninen	76	7	1	-	84	89	-5
Ympäristö	15	1	-	-	16	13	3
Yhteensä	358	54	5	1	418	413	5

Vakinainen henkilöstö palvelussuhteen mukaan vuosina 2023 - 2025



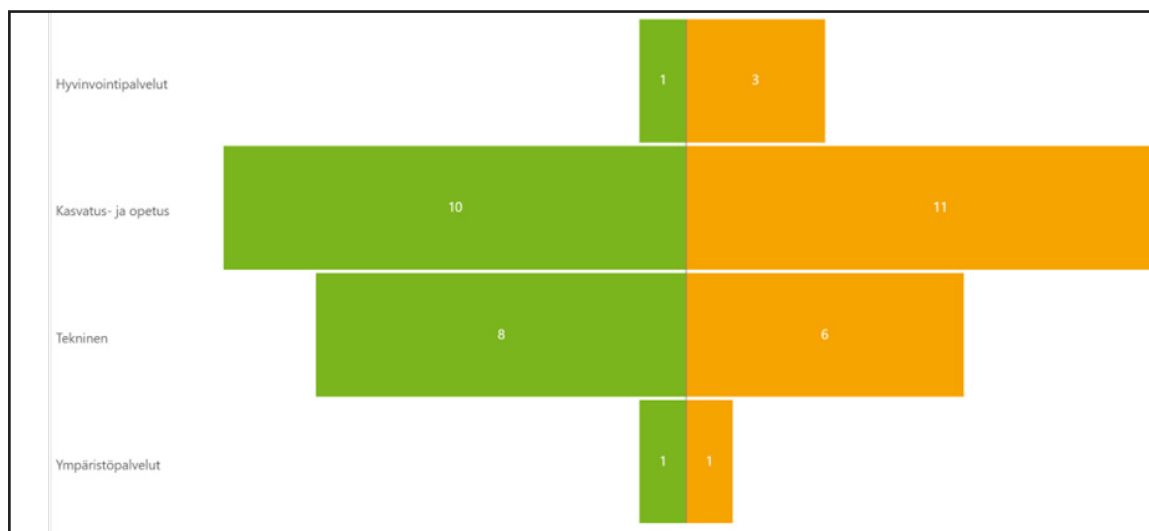
Palkkausmuodot

Vakinaisesta henkilöstöstä oli kuukausipalkkaisia 413 (98,9%) ja tuntipalkkaisia 5 (1,1 %).

Vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuden tarkastelu kertoo vuoden aikana alkaneet ja päättyneet (irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) palvelussuhteet. Aloittaneet näkyvät vihreällä ja päättyneet palvelussuhteet oranssilla.

Tulovaihtuvuus oli 3,5 % ja lähtövaihtuvuus 3,7 %. Irtisanoutumisen syynä oli pääsääntöisesti siirtyminen eläkkeelle tai irtisanoutuminen omasta pyynnöstä.



Määräaikaisten määrä 31.12.2025

Määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 147 henkilöä, joka on 27 henkilöä edellisvuotta vähemmän. Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 26 %.

Määräaikaisuuden perusteet muodostuvat raportille työsopimusta tai virkamääräystä tehtäessä sen perusteella, mikä määräaikaisuuden peruste valitaan. Määräaikaisuuden pääasiallinen peruste voi olla esimerkiksi hanketyö tai avoimen viran tai toimen hoitoa. Pääosin määräaikaiset tehtävät sijoittuivat opetustehtäviin.

Työllistämisvaroin työllistettiin vuoden 2025 aikana 10 henkilöä, joista yhden palvelussuhde oli voimassa 31.12.2025. Pääsääntöisesti nämä olivat ennen TE-uudistusta tehtyjä sopimuksia, jotka päättyivät vuoden 2025 aikana.

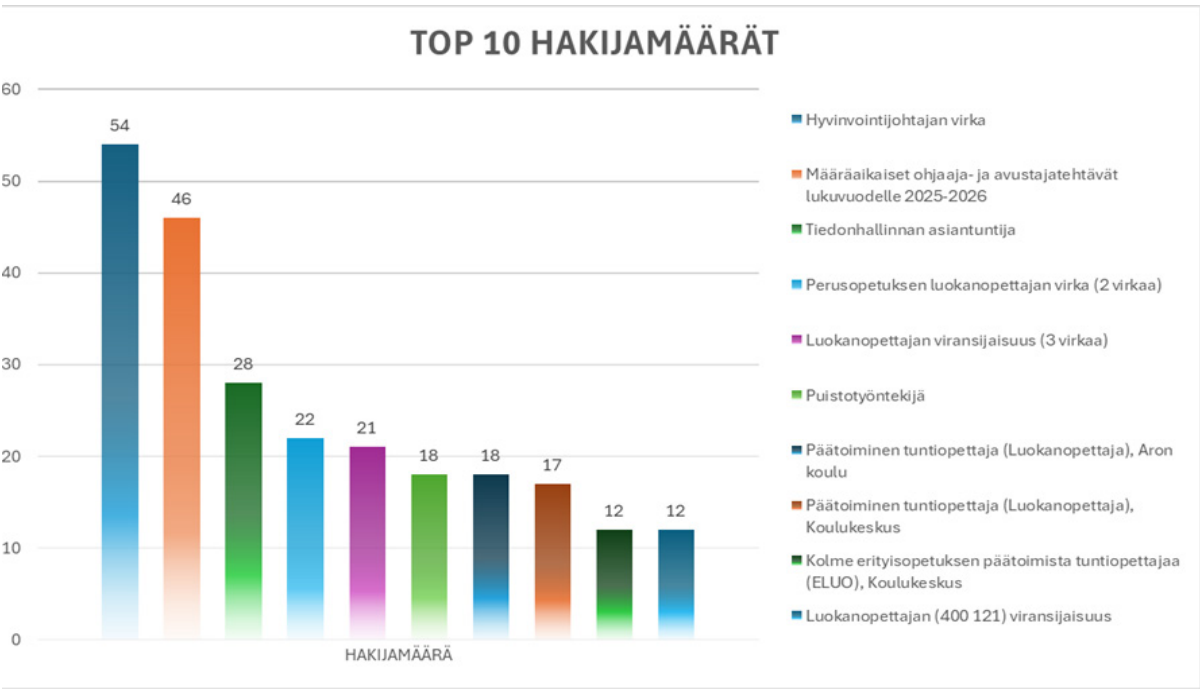
MÄÄRÄAIKAISUUDEN PÄÄASIALLISTISIMMAT PERUSTEET					
	Miehet	Naiset	Yht.	v.2024	Muutos ed. vuodesta
Määräaik. tehtävä	34	87	121	130	-9
Työllistetty	0	1	1	12	-11
Sijaisuudet	2	20	22	32	-10
Oppi-sopimus	1	2	3		3
Yhteensä	37	110	147	174	-27

Rekrytointi

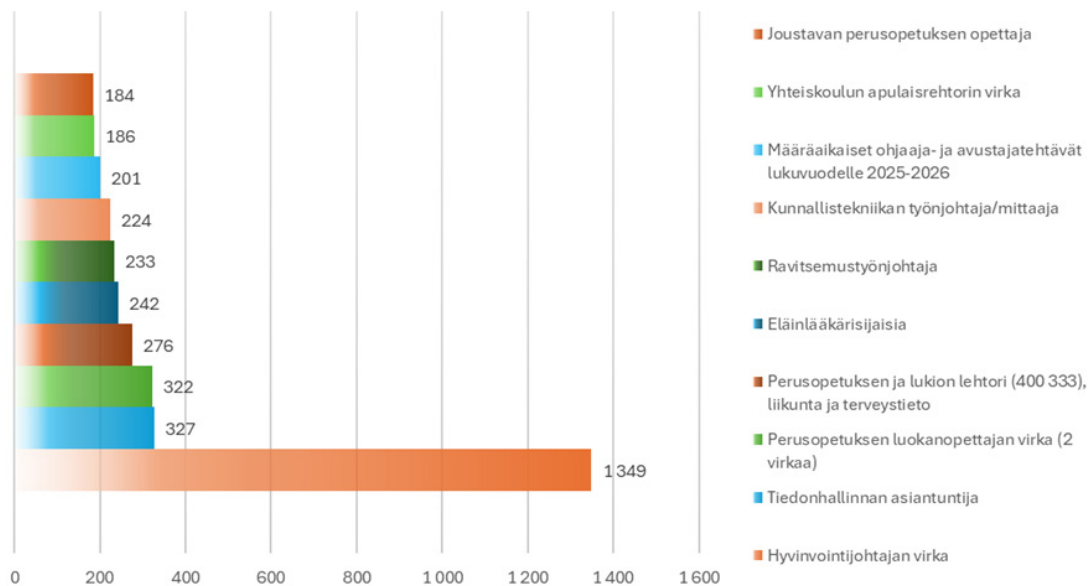
Vuoden 2025 aikana ilmoitettiin 339 sijaistarvetta (ns. lyhytaikaiset sijaiset) ja Kuntarekryn sijaispooliin kautta saatiin työntekijä 232 sijaisuuteen. Loput sijaisuudet täytettiin muilla sijaisjärjestelyillä.

Kaupungin oma rekrytointi tapahtuu Kuntarekryn kautta. Vuoden 2025 aikana olemme avanneet Kuntarekryn kautta 45 erilaista tehtävää, sekä määräaikaisesti että vakituisesti. Rekrytointejamme on katsottu yhteensä 6895 kertaa (7630 krt/2024) ja hakemuksia tehtäviin saapui 424 kpl (313 kpl/2024).

Selkeästi eniten katselukertoja sai hyvinvointijohtajan viran haku, yhteensä 1 349 katselua (hakemuksia 54 kpl). Kauempana vanavedessä palkintopallille nousivat tiedonhallinnan asiantuntijan (327 krt / 28 hakemusta) ja peruskoulun luokanopettajan virka (322 krt / 22 hakemusta). Tiedonhallinnan asiantuntijan rekrytointi oli ensimmäinen haku, joka toteutettiin anonyymisti. Kokemukset hakuprosessista olivat hyvät.



TOP 10 KATSELUMÄÄRÄT



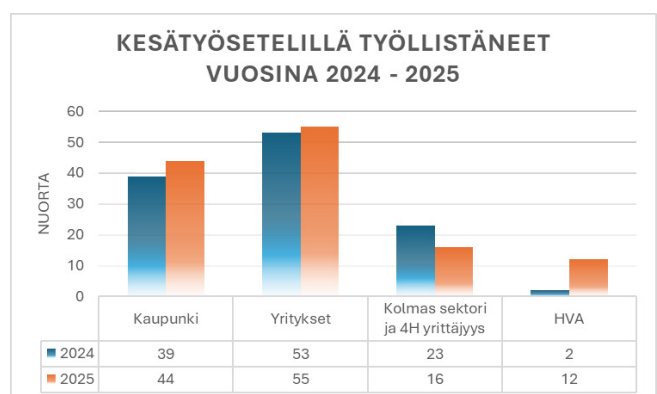
Kesätyöllistäminen

Nuorten kesätyöllistämisen tukemiseen kesätyösetelein on varattu vuosittain määräraha. Vastuu toiminnan organisoimisesta on nuorisopalveluissa. Nuorten kesätyöllistämiseen vuonna 2025 koululaisille ja opiskelijoille kesätyösetelein oli varattuna 35 000 €.

Työnantajalla oli mahdollisuus työllistää kesätyöseteleillä enintään kahdeksan nuorta. Setelin arvo 4 viikon setelille oli 300€ (max. 100kpl), 2 viikon setelille 150€. Useiden jako-ohjeen muutoksien kautta kaikki setelit jaettiin ja nuoria jäi myös jonoon. Kaupungin omia seteleitä jaettiin jonossa oleville ”ylimääräisinä” jakomäärän lisäksi.

Seteleitä jaettiin 132 kappaletta, joista ei toteutunut tai jäi palauttamatta 5kpl. **Kesätyöseteleitä käytettiin siis 127 kappaletta: 98 kpl 300€ seteleitä, 29 kpl 150€ seteleitä.** Kesäseteleiden käyttöaste on hyvin edellisvuoden tasolla.

Syntymävuosi	Määrä
2010	22
2009	49
2008	32
2007	15
2006 tai 2005	9



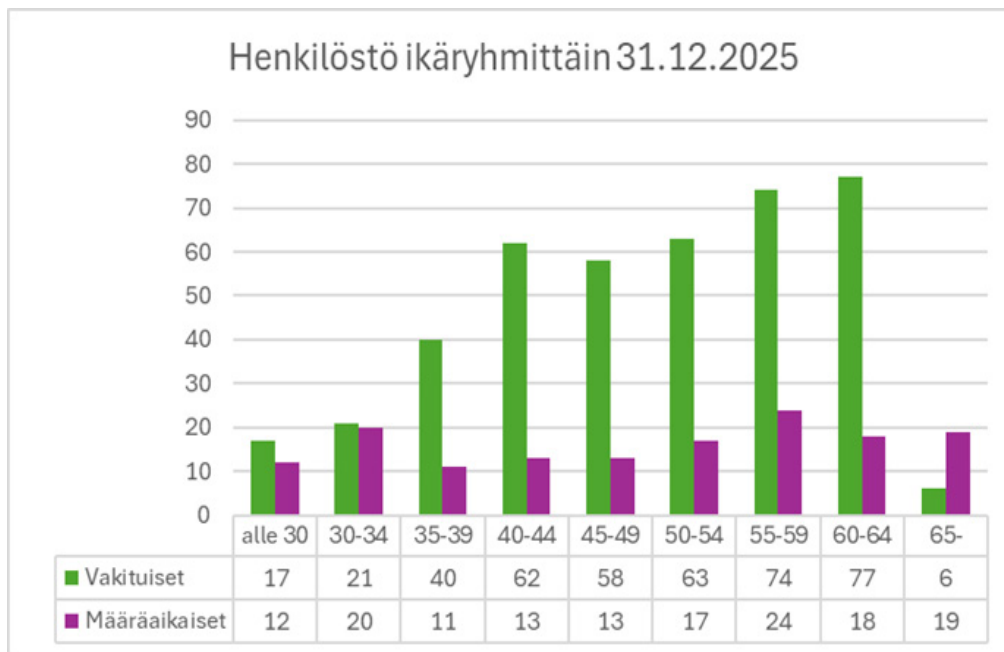
Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 49,3 vuotta. Keski-ikä on edellisvuoden tasolla. Alhaisin keski-ikä oli ympäristöpalveluissa ja korkein teknisissä palveluissa. Vakinaisen henkilöstön naisten keski-ikä oli 49,4 ja miesten 49,1 vuotta.

Ikäryhmittäin tarkasteltaessa vakinaisten suurin ikäryhmä oli 60-64-vuotiaat (18,4 %). Yli 65-vuotiaita oli 1,4% ja alle 30 -vuotiaita 4 %.

Määräaikaisissa eniten oli 55-59 vuotiaita (16,3 %) ja toiseksi eniten 30-35 vuotiaita (13,6%).

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KESKI-IKÄ 2023-2025			
	2023	2024	2025
Hallinto-palvelut	47,4	48,4	48,4
Elinkeino-palvelut	48,7	49,8	49,4
Kasv. ja ope-tuspalvelut	48,6	49,4	49,7
Hyvinvointi-palvelut	48,5	46,9	46,4
Tekniset palvelut	52,3	51,1	50,8
Ympäristö-palvelut	47,2	44,0	43,5
Yhteensä	49,0	49,3	49,3



OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstökoulutus

Vuoden 2025 koulutuspäivien määrässä on huomioitu ne koulutusvapaat, jotka on tilastoitu palkkahallintoon, koulutukset ilmoitetaan kokonaisina päivinä tai tunteina, jonka vuoksi ne tilastoituvat desimaaleina. Yhä useammin koulutusta seurataan etänä, jonka vuoksi koulutuskeskeytyksiä ei välttämättä aina muista tehdä. Eduhousen sähköinen koulutusympäristö on mahdollistanut monipuolisen kouluttautumisen suoraan työyksiköistä tai muualta käsin.

Vuoden aikana koulutuspäiviä oli yhteensä 611 päivää, joista merkittävä osuus 531 pv oli ammatillista koulutusta. Koulutuspäivät ovat laskeneet edellisvuoteen nähden (632 pv/2024).

Toimialoittain toteutetaan koulutussuunnitelmaa osaamistarpeet, henkilöstömuutokset, lainsäädännön vaatimukset ja henkilöstön koulutustoiveet huomioon ottaen

Koulutukset
5,50
Ammatillinen koulutus 531,89
Lakisääteinen täydennyskoulutus 2,50
Luottamusmieskoulutus 20,00
Muu koulutus, palkaton 2,50
Työsuojelukoulutus 2,00
Täydennyskoulutus 46,25
Vesopäivät 0,83



Toimielin	Koulutuspäivät
Hallintopalvelut	13
Elinkeinopalvelut	0
Kasv. ja opetuspalvelut	454,22
Hyvinvointipalvelut	64,58
Tekniset palvelut	26
Ympäristöpalvelut	53,67
Yhteensä	611,47

Koulutuskorvaus

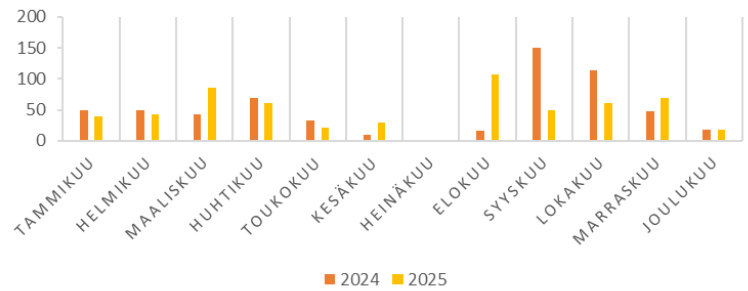
Työnantaja voi hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta, joka vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa.

Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantajan järjestämä koulutus perustuu työnantajan laatimaan koulutussuunnitelmaan ja koulutus ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista nykyisissä tai tulevaisissa työtehtävissä.

Vuonna 2025 korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 200 päivää (213 pv/2024) ja koulutuspäivät jakautuivat siten, että 49 työntekijällä oli oikeus korvaukseen yhdeltä koulutuspäivältä, 59 työntekijällä kahdelta ja 70 työntekijällä kolmelta koulutuspäivältä.

Palkkakustannus, josta korvausta haettiin, oli 67 006,55 € ja myönnettävä korvaus oli 7 660,26€ (6 800,02€/2024).

KOULUTUKSET KUUKAUSITTAIN
2024-2025



POISSAOLOT

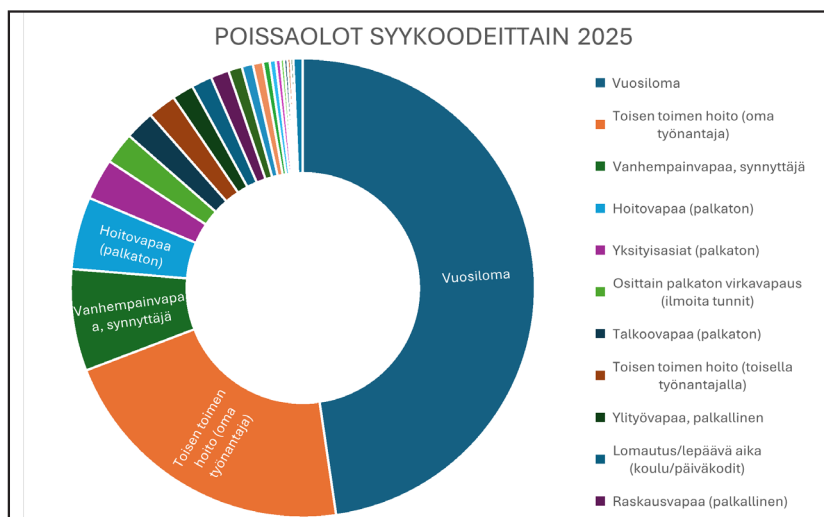
Merkittävimpiä poissaolon syitä vuoden 2025 aikana olivat vuosilomat (15 242 pv), toisen toimen hoito omalla työnantajalla (6 855 pv, - 1 460pv/2024), synnyttävän vanhemman vanhempainvapaa (2 292 pv) palkattomat hoitovapaat (1 627 pv) sekä palkattomat yksityisasiat (924 pv). Toisen työnantajan palvelukseen haettuja työtä ja virkavapaita oli 639 pv.

Talkoovapaita on mahdollista pitää paikallisen sopimuksen mukaisesti enintään kolme talkoovapaaajaksoa. Kokonaisuutena talkoovapaiden käyttö pysyi edellisvuoden tasolla.

Vuonna 2025 loppuun mennessä palkattomia talkoovapaita oli kertynyt 99 henkilöllä yhteensä 656 päivää. Kertynyt säästö on noin 61 243,91 e. Palkallisia talkoovapaita käytetty 149 pv. Kustannus tällä on 12 841,67 euroa. Kun vähennetään palkallisen vapaan osuus, on säästö 48 402,24 euroa (92 hlöä, 657 pv, 47 622,13 €/ 2024).

Eniten talkoovapaita käytettiin vuoden aikana helmikuussa (110 pv) ja kesä-heinäkuussa (ka. 90 pv). käytettiin teknisellä toimella, yhteensä 314 pv ja seuraavaksi eniten kasvatus- ja opetuspalveluissa, yhteensä 201 pv. Loput päivät jakaantuivat tasaisesti muiden toimialojen kesken.

POISSAOLOT SYKKOODEITTAIN 2025



Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisiin poissaoloihin luetaan sairauslomat, työ- ja työmatkatapaturmat sekä ammattitaudit.

Vuonna 2025 poissaolopäiviä oli yhteensä 8 949 kalenteripäivää (9 527 / 2024). Poissaolojen määrä on jatkanut laskuaan edellisvuodesta ollen 578 kalenteripäivää edellisvuotta vähemmän.

Lyhyet, alle viikon mittaiset poissaolot olivat hienoisessa laskussa ollen 3 653 kpv (- 136 kpv). Niin sanottujen oma ilmoitus poissaolojen (1-3pv) osuus oli 2 380 kpv. Alle kuukauden poissaolot olivat selkeässä laskussa (- 646 kpv), samoin kun 60 - 89 päivän mittaiset poissaolot (-471 kpv). Yli 180 päivää kestäneet poissaolot olivat kasvussa (+770 kpv).

Tarkasteltaessa poissaoloja verrattaessa henkilötyövuosiin oli eniten poissaoloja teknisellä osastolla (23 htv) ja toiseksi eniten kasvatus ja opetuspalveluissa (18,3 htv). Tarkasteltaessa poissaoloja päivien mukaan eniten poissaolopäiviä oli kasvatus ja opetuspalveluissa (5 573 pv) ja toiseksi eniten teknisellä osastolla (2 214 pv). Koko henkilöstön sairauspoissaolo-% oli 4,30 %.

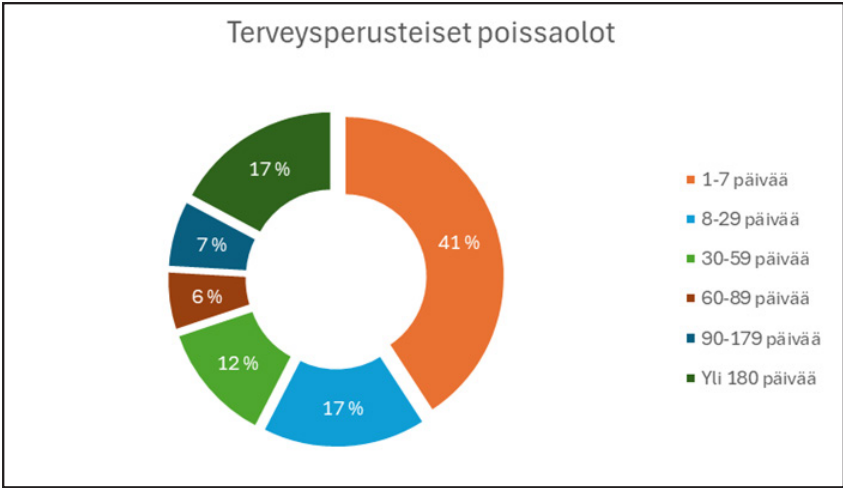
Sairaslomia ei ollut lainkaan 398 henkilöllä (425 / 2024). Huomioitavaa on, että terveysperusteisia poissaoloja kerryttäviä henkilöitä on koko vuoden aikana ollut 872 henkilöä.

Työmatka – tai työtapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä vuoden aikana oli yhteensä 233 päivää ja sattuneita tapauksia 11 kpl. Pisin työtapaturmasta johtunut poissaolo oli 96 pv.

Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannukset ilman sosiaalikuluja olivat 720 753,19 € (741 657,11 € / 2024). Sairauspoissaolojen lisäksi kustannuksia kertyy työtapaturmista ja työmatkatapaturmista.

Terveysperusteiset poissaolot
Sairausloma, palkaton 311 poissaolot
Sairausloma 5637 poissaolot
Työmatkatapaturma 1 poissaolot
Työnantajan myöntämä sairausloma 2286 poissaolot
Työtapaturma 232 poissaolot
Vapaa-ajan tapaturma 21 poissaolot
Äkillisesti sairastuneen lapsen hoito 461 poissaolot

Poissaolon pituus	€
Lyhyet poissaolot, alle 4pv	239 593,05
4-29 pv	199 918,41
30-60 pv	88 332,16
61-90 pv	67 686,23
91-180	110 718,00
Yli 180 pv	14 505,32
Yhteensä	720 753,19



Eläkkeelle siirtyminen

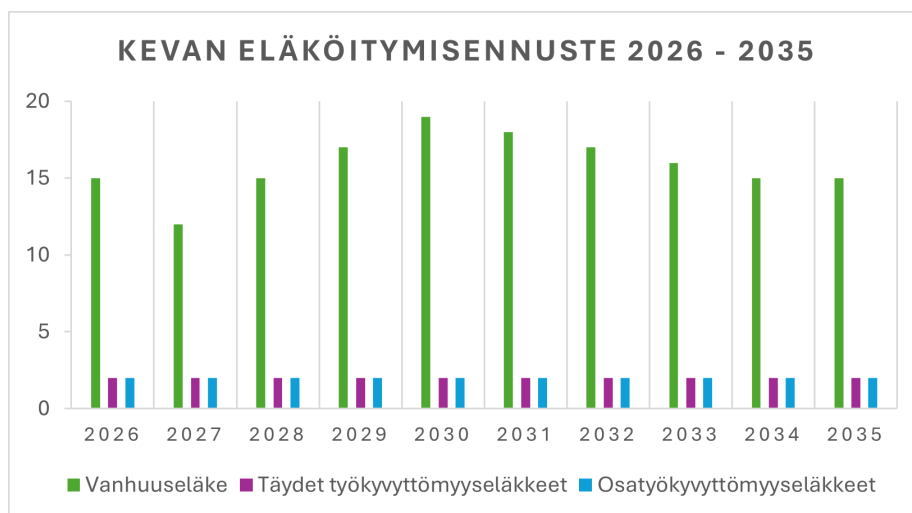
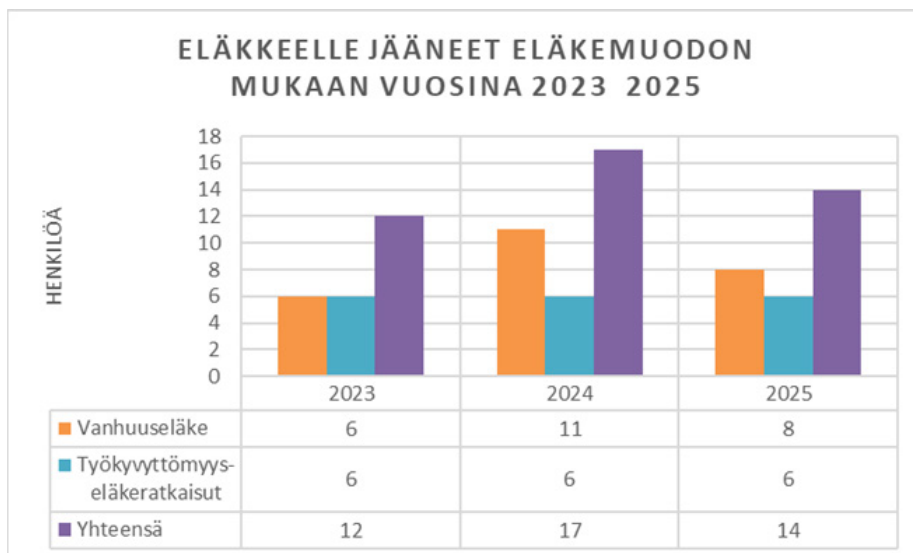
Vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle siirtyi 8 henkilöä. Vuonna 2025 yhteensä 6 henkilöä siirtyi erilaisten työkyvyttömyysratkaisuiden piiriin. Työkyvyttömyysratkaisut sisältävät myös mahdolliset osa-aikaiset työssä jatkamisen keinot.

Työkyvyttömyysmaksun määrä vuonna 2025 oli 107 686,42 € (0,49%). Laskua edellisvuoteen oli 0,03%. Verrokkikuntien vastaava maksu oli vuonna 2025 0,73%. Olemme tehneet hienoa työtä osana työntekijöidemme työssä jaksamista muun muassa kevennetyn työn tai uudelleensijoittamisen avulla. Kevan ennusteen mukaan työkyvyttömyysmaksumme on kuitenkin korkeampi vuonna 2026.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,1 vuotta (65,2 v. / 2024). Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,6 vuotta (61,2 v. / 2024). Henkilökuntamme eläköitymisikä on hyvin samalla tasolla verrokkikuntiin nähden.

Kevan arvion mukaan kaupungilta jää vanhuuseläkkeelle vuosina 2026–2035 yhteensä 159 henkilöä, joka on 38 % vakinaisesta henkilöstöstä. Merkittävä osa eläköitymisteen henkilökunnasta työskentelee kiinteistönhuollon, ruokapalveluiden, toimistopalveluiden sekä varhaiskasvatuksen ja koulun tehtävissä.

Eläkkeelle jääminen on henkilökohtainen ratkaisu, joten ennusteet ovat suuntaa antavia, mutta huomionarvoista kuitenkin on, että merkittävä prosentuaalinen osuus henkilöstöstämme saavuttaa eläkeiän lähivuosina ja tähän tulee havaita hyvissä ajoin, mm. hiljaisen tiedon siirron näkökulmasta.



Työterveyspalvelut

Vuosi 2025 on ensimmäinen täysi työterveyshuollon tarkastelujakso KristiinaMedin kanssa. Kaupungilla on ennaltaehkäisevä työterveyshuoltosopimus ja lisäksi erikoislääkäritasoinen sairaanhoitosopimus sisältäen yleislääkäritasoisien ja työterveyshoitajan sairaanhoidon sekä etävastaanottopalvelut.

Työterveyshuolto on työn ja terveyden välisen suhteen asiantuntija, joka yhteistyössä työpaikkojen kanssa huolehtii henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisestä sekä työturvallisuudesta. Ennaltaehkäisevää toimintaa ovat työpaikkaselvitykset, tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus, terveystarkastukset, työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen, työyhteisöjen toimivuuden edistäminen sekä osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen edistäminen. Ennaltaehkäisevän toiminnan lisäksi työterveyshuolto tuottaa sairaanhoitoa sovitulla laajuudella.

Vuosi 2025 oli ensimmäinen täysi toimintavuosi KristinaMedin kanssa. Koska tilastoja vuoden 2024 osalta ei TT-Botnialta saatu, on vuosien keskinäinen vertailu käyntimäärien osalta haastavaa. Euromääräinen tarkastelu kuitenkin osoittaa työterveyshuollon kustannusten laskeneen edellisvuodesta 22 046 euroa (-5%).

Työnantaja voi hakea Kelakorvausta työterveyshuollon kustannuksiin. Korvauksen määrä on korvausluokassa yksi 60% ja korvausluokassa kaksi 50% hyväksytyistä kustannuksista. Vuoden 2025 osalta korvauksen määräksi arvioidaan 222 610 € (162 027,82€ / 2024).

Kauhajoen Kaupungilla on käytössä Varhaisen tuen malli. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn tukeminen, työkyvyttömyyden pitkittymisen ehkäisy ja toipumisen sekä työhön paluun helpottaminen sairauspoissaolon jälkeen. Työterveyshuollon yhteistyö työnantajan/esimiesten ja työntekijöiden kanssa on mallin mukaisen toiminnan ja työkykykoordinaattorin työn myötä lisääntynyt huomattavasti.

Työpaikkaselvitykset vuonna 2025
Kasvatus- ja opetuspalvelut - Aron päiväkotia (+psyk.sos) - Aron koulu - Koulukeskus K-siipi (sisäilmaselvitys) - Pikku-Äijän Hääräajat (psyk.sos) Elinkeino ja maaseutupalvelutYmpäristöpalvelut - Eläinlääkintä

Terveystarkastukset vuonna 2025
Teveystarkastukset - Kirjasto - Kasvatus- ja opetus hallinto - Pikku-Äijä - Hääräajat - Elinkeino- ja maaseutupalvelut - Ympäristöpalvelut - Aron koulu - Ruoka- ja puhtauspalvelut

Työterveysneuvotteluja on käyty työntekijöiden terveys- ja työkykyasioissa sekä työyhteisöasioissa. Työterveysneuvotteluihin ovat työterveyshuollosta osallistuneet työterveyslääkäri ja työkykykoordinaattori ja/tai työterveyshoitaja. Työterveysneuvottelut ovat johtaneet esim. Kelan tai eläkevakuutusyhtiö Kevan tukitoimiin, esim. osasairauspäiväraha, osatyökyvyttömyyseläke ja ammatillisen kuntoutuksen tukitoimet. Näillä tukitoimilla on pyritty ehkäisemään erityisesti pitkittyviä sairauspoissaoloja.

Esimiehet kävivät Varhaisen tuen malliin liittyviä puheeksiottamisia vuoden 2025 aikana 56 kappaletta. Puheeksiottojen määrä on tippunut edellisvuodesta lähes 30 kpl. Henkilöstöhallinnosta tehtyjen tulkintojen pohjalta puheeksiottojen määrä tulisi olla korkeampi. Esihenkilöitä tulee jatkossa kouluttaa ja muistuttaa varhaisen tuen mallin mukaisten toimien systemaattiseen tarkasteluun. Yleisimmät pidettyjen puheeksiottojen syyt olivat useat tai pitkittyneet sairauspoissaolot, työkyvyn heikkeneminen tai työssä jaksaminen. Osassa tilanne johti jatkotoimenpiteisiin, kuten työajan ja työtehtävien kevennyksiin, työterveyshuoltoon yhteyteen tai kuntoutukseen.

KÄYNNIT TYÖTERVEYSHUOLLOSSA VUONNA 2025			
	Ennaltaehkäisevä tth	Sairaanhoito	Yhteensä
Lääkäri	451	1 152	1 603
Työterveyshoitaja	834	1 058	1 892
Työkykykoordinaattori	63	-	63
Työfysioterapeutti	310	1	311
Työpsykologi	136	-	136
Yhteensä	1 794	2 211	4 005

Työhyvinvoinnin edistäminen

Paree -jumpparyhmät ovat muuttuneet osaksi liikuntapalveluiden vakiintunutta toimintaa. Ohjelmassa on monipuolista kuntojumppaa vaihtelevalla teemalla Virkun painisalilla sekä ohjattua vesiliikuntaa uimalan puolella. Aloittelijoille järjestettiin kuntosalilla ohjausta tarpeen mukaan.

Paree-ryhmät ovat kaikille avoimia ja mukaan saa tulla normaalilla maksulla kuka vain. Kaupungin työntekijöiden maksu on huomattavasti alhaisempi. Paree-kortin lunastamalla on saanut osallistua liikuntapalveluiden ohjattuun liikuntaan sekä käyttää uimalan ja kuntosalin palveluita aukioloaikojen mukaan rajattomasti 80 €:n vuosimaksulla (Paree-kortti) tai 40 € syksy ja 40 €/keväät. Kortin maksuun on voinut käyttää kaupungin hyvinvointiseteleitä (40€). Kaupungin työntekijät lunastivat vuoden aikana 60 kpl vuosikortteja sekä 52 kpl puolen vuoden kortteja. Määrä on hieman nousussa edellisvuoteen nähden, erityisesti puolen vuoden korttien osalta.

Työntekijöille on tarjottu halutessaan hyvinvointiohjaajien elämäntapaohjausta, jossa on voinut käydä ensimmäisen kerran työajalla. Hyvinvointiohjaajat on löydetty sekä työntekijöiden, että kuntalaisten toimesta. Kauhajoen kaupungin hyvinvointipalveluissa työskentelee kaksi hyvinvointiohjaajaa.

Liikunnallista elämäntapaa on edistetty Liikkuen läpi elämän- sekä Liikuntaneuvonta-hankkeilla. Lisäksi perusopetuksessa on toteutettu Liikkuva Koulu -hanketta, joka on tuonut lisää liikettä myös henkilöstön työpäiviin. Hankevaroin rekrytoitu liikuntakoordinaattori liikutti sekä lapsia, että henkilökuntaa pääosin varhaiskasvatustyösköissä. Liikuntakoordinaattori organisoi myös kaikille avoimia perheliikuntailtoja. Myös työllisyyspalveluihin ja toiselle asteelle on voitu kohdentaa hanketyöntekijän työpanosta.

PAREE -TYÖHYVINVOINTITOIMINTAMALLIN TOIMIJAT

Paree hanketta käytännössä toteuttavat: Maarit Kaari (erityisliikun-takoordinaattori, hankkeen koordinaattori, Kauhajoen kaupunki) ja kaikki Virkun ohjaajat (ohjaavat liikuntaryhmiä) ja Satu Korpi-Filppula (työfysioterapeutti, KristinaMedi

Hanketoiminnan avulla on ylläpidetty henkilöstön liikunta- vuoroja, tarjottu maksuttomia lajikokeiluja, annettu yksilö- sekä ryhmäliikunnanohjausta huomioiden myös erilaisia liikuntarajoitteita, järjestetty taukojumppaa ja luontoret- kiä sekä hankittu välineistöä kaupungin liikuntatiloihin. Padel, keilaus, sulkapallo, maastopyöräily, pilates, jooga ja rentoutusharjoitukset ovat olleet suosittuja liikunta- ja palautumismuotoja. Liikuntaneuvonnan prosessia on kehitetty yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Hankkeet ovat palvelleet sekä henkilöstöä että kuntalaisia kaikissa ikäryhmissä.

Työsuhdepyöräetouden kautta hankittu polkupyörä oli käytössä noin 70 henkilöllä. Työsuhdepyöräkiinnostus laantui selkeästi edellisvuosien ”kesäsesonkeihin” nähden hallituksen ratkaisun myötä.

Liikunta- ja kulttuurietuudet siirtyivät alkuvuodesta 2025 ePassiin. Samassa yhteydessä edun määrää korotettiin 70 euroon/työntekijä. ePassia käytettiin vuoden aikana 30 925,18 euroa ja kustannuksista noin 23 % palautui kaupungille omien palveluiden kautta.

YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU

Kauhajoen kaupungissa toteutetaan yhteistoimintaa lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta 13.4.2007/449 mukaisesti. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Työnantajan ja työntekijöiden yhteisiä toimielimiä ovat yhteistyötoimikunta ja työsuojelujaaosto. Lisäksi käydään paikallisneuvotteluja henkilöstön asemaa ja etuuksia koskevista asioista tarpeen mukaan. Kauhajoen kaupungin henkilöstöä edustavat henkilöstöjärjestöt JYTY ry, JHL ry ja JUKO ry.

Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnassa valmistellaan ja käsitellään laajakantoiset ja henkilöstöä yleisesti koskevat asiat, suunnitelmat ja ohjeistukset. Yhteistyötoimikunnan kokouksia on pidetty 2 kpl. Yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöjärjestöjen kanssa käsiteltyjä asioita olivat henkilöstökertomus ja talousarvio. Paikallisneuvotteluissa käsiteltiin vuoden mittaan muun muassa KVTES:n alaisen henkilöstön palkkausjärjestelmän uudistamista, tasopalkkaa sekä neuvoteltiin paikallisia työ- ja virkaehtosopimusten jäsentelevariaeriä. Tasopalkkauudistuksen rinnalla käytiin koko henkilöstöä koskeva yhteistoimintamenettely ja toimintojemme rakenteellinen tarkastelu, joka alkoi syyskuussa 2025. Neuvottelut jatkuivat uuden vuoden yli, päättyen lopulta tammikuussa 2026.

Työsuojelu

Työsuojelujaaosto, joka koostuu työsuojeluvaltuutetuista ja työsuojelupäälliköstä osallistuu yhteistyötoimikunnan strategisen kehittämisen lisäksi työsuojelutarkastuksiin ja käsittelee työturvallisuuslain mukaisia toimenpiteitä.

Vuoden 2025 aikana Kauhajoen kaupungin työsuojeluorganisaatio koostui työsuojelupäälliköstä ja työsuojeluvaltuutetuista, jotka yhdessä muodostavat työsuojelujaaoston. Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi on nelivuotinen, syksyllä 2025 käytiin työsuojeluvaltuutettujen vaali ja uudet valtuutetut aloittivat tehtävässään 1.1.2026. Työsuojelujaaosto kokoontui vuoden aikana 7 kertaa.

Vuoden 2024 alkanut Työsuojelu tutuksi kiertue jatkui vielä alkuvuodesta 2025, jolloin työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö kiersivät kaupungin työyksiköitä pitämässä tietoisuuksia työsuojelusta. Lisäksi vuoden aikana suoritettiin iso riskienarviointikiertue kaikissa kaupungin työyksiköissä. Työsuojeluvaltuutetut viimeistelivät riskien arvioinnit yhteistyössä esihenkilöiden kanssa. Saatujen tulosten pohjalta työsuojelupäällikkö koosti loppuraportin kaupungin työturvallisuusriskeistä.

Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö ovat vuoden aikana tarvittaessa osallistuneet erinäisiin henkilöstöneuvotteluihin, valtuutetut työntekijöiden edustajina ja työsuojelupäällikkö työnantajan edustajana. Työsuojelupäällikkö on tarvittaessa avustanut esihenkilöitä työsuojeluun liittyvissä asioissa.

Kauhajoen kaupungissa toimii sisäilmatyöryhmä, joka moniammatillisena työryhmänä käsittelee tietoon tulleita sisäilmailmoituksia. Sisäilmatyöryhmän työskentelyyn osallistuu asiantuntijana myös työterveyshoitaja sekä tarvittaessa työterveyslääkäri. Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö ovat tarvittaessa osallistuneet työntekijöiden kanssa käytyihin sisäilmakeskusteluihin ja sisäilmatutkimuksista pidettyihin tiedotustilaisuuksiin. Työsuojelupäällikkö osallistuu sisäilmatyöryhmän työskentelyyn työsuojeluorganisaation edustajana.

Vuoden 2025 aikana Aluehallintoviranomainen teki kolme Kauhajoen kaupunkiin kohdistuvaa työsuojelutarkastusta, joihin työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut osallistuivat. Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö osallistuivat myös ympäristöterveysviranomaisten tekemiin tarkastuksiin, jotka kohdistuivat kouluihin ja päiväkoteihin. Näitä tarkastuksia oli vuoden 2025 aikana neljä.

Työsuojelujaaoston yhteistyössä Suupohjan seutupalvelukeskuksen kehittämä uusi työturvallisuusilmoitusjärjestelmä oli ensimmäisen täyden kalenterivuoden käytössä vuonna 2025. Vuoden 2025 aikana työturvallisuusilmoituksia tehtiin yhteensä 252 kappaletta. Suurin osa ilmoituksista koski henkilöstön työssään kokemaa väkivaltaa, kohdistuen lähinnä opetus- ja kasvatustehtävissä toimiviin työntekijöihin.

Esihenkilöt käsitelivät tulleita ilmoituksia pääsääntöisesti muutaman päivän sisällä, ilmoituksia ei juurikaan jää odottamaan pidemmäksi aikaa kuin järjestelmän asettama 14 päivän takaraja. Ilmoitusjärjestelmä kehitetään jatkuvasti tulleiden käyttäjäpalautteiden perusteella.

Otimme henkilöstön toiveesta käyttöön henkilösuojauksen ja vartiointipalvelun syyskuussa 2025. Yhteistyösopimus solmittiin Turvaässät Vartiointin kanssa. Sopimuksen myötä jokaisella kaupungin työntekijällä on mahdollisuus soittaa vartija työntekopaikalleen, mikäli katsoo turvallisuutensa tai jonkin muun seikan sitä vaativan. Vartijan on voinut kutsua paikalle esimerkiksi etukäteen sovitusti asiakaskäynnille tai akuutissa, uhkavassa tilanteessa. Mikäli vartija on jouduttu kutsumaan työntekopaikalle, on asiasta tullut tehdä työturvallisuusilmoitus, jonka kautta palveluntarpeen tausta ilmenee. Vartijoiden käyttö työturvallisuutta uhkaavissa tilanteissa ei näy merkittävässä määrin työturvallisuusilmoituksissa. Henkilösuojauksen lisäksi vartijat ovat kiertäneet etukäteen sovituissa yksiköissä säännöllisesti.

Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö

Koko vuoden kaupungilla työskennelleiden työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä 50 % jakautui selkeästi kahden ajankäytön välille; 26 % omaan kouluttautumiseen ja 24 % esimiesten ja työntekijöiden tukitoimiin.

Työsuojeluvaltuutettuja työllisti paitsi uuden työturvallisuusilmoitusjärjestelmän käyttöönoton opastaminen, mutta myös erilliset työsuojelutapaukset, joissa työyhteisö tai yksittäisiä työntekijöitä ovat tarvinneet neuvoa ja tukea työpaikalla esille nousseissa haasteissa, kuten väkivalta- tai ristiriitatilanteet. Vuoden 2025 aikana käytiin myös laaja riskien arvioinnin kierros, jossa työsuojeluvaltuutetut olivat mukana esihenkilöiden apuna.

