

## **Henkilöstökertomus 2025**

# Sisällysluettelo

1.	Johdanto .....	4
2.	Henkilöstön tila .....	6
2.1	Henkilöstömäärä .....	6
2.2	Osa-aikatyö .....	8
2.3	Henkilötyövuosi.....	8
2.4	Vuokratyövoiman käyttö.....	9
2.5	Henkilökustannukset ja maksetut palkat .....	9
2.6	Sopimusalat .....	16
2.7	Henkilöstön ikä ja sukupuolirakenne.....	17
2.8	Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika.....	18
2.9	Työterveyshuolto .....	19
2.10	Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto .....	21
2.11	Terveysperusteiset poissaolot .....	22
2.12	Muut poissaolot .....	24
2.13	Eläköityminen.....	25
2.14	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....	27
2.15	Henkilöstökyselyt.....	27
3.	Investoinnit henkilöstöön .....	31
3.1	Henkilöstöosaamisen kehittäminen .....	31
3.2	Henkilöstölähtöinen kehittämistyö .....	32
3.3	Rekrytoinnit ja perehdyttäminen .....	33
3.4	Esihenkilötyö.....	33
3.5	Yhteistyö oppilaitosten kanssa .....	34
3.6	Työhyvinvointia ylläpitävät toimet.....	34
3.7	Muita toimia .....	35
4.	Yhteistoiminta.....	36
4.1	Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset .....	36
4.2	Paikallinen sopiminen .....	37
4.3	Työpaikkademokratia .....	37

4.4	Työsuojelu .....	38
-----	------------------	----

# 1. Johdanto

Henkilöstökertomus kertoo henkilökuntaan liittyvää tietoa edelliseltä vuodelta ja vertailutietoa aiemmilta vuosilta. Henkilöstökertomuksessa kuvataan mm. erilaisten tunnuslukujen avulla henkilöstön tilaa, henkilöstöön kohdistuneita investointeja sekä yhteistoimintaa. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa niin päättäjille kuin kunnan johdolle, esihenkilöille että henkilöstölle erityisesti kehittämiskohteiden määrittelyn tukemiseksi.

Talousarvion yhteydessä hyväksyttävä henkilöstösuunnitelma sisältää suunnitelman tarvittavasta henkilöstön määrästä, osaamisesta ja kehittämiskohteista tuleville vuosille. Henkilöstösuunnitelman toteutum tiedot raportoidaan henkilöstökertomuksessa. Henkilöstökertomuksessa myös kuvataan pääpiirteissään mitä henkilöstön saralla tapahtui vuonna 2025 ja annetaan herätteitä keskusteluun teeman ympärille.

Toimintakertomusvuoden merkittävin muutos kunnan organisaatiossa ja palvelutuotannossa oli 1.1.2025 voimaan tullut TE-uudistus. Muutoksessa TE-palveluiden järjestämisvastuu siirtyi valtiolta kunnille. Uudistuksen myötä TE-palveluista tuli osa jokaisen kunnan lakisääteisiä tehtäviä ja sitä kautta osa jokaisen kunnan peruspalveluja. Uudistuksen myötä työntekijöitä siirtyi valtiolta kuntiin, Hämeenkyröön siirtyi neljä henkilöä.

Hallitus hyväksyi päivitetyn toimintaohjeen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin 27.1.2025 § 6. Työturvallisuuslain (28 §) mukaan työnantajan on ryhdyttävä toimiin terveyttä haittaavan tai vaarantavan häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Vaikka päävastuu on työnantajalla, työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijöitä välttämään toiseen kohdistuvaa terveyttä haittaavaa tai vaarantavaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Ohje auttaa työyhteisön jäseniä tunnistamaan epäasiallisen kohtelun eri muotoja ja antaa toimintaohjeita tilanteisiin, joissa on syntynyt epäily epäasiallisesta kohtelusta.

Hallitus hyväksyi Henkilöstön palkitseminen -ohjeen päivityksen 19.5.2025 § 122. Päivityksessä kannustuspalkkioiden, kehittämispalkkioiden sekä palveluaikaan, palvelussuhteen päättymiseen ja eläköitymiseen liittyvien muistamisien tasoja laskettiin keskimäärin 30 prosenttia. Päivitys tehtiin yhtenä vakauttamisen toimenä ja palkkioiden arvot korjattiin vastaamaan kunnan taloudellista tilaa. Päivitetty Henkilöstön palkitseminen -ohje astui voimaan 1.7.2025.

Kunta-alan sopimusratkaisu 2022–2025 sisälsi 1.2.2025 kehittämisohjelmaerän (keskitetty) ja 1.6.2025 kehittämisohjelmaerän (paikallinen).

1.2.2025 kehittämisohjelmaerän määrä oli, sopimuksesta riippuen, 0,3–0,55 %. 1.6.2025 kehittämisohjelmaerän määrä oli, sopimuksesta riippuen, 0,25–0,65 %.

Kunta-alan sopimusratkaisu 2025–2028 sisälsi 1.10.2026 yleiskorotuksen, joka oli 2,5 % tai vähintään 53 euroa (Kvtes ja TS).

Kunnanhallitus päätti 8.9.2025 § 166 käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaisen yhteistoimintamenettelyn, joka koski koko kunnan henkilöstöä talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2026, 2027 ja 2028.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin ajalla 15.9.-29.10.2025. Kunnanhallitus hyväksyi yhteistoimintaneuvottelujen tuloksen 3.11.2025. Neuvottelujen lopputuloksena yhteensä seitsemän henkilöä irtisanottiin vuoden 2025 loppuun mennessä joista neljän irtisanomisaika päättyy kevään 2026 aikana. Irtisanomisista kolme kohdistui elinympäristöpalveluihin, hallintopalveluihin yksi ja sivistyspalveluihin kolme. Lisäksi työnantaja arvioi, että vuoden 2026 aikana kolme henkilöä eläköityy ja määräaikaisuuksia vähenee 5 henkilötyövuotta. Yhteensä yhteistoimintamenettelyn seurauksena henkilötyövuosia vähenee 15 vuoden 2026 aikana.

## 2. Henkilöstön tila

### 2.1 Henkilöstömäärä

Kunnan palveluksessa oli palvelussuhteessa 31.12.2025 yhteensä 384 (395) työntekijää, joista toistaiseksi voimassa olevia viran- ja toimenhaltijoita sekä tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 307 (317). Henkilöstömäärässä on mukana myös ne viranhaltijat/työntekijät, jotka eivät ole aktiiviyössä, mutta heidän palvelussuhteensa oli voimassa 31.12.2025. Toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa oli yhteensä 127 ja työsopimussuhteisia 180 henkilöä. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, sillä lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakituisten henkilöstön poissa ollessa.

*Taulukko 1. Palvelussuhteet 31.12.2025*

Palvelussuhde	yhteensä	naiset	miehet	yhteensä 2024
Vakituinen	<b>307</b>	247	60	317
Määräaikaiset	<b>53</b>	39	14	51
- joista työllistettyjä	<b>10</b>	5	5	8
- joista oppisopimuksella	<b>0</b>	0	0	0
- joista muita työllistettäviä	<b>0</b>	0	0	0
Sijaiset	<b>24</b>	19	5	27
<b>Yhteensä</b>	<b>384</b>	<b>305</b>	<b>79</b>	<b>395</b>

*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

Taulukko 2. Vakituinen henkilöstö

Vakituinen henkilöstö palvelualueittain	2025	2024	2023	2022	2021
Hallintopalvelut	26	14	11	16	15
Sivistyspalvelut	229	232	230	239	239
- opettajat*	137	138	137	136	137
- muu henkilöstö	92	94	93	103	102
Elinympäristöpalvelut**	52	71	71	84	69
- kk-palkkaiset	42	59	56	66	51
- tuntipalkkaiset	10	12	15	18	18
<b>Yhteensä</b>	<b>307</b>	<b>317</b>	<b>312</b>	<b>339</b>	<b>323</b>

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. varhaiskasvatuksen opettajat

\*\*sis. vesihuoltolaitoksen

Taulukko 3. Palvelussuhteet palvelualueittain

Palvelussuhteet palvelualueittain 31.12.2025	Vakituinen	Määrä-aikainen	Sijainen	Työllistetyt	Muut	Yht.
Hallintopalvelut	26	3	2	0	0	31
Sivistyspalvelut	229	38	19	3	0	289
Elinympäristöpalvelut*	52	2	3	7	0	64
<b>Yhteensä</b>	<b>307</b>	<b>43</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>384</b>

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\* sis. vesihuoltolaitoksen

Taulukko 4. Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain (sis. työllistetyt)

Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain	2025	2024	2023	2022	2021
Hallintopalvelut	3	1	0	4	4
Sivistyspalvelut	41	61	73	59	70
Elinympäristöpalvelut*	9	16	10	13	23
<b>Yhteensä</b>	<b>53</b>	<b>78</b>	<b>83</b>	<b>76</b>	<b>97</b>

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\* sis. vesihuoltolaitoksen

## 2.2 Osa-aikatyö

Kunnan 307 toistaiseksi voimassa olevasta palvelussuhteesta on 37 osa-aikaisia. Osa-aikaisuus voi johtua tehtävän osa-aikaisuudesta, osa-aikaisesta hoitovapaasta, osa-aikaeläkkeestä, työntekijän omasta pyynnöstä tai muista syistä.

Taulukko 5. Palvelussuhteen luonne ja osa-aikaisuuden peruste

<b>2025 Palvelussuhteen luonne (kokoaikainen, osa-aikainen ja syy)</b>		<b>Osa-aikaisuuden peruste</b>						
31.12.2025	Koko- aikainen	Osa- aikaiset <b>yht.</b>	Osa- aikainen	Muu osa- aik. oma pyyntö	Osittainen hoitovapaa	Osatyö- kyvyttömyys- eläke	Osittain varhennettu eläke	Osittainen sairausloma
<i>vakituinen (N=307)</i>	268	27	17	2	2	3	1	2
<b>%</b>	<b>91,2 %</b>	<b>8,8 %</b>	<b>5,5 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>1,0 %</b>	<b>0,3 %</b>	<b>0,7 %</b>

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## 2.3 Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä (henkilöstökertomuksessa käytetty ajankohtana 31.12.2025, HTV2).

Kunta- ja hyvinvointialue työnantaja päivitti 2021 henkilöstöraportointisuositustaan, jota on noudatettu henkilöstökertomuksen raportoinnissa vuodesta 2022 alkaen.

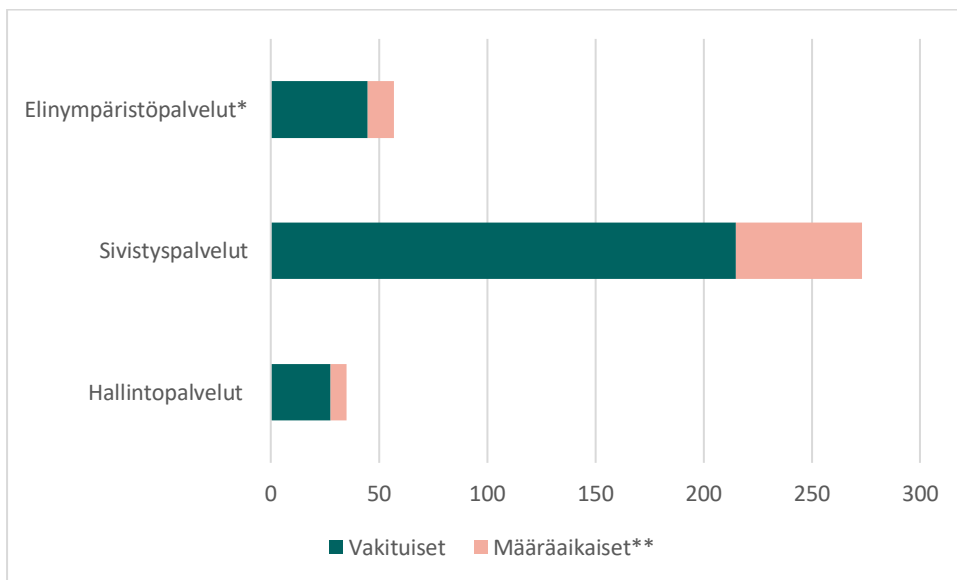
Raportointivuodesta 2022 alkaen on henkilöstön työpanosta seurattu käyttämällä henkilöstötietojärjestelmästä saatavaa "HTV2", jolla raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaika tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 0,50 %, koko vuoden työssä=0,5 henkilötyövuosi).

Vakituisen henkilöstön HTV2 mukainen työpanos oli 288,19 (288,33) ja määräaikaisen henkilöstön (sisältää sijaiset) vastaava työpanos oli 78,21 (79,29). Yhteensä HTV2 oli vuonna 2025 266,40 (367,62)

Teoreettinen HTV2 = Palkallisten palveluksessa  
olopäivät kalenteripäivinä / 365 \* osa-aika% / 100

Alla olevassa taulukossa on esitetty HTV palvelualueittain sisältäen vakituiset ja määräaikaiset.

*Taulukko 6. Henkilötyövuosimäärät palvelualueittain*



*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

\*sis. vesihuoltolaitoksen

\*\* sis. sijaiset ja työllistetyt

## 2.4 Vuokratyövoiman käyttö

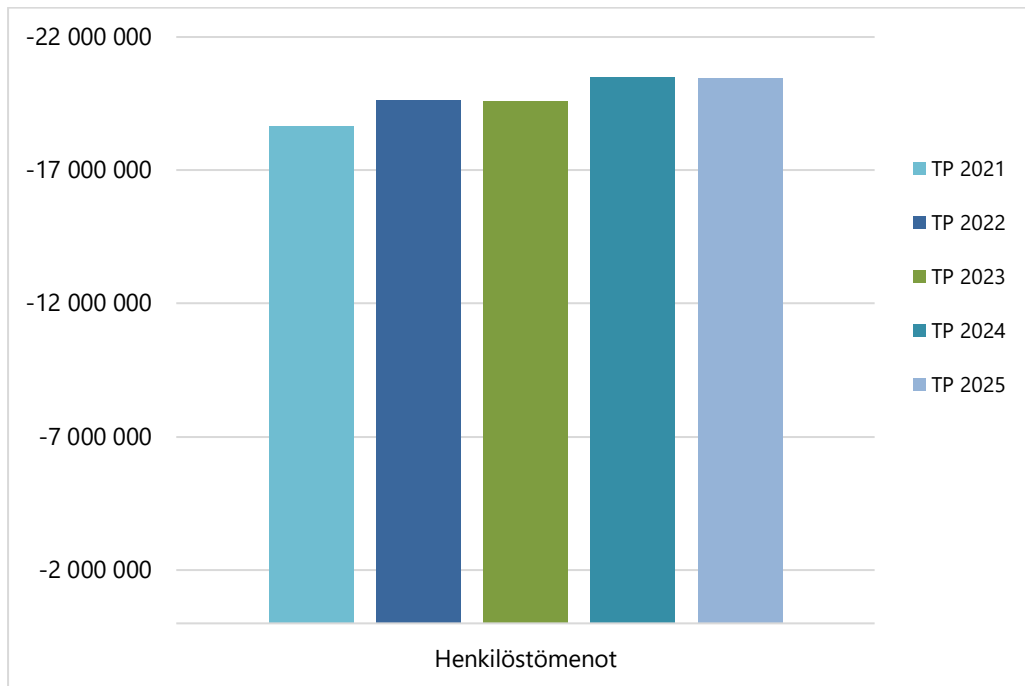
Tavoitteena on ollut pitää vuokratyövoiman käyttö ja sen käyttökustannukset maltillisena. Toimintakertomusvuonna ei käytetty vuokratyövoimaa.

## 2.5 Henkilökustannukset ja maksetut palkat

Henkilöstömenot olivat vuonna 2025 yhteensä 20 477 000 euroa. Henkilöstömenot sisältävät palkkamenojen lisäksi työnantajan lakisääteiset sivukulut.

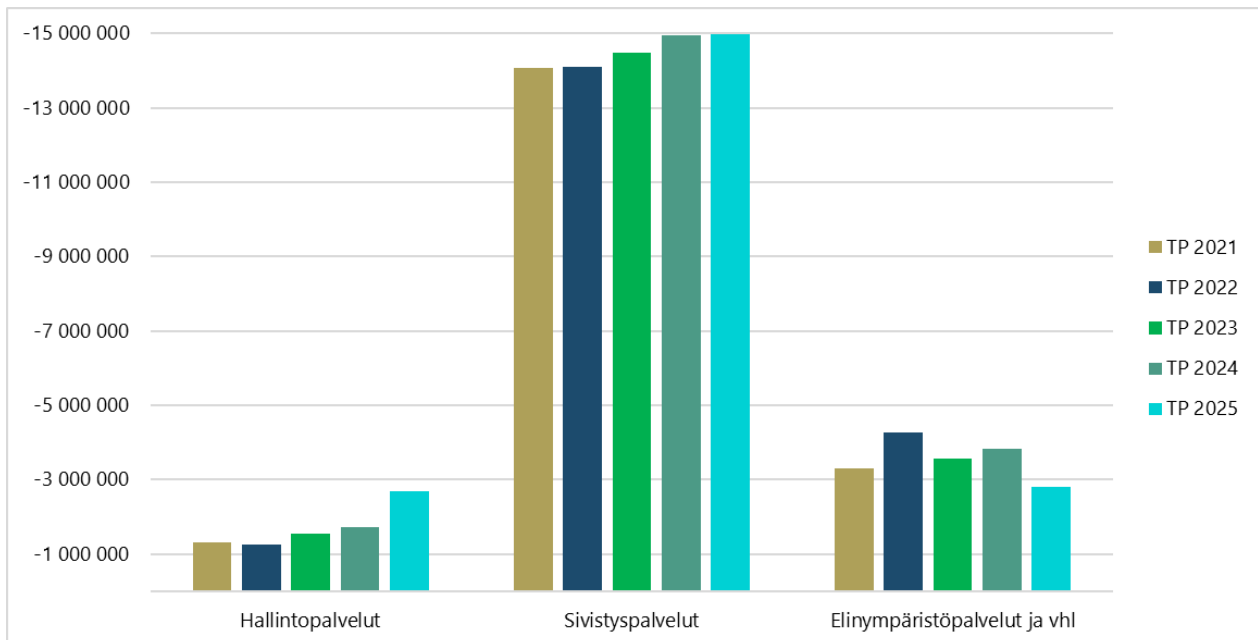
Raportoinnissa on vuosilta 2021–2022 poistettu hyvinvointialueelle siirtyneen perusturvapalveluiden osuus.

Taulukko 7. Henkilöstömenojen kehitys (tilinpäätöstieto)



lähde: Accuna

Taulukko 8. Henkilöstömenojen kehitys palvelualueittain



lähde: Accuna

Koko kunnan henkilöstömenot olivat 20 477 000 euroa (toteumaprosentti 99,2 %, alitti talousarvion 165 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 16 873 000 euroa (toteuma 100,5

%). Muut henkilöstömenot olivat 3 820 000 euroa (toteuma 99,3 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 216 000 euroa. Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot laskivat 14 000 eurolla.

Valtakunnallinen virka- ja työehtosopimusratkaisu vuosille 2022–2025 näkyi vielä kertomusvuoden palkkamenojen kehityksessä.

Kaikki kunta-alan virka- ja työehtosopimukset sisälsivät 1.2.2025 voimaan tulleita kehittämisohjelmaeria, 0,30–0,55 %, sopimuksesta riippuen. 1.6.2025 voimaan tulleet kehittämisohjelmaerät olivat 0,25–0,65 % sopimuksesta riippuen.

Kunta-alan sopimusratkaisu 2025–2028 sisälsi 1.10.2026 yleiskorotuksen, joka oli 2,5 % tai vähintään 53 euroa (Kvtes ja TS).

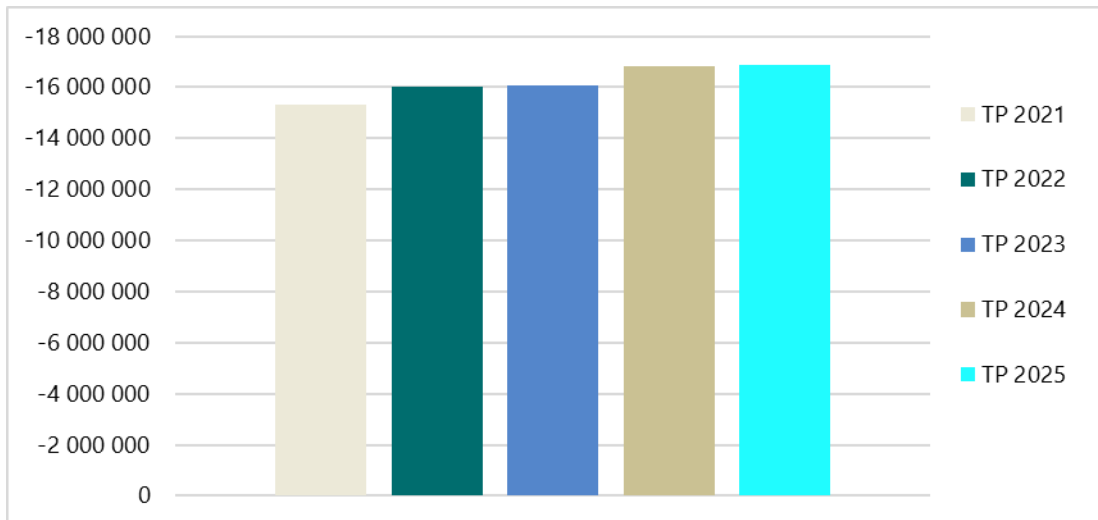
*Taulukko 9. Maksetut palkat ja palkkiot*

<b>Maksetut palkat ja palkkiot (1 000 €)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Hallintopalvelut	1 045	995	915	965	1 847
Sivistyspalvelut	11 563	11 532	12 152	12 602	12 660
Elinympäristöpalvelut*	2 687	3 486	3 009	3 273	2 366
<b>Yhteensä</b>	<b>15 295</b>	<b>16 014</b>	<b>16 077</b>	<b>16 840</b>	<b>16 873</b>

Lähde: Accuna

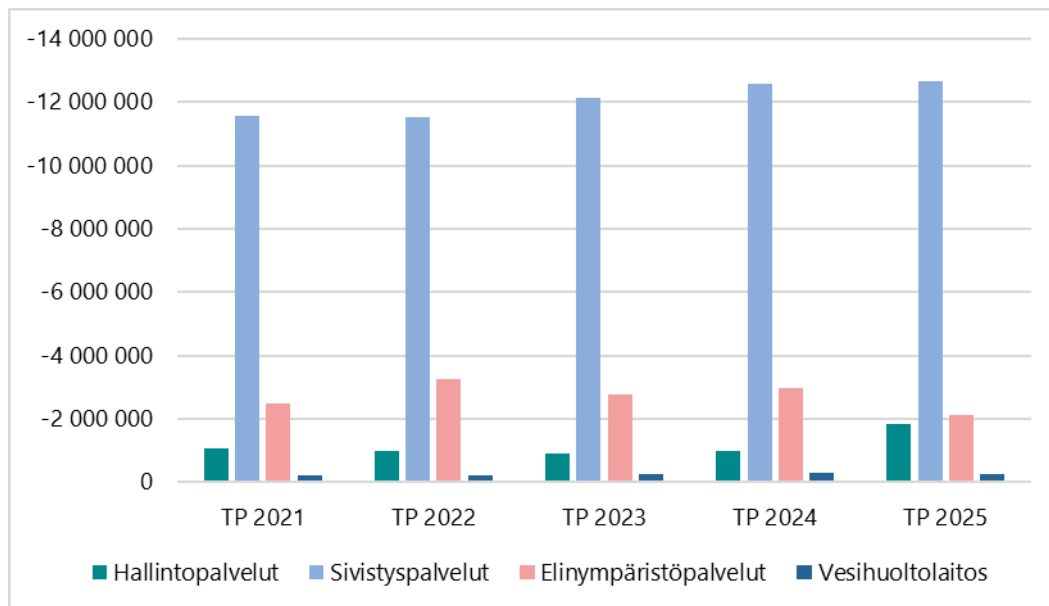
\*sis. vesihuoltolaitoksen

*Taulukko 10. Maksetut palkat ja palkkiot yhteensä*



*lähde: Accuna*

*Taulukko 11. Palkat ja palkkiot, palvelualueet*



*Lähde: Accuna*

## **Henkilöstö- ja palkkamenojen palvelualuekohtaiset yhteenvedot**

### Sivistyspalvelut

Sivistyspalvelujen henkilöstömenot olivat 14 990 000 euroa (toteumaprosentti 99,8 %, alitti talousarvion 28 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 12 660 000 euroa (toteuma 101,1 %).

Muut henkilöstömenot olivat 2 494 000 euroa (toteuma 100,1 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 164 000.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot pienenivät 50 000 euroa.

Varhaiskasvatuksen henkilöstömenot olivat 4 692 000 euroa (toteumaprosentti 95,9 %, alitti talousarvion 203 000 euroalla).

Palkat ja palkkiot olivat 4 007 000 euroa (toteuma 98,2 %).

Muut henkilöstömenot olivat 788 000 euroa (toteuma 96,9 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 103 000.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot pienenivät 260 000 euroa.

Perusopetuksen henkilöstömenot olivat 8 408 000 euroa (toteumaprosentti 100,7 %, ylitti talousarvion 56 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 7 071 000 euroa (toteuma 101,5 %).

Muut henkilöstömenot olivat 1 397 000 euroa (toteuma 100,7 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 59 000.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 303 000 euroa.

Lukion henkilöstömenot olivat 806 000 euroa (toteumaprosentti 106,7 %, ylitti talousarvion 51 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 675 000 euroa (toteuma 107,2 %).

Muut henkilöstömenot olivat 131 000 euroa (toteuma 104,7 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 500 euroa.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 21 000 euroa.

Vapaa-aikapalvelujen henkilöstömenot olivat 757 000 euroa (toteumaprosentti 107,4 %, ylitti talousarvion 52 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 632 000 euroa (toteuma 107,5 %).

Muut henkilöstömenot olivat 126 000 euroa (toteuma 107,7 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 1 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot pienenivät 50 000 euroa.

## Elinympäristöpalvelut ja vesihuoltolaitos

Elinympäristöpalveluiden henkilöstömenot olivat 2 496 000 euroa (toteumaprosentti 96,2 %, alitti talousarvion 100 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 2 118 000 euroa (toteuma 97,9 %).

Muut henkilöstömenot olivat 413 000 euroa (toteuma 95,4 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 35 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot pienenivät 994 000 euroa.

Hallinto- ja toimistopalveluiden henkilöstömenot olivat 385 000 euroa (toteumaprosentti 109,9 %, ylitti talousarvion 35 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 329 000 euroa (toteuma 111,4 %).

Muut henkilöstömenot olivat 61 000 euroa (toteuma 110,4 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 5 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 12 000 euroa.

Tilapalveluiden henkilöstömenot olivat 372 000 euroa (toteumaprosentti 91,1 %, (alitti talousarvion 37 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 318 000 euroa (toteuma 93,2 %).

Muut henkilöstömenot olivat 62 000 euroa (toteuma 90,7 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 7 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot pienenivät 69 000 euroa.

Ateria- ja puhtauspalveluiden henkilöstömenot olivat 1 040 000 euroa (toteumaprosentti 86,5 %, alitti talousarvion 162 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 874 000 euroa (toteuma 87,2 %).

Muut henkilöstömenot olivat 176 000 euroa (toteuma 88,0 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 10 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot pienenivät 43 000 euroa.

Yhdyskuntatekniikan henkilöstömenot olivat 257 000 euroa (toteumaprosentti 120,9 %, (ylitti talousarvion 44 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 216 000 euroa (toteuma 125,1 %).

Muut henkilöstömenot olivat 41 000 euroa (toteuma 102,5 %).

Henkilöstökorvauksia ei maksettu.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot pienenivät 31 000 euroa.

Viranomaispalveluiden henkilöstömenot olivat 289 000 euroa (toteumaprosentti 101,7 %, (ylitti talousarvion 5 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 253 000 euroa (toteuma 106,9 %).

Muut henkilöstömenot olivat 49 000 euroa (toteuma 104,4 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 14 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 3 000 euroa.

Kaavoituksen henkilöstömenot olivat 153 000 euroa (toteumaprosentti 111,1 %, (ylitti talousarvion 15 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 128 000 euroa (toteuma 111,7 %).

Muut henkilöstömenot olivat 24 000 euroa (toteuma 106,2 %).

Henkilöstökorvauksia ei maksettu.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 16 000 euroa.

Vesihuoltolaitoksen henkilöstömenot olivat 294 000 euroa (toteumaprosentti 91,4 %, (alitti talousarvion 28 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 247 000 euroa (toteuma 92,0 %).

Muut henkilöstömenot olivat 48 000 euroa (toteuma 90,4 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 1 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 56 000 euroa.

### Hallintopalvelut

Hallintopalveluiden henkilöstömenot olivat 2 696 000 euroa (toteumaprosentti 99,7 %, (alitti talousarvion 9 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 1 847 000 euroa (toteuma 100,6 %).

Muut henkilöstömenot olivat 865 000 euroa (toteuma 99,5 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 16 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 986 000 euroa.

Toimielimet ja johto henkilöstömenot olivat 403 000 euroa (toteumaprosentti 95,0 %, (alitti talousarvion 21 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 350 000 euroa (toteuma 93,9 %).

Muut henkilöstömenot olivat 54 000 euroa (toteuma 103,3 %).

Henkilöstökorvauksia ei maksettu.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 10 000 euroa.

Hallinnon tukipalvelut henkilöstömenot olivat 1 269 000 euroa (toteumaprosentti 97,3 %, (alitti talousarvion 35 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 635 000 euroa (toteuma 97,9 %).

Muut henkilöstömenot olivat 641 000 euroa (toteuma 97,8 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 7 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 28 000 euroa.

Yrityspalveluiden henkilöstömenot olivat 154 000 euroa (toteumaprosentti 98,7 %, (alitti talousarvion 2 000 eurolla).

Palkat ja palkkiot olivat 129 000 euroa (toteuma 99,2 %).

Muut henkilöstömenot olivat 25 000 euroa (toteuma 96,0 %).

Henkilöstökorvauksia ei maksettu.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 3 000 euroa.

Työllisyyspalveluiden henkilöstömenot olivat 870 000 euroa (toteumaprosentti 105,9 %, ylitti talousarvion 49 000 eurolla).

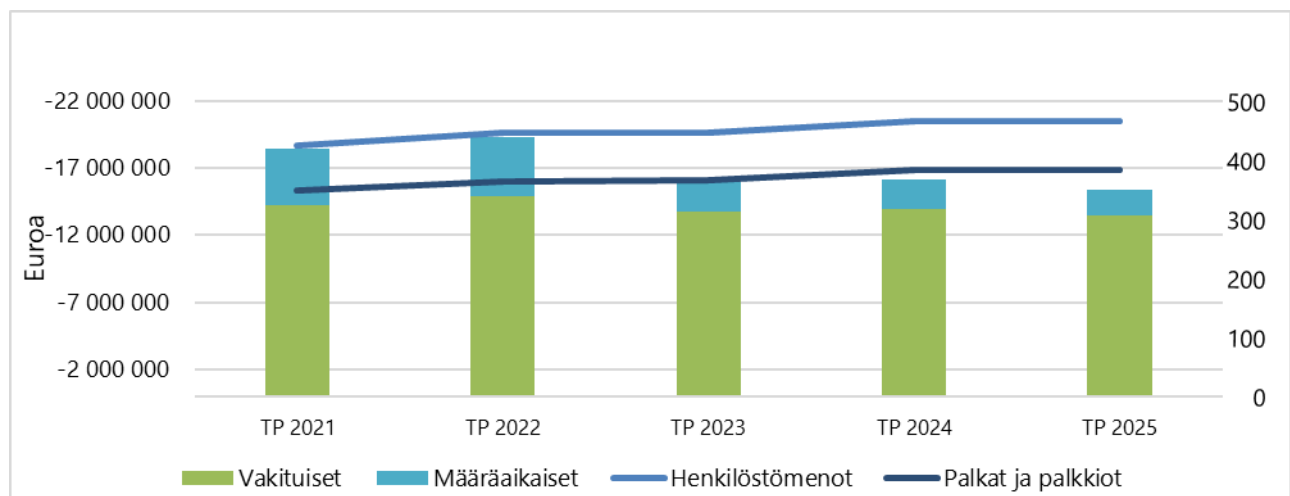
Palkat ja palkkiot olivat 734 000 euroa (toteuma 107,1 %).

Muut henkilöstömenot olivat 146 000 euroa (toteuma 106,9 %).

Henkilöstökorvauksia maksettiin 10 000 euroa.

Tilinpäätökseen 2024 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 145 000 euroa.

Taulukko 12. Henkilöstömenojen sekä henkilöstömäärien kehitys, koko kunta



lähde: Accuna ja Populus

## 2.6 Sopimusalat

Kuntien viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaisiin työntekijöihin sovelletaan kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Muiden sopimusalojen sopimukset pohjautuvat KVTES:n ja niissä on erikseen mainittu missä asioissa KVTES:ä noudatetaan.

Taulukko 13. Vakituinen henkilöstö sopimusaloittain

Sopimusala	Virkasuhde	Työsopimussuhde	Yht.
KVTES (yleinen)	23	126	149
OVTES (opetusala)	97	40	137
TS (tekninen)	7	4	11

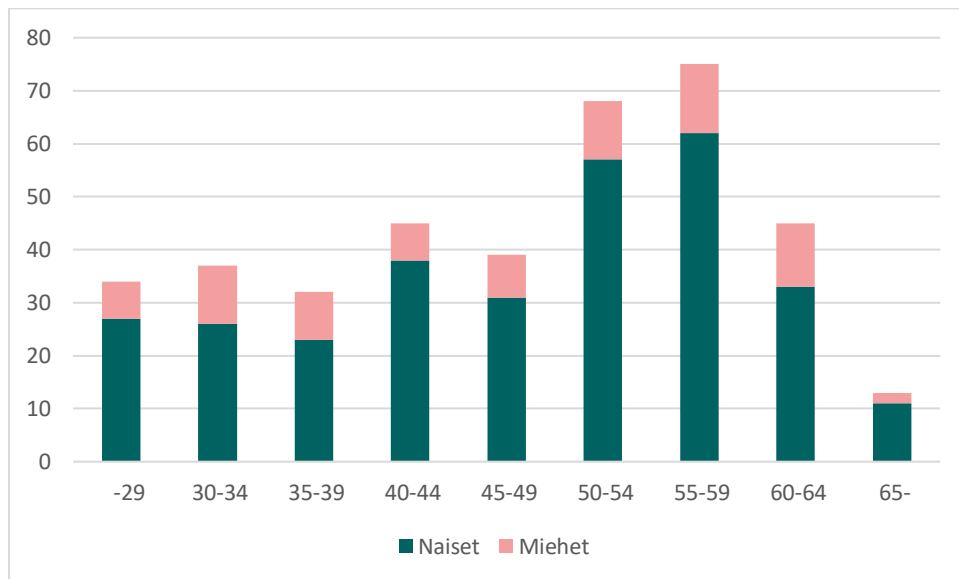
TTES (tuntipalkkaiset)	0	10	10
<b>Yhteensä</b>	<b>127</b>	<b>180</b>	<b>307</b>

*lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

## 2.7 Henkilöstön ikä ja sukupuolirakenne

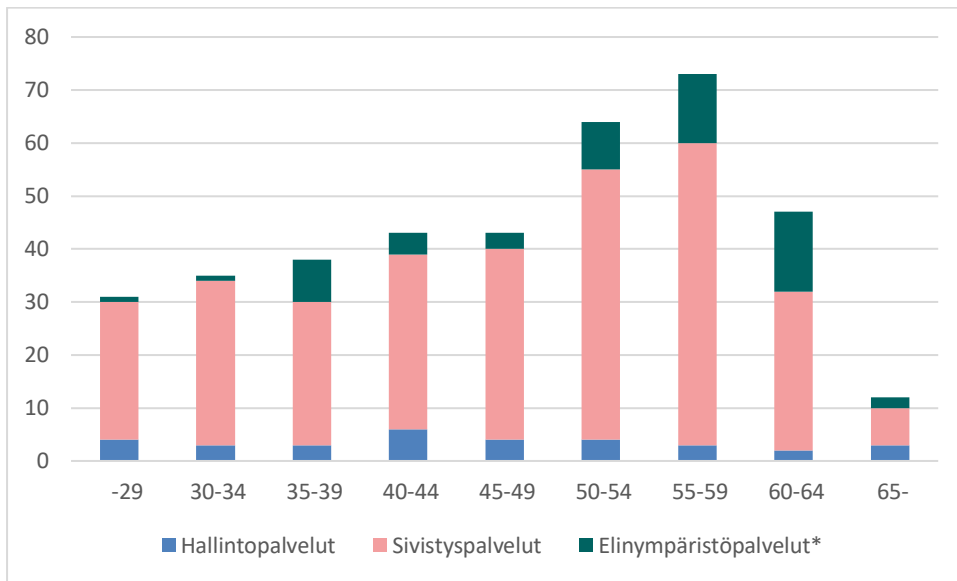
Kunnan vakituisen henkilökunnan keski-ikä oli 47,5 vuotta (2024 49,8). Naisten keski-ikä oli 47,8 vuotta ja miesten 46,4 vuotta. Kunnan henkilöstörakenne on naisvaltaista, vakituisesta henkilöstöstä 79,4 % on naisia.

*Taulukko 14. Ikä- ja sukupuolijakauma (vakituinen henkilöstö)*



*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

Taulukko 15. Ikäjakauma palvelualueittain (vakituinen henkilöstö)



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä \*sis. vesihuoltolaitoksen

## 2.8 Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika

Vuoden 2025 aikana päättyi 26 vakituista palvelussuhdetta: palveluksesta irtisanoutui 12 henkilöä, kolmen YT-neuvottelujen jälkeen irtisanotun virkasuhde päättyi, yhdeksän henkilöä siirtyi kokoaikaiselle eläkkeelle, yksi virkasuhde siirtyi Sastamalan kaupungille ja yksi työsuhde päättyi muusta syystä.

Uusia vakituisia palvelussuhteita solmittiin 20 joista neljä oli määräaikaaisuuden muuttamista vakituiseksi työsuhteeksi tai siirtymistä työehtosopimuksesta toiseen. Neljä oli työllisyyspalveluihin perustettuihin virkoihin valtiolta siirtyneitä asiantuntijoita.

Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden lukumäärät edellisen vuoden (2024) lopun vakituisen henkilöstön kokonaismäärään (317).

Taulukko 16. Tulo- ja lähtövaihtuvuus (vakituinen henkilöstö)

Vakituiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	20	6,3
Päättyneet palvelussuhteet	26	8,2

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## 2.9 Työterveyshuolto

Kunnan henkilökunnan työterveyshuolto on toimintakertomusvuonna hankittu Pihlajalinna Oy:stä. Työterveyshuolto jakaantuu lakisääteiseen ehkäisevään työterveyshuoltoon ja työnantajalle vapaaehtoiseen sairaanhoitoon. Työnantajan tarjotessa molempia palveluja yleisesti tavoitellaan 40 % käyttöä ehkäisevään työterveyshuoltoon ja 60 % sairaanhoidollisiin palveluihin. Työterveyshuollon toiminta ja palvelun sisältö on määritelty tarkemmin toimintasuunnitelmassa ja se sisälsi vuonna 2025 lakisääteisen ennaltaehkäisevän palvelun lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon sekä erikoislääkärien konsultaatiot työkyvyn ja hoitomahdollisuuksien arvioimiseksi.

Vuonna 2025 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 244 660,64 euroa, mistä Kela korvaa noin 120 000 euroa (Kelan korvauspäätös ei ollut saapunut henkilöstökertomuksen valmistumiseen mennessä). Työterveyshuollon kustannukset laskivat yhteensä 8,2 % vuoteen 2025 verrattuna. Korvausluokka I (ehkäisevän työterveyshuollon) kustannukset nousivat 2,0 %.

Taulukko 18. Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset yhteensä	244 660,64 €
Korvausluokka I kustannukset	139 625,29 €
Korvausluokka II kustannukset	105 035,35 €
Kelakorvaus yhteensä	<i>ei lopullista päätöstä</i>
Kelakorvaus luokassa I yhteensä/ per vakituinen työntekijä (307)	
Kelakorvaus luokassa II yhteensä/ per vakituinen työntekijä (307)	

Työterveyshuollon palveluiden saatavuus säilyi hyvällä tasolla. Osana toimintaa hyödynnettiin etäpalveluja, esim. psykologi- ja lääkärivastaanottoina palveluntuottajan muista toimipisteistä. Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuraamiseksi tehtyjen terveystarkastuskäyntien ja tutkimusten sekä sairaanhoitokäyntien ja tutkimusten lukumäärien tarkempi erittely on tehty Työterveyshuollon toimintatilasto -taulukossa.

Työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti tekivät tarkastuskäyntejä työpaikoille ja antoivat ohjeita ja lausuntoja työympäristöön liittyvissä asioissa. Työpsykologin palveluita käytettiin harkinnanvaraisesti mm. haastavissa työyhteisötilanteissa ja työnohjauksessa. Palveluiden sisältöä kehitettiin yhteistyössä palveluntuottajan kanssa. Työterveyshoitaja osallistui yhteistyötoimikunnan kokouksiin.

Henkilöstöpäällikkö osallistui aiempien vuosien tapaan osatyökykyisten seurantaan työterveyshuollon tukena, käytännössä tämä näkyi mm. osallistumisena yhteisiin kolmikantaneuvotteluihin työterveyshuollon, työntekijän ja esihenkilön kanssa. Terveysperusteisten pidempien (yli 60/90 pv) poissaolojen tilannetta käytiin aktiivisesti läpi henkilöstöpalvelujen ja työterveyshuollon yhteistyönä. Tavoitteena on ollut varmistaa, että kaikki poissaolon tilanteet ovat hoidossa ja asianmukaisten tukitoimien kohteena.

Taulukko 19. Työterveyshuollon toimintatilasto 2024–2025 (käynnit)

ENNALTAEHKÄISEVÄ TYÖTERVEYS	2025			2024		
	Lähi	Etä	Yhteensä	Lähi	Etä	Yhteensä
Yleislääkäri	2	9	<b>11</b>	519	90	<b>609</b>
Erikoislääkäri	0	0	<b>0</b>	11	0	<b>11</b>
Terveydenhoitaja	30	118	<b>148</b>	110	123	<b>233</b>
Fysioterapeutti	118	59	<b>177</b>	165	27	<b>192</b>
Psykologi	69	12	<b>81</b>	80	13	<b>93</b>
Muu	3	0	<b>3</b>	2	0	<b>2</b>
Laboratoriotutkimukset	213	0	<b>213</b>	233	0	<b>233</b>
Radiologiatutkimukset	26	0	<b>26</b>	15	0	<b>15</b>
	461	198	<b>659</b>	1135	253	<b>1388</b>

SAIRAAHOITO	2025			2024		
	Lähi	Etä	Yhteensä	Lähi	Etä	Yhteensä
Yleislääkäri	753	246	<b>999</b>	828	298	<b>1126</b>
Erikoislääkäri	39	4	<b>43</b>	61	5	<b>66</b>
Terveydenhoitaja	53	102	<b>155</b>	93	212	<b>305</b>
Fysioterapeutti	0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>
Psykologi	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Muu	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Laboratoriotutkimukset	612	0	<b>612</b>	920	0	<b>920</b>
Radiologiatutkimukset	108	0	<b>108</b>	107	0	<b>107</b>
	1565	352	<b>1917</b>	2010	515	<b>2525</b>

Lähde: työterveyshuolto

## 2.10 Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto

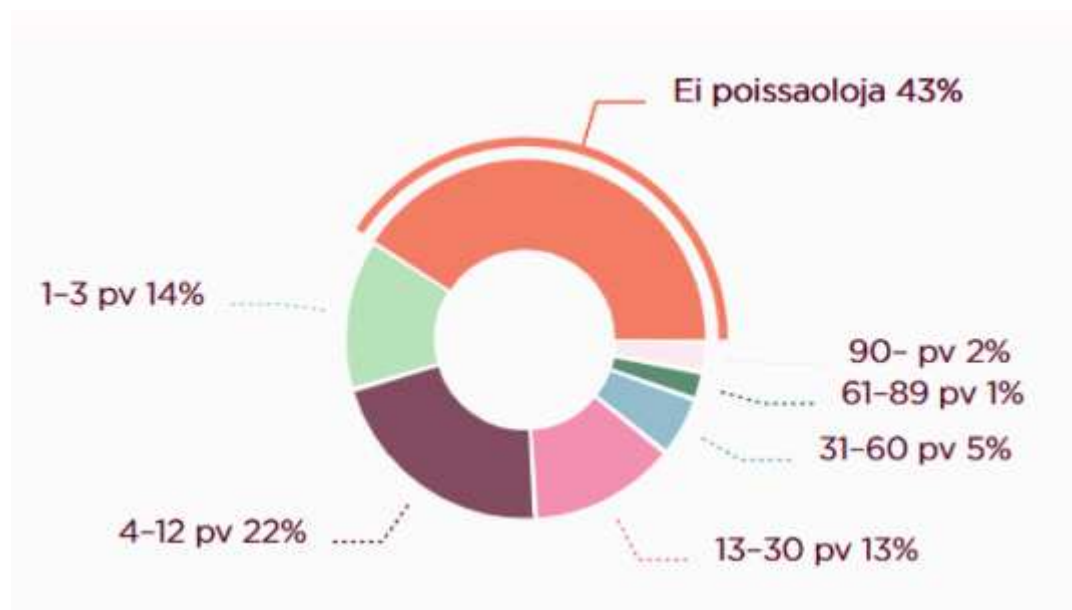
Uudelleensijoittaminen on pysyvä siirto uuteen työhön. Uudelleensijoittamistarve johtuu joko terveydellisistä syistä tai tehtävien uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä ja mahdollisuus koskee vakituisessa palvelussuhteessa olevia henkilöitä. Kertomusvuonna pysyviä uudelleensijoittamisia tehtiin yksi. Määräaikaisia sijoituksia toteutettiin kertomusvuonna. Usein taustalla on tarve hakea määräajaksi esim. kevennettyä työtä ja siten mahdollistaa henkilön työskentely joko osa-aikaisesti tai tehtävänkuvan tai työyksikön väliaikaisella muutoksella.

## 2.11 Terveysperusteiset poissaolot

Työterveyshuollon tilastoportaalin tietojen mukaan lähes puolella kunnan henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2025. Kun tarkastelu laajennetaan 1–3 päivän poissaoloihin, käy ilmi, että 57 % henkilöstöllä ei ollut lainkaan tai oli hyvin vähäinen määrä poissaoloja. Sairauspoissaoloprosentti oli kertomusvuonna 4,64 %.

Työterveyshuollon ja henkilöstöpalvelujen yhteistyön painopiste on erityisesti 4–12 päivän ja 13–30 päivän poissaolojen hallinnassa, minkä lisäksi yhteistyönä seurataan tarkasti yli 60 pv poissaoloja, jotta pitkän poissaolon jälkeen työkykyä tukeva työhön paluu voidaan varmistaa.

Taulukko 20. Työkykytilanne 2025



Lähde: Työterveyshuollon tilastoportali

Kunnan koko henkilökunnalla oli sairauspoissaoloja yhteensä 6348 kalenteripäivää (v. 2024 6267). Näistä päivistä työpäiviä oli 4978. Kun kalenteripäivinä lasketut sairauslomapäivät jaetaan palveluksessa olevien määrällä, saadaan työntekijää kohti 16,5 sairauslomapäivää vuoden aikana. Vuonna 2024 sairauslomapäivien lukumäärä työntekijää kohden oli 15,9.

Taulukko 21. Sairauspoissaolot palvelualueittain, kalenteripäivinä

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä palvelualueittain	Esihenkilön luvalla	Lääkärin, hoitajan tod.	2/3 palkka	Palkaton	Työtapa-turma	Sairauspoissaolopäivät yhteensä				
						2025	2024	2023	2022	2021
Hallintopalvelut	41	155	188	166	1	<b>501</b>	24	51	194	45
Sivistyspalvelut	1370	2172	622	684	113	<b>4961</b>	5 079	5 002	5 636	5 186
Elinympäristö-palvelut*	136	562	181		7	<b>886</b>	1 164	986	1 187	829
Yhteensä	1547	2889	991	800	121	<b>6348</b>	6 267	6 039	7 017	6 060
Sairauslomapäivät HTV (HTV = 365 pv)	4,2	7,9	2,7	2,2	0,3	<b>17,4</b>	17,17	16,55	19,22	16,60

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. vesihuoltolaitoksen

Koko kunnan tasolla sairauspoissaolojen määrä nousi 1,3 % (81 kalenteripäivää) edelliseen vuoteen verrattuna. Lääkärin ja työterveyshoitajan kirjoittamien sairauslomien määrä kasvoi 13,6 % (249 kalenteripäivää) ja esihenkilön luvalla oltiin 20,8 % (86 kalenteripäivää) enemmän poissa edelliseen vuoteen verrattuna.

Työtapa-turmien aiheuttamat poissaolopäivät vähenivät 45,5 % (153 kalenteripäivää) edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukko 22. Sairauslomat palvelualueittain, työpäivinä 2025

2024	Sairauslomat palvelualueittain	SI-päivät työpäivinä	Palv.suhteet 31.12.	SI-päivät/työntekijä	SI-päivät/työntekijä/ muutos%ed.vuosi
	Hallintopalvelut	36	15	2,4	33,62 %
	Sivistyspalvelut	4036	293	13,8	1,88 %
	Elinympäristöpalvelut*	1601	87	18,4	67,48 %
	Yhteensä	5673	395	14,4	13,33 %

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. vesihuoltolaitoksen

## 2.12 Muut poissaolot

Taulukko 23. Muut poissaolot

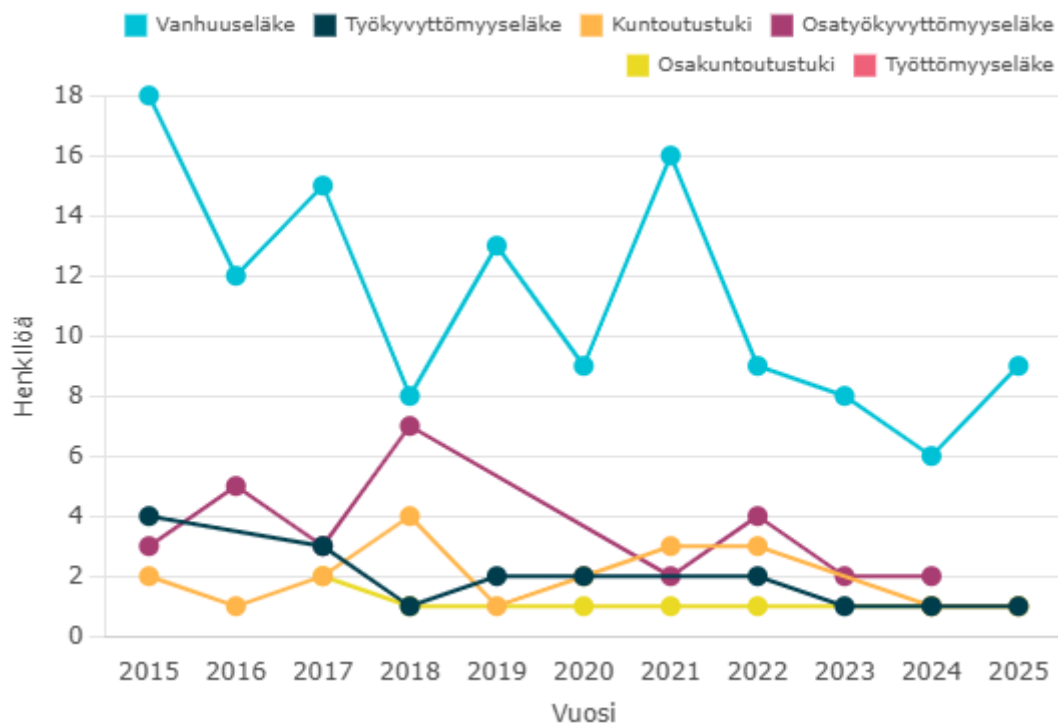
Poissaolon peruste	2025		2024		2023	
	kalenteripv	HIöä	kalenteripv	HIöä	kalenteripv	HIöä
Hoitovapaa, palkaton	1005	4	1560	10	1122	10
Vanhempainvapaa, palkaton	1447	12	1178	12	1580	9
Yksityisasiat, palkaton	1215	160	1601	138	2050	143
Raskausvapaa, palkallinen	552	13	106	3	387	9
Vanhempainvapaa palkallinen	350	10	134	4	294	9
Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen	240	53	328	62	369	67
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	4	1	6	5	21	7
Palkaton vapaa	103	17	99	27	264	46
Lomarahavapaa	96	9			54	4
Säästövapaa	298	28	154	23	113	14
Loppuloma	120	11	119	15	55	11

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## 2.13 Eläköityminen

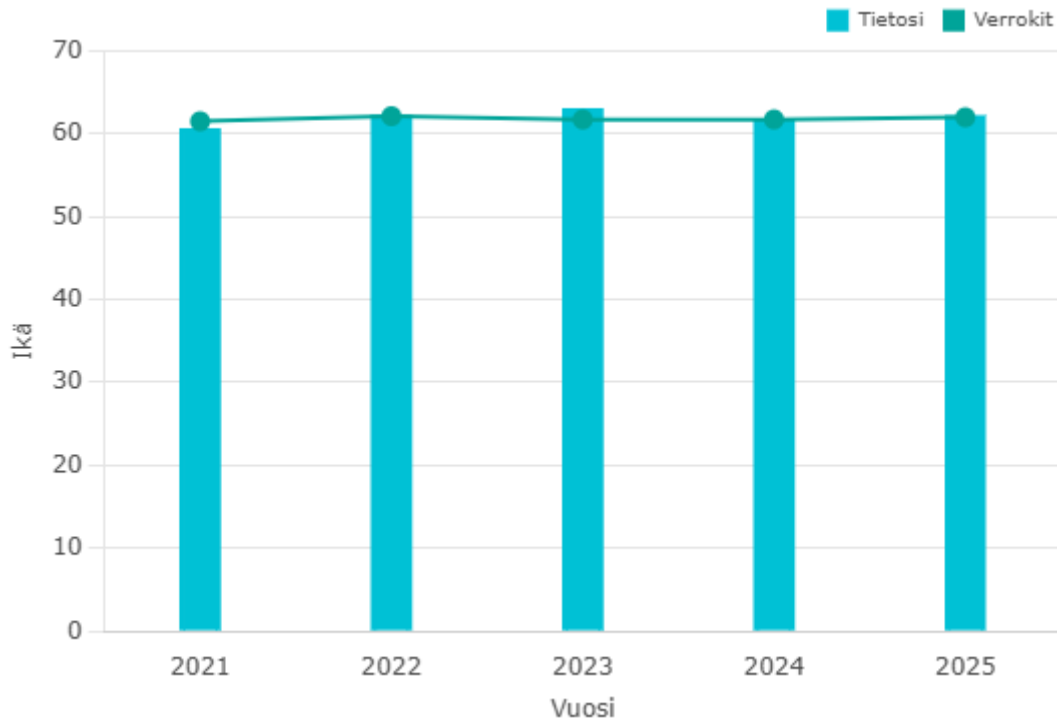
Vuonna 2025 Hämeenkyrön kunnan palveluksesta siirtyi Kevan tilastotiedon mukaan vanhuuseläkkeelle 9 henkilöä, joiden keski-ikä oli 64,8 vuotta (v. 2024 64,2 vuotta). Määräaikaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään nimeä kuntoutustuki (yksi henkilö) ja määräaikaisen osatyökyvyttömyys-eläkkeen nimi on osakuntoutustuki (yksi henkilö). Kuntoutustuki ja osakuntoutustuki myönnetään, jos arvioidaan, että työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla.

Taulukko 24. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2015–2025



Lähde: Kevan tilastopalvelu

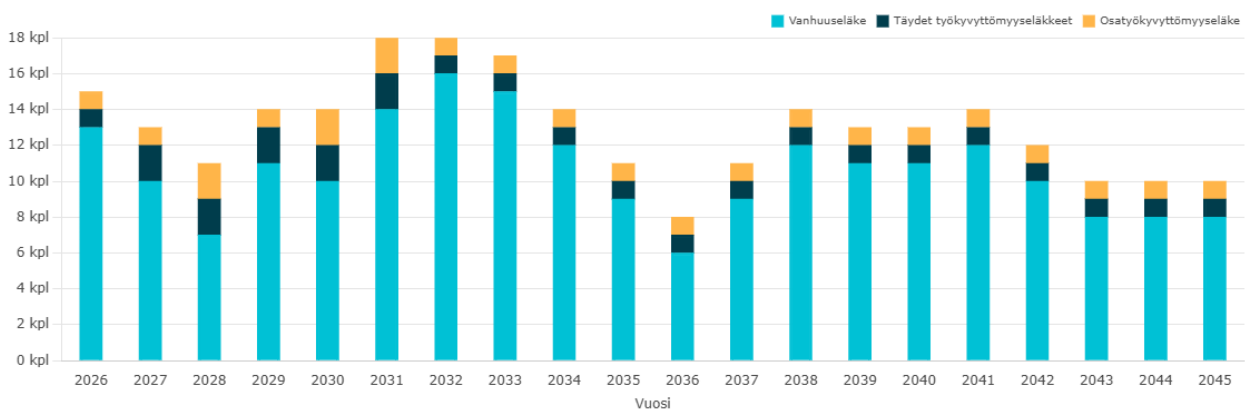
Taulukko 25. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä v. 2021–2025



Lähde: Kevan tilastopalvelu

Keva on myös tehnyt eläköitymisennusteen, joka perustuu vuoden 2024 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Taulukko 26. Eläköitymisennuste 2026–2045



Lähde: Kevan tilastopalvelu

## 2.14 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kunnanhallitus, johtoryhmä, yhteistyötoimikunta ja työsuojeluvaltuutetut seuraavat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden toteutumista kunnassa. Käytössä on vuonna 2022 päivitetty henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.

## 2.15 Henkilöstökyselyt

Hämeenkyrön kunnassa laaja henkilöstökysely on perinteisesti toteutettu joka toinen vuosi. Kysely käynnistettiin loppuvuodesta 2024 ja vastausaika päättyi tammikuun 2025 lopussa.

Tämä kysely toteutettiin eri kysymys patteristolla kuin aikaisemmat kyselyt, joten vertailutietoa ei ollut käytössä.

Kyselyyn vastasi 252 henkilöä ja vastausprosentti oli 61,5. 84 prosenttia vastaajista piti uudistetusta henkilöstökyselystä.

Strategiaan ja tavoitteisiin liittyvien kuuden kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,3 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä). Kysymyksen ”Minulla on selkeä käsitys työni henkilökohtaisista tavoitteista” vastausten keskiarvo oli 4,3.

Johtamiseen liittyvien seitsemän kysymyksen vastausten keskiarvo oli 2,7 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä). Kysymyksen ”Koen, että luottamushenkilöjohto on perillä edustamani palvelualueen arjesta ja haasteista” vastausten keskiarvo oli 2,3 ja kysymyksen ”Koen, että kunnan johto on perillä palvelualueen arjesta ja haasteista” vastausten keskiarvo oli 2,4.

Lähiesihenkilötyöhön liittyvien 12 kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,6 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä). Kysymyksen ”Lähin esihenkilöni puuttuu tehokkaasti ongelmiin ja ristiriitatilanteisiin” vastausten keskiarvo oli 3,3 ja kysymyksen ”Lähin esihenkilöni kuuntelee työhöni liittyviä huolia ja ongelmia ” vastausten keskiarvo oli 3,7.

Vaikuttamiseen liittyvien neljän kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,8 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä). Kysymyksen ”Voin vaikuttaa työmenetelmiini ja työn suoritusjärjestykseen” vastausten keskiarvo oli 4,2.

Työn hallintaan liittyvien kahdeksan kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,9 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä). Kysymyksen ”Suunniteltu työaikani riittää yleensä työtehtävieni hoitamiseen” vastausten keskiarvo oli 3,9.

Osaamiseen liittyvien neljän kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,4 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä).

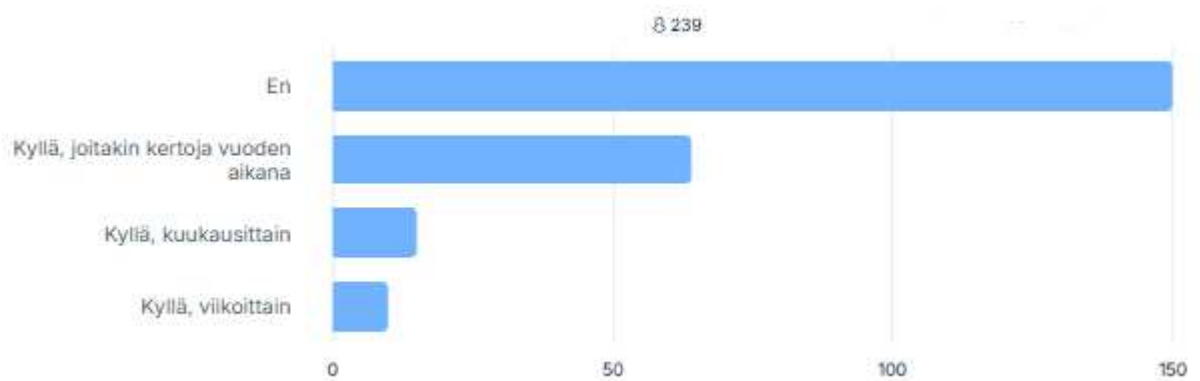
Työn kuormittavuuteen liittyvien kahdeksan kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,5 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä). Kysymyksen ”Minulla on riittävästi aikaa tehdä työni kunnolla” vastausten keskiarvo oli 3,2.

Työstressiin liittyvän kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,1 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä).

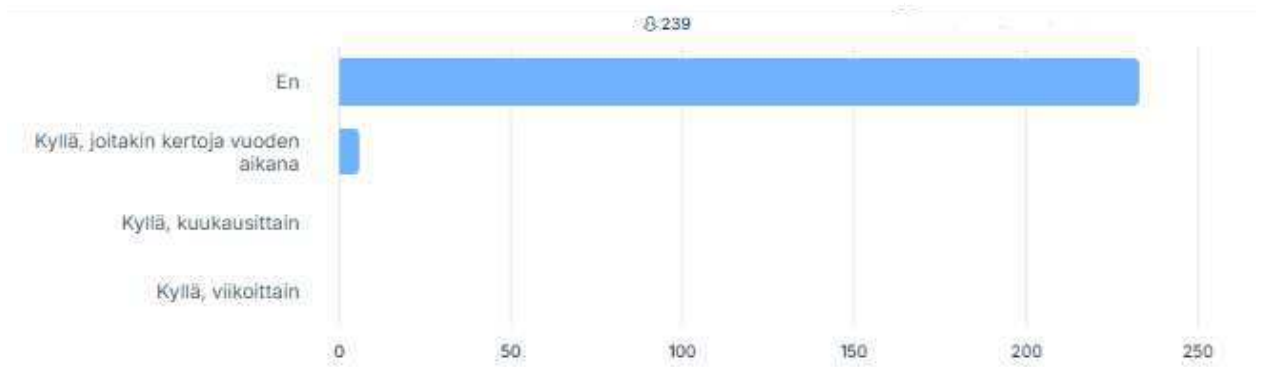
Työkykyyn liittyvien kahden kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,9 (asteikolla 1 huono – 5 erinomainen).

Häirintään ja henkiseen väkivaltaan liittyvien kolmen kysymykseen vastattiin seuraavasti

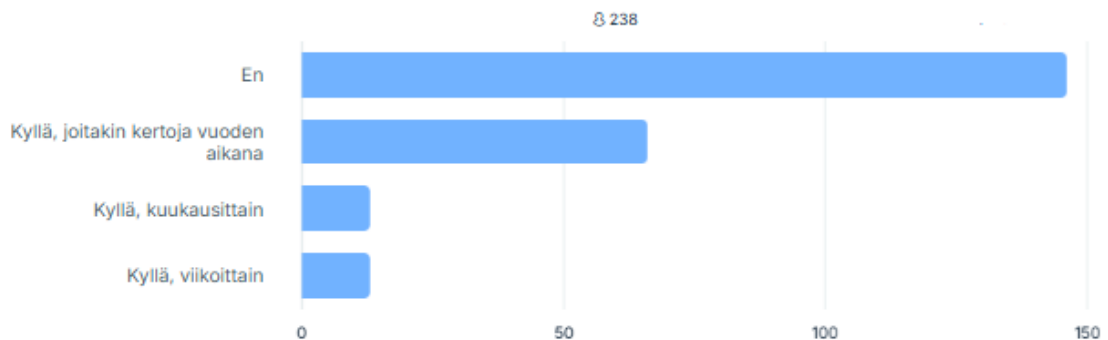
- 1) Oletko viimeisen vuoden aikana kohdannut asiakkaiden, työkavereiden, esihenkilön tai luottamushenkilöiden kohdistamaa henkistä väkivaltaa tai kiusaamista?



- 2) Oletko viimeisen vuoden aikana kohdannut asiakkaiden, työkavereiden, esihenkilön tai luottamushenkilöiden kohdistamaa sukupuolista häirintää?



3) Oletko viimeisen vuoden aikana huomannut tilanteita, joissa joku työyhteisön jäsen on joutunut henkisen väkivallan, kiusaamisen tai sukupuolisen häirinnän kohteeksi?



Palautteen saamiseen ja antamiseen liittyvien viiden kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,2 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä). Kysymyksen ”Saan lähiesihenkilöltäni rakentavaa palautetta tarvittaessa” vastausten keskiarvo oli 3,4.

Tiedottamiseen ja palaveritoimintaan liittyvien viiden kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,4 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä).

Työyksikön toimivuuteen liittyvien seitsemän kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,4 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä). Kysymyksen ”Työyksikköni toimii kokonaisuutena hyvin ja järkevästi” vastausten keskiarvo oli 3,8 ja kysymyksen ”Työyksikössäni noudatetaan yhteisesti sovittuja toimintatapoja” vastausten keskiarvo oli 3,5.

Työilmapiiriin liittyvien kahdeksan kysymyksen vastausten keskiarvo oli 4,0 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä).

Työympäristöön liittyvien neljän kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,9 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä). Kysymyksen ”Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon” vastausten keskiarvo oli 4,1.

Kehityskeskusteluihin liittyvien kolmen kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3,7 (asteikolla 1 eri mieltä – 5 samaa mieltä).

Tulokset olivat esihenkilöiden käytössä viikolla 8 2025.

Esihenkilöt kävivät kyseisen työyhteisön tulokset läpi työyhteisön kanssa ja tässä tilaisuudessa määriteltiin kehityskohteita, joita työyhteisö ja esihenkilö lähtivät kehittämään.

Kehityskohteiden määrittelyn toteutumista selvitettiin Pulssi-kyselyllä elokuussa 2025. Pulssi-kyselyyn vastasi 122 henkilöä (vastausprosentti 30). Valta osa vastaajista oli osallistunut keväällä 2025 tilaisuuteen, jossa esihenkilö kävi läpi henkilöstökyselyn tuloksia ja jossa yhdessä oli sovittu jotakin jonkin asian parantamiseksi. Melkein yhtä suuri osa vastaajista oli huomannut, että yhdessä sovittuja toimia oli tehty.

### 3. Investoinnit henkilöstöön

#### 3.1 Henkilöstönosaamisen kehittäminen

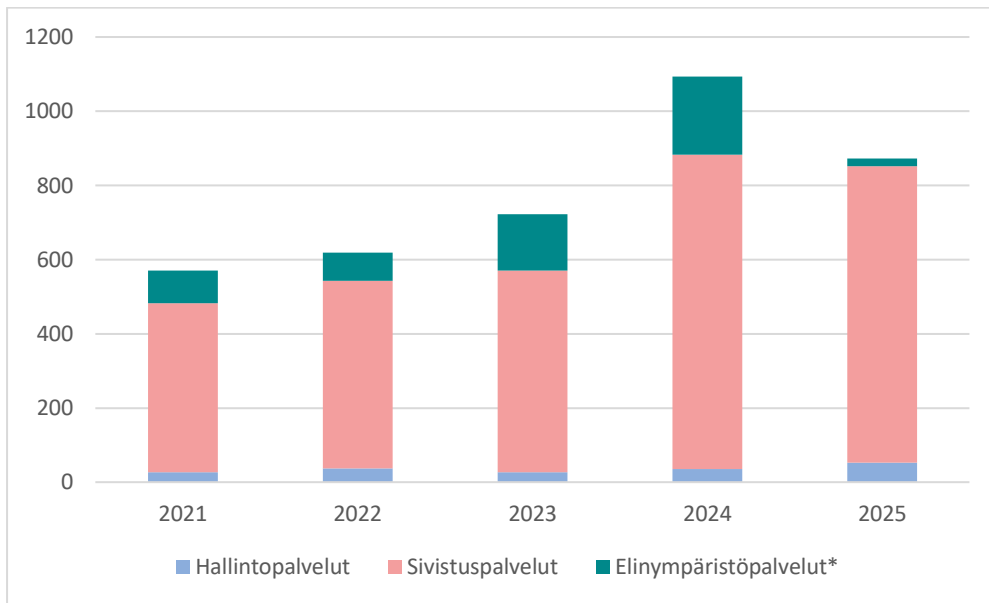
Taulukko 27. Koulutuspäivien jakautuminen (työpäivinä)

	2025	2024	2023
Palkallinen koulutus	343	690	518
Lakisääteinen koulutus	11	22	17
Veso – koulutus OVTES	306	275	151
Oppisopimuskoulutus, palkall.	7	18	7
Oppisopimuskoulutus, palkaton	0	0	0
Palkaton koulutus	200	75	19
Luottamusmieskoulutus	5	14	11
<b>Yhteensä</b>	<b>872</b>	<b>1094</b>	<b>723</b>

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Henkilöstön koulutusten osalta koulutuspäivien määrä kääntyi laskuun kertomusvuoden aikana. Talouden vakauttamisen toimenä esihenkilöt harkitsivat tarkkaan mihin koulutuksiin henkilöstön kannattaa osallistua. Ehkä tämän seurauksena palkattomien koulutuspäivien määrä kasvoi huomattavasti.

Taulukko 28. Koulutuspäivien lukumäärä palvelualueittain



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. vesihuoltolaitoksen

## 3.2 Henkilöstölähtöinen kehittämistyö

Vuoden aikana jatkettiin yksikkökohtaista toiminnan kehittämistä, eli ns. pääosin jo perustoimintatavaksi muodostunutta henkilöstölähtöistä kehittämistyötä. Käytännössä tällä tarkoitetaan henkilöstölähtöistä oman työn ja toiminnan kehittämistä, jolla on vaikutusta pitkällä aikavälillä toimintaan, talouteen ja työhyvinvointiin.

Henkilöstön palkitseminen -ohjeen mukaan viimeisen vuoden aikana toteutunut poikkeuksellisen aloitteellinen tai innovatiivinen toiminta, joka vaikuttaa oleellisesti Hämeenkyrön kunnan palveluprosessien paranemiseen, tuloksellisuuteen tai asiakaskokemukseen, tai tuottaa hyvinvointia kuntalaisille ja/tai työyhteisöille, voidaan tämä toiminta huomioida kehittämispalkkiolla jonka arvo on yksilölle 100-250 euroa Epassi-etuna tai työyhteisölle 1000 euroa määrärahana työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisäävään virkistystoimintaan. Kehittämispalkkioita ei jaettu kertomusvuonna.

### 3.3 Rekrytoinnit ja perehdyttäminen

Työvoiman saatavuus säilyi yleisesti hyvänä ja avoinna olleet vakituiset tehtävät saatiin täytettyä pääosin tehokkaasti.

Toimintakertomusvuonna rekrytoinnit toteutettiin aiempien vuosien tapaan keskitetysti Kuntarekry.fi -palvelun kautta. Avoimista työpaikoista ilmoitettiin lisäksi työvoimahallinnon tyomarkkinatori.fi -sivuilla, kunnan internet-sivuilla ja kunnan sosiaalisen median tileillä.

Kesätyöllä on merkitystä nuorten koulutus- ja uravalintoihin, minkä lisäksi se tukee nuorten työelämätaitoja. Hämeenkyrön kunta tarjosi kesätyöpaikan 50 nuorelle.

Tehtävään perehdyttämisen tarkoituksena on taata työntekijälle riittävä opastus työn suorittamiseen. Perehdyttämisestä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana toimisikin työkaveri. Perehdyttämistä tarvitaan uuden työntekijän lisäksi silloin, kun työtehtävä muuttuu. Uusien työntekijöiden perehdytystä varten on koko kuntaa koskevat ohjeet (koottu intraan) sekä palvelualue- ja yksikkökohtaisia yksityiskohtaisempia ohjeita.

### 3.4 Esihenkilötyö

Esihenkilötehtävissä työskenteli vuonna 2025 yhteensä 24 henkilöä. Esihenkilöt jakautuvat vastualueen esihenkilöihin, osavastuualueen esihenkilöihin sekä lähiesihenkilöihin. Esihenkilöt kokoontuvat noin neljä kertaa vuodessa esihenkilöpalavereissa, missä käsitellään kulloinkin ajankohtaisia teemoja esihenkilöiden työn tueksi. Lisäksi osaamista ylläpidetään ajankohtaisin koulutuksin ja tietoiskuina.

Henkilöstöpäällikkö on läpikäynyt esihenkilö- ja yksikötasolla kehityskeskustelujen käymisen esihenkilöiden tekemän raportoinnin perusteella. Raportoinnin perusteella kehityskeskusteluita käydään sovitulla tavalla. Kehityskeskustelu voi jäädä käymättä vain siinä tilanteessa, mikäli työntekijä aloittaa työtehtävänsä kesken kalenterivuoden tai toimintakauden tai kysymyksessä on lyhyt, muutaman kuukauden mittainen palvelussuhde tai henkilö on muusta syystä poissa työstä, kuten työ/virkavapaalla.

Joissakin tapauksissa myös yksikön esihenkilön vaihdos on aiheuttanut tilanteen, että kehityskeskusteluja ei ole käyty ko. vuotena.

### 3.5 Yhteistyö oppilaitosten kanssa

Opiskelijoiden ohjaukseen ja oppilaitosyhteistyöhön panostaminen on merkittävä ennakointi tulevaisuuden rekrytoinneissa. Hyvin sujunut oppilasohjaus parantaa myös kunnan työnantajakuva. Ohjattavia opiskelijoita oli vuonna 2025 kaikilla palvelualueilla eri mittaisia jaksoja.

Tasopalkkajärjestelmässä opiskelijan ohjauksesta maksetaan tasolisää, jonka arvo on tämän henkilöstökertomuksen kokoamisen aikana 51,25 euroa kuukaudessa. Henkilöstön tasapuolisen kohtelun nimissä samaa korvausta on käytetty myös tasopalkkajärjestelmän ulkopuolisten sopimusten piirissä olevan henkilöstön kohdalla.

### 3.6 Työhyvinvointia ylläpitävät toimet

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on henkilöstön toimintakyvyn ylläpitäminen läpi koko työelämän. Henkilöstön ikääntymisen, työurien pidentymisen ja kasvavien vaatimusten takia työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen on kiinnitetty enemmän huomiota. Työhyvinvointisuunnitelma hyväksytään vuosittain henkilöstösuunnitelman yhteydessä.

Vuonna 2025 työhyvinvointimääräraha, 60 000 euroa, käytettiin liikunta- ja kulttuuriedun hankintaan (150 euroa/hlö) Epassi-palvelun kautta. Tämän työsuhde-edun määrä nousi huomattavasti vuodesta 2024 jolloin edun määrä oli 50 euroa/henkilö.

Epassin saa käyttöön, kun palvelussuhde kuntaan on kestänyt kolme kuukautta. Vuonna 2025 epassi-etuus myönnettiin 412 henkilölle, ja sen käyttöaste oli 92 %. Ahkerinta etuuden käyttö oli joulukuussa 2025.

Tämän lisäksi myönnettiin palveluaikapalkkiota Hämeenkyrön kunnan palveluksessa työskentelystä palvelusvuosien mukaan, määrältään 100–275 euroa. Erityishuomiona mainittakoon, että palveluaikapalkkio on veronalaista tuloa.

Epassin suosituimmat käyttökohteet vuonna 2025 olivat:

1. Lippu.fi
2. Tiketti
3. Koulutettu hieroja Katja Talvitie
4. Museokortti (verkkokauppa)
5. Finnkino (verkkokauppa)

### 3.7 Muita toimia

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ennaltaehkäiseviä sekä turvaavia toimia tehtiin kattavilla ja toimivilla työterveyspalveluilla. Kunnan varhaisen tuen mallia jalkautettiin edelleen. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on tukea esihenkilöitä työkykyjohtamisessa sekä lisätä henkilöstön tietoisuutta yhteisistä toimintaperiaatteista ja sitä kautta lisätä työhyvinvointia, ennakoida työkyvyn heikentymistä sekä tukea työskentelyä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Sen avulla pyritään tunnistamaan työkykyä uhkaavat tekijät paremmin ja käynnistämään korjaavat toimenpiteet tarvittaessa työterveyshuollon tuella.

Tiimeillä tai työyhteisöillä oli vuonna 2025 käytössä 25 €/osallistuva henkilö TYHY-toimintaan (työhyvinvointia edistävään toimintaan).

Yhdessä Ikaalisen ja Parkanon kaupunkien kanssa oli tarkoitus toteuttaa esihenkilöille suunnattu KIILA-kuntoutusryhmä vuosina 2025–2026. Kuntien yhteinen ryhmä ei käynnistynyt osallistujapulan vuoksi, mutta ne kunnan henkilöstöstä, joiden oli tarkoitus osallistua esihenkilöille suunnattuun KIILA-kuntoutusryhmään ovat Kiila-yksilökuntoutuksessa.

Vuoden 2025 talousarviota laadittaessa varauduttiin työsuhdepyöräedun käyttöönottoon. Kunta tilasi tammikuussa 2025 hankinnan valmistelun Tuomi Logistiikka Oy:ltä. Talous- ja hallintojohtaja Paloranta teki 27.3.2025 päätöksen työsuhdepyöräedun hankinnasta leasingpalveluna Etufillari Oy:ltä. Hämeenkyrön kunnan henkilökunnalle työsuhdepyöräedun käyttöönotto tuli mahdolliseksi 1.6.2025 alkaen.

25.4.2025 tuli tieto, että hallitus ehdotti kehysriihessään työsuhdepyöräiden verovapauden poistumista vuodenvaihteessa 2025–2026.

Työsuhteydyörien veroedun poistuminen varmistui 2.9.2025 kun hallitus tiedotti vuoden 2026 budjettiriihen päätöksistä. Hallituksen päätös tarkoittaa, että ennen 24.4.2025 hankittujen polkupyörien veroetu säilyy mutta 24.4.2025 jälkeen solmitut työsuhteydyöräsopimukset muuttuvat verotettavaksi eduksi 1.1.2026.

Ajanjaksolla 1.6.2025-31.12.2025 tehtiin viisi työsuhteydyöräsopimusta.

## 4. Yhteistoiminta

### 4.1 Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset

Kertomusvuoden merkittävin virka- ja työehtosopimukseen liittyvä muutos oli tasopalkkajärjestelmään siirtyminen Kvtes:n ja Ovtes osio G:n osalta 1.2.2025 alkaen. Tasopalkkajärjestelmä korvasi 2000-luvun alussa käyttöön otetun tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritetty palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritetty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka. Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi; opiskelijan ohjaus ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvä lisä.

Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajan ohjeistuksen mukaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönottamiseksi oli perustettava paikallinen palkkaustyöryhmä ja yhteistyötoimikunta perusti 30.1.2025 kokouksessa Kvtes-palkkaustyöryhmän ja Ovtes osio G-palkkaustyöryhmän.

Työnantajille annettiin tasopalkkajärjestelmään siirtymiseen siirtymäaika, jonka mukaan järjestelmä tuli ottaa käyttöön 30.9.2025 mennessä. Hämeenkyrön kunta siirtyi Kvtes:n ja Ovtes osio G:n osalta tasopalkkajärjestelmään 1.9.2025 alkaen.

Kunta-alan sopimusratkaisu 2022–2025 sisälsi 1.2.2025 kehittämisohjelmaerän (keskitetty) ja 1.6.2025 kehittämisohjelmaerän (paikallinen).

1.2.2025 kehittämisohjelmaerän määrä oli, sopimuksesta riippuen, 0,3–0,55 %. 1.6.2025 kehittämisohjelmaerän määrä oli, sopimuksesta riippuen, 0,25–0,65 %.

Kunta-alan sopimusratkaisu 2025–2028 sisälsi 1.10.2026 yleiskorotuksen, joka oli 2,5 % tai vähintään 53 euroa (Kvtes ja TS).

Kertomusvuonna kunnanhallituksen henkilöstöjaosto käsitteli etätyön periaatteita, tasopalkkajärjestelmää, sopijajärjestöjen luottamushenkilöiden vapaa-ajalla tehdyn perehtymisen korvaamista, valtakunnallisten tasolisien euromääriä ja hyväksyi Hämeenkyrön kunnan tasopalkkajärjestelmän.

## 4.2 Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijäjärjestöjen ja työnantajan välillä solmittavia sopimuksia palvelussuhteiden ehdoista voimassa olevista virka- ja työehtosopimuksista poiketen tai niitä täydentäen. Kertomusvuonna ei solmittu uusia paikallisia sopimuksia.

## 4.3 Työpaikkademokratia

Kunnan työpaikkademokratiasta on määräykset laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa. Yhteistyötoimikunnassa on kolme työnantajan edustajaa, kuusi työntekijöiden valitsemaa edustajaa, joista kaksi on työsuojeluvaltuutettuja, työsuojelupäällikkö sekä työterveyshoitaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kertomusvuonna kuusi kertaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat asiat. Yhteistyötoimikunta toimii myös kunnan työsuojelutoimikuntana.

Kunnanhallitus käynnisti 8.9.2025 § 166 koko kunnan henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2026, 2027 ja 2028. Hallitus hyväksyi 3.11.2025 § 211 yhteistoimintaneuvottelun tuloksen ja totesi yhteistoimintaneuvottelut päättyneeksi.

Yhteistoimintamenettelyn seurauksena 12 henkilöä irtisanottiin nykyisistä tehtävistä ja kaikkien toimien henkilötyövuosivähennys oli yhteensä 37,6 htv. Osa näistä toimenpiteistä toteutuu vasta vuonna 2026.

Vuonna 2025 aloitettiin kolmet rajatut yhteistoimintaneuvottelut, jotka koskivat

1. koulunkäynnin ohjaajia, joilla ei ole työsopimuksessa keskeytyslauseketta
2. työllisyyspalvelujen asiantuntijoita

3. hallintopalvelujen organisointi, keskitetysti hoidetut yhteiset hallinnon asiantuntijapalvelut

Lisäksi koko vuoden oli käynnissä kehyskuntien tietohallinnon järjestelyihin ja opetuksen tukipalveluiden kilpailutukseen liittyvä rajattu yhteistoimintaneuvottelu.

## 4.4 Työsuojelu

Kunnan työsuojelun käytännön toteutus tapahtuu työsuojeluryhmässä. Ryhmä koostuu työsuojelupäälliköstä ja kahdesta työsuojeluvaltuutetusta. Ryhmä osallistuu yhteistyötoimikunnan kokouksiin ja kokoontuu muuten tarpeen mukaan.

Kunnanhallitus nimesi 20.10.2025 § 194 työsuojelupäälliköksi henkilöstöpäällikkö Jyri Lammelan 17.11.2025 alkaen.

Kokonaisvaltaisen riskienhallinnan suorittaminen on jatkunut kertomusvuonna. Kertomusvuoden aikana järjestelmään syötettiin 23 työn riskien kohdetta. Turvallisuushavaintoja järjestelmään syötettiin 182.

Monialainen sisäilmatyöryhmä kokoontui kertomusvuonna kaksi kertaa.