

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS



2025

Julkaisija

Henkilöstöpalvelut

Uudenkaupungin kaupunki

Päätöksentekotiedot

Yhteistoimintakäsittely / henkilöstön edustajat 10.3.2026

Johtoryhmä 17.3.2026

Kaupunginhallitus 23.3.2026

Tarkastuslautakunta

Kaupunginvaltuusto

Sisällys

1 HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS	3
2 HENKILÖSTÖ LUKUINA	5
2.1 KAUPUNGIN HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA -RAKENNE	5
2.2. HENKILÖSTÖMENOT	8
3 TYÖN VETOVOIMA	10
3.1 VAIHTUVUUS	10
3.2. ELÄKÖITYMINEN.....	11
3.3 PALVELUSSUHTEIDEN KESTO.....	12
3.4 REKRYTOINNIT JA TYÖVOIMAN SAATAVUUS	12
5 TYÖHYVINVOINTI	14
5.1 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	14
5.2.TYÖTERVEYSSYHTEISTYÖ	16
5.3 TYÖKYVYN TUKI	17
6 PALKITSEMINEN	18
6.1 HYVÄ TYÖYHTEISÖ.....	18
6.2 VUODEN ESIHENKILÖ	18
6.3 YKSILÖPALKITSEMINEN	19
7 TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS.....	20
7.1 TAPATURMAT	20
7.2 TYÖSUOJELUTOIMIKUNTA JA SISÄILMATYÖRYHMÄ.....	21
LÄHTEET.....	22

1 Henkilöstöjohtajan tervehdys

Vuosi 2025 oli monien muutosten vuosi henkilöstötyön näkökulmasta. Vuosi käynnistyi työllisyyspalvelujen siirrolla kuntiin, jolloin kaupungin palveluksessa aloitti joukko työllisyysalan asiantuntijoita. Osa työllisyyspalveluasiantuntijoista siirtyi tehtäviinsä valtionhallinnosta, ja osa henkilöstöstä rekrytoitiin perustettuihin virkoihin. Toiminnan käynnistymisessä onnistuttiin osaavan henkilökunnan ansiosta hyvin huolimatta paikallisen elinkeinon elämänsä haasteista ja niiden vaikutuksista työllisyystyön olosuhteisiin.

Kuntayhteistyö otti ison askeleen alkuvuodesta, kun Uudenkaupungin kaupunki, Taivassalon kunta ja Laitilan Kaupunki perustivat talous- ja palkkahallinnon palveluita tuottavan palvelukeskuksen, LaskentaVakka Oy:n. Kaupungin palkkahallinto päädyttiin siirtämään palvelukeskukseen palvelun tuottaneelta yhtiöltä, Tilikunnalta. Palvelukeskuksen toiminta käynnistyi järjestelmäkilpailutuksella, mikä tarkoitti palkkahallintojärjestelmän vaihtumista kaupungille. Haastavasta aikataulusta huolimatta palvelukeskuksen tuotanto alkoi suunnitellusti 1.1.2026. Osa kaupungin taloushallinnon tehtävissä työskennelleestä henkilökunnasta siirtyi palvelukeskuksen tehtäviin.

Kunta-alalle sovittiin valtakunnan tasolla vuosien neuvottelun tuloksena uusi KVTES tasopalkkajärjestelmä. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto alkoi kiireisellä aikataululla, mutta kaupungissa oli tehty pitkään valmistelevaa työtä palkkausjärjestelmän käyttöönoton sujuvoittamiseksi. Kiitos sujuvan yhteistyön henkilöstön edustajien kanssa, tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto onnistuttiin toteuttamaan palkkaustyöryhmän toimesta huolellisesti ja aikataulussa.

Kaupungin strategiset henkilöstötavoitteet liittyvät osaamisen kehittämiseen, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä työn vetovoiman lisäämiseen. Perehdytystyön kehittämistä kaupungin organisaatiossa on edistetty ja työhyvinvoinnin edistämiseksi vuonna 2025 toteutettiin koko henkilöstölle laaja työhyvinvointikysely, joka tullaan uusimaan työhyvinvoinnin edistymisen arvioimiseksi. Työhyvinvoinnin yhdeksi osatavoitteeksi on asetettu, että sairauspoissaolot jäävät alle kunta-alan keskiarvoisen tason. Sairauspoissaolot ovat vuonna 2025 lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna, mutta vertailu kunta-alaan on mahdollista

suorittaa vasta myöhemmässä vaiheessa. Työn vetovoiman mittareina on käytetty lähtö-
vaihtuvuutta sekä hakemusmääriä avoimiin tehtäviin. Molempien mittareiden valossa työn
vetovoima on lisääntynyt. Yksi kaupungin kolmesta keskeisestä tavoitekokonaisuudesta on
toimiva yhteistyö, jonka voidaan todeta henkilöstötyön näkökulmasta toteutuneen vuonna
2025 erinomaisesti. Kiitos siitä kuuluu koko henkilöstölle, henkilöstön edustajille, esihenki-
löille sekä luottamushenkilöille.

Maaru Seikola

Henkilöstöjohtaja

2 Henkilöstö lukuina

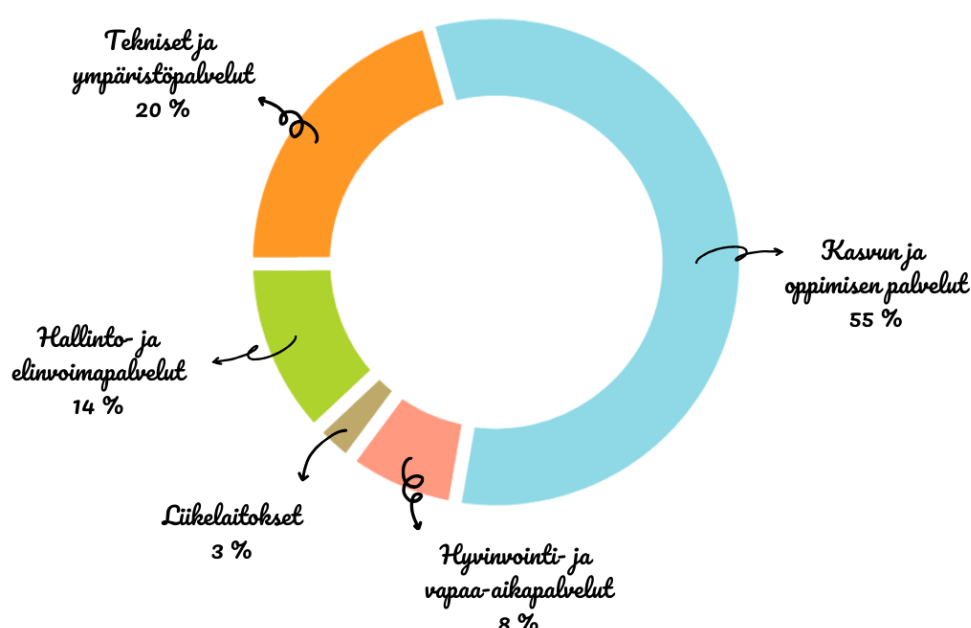
Palvelussuhteet 31.12.2025			
Palvelukeskuksittain	2024	2025	Muutos
Kaupunki yhteensä	591	568	-3,89 %
Vakinaiset	455	462	1,54 %
Määräaikaiset	136	106	-22,06 %
- josta työllistetyt	6	0	-100,00 %
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	61	72	18,03 %
Vakinaiset	54	65	20,37 %
Määräaikaiset	7	7	0,00 %
- josta työllistetyt	3	0	-100,00 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	116	106	-8,62 %
Vakinaiset	94	92	-2,13 %
Määräaikaiset	22	14	-36,36 %
- josta työllistetyt	3	0	-100,00 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	350	327	-6,57 %
Vakinaiset	260	257	-1,15 %
Määräaikaiset	90	70	-22,22 %
- josta työllistetyt	0	0	-
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	50	50	0,00 %
Vakinaiset	34	35	2,94 %
Määräaikaiset	16	15	-6,25 %
- josta työllistetyt	0	0	-
Liikelaitokset	14	13	-7,14 %
Vakinaiset	13	13	0,00 %
Määräaikaiset	1	0	-100,00 %
- josta työllistetyt	0	0	-

2.1 Kaupungin henkilöstömäärä ja -rakenne

Uudenkaupungin kaupungin palveluksessa työskenteli 31.12.2025 yhteensä 568 henkilöä. Henkilöstömäärä on ollut laskeva jo pidempään: vuonna 2024 henkilöstömäärä oli 591 henkilöä, ja vuonna 2023 kaupungin palveluksessa oli vastaavana ajankohtana 601 henkilöä. Vuoden 2025 aikana vakituisen henkilöstön määrä kasvoi maltillisesti edelliseen vuoteen verrattuna, johtuen työllisyyspalvelujen siirrosta valtionhallinnosta kuntiin.

Henkilöstömäärä kokonaisuudessaan kuitenkin kasvoi työllisyyspalvelujen henkilöstöä vähemmän, koska muilla palvelualueilla vakituisen henkilöstön määrä väheni. Eniten supistumista tapahtui määräaikaissä palvelussuhteissa. Kasvun ja oppimisen palvelukeskuksessa määräaikaiset palvelussuhteet vähenivät jopa 22 prosenttia edelliseen vuoteen verraten, koko henkilöstömäärän supistuessa n. 7 %.

Henkilöstö jakautuu neljän palvelukeskuksen ja liikelaitosten tehtäviin. Palvelukeskuksista suurin, kasvun ja oppimisen palvelut, työllistää yli puolet, n. 58 % kaupungin henkilöstöstä (55 % vakituisesta henkilöstöstä).



Vakituisen henkilöstön jakautuminen palvelukeskuksiin.

Henkilötyövuodet v. 2024-2025		
Palvelukeskus	2024	2025
Kaupunki yhteensä, ilman työllistettyjä	543,5	558,7
Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	57,7	69,5
Tekniset ja ympäristöpalvelut	106,8	107,3
Kasvun ja oppimisen palvelut	317,1	317,1
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	48,1	51,3
Liikelaitokset	13,7	13,5
Työllistetyt/kesätyöntekijät	9,6	1,5
Yhteensä, sis. työllistetyt	553,1	560,2

Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2025 sopimusaloittain						
Palvelukeskus	KVTES	OVTES	OVTES, varh.kasv.	TS	LS	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	50	0	0	15	0	65
Tekniset ja ympäristöpalvelut	52	0	0	40	0	92
Kasvun ja oppimisen palvelut	105	111	41	0	0	257
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	35	0	0	0	0	35
Liikelaithokset	1	0	0	12	0	13
Yhteensä	243	111	41	67	0	462

Eläinlääkärir siirtyneet KVTES:iin 1.5.2025 lukien

Kaupungin henkilöstöstä 79 % on naisia ja 21 % miehiä. Henkilöstön keski-ikä on 48 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä v. 2023 - 2025			
Palvelukeskus	Vuosi 2023	Vuosi 2024	Vuosi 2025
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	47,7	46,8	47,2
Tekniset ja ympäristöpalvelut	52,2	52,6	52,2
Kasvun ja oppimisen palvelut	46,9	47,0	46,6
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	47,9	46,5	45,9
Liikelaithokset	53,2	54,2	55,2
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	46,9	48,3	48,0

Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä n. 7 % työskentelee osa-aikaisissa palvelussuhteissa. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on 19 % kaikista palvelussuhteista. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on vähentynyt aikaisempiin vuosiin ja kunta-alan keskimääräisiin tilastoihin verraten. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä on alle kunta-alan keskiarvon 26 %.¹ Eniten määräaikaista palvelussuhteita on kaupungin suurimmassa palvelukeskuksessa, kasvun ja oppimisen palveluissa; palvelussuhteiden määrä on kuitenkin vähentynyt merkittävästi edellisiin vuosiin verrattuna.

¹ lähde: Tilastokeskus, Kuntasektorin palkat 2021

¹ lähde: Tilastokeskus, Paikallishallinnon palkat 2023

2.2. Henkilöstömenot

Kaupungin henkilöstömenot kasvoivat 5,27 % vuonna 2025. Työllisyyspalvelujen siirto kuntiin lisäsi henkilöstömenoja merkittävästi hallinto- ja elinvoimapalveluissa. Työllisyyspalvelujen henkilöstömenojen muutos kasvatti palvelukeskuksen palkkakuluja n. 17 %. Muilta osin palvelukeskuksen henkilöstömenot supistuivat.

Henkilöstömenojen kasvusta osa johtuu kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen yleiskorotuksista sekä tasopalkkajärjestelmän edellyttämistä palkankorotuksista osassa KVTES tehtäviä, erityisesti varhaiskasvatuksen ja koulunkäynninohjaajien tehtävissä. Tasopalkkajärjestelmää koskien huomionarvoista on, että kaupungissa palkkajärjestelmän vaikutukset ovat olleet kertaluonteiset, kun monissa kunnissa palkkaharmonisointia tehdään vielä tulevina vuosina. Kaupungissa palkkamenojen ei KVTES tasopalkkajärjestelmään siirtymisestä johtuen odoteta kasvavan tulevaisuudessa. Yleiskorotukset sekä tasopalkkajärjestelmään siirtymisen johdosta tehdyt korotukset astuivat voimaan porrastetusti vuoden aikana, mistä syystä palkkamenojen muutos tulee tältä osin näkymään henkilöstömenojen kasvuna vielä täysien kalenterivuosien 2026 ja 2025 vertailussa.

Kasvun ja oppimisen palvelukeskuksen henkilöstömenojen kasvua selittää suurimmaksi osaksi erityisopetuksen tarpeen sekä valmo- ja S2-opetuksen määrän lisääntyminen. Lisäksi lyhytaikaisten sijaisten määrä on kasvanut vuoden aikana, vaikka samanaikaisesti henkilöstömäärä pitkien palvelussuhteiden osalta on laskenut oppilasmäärän tai varhaiskasvatuksessa lapsimäärän laskun takia.

Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalveluissa henkilöstömenot ovat kasvaneet pääasiassa Wintterin toiminnan käynnistymisen edellyttämistä henkilöstöressurssien lisäyksestä sekä hankerahoitteisten tehtävien lisääntymisestä johtuen.

Henkilöstömenot 2024 ja 2025, palkat ja palkkiot (ilman sivukuluja)				
Palvelukeskus	2024	2025	Muutos €	Muutos %
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	3 223 110	3 673 885	450 775	13,99 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	4 052 597	4 063 731	11 134	0,27 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	14 101 620	14 686 104	584 484	4,14 %
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	1 492 592	1 652 369	159 777	10,70 %
Kaupunki yhteensä	22 869 918	24 076 088	1 206 170	5,27 %
Liikelaitokset	765 911	753 315	-12 596	-1,64 %
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	23 635 829	24 829 403	1 193 574	5,05 %
joista luottamustoimipalkkiot	256 393	213 644	-42 749	-16,67 %

Työvoimakustannukset 2023-2025	2023	2024	2025	Muutos % edelliseltä vuodelta
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	28 891 779	28 564 561	29 450 431	3,1 %
1. Palkat yhteensä	23 988 216	24 121 979	25 235 039	4,6 %
josta				
- Vuosiloma-ajan palkat	1 695 364	1 998 593	2 051 756	2,7 %
- Terveysperusteisten poissaolojen palkat	598 215	624 857	754 681	20,8 %
- Perhevapaiden palkat	166 884	176 882	96 001	-45,7 %
- Koulutusajan palkat	157 187	162 039	142 485	-12,1 %
2. Kela-korvaukset, vähennys	-453 321	-486 327	-466 217	-4,1 %
- Sairausvakuutuskorvaukset	-190 535	-248 742	-272 610	9,6 %
- Muut Kelan korvaukset, työterv.huolto, muut korvaukset	-262 786	-237 585	-193 607	-18,5 %
3. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	6 055 461	5 669 765	5 806 525	2,4 %
4. Muut				
- Vuokratyövoiman kustannukset	0	0	78	
5. Henkilöstöinvestoinnit	662 332	666 605	666 127	-0,1 %
- Työterveyshuolto	408 328	449 282	442 492	-1,5 %
- Koulutus ja muu kehittäminen	254 004	217 322	223 636	2,9 %
- Muut yhteensä				
Vuoden 2025 vuosiloma-ajan palkat sisältävät myös lomarahavapaat				

3 Työn vetovoima

3.1 Vaihtuvuus

Uudenkaupungin kaupunki on asettanut strategiseksi tavoitteeksi osana toimivan yhteistyön päämäärää houkuttelevan työpaikan ja sen mittariksi henkilöstön maltillisen vaihtuvuuden. Tavoitteeksi on asetettu, että vaihtuvuus pysyisi pienempänä kuin kunta-alalla keskimäärin. Työterveyslaitos on raportoinut kunta-alan keskimääräiseksi vaihtuvuudeksi 17 % kaksivuotisessa, vuonna 2024 valmistuneessa tutkimuksessa.² Vuonna 2024 lähtövaihtuvuus Uudenkaupungin kaupungin organisaatiossa oli 4,76 % (vuonna 2024: 7,7 %) eli merkittävästi alle kunta-alan keskimääräisen vaihtuvuuden.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus v. 2025						
Palvelukeskus	Eläkkeelle siirtyneet	Muu syy	Lähteneet yhteensä	Lähtö %	Tulleet	Tulo %
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	0	1	1	1,85 %	14	25,93 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	4	1	5	5,32 %	4	4,26 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	10	3	13	5,00 %	8	3,08 %
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	2	1	3	8,82 %	5	14,71 %
Liikelaitokset	0	0	0	0,00 %	0	0,00 %
Yhteensä	16	6	22	4,76 %	31	6,71 %
Sisäisiä siirtoja tehty 15 kpl						

Vaihtuvuuden raportoinnissa otetaan huomioon KT:n henkilöstökertomuksen laadintaa koskevan suosituksen mukaisesti eläköitymisen vuoksi päättyneet palvelussuhteet. Maltillisen vaihtuvuuden tavoitteessa eläköityminen on kuitenkin syytä erottaa muusta lähtövaihtuvuudesta. Kaupungin vuoden 2025 aikana päättyneistä palvelussuhteista yli 70 % on päätynyt eläköitymisen johdosta, mikä entisestään pienentää kaupungin vaihtuvuuden tasoa. Huomionarvoista myös on, että useita vapautuneita tehtäviä on talouden sopeuttamisesta

² lähde: Development and validation of a predictive score for personnel turnover: a data-driven analysis of employee survey responses (2024; Nikunlaakso, Airaksinen, Pekkarinen, Aalto, Toivio, Kivimäki, Laitinen ja Ervasti)

johtuen jätetty täyttämättä, ja tämä osaltaan vaikuttaa myös vaihtuvuuteen sitä pienentävästi.

3.2. Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle jäi vuoden 2025 aikana 16 henkilöä. Eläkkeelle jäätiin keskimäärin 62,3 vuoden iässä. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä saavutettuaan ikäluokan yleisen alimman eläkeiän ja jokaiselle ikäluokalle on määritelty oma eläkeikä vuoden 2017 eläkeuudistuksessa. Vanhuuseläkkeelle vakinaisista palvelussuhteista pitää jäädä viimeistään 68-vuotiaana (v. 1958–1961 syntyneet 69-vuotiaana ja v. 1962–1964 syntyneet 70-vuotiaana).

Eläköityneet v. 2024 - 2025				
	Vuosi 2024		Vuosi 2025	
	Hlöä	% osuus	Hlöä	% osuus
Vanhuuseläke	20	3,2 %	16	2,6 %
Osittain varhennettu vanhuuseläke	alle 5	< 1%	alle 5	< 1%
Työkyvyttömyyseläke	alle 5	< 1%	alle 5	< 1%
Osatyökyvyttömyyseläke	alle 5	< 1%	alle 5	< 1%
Keski-ikä yhteensä	63,2		62,3	

Eläke-ennusteen mukaisesti vuosina 2026–2027 on eläköitymässä varhaisimman vanhuuseläkeiän mukaisesti 43 henkilöä, mikä on 9,3 % kaupungin vakituisesta henkilöstöstä. Eläköityminen on huomioitu talouden sopeuttamisohjelmassa ja sitä hyödyntäen pyritään tekemään uudelleenjärjestelyjä tehtävissä, eikä kaikkia eläköitymisestä johtuen avautuvia tehtäviä täytetä. Selvää kuitenkin on, että vain osa vapautuvista tehtävistä voidaan jättää täyttämättä. Kuntaorganisaatiossa työn houkuttelevuuden lisääminen ja positiivinen työnantajaimago, joka houkuttelee uusia työntekijöitä hakeutumaan ja sitoutumaan kaupungin palvelukseen, on entistä tärkeämpää jatkossa, kun työ tuotetaan suppeammilla henkilöstöresursseilla.

Ennuste vanhuuseläköityvät v. 2025- 2027								
Palvelukeskus	2026		2027		2028		Yhteensä	
	hlö	%	hlö	%	hlö	%	hlöä	%
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	1	1,5 %	1	1,5 %	3	4,6 %	5	7,7 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	8	8,7 %	2	2,2 %	6	6,5 %	16	17,4 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	5	1,9 %	7	2,7 %	6	2,3 %	18	7,0 %
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	2	5,7 %	0	0,0 %	1	2,9 %	3	8,6 %
Liikelaitokset	1	7,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	7,7 %
Yhteensä	9		11		16		43	9,3 %

3.3 Palvelussuhteiden kesto

Vaihtuvuuden lisäksi palvelussuhteen kestoja voidaan pitää työn pitovoiman mittarina. Kunta-alalla palvelussuhteet erityisesti vanhemmilla ikäluokilla ovat perinteisesti olleet pitkiä, ja eläköitymisen ollessa voimakasta on syytä huomioida, että palvelussuhteiden keskimääräisen keston voinee odottaa laskevan tulevaisuudessa. Uudenkaupungin kaupungin palvelussuhteet ovat pitkiä: keskimääräinen palvelussuhteen kesto on 12,9 vuotta. 48 % kaupungin vakituisesta henkilöstöstä on työskennellyt kaupungin palveluksessa yli 10 vuoden ajan.

Vakituisen henkilöstön palvelussuhteen pituus v. 2025									
Palvelukeskus	Alle 2 v	2 - 4 v	5 - 9 v	10 - 14 v	15 - 19 v	20 - 24 v	25 - 29 v	Yli 30 v	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	18	15	15	3	7	1	3	3	65
Tekniset ja ympäristöpalvelut	4	16	19	18	14	4	1	16	92
Kasvun ja oppimisen palvelut	14	43	73	48	28	15	6	30	257
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	5	8	10	4	3	0	0	5	35
Liikelaitokset	0	0	3	2	2	4	1	1	13
Yhteensä henkilöä	41	82	120	75	54	24	11	55	462
Prosenttiosuus	8,9 %	17,7 %	26,0 %	16,2 %	11,7 %	5,2 %	2,4 %	11,9 %	

3.4 Rekrytoinnit ja työvoiman saatavuus

Kaupungilla on käytössä sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, joka mahdollistaa valtakunnallisen näkyvyyden ja sähköisen haun avoimena oleviin tehtäviin. Sen kautta voi haakeutua myös erilaisiin sijaisuuksiin. Järjestelmän kautta ilmoitettiin avoimena olevia

työpaikkoja 37 kappaletta vuoden 2025 aikana (71 kpl vuonna 2024). Hakemuksia tehtäviin tuli yhteensä 626 kappaletta (2024: 1044 kpl). Avointa tehtävää kohden hakemuksia tuli keskimäärin 16,9 kappaletta (vuonna 2024: 14,7 kappaletta).

Hakemusten määrä on suhteessa kasvanut, mitä voidaan pitää positiivisena signaalina työn vetovoimasta ja työvoiman saatavuudesta. Suhteellisen hakemusmäärän kasvusta huolimatta on hyvä huomioida, että avoimien tehtävien määrä on vallitsevasta talouden sopeuttamisesta ja rekrytointikiellosta johtuen huomattavasti aikaisempia vuosia matalampi.

5 Työhyvinvointi

5.1 Terveysperusteiset poissaolot

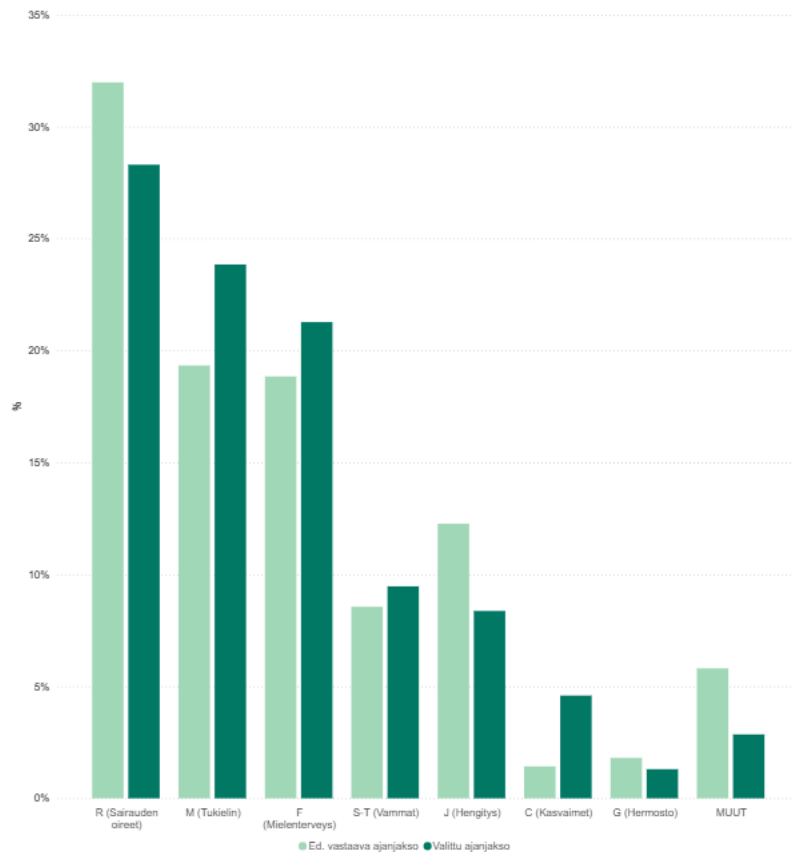
Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on kaupungin strategisia tavoitteita. Yhtenä mittarina työhyvinvoinnille pidetään sairauspoissaolojen määrää ja tavoitteeksi on asetettu, että sairauspoissaolot ovat alle kunta-alan keskimääräisen tason. Kunta-alalla sairauspoissaolojen määrä on ollut laskeva vuodesta 2023 alkaen ja vuonna 2024 poissaoloja oli keskimäärin 12,9 päivää henkilöä kohden³. Uudenkaupungin kaupungin henkilöstön poissaolot ovat aikaisempina vuosina olleet vastaavalla tasolla, kuin kunta-alalla keskimäärin. Kaupungin sairauspoissaolojen kehitys on mukaillut kunta-alan muutosta ja määrät ovat laskeneet vuodesta 2023 alkaen. Koko 2000-luvun ajan sairauspoissaolojen määrä on ollut keskimäärin 15–17 sairauspäivää henkilö kohden vuodessa, mutta vuonna 2023 sairauspoissaolojen määrä laski 12,2 päivään per henkilö. Vuonna 2024 sairaus- ja tapaturmapoissaoloja oli 13,0 päivää/henkilö ja 5,16 % (raportointiin lisätty KT:n suositusten mukaisesti sairauspoissaolojen suhteellinen osuus työajoista), laskukaavaa muutettu KT:n suosituksen mukaisesti).

Vuonna 2025 sairauspoissaolojen määrä on Uudenkaupungin kaupungissa kasvanut aikaisempiin kahteen vuoteen verrattuna ja poissaoloja oli yhteensä 15,7 päivää per henkilö ja 6,26 % työajoista. Raporttia laadittaessa kunta-alan tilastot eivät ole vielä saatavilla, joten vertailu voidaan toteuttaa vasta myöhemmin vuoden kuluessa.

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä v. 2024 (koko henkilöstö)							
	1-7pv	8-29pv	30-59pv	60-89pv	90-179pv	Yli 180pv	Yhteensä
Palkalliset	2 103	1 444	1 292	437	1 822	759	7 857
Palkattomat	1	40	52	0	148	492	733
Tapaturmat	36	72	45	61	0	0	214
Yhteensä	2 140	1 556	1 389	498	1 970	1 251	8 804
Poissaolopäivät/htv							15,7
Poissaolopro							6,26 %

³ Lähde : Keva. (2025, 5. kesäkuuta). *Yli 50-vuotiaiden sairauspoissaolot vähenivät selvästi kunta-alalla ja hyvinvointialueilla.*

Vuonna 2025 yleisimmät sairauspoissaolojen syyt työterveyshuollon tilastoinnin mukaisesti olivat omailmoitettiset sairauden oireet 28 % (32 % vuonna 2024), tuki- ja liikuntaelinsairaudet 24 % (vuonna 2023: 19 %), mielenterveyden sairaudet 21 % /vuonna 2023: 19 %) sekä



vammat 9 % (vuonna 2024: 8 %). Sairauden oireisiin diagnosoitavat poissaolot ovat pääasiassa hengitystieinfektioita, kuten kausiflunssaa. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien määrä supistui vuonna 2024, mutta on taas kasvanut vuoden 2025 aikana. Mielenterveydelliset poissaolot jatkavat kasvuaan. Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaisesti sairauspoissaoloissa on yleisesti tapahtunut kasvua erityisesti nuorten keskuudessa. Kelan tilastojen mukaan nuorilla työntekijöillä sairauspoissaolojen syyt liittyvät useimmiten mielenterveyteen⁴.

⁴ Lähde : Työterveyslaitos. (2024, 28. elokuuta). *Kunta-alan sairauspoissaolot laskussa sote-uudistuksen ja koronapandemian jälkeen*.

Kaupungin työterveys sopimuksessa on kiinnitetty erityistä huomioita mielenterveys palveluiden kysyntään ja työterveyshuoltoon on sisällytetty aikaisempaa laajemmin matalan kynnyksen mielenterveys palveluita. Työterveyden painopistettä on siirretty entistä enemmän työkyvyn edistämiseen ja esimerkiksi terveystarkastukset laajennettiin myös nuorempiin työntekijöihin, joiden joukossa tilapäinen työkyvyttömyys on ollut keski vertoa suurempaa.

5.2. Työterveys yhteistyö

Kaupungin henkilöstön työterveyshuollon tuottaa Mehiläinen Oy. Palvelut sisältävät lakisääteisen, ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I) sekä yleislääkäritasoisien sairaanhoidon (korvausluokka II). Erikoislääkäreitä konsultoidaan tarvittaessa työkykyyn liittyvissä ongelmissa.

Työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset olivat v. 2025 kokonaisuudessaan 464 000 euroa (474 000 euroa v. 2024) jakaantuen korvausluokkaan I: 165 000 (2024: 168 000 euroa) ja korvausluokkaan II: 239 000 € (2024: 254 000 euroa) ja korvausluokkaan muu; 60 000 euroa (vuonna 2024: 59 000 euroa). Työterveyshuollon kustannusten vuonna 2024 alkanut kasvu on pysähtynyt, ja kustannukset olivat vuonna 2025 vastaavalla tasolla kuin vuotta aikaisemmin. Tavoitteena on, että työterveys painottuu ennaltaehkäisevään ja työkykyä ylläpitävään toimintaan (korvausluokka I), jonka osuus kustannuksista on ollut n. 36 %. Työnantajan saama Kela-korvaus on korkeampi korvausluokan I palveluissa. Työterveys sopimus on kilpailutettu vuoden 2026 aikana ja uusi sopimus on astunut voimaan 1.1.2026. Työterveyshuoltopalveluiden tuottajana jatkaa Mehiläinen Oy.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon keskeistä toimintaa ovat terveystarkastusten ohella työpaikkaselvitykset. Työpaikkaselvitykset kartoittavat työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisön toimintaa henkilöstön työkyvyn edistämiseksi sekä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyksi. Vuoden 2025 aikana työpaikkaselvityksiä toteutettiin hallinnon ja hyvinvointi- ja vapaa-aikapalveluiden yksiköihin sekä Wintteriin. Työpaikkaselvityksiä toteutettiin yhteensä 6 kappaletta.

5.3 Työkyvyn tuki

Aktiivisen tuen malli on Uudenkaupungin kaupungin oma varhaisen tuen ja tehostetun tuen toimintapa, jolla halutaan osoittaa aitoa huolenpitoa ja välittämistä henkilöstöä kohtaan sekä tukea henkilöstön työssä jaksamista. Toimintamallin painopiste on siirretty entistä enemmän varhaisen vaiheen toimenpiteisiin: mitä aikaisemmin työkykyä uhkaavat riskit havaitaan ja niihin reagoidaan, sitä paremmin työkykyä ja työssä jatkamista on mahdollista tukea. Aktiivisen tuen toimintamallin mukainen työkykykeskustelu soveltuu kaikkiin tilanteisiin, joissa esihenkilöllä tai työntekijällä itsellään herää huoli siitä, onko kaikki kunnossa. Työkykykeskustelu tulee käynnistää, kun havaitaan mikä tahansa signaali työkyvyn heikkenemisestä, ja viimeistään silloin, kun työntekijän poissaoloihin liittyvät hälytysrajat ylittyvät.

Aktiivisen tuen työkykykeskustelut raportoidaan Mehiläisen Esihenkilökompassi-järjestelmään, joka luo mallin mukaisen poissaolorajan täytyessä esihenkilölle työkykytehtävän suoritettavaksi järjestelmässä. Tehtäviä ovat työkyky- ja seurantakeskustelujen lisäksi esimerkiksi yhteydenotot ja työhön paluun tuki pitkissä sairauspoissaoloissa. Vuonna 2024 Esihenkilökompassissa on syntynyt 417 tehtävää esihenkilöiden suoritettavaksi. Näistä 395 tehtävää eli n. 95 % on toteutunut. Työkyvyn tuen voidaan siten todeta toteutuvan vähintään melko hyvin.

6 Palkitseminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen ohella palkitseminen on osa kaupungin strategiaa. Palkitsemisen tulee olla tavoitteellista, oikeudenmukaista ja kannustavaa. Kaupungin organisaatiossa jaetaan vuosittain tunnustuspalkintoja, joita ovat Hyvä työyhteisö -palkinto, Vuoden esihenkilö -palkinto sekä yksittäisille työntekijöille jaettavat yksilöpalkinnot.

6.1 Hyvä työyhteisö

Hyvä työyhteisö -palkinto annetaan työyhteisölle, joka on innostunut työstään ja kehittää sitä jatkuvasti asiakkaiden ja kaupungin tarpeista lähtien. Työyhteisössä on hyvä henki, siellä viihdytään ja ilmapiiri on avoin sekä keskustelevalle. Palkinto voidaan myöntää myös kehittämishankkeesta, jonka avulla on parannettu työyhteisön toimivuutta ja osaamista. Tunnustuspalkinto on suuruudeltaan 3000–5000 euroa, työyhteisön koon mukaan. Hyvä työyhteisöpalkinto käytetään työyhteisön kehittämiseen. Hyvä työyhteisö -palkinnon myöntää henkilöstöpalvelut esihenkilön tai työyhteisön aloitteesta. Hyvän työyhteisöpalkinnon saaja vuonna 2025 oli kirjastopalvelut.

Kirjastopalveluilla on ollut todellinen näytönpaikka ja muutosten vuosi takanaan. Henkilökunta on yhdessä venynyt jopa uskomattomiin suorituksiin, joutanut ja sovitellut töitään ja jopa lomiaankin niin, että tavoiteaikataulut ovat toteutuneet. Henkilöstö on ottanut joustavasti uusia tehtäviä hoitaakseen ja suhtautunut positiivisesti muutoksiin. Näillä ammattilaisilla ei ole hymy hyytynyt tiukassakaan paikassa, ja he palvelevat asiakkaita aina ystävällisellä ammattitaitoisella otteella. Henkilökunta tekee työtään täydellä sydämellä asiakkaita ajatellen - ja lukemisen ilosanomaa edistäen!

6.2 Vuoden esihenkilö

Vuoden esihenkilö -palkinto annetaan kaupungin kriteerien mukaisesti esihenkilölle, joka on onnistunut työssään, on ylittänyt talousarvion toiminnalliset asetetut tavoitteet ja jonka alaiset kokevat oikeudenmukaiseksi, kannustavaksi ja kehittämismyönteiseksi esihenkilöksi. Vuoden esihenkilö 2025 on Hakametsän koulun rehtori Marko Mäkinen.

Perusteluissaan henkilöstö kuvaa vuoden esihenkilöä seuraavasti: *Markon johtajuus perustuu aitoon luottamukseen, maalaisjärkeen ja helposti lähestyttävään toimintatapaan. Työhuoneen ovi on aina auki. Esihenkilö ei jää pyörittelemään ongelmia vaan kantaa vastuun, ratkaisee haasteet ja pää pysyy kylmänä hektisessä arjessakin. Marko on aktiivinen kuuntelija ja keskustelija, joka jakaa vastuuta ja osallistaa myös henkilöstöä päätöksentekoon. Hän panostaa työhyvinvointiin ja tekee konkreettisia asioita sen eteen. Marko on esihenkilö, joka saa jokaisen työntekijän tuntemaan itsensä arvokkaaksi osaksi työyhteisöä.*

Vuoden esihenkilön valinnassa erityistä painoarvoa annettiin myös sille, että ehdotuksen antoivat koko yksikön henkilökunta yhdessä.

6.3 Yksilöpalkitseminen

Lisäksi vuonna 2025 palkittiin 37 henkilöä yksilöpalkinnolla. Palkinnonsaajat on julkistettu kaupungin intranetissä Framissa. Yksilöpalkitseminen voi olla enintään 100 euron suuruisen tavara, palvelu tai kohdistettu lahjakortti (työnantaja eli palkinnon saajan esihenkilö rajaa selvästi lahjakortin käyttökohteen tietystä paikasta hankittavaan esineeseen tai palveluun).

7 Työsuojaelu ja työturvallisuus

7.1 Tapaturmat

Vuonna 2025 aiheutui 26 työtapaturmaa (2024: 44 kpl), joista kaksi (vuonna 2024: 19) oli työmatkalla tapahtuneita tapaturmia. Tapaturmat aiheuttivat yhteensä 98 poissaolopäivää. Vuoden aikana sattui yksi vakavampi tapaturma, josta aiheutui 53 % tapaturmapoissaolojen kokonaismäärästä. Vahinkojen määrä sekä vahinkojen aiheuttamien sairauspoissaolojen kesto laski merkittävästi vuoteen 2024 verrattuna. Tapaturmien syyt olivat hyvin moninaiset: eniten tapaturmia aiheutui liukastumisesta/horjahtamisesta/kompastumisen johtuen (7 kpl, näistä yksi työmatkalla), aiheuttajan rikkoutumisesta/putoamisesta johtuen (5 kpl) ja terävään esineeseen osumisesta johtuen (5 kpl). Tapaturmat olivat kuitenkin yhtä vakavaa tapaturmaa lukuunottamatta lieviä, ja niistä aiheutui poissaolopäiviä enintään 9. Vuoden aikana sattuneista tapaturmista 19 ei aiheuttanut poissaoloa työstä.

Edellisenä vuonna liukkaus oli joko aiheuttajana tai vähintään osasyynä valtaosassa (52 %) työmatkatapaturmia ja merkittävin aiheuttaja muissa tapaturmissa (20 %). Selitys löytynee sääolosuhteista ja liukkaista keleistä: alkuvuosi 2024 oli luminen ja jäinen, ja vuosi 2025 puolestaan suurimmaksi osaksi lumeton ja leuto. Ihmisen tai eläimen aiheuttamat tapaturmat olivat vuonna 2024 toiseksi tyypillisin tapaturmatyyppi; vuonna 2025 vastaavia tapaturmia sattui kaksi kappaletta. Kumpikaan ei aiheuttanut poissaoloa työstä.

Ensiapukoulutuksia järjestetään kaupungin organisaatiossa säännöllisesti. Koulutukset järjestetään lähikoulutuksina ja niihin voi osallistua kaupungin henkilöstö eri yksiköistä.

Läheltä piti -tilanteita raportoidaan Turva-Arvi-järjestelmää hyödyntäen aktiivisesti. Vuonna 2025 turvallisuushavaintoja tehtiin 147 kappaletta (144 kpl vuonna 2024). Eniten ilmoituksia tehtiin perusopetuksesta (56 %) ja hyvinvointi- ja vapaa-aikapalveluista (22 %). Merkittävä osa ilmoituksista liittyy oppilaan tai asiakkaan uhkaavaan tai aggressiiviseen käytökseen. Uhkaavat tilanteet, kuten tapaturmat, käsitellään työsuojeluorganisaatiossa ja tarvittaessa moniammatillisesti asianomaisissa yksiköissä. Tilanteisiin etsitään aktiivisesti ratkaisuja: kaupungissa otettiin vuoden 2025 aikana käyttöön hälytysjärjestelmää avun hälyttämiseksi

väkivalta- tai muissa uhkaavissa tilanteissa yksiköissä, joissa väkivallan uhka on kohonnut. Järjestelmän käyttöä voidaan tarvittaessa laajentaa myös uusiin yksiköihin.

7.2 Työsuojelutoimikunta ja sisäilmatyöryhmä

Työsuojelutoimikunta kokoontuu säännöllisesti käsittelemään ajankohtaisia työturvallisuusasioita. Työsuojelutoimikunnan jäseniä ovat työsuojelupäällikkö, henkilöstöjohtaja, työsuojeluvaltuutettu sekä työsuojelun varavaltuutettu.

Kaupungissa toimii myös moniammatillinen sisäilmatyöryhmä. Työryhmän jäseninä toimivat kiinteistöpäällikkö (pj.), työsuojeluvaltuutettu (siht.), työsuojelupäällikkö/rakennustarkastaja, kiinteistötyönjohtaja, hanke- ja rakennussuunnittelija, puhdistuspalveluesihenkilö, terveystarkastaja, tekninen johtaja sekä tarvittaessa muita palvelukeskuksen johtajia. Työryhmä on kokoontunut 10 kertaa vuoden 2025 aikana.

Lähteet

Lähde 1: Tilastokeskus, Kuntasektorin palkat 2021 ja Tilastokeskus, Paikallishallinnon palkat 2023

Lähde 2: OSF. *Development and validation of a predictive score for personnel turnover: a data-driven analysis of employee survey responses* (2024; Nikunlaakso, Airaksinen, Pekkarinen, Aalto, Toivio, Kivimäki, Laitinen ja Ervasti) https://osf.io/preprints/socarxiv/254bd_v1

Lähde 3: Keva. *Yli 50-vuotiaiden sairauspoissaolot vähenivät selvästi kunta-alalla ja hyvinvointialueilla*. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/yli-50-vuotiaiden-sairauspoissaolot-vahenivat-selvasti-kunta-alalla-ja-hyvinvointialueilla/>

Lähde 4: Työterveyslaitos. *Kunta-alan sairauspoissaolot laskussa sote-uudistuksen ja koronapandemian jälkeen*. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kunta-alan-sairauspoissaolot-laskussa-sote-uudistuksen-ja-koronapandemian-jalkeen>