Paimion kaupunki

Henkilöstöraportti 2025

Yhteistyöryhmä 9.3.2026, Kaupunginhallitus 1.4.2026

PAIMIO

Sisällys

1. Johdanto 2
2. Henkilöstön määrä ja rakenne 2
   2.1 Henkilöstön määrä 2
   2.2 Henkilötyövuodet 5
   2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne 6
   2.4 Henkilöstön vaihtuvuus 7
   2.5 Rekrytoinnit 8
3. Työvoimakustannukset 9
   3.1 Henkilöstökulut 9
   3.2 Eläkemaksut 10
4. Työterveyshuolto 11
5. Poissaolot ja keskeytykset 13
   5.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat 14
   5.2 Mehiläisen sairauspoissaolotilastot 15
   5.3 Poissaolojen kustannukset 16
6. Työhyvinvointi 17
   6.1 Työsuojelu 17
   6.2 Yhteistoiminta 17
7. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus 17
   7.1 Henkilöstön rakenne ja seuranta 18
8. Henkilöstön kehittäminen, virkistystoiminta ja palkitseminen 20

1. Johdanto

Henkilöstöraportilla pyritään kuvamaan henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esihenkilöiden, henkilöstön ja päättäjien käyttöön. Henkilöstöraportti on johdon päätöksenteon apuväline, jossa arvioidaan kaupungin henkilöstöresursseja voimavarana, investointina ja kustannuksena kaupungin palvelutoiminnan kokonaisuudessa. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tukee myös päätöksentekijöitä resurssien suuntaamisessa. Kaupungin toiminnan tärkein voimavara on monipuolisesti osaava ja hyvinvoiva henkilöstö.

Vuotta 2025 koskeva merkittävin organisaation muutos koski TE24 uudistusta, kun työllisyyspalvelut siirtyivät valtiolta kuntien vastuulle vuoden 2025 alusta lukien.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

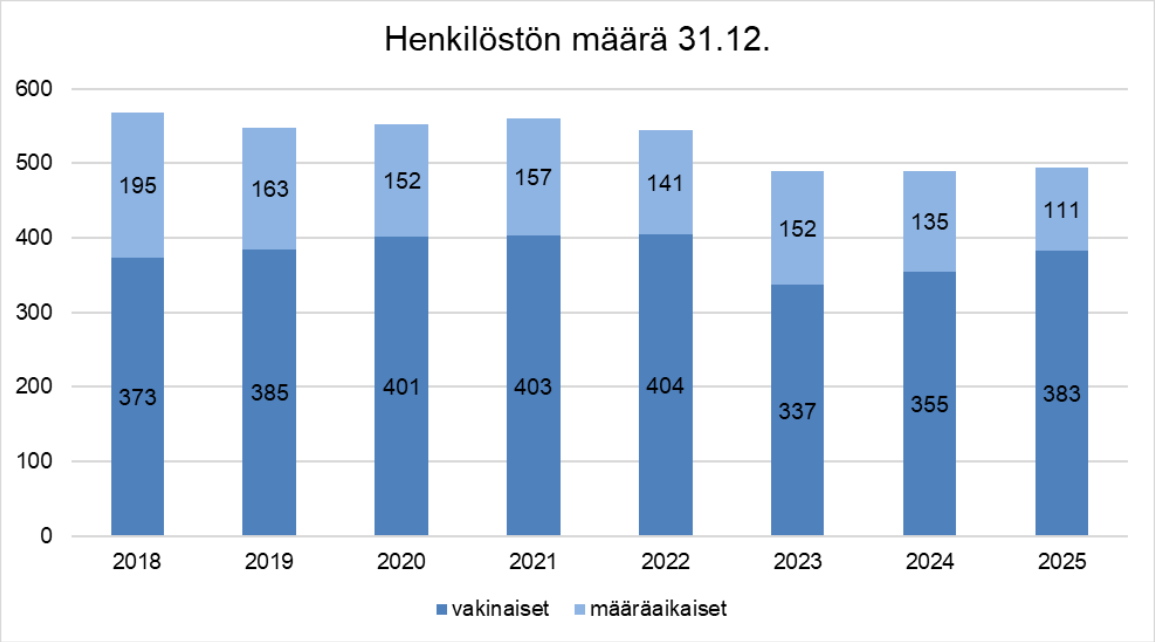
2.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön kokonaismäärää kuvataan vuoden viimeisen päivän tilanteella 31.12. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä oli yhteensä 494 henkilöä mikä oli neljä henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna (2024, 490; 2023, 489). Eri vuosien lukuja vertailtaessa on huomioitava vuosien 2022 ja 2023 muutos, kun kaupungin henkilökuntaa siirtyi vuoden 2023 alussa Varsinais-Suomen hyvinvointialueen Varhan palvelukseen. Kun henkilökuntaa oli 31.12.2022 lopussa yhtensä 545 oli lukema heti vuoden alussa 1.1.2023 oli 438 henkilöä. Tämän muutoksen jälkeen kaupungin henkilökunnan lukumäärä on pysynyt samalla tasolla. TE24 uudistuksen toimeenpano 1.1.2025 alkaen ei juurikaan vaikuttanut kaupungin henkilöstömäärään.

Kuvassa 1. on esitetty henkilöstön määrän kehitys vuoden viimeisenä päivänä vuosina 2018 - 2025.

Paimion kaupungin eri tehtävissä tarvitaan erilaisia työntekemisen muotoja. Pääsääntöisesti Paimiossa työskennellään kokoaikaisissa ja vakituisissa tehtävissä. Vuoden 2025 lopussa koko kaupungin henkilöstöstä oli vakinaisessa palvelussuhteessa 77,5 % (2024, 72,4 %; 2023, 68,9 %) ja määräaikaisessa 22,5 % (2024, 27,6 %; 2023, 31,1 %). Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevät eri tehtävien sijaiset sekä projekti- ja hanketyöntekijät. Määräaikaisten määrä on vähentynyt erityisesti koulunkäynnin ohjaajien ryhmässä, kun syksyllä 2025 on ohjaajien määräaikaisia palvelussuhteita vakinaistettu. Työllisyyspalvelujen siirtyminen kunnan tehtäväksi on vaikuttanut siten, että palkkatukityöllistettyjä ei palkata omaan organisaatioon. Kuntatyönantajien lokakuun 2023 tilaston mukaan 72 % kunta- ja hyvinvointialan henkilökunnasta työskentelee vakinaisessa palvelussuhteessa.

Määräaikaiset työ- ja virkasuhteet johtuvat pääasiassa vakituisen henkilöstön eri perustein myönnetyistä sijaisuuksista. Perhevapaiden, vuosilomien sekä muiden vapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, sillä lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa.



Kuva 1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä 2018 – 2025

Kuva 2. Henkilöstön määrä vuonna 2025, jokaisen kuukauden viimeisenä päivänä

Paimion kaupungin henkilöstöstä suurin osa 76 % työskenteli kokoaikaisissa palvelussuhteissa (2024, 76,1 %; 2023, 76,7 %). Palvelussuhteiden rakenne vuoden viimeisenä päivänä on kuvattu taulukossa 1.

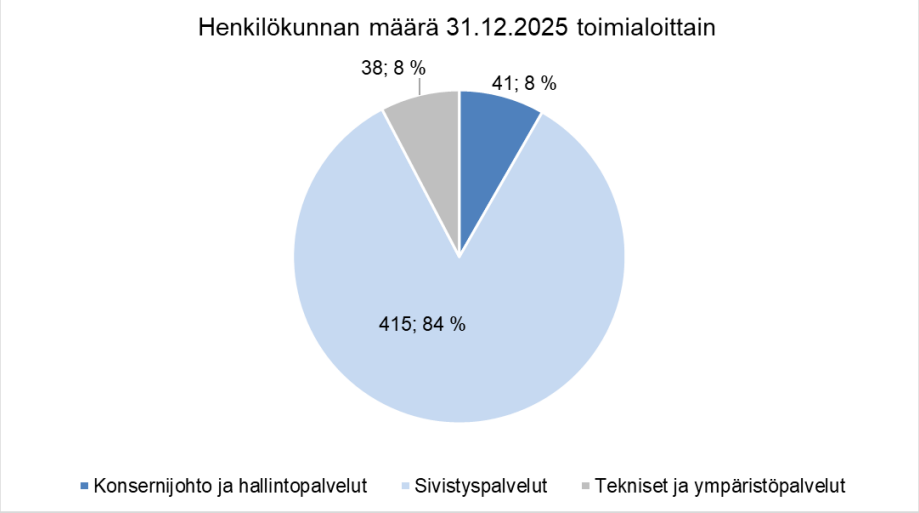
Osassa tehtäviä kaupungilla on lähtökohtaisesti tarve teettää työtä osa-aikaisesti. Koulunkäynninohjaajat, jotka eivät tee iltapäivätoiminnan ohjausta, ovat tällainen henkilöstöryhmä. Koulun oppilaiden kouluviikossa opetustunteja on vähemmän kuin mikä on kokoaikatyön viikkotuntimäärä.

Osa-aikaisuus voi perustua osa-aikaeläkepäätökseen tai osittain varhennettuun vanhuuseläkkeeseen, osatyökyvyttömyyspäätökseen tai osittaiseen hoitovapaaseen. Osa-aikainen työ voi olla mahdollista myös henkilön oman toivomuksen ja työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen perusteella, mikäli työtehtävät ja sijaisjärjestelyt sen mahdollistavat. Paimiossa osa-aikaisia palvelussuhteita vuoden viimeisenä päivänä oli yhteensä 119 (2024, 117; 2023, 114). Osa-aikaisessa palvelussuhteissa olleista yhteensä 61 oli vakinaisia (2024, 43; 2023, 39). Määräaikaisessa osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 58 henkilöä (2024, 74; 2023, 75). Oppisopimussuhteissa työskenteli kaksi henkilöä (2024, 0; 2023, 2).

Taulukko 1. Palvelussuhteen rakenne 31.12.2025

	Palvelussuhteet 31.12.2025	Kokoaikaisia	%-osuus koko henkilöstöstä	Osa-aikainen/sivutoimi	%-osuus koko henkilöstöstä
Määräaikaisia	111	53	11 %	58	12 %
Vakituisia	383	322	65 %	61	12 %
Yhteensä	494	375	76 %	119	24 %

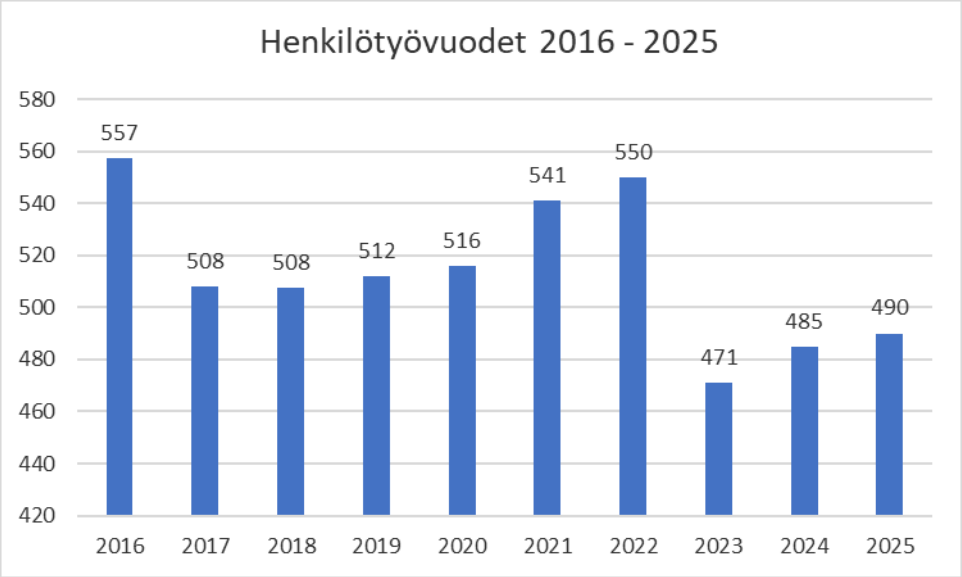
Suurin osa kaupungin henkilökunnasta työskentelee sivistyspalvelujen toimialueella, jossa suurimmat henkilöstöryhmän ovat opetuspalvelut ja varhaiskasvatus. Henkilökunnan jakautumista eri hallintokuntiin kuvaa kuva 2. vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan.



Kuva 3. Henkilökunta 31.12.2025 toimialoittain

2.2 Henkilötyövuodet

Paimion kaupungin henkilökunnan tekemää työmäärää kuvataan henkilötyövuosina. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän koko vuoden työskentelyä. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tiettynä päivänä. Yksi henkilötyövuosi on työaika, jonka yksi kokopäiväinen työntekijä tekee vuodessa. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Paimion kaupungin teoreettinen henkilötyövuosien määrä vuonna 2025 oli 490 eli + 5 htv enemmän kuin vuonna 2024. Htv:n pieni kasvu kohdentui sivistyspalveluihin.



Kuva 4. Teoreettiset henkilötyövuodet (HTV1) 2016 – 2025

Taulukko 2. Raportoitu henkilötyövuoden muutos toimialoittain.

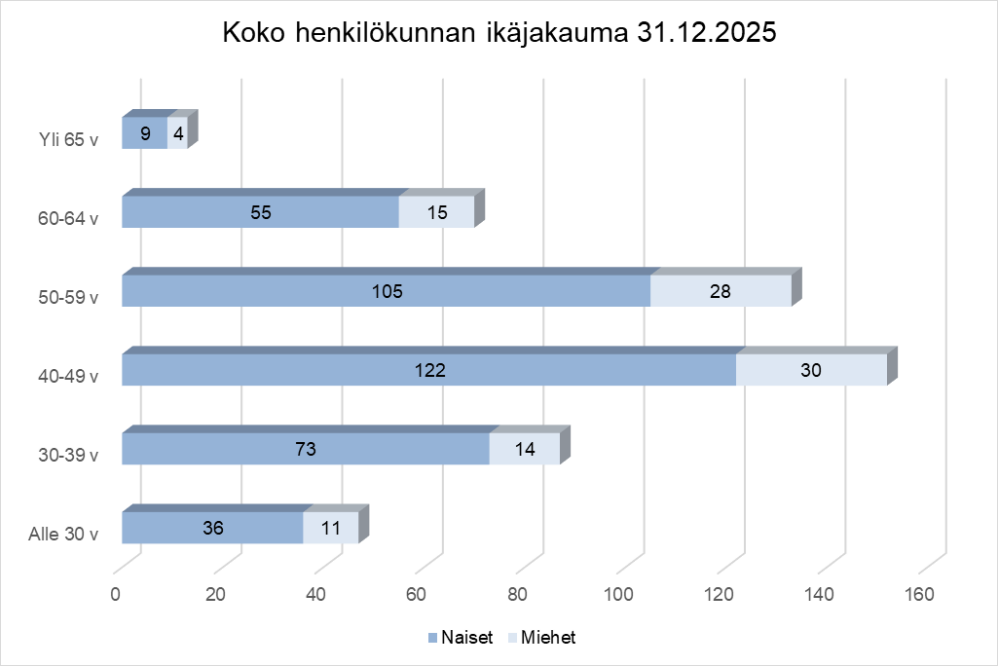
	HTV1, henkilötyövuodet		
	2024	2025	muutos
Konsernijohto ja hallintopalvelut	45	44	-2,22 %
Sivistyspalvelut	399	405	1,50 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	41	41	0,00 %
Yhteensä	485	490	1,03 %

Taulukon henkilötyövuosien selitteet:
- HTV1: palvelussuhteen keston perusteella (yhden 100% työaikaa tekevän henkilön koko vuoden kestänyt palvelussuhde vastaa yhtä henkilötyövuotta).

2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

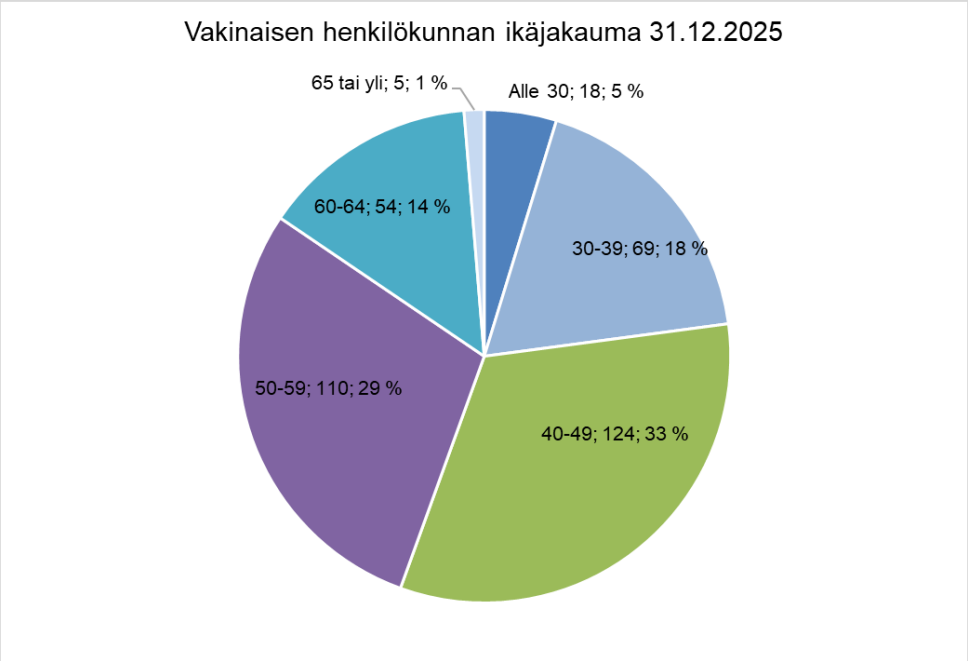
Kuntasektorille tyypilliseen tapaan Paimion kaupungin koko henkilökunnasta suurin osa on naisia; koko henkilökunnasta 31.12.2025 tilaston mukaan 79,7 % (2024, 80,8 %; 2023, 79,4 %). Miesten osuus koko henkilökunnasta on 20,3 % (2024, 19.2 %; 2023, 20,6 %). Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt suurin piirtein samana kuin edellisenäkin vuonna. Kunta- ja hyvinvointialojen työnantajan lokakuun 2023 tilastojen mukaan kunta- ja hyvinvointialueen koko henkilöstöstä 76 % on naisia.

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli vuoden viimeisenä päivänä 47,7 vuotta (2024, 48,4 vuotta; 2023, 48 vuotta). Vakinaisesta henkilökunnasta naisten keski-ikä oli 47,6 vuotta (2024, 48,1 vuotta; 2023, 47,4 vuotta) ja miesten 48,0 vuotta (2024, 49,5 vuotta; 2023, 49,4 vuotta). Koko henkilökunnan keski-ikä sisältäen sijaiset määräaikaiset 31.12.2025 oli 47,4 vuotta (2024, 47,0 vuotta; 2023, 46,5 vuotta).



Kuva 5. koko henkilökunnan ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä sukupuolittain

Suurimmat ikäryhmät ovat 31.12.2025 tilanteen mukaan 40 – 49-vuotiaat, joiden osuus koko henkilökunnasta oli 30,3 %. Seuraavaksi suurin ikäryhmä 26,5 % osuudella on 50 – 59-vuotiaat ja kolmantena 30 – 39-vuotiaiden ikäluokka 17,3 % osuudella. Henkilöstön keski-ikä on tyypillisesti kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Korkea keski-ikä voi olla haaste tulevan eläkepoistuman vuoksi sekä myös työkyvyn tukemisen ja työssä jatkamisen näkökulmasta tarkasteltuna, kun tavoitteena on tukea työssäjaksamista ja pidentää työuria.



Kuva 6. Vakinaisen henkilökunnan ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä.

2.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien henkilöiden vuoden aikana kaupungissa alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut) raportoidaan lukumäärinä sekä tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Vaihtuvuutta ja tehtävien muutoksia tapahtui myös kaupungin sisällä, kun työntekijän tai viranhaltijan joko vakinainen tai määräaikainen palvelussuhde päättyi ja uusi vakinainen palvelussuhde Paimion kaupungissa alkoi tämän jälkeen. Näitä muutoksia tapahtui vuoden aikana yhteensä 19 henkilön osalta (2025, 14; 2023, 18).

Henkilökunnasta eläkkeelle jäi vuoden 2025 aikana yhteensä 13 henkilöä (2024, 7; 2023, 5). Yhteensä 10 henkilön vakituinen palvelussuhde päättyi vuoden 2025 aikana (2024, 6; 2023, 18).

Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 24 kpl (2024, 19; 2023, 25) mikä näkyi 6,3 % tulovaihtuvuutena. Uusista palvelussuhteista suurin osa 13 kpl (2024, 17 kpl) sijoittui sivistyspalvelujen eri tehtäviin opetuspalveluihin, varhaiskasvatukseen (varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen sosionomi, päiväkodin apulaisjohtaja, varhaiskasvatuksenlastenhoitaja, erityisopettaja, erityisluokanopettaja, lehtori tuntiopettaja). Tekniset ja ympäristöpalveluissa aloitti työnsä uusi palvelupäällikkö, kiinteistönhoitaja, puistonhoitaja, ympäristönsuojelutarkastaja ja hallintopalveluissa maaseutupäällikkö ja henkilöstöasiantuntija.

Taulukko 3. Lähtö- ja tulovaihtuvuus 2020–2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet	19	27	133	23	13	23
joista eronnut, erotettu, muu syy	12	15	31	18	6	10
joista siirtyi eläkkeelle	8	12	16	5	7	13
josta Varhaan siirtyneet vakinaiset			86	0	0	0
Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	35	20	22	25	19	24
lähtövaihtuvuus %	5 %	7 %	33 %	6,8 %	3,7 %	6,0 %
lähtövaihtuvuus % ilman Varhaa			15 %			
tulovaihtuvuus %	9 %	5 %	5 %	7,4 %	5,4 %	6,3 %

2.5 Rekrytoinnit

Vuoden aikana rekrytointeja oli yhteensä 47 ja avoimia työpaikkoja oli 82. Tämän lisäksi on rekrytoitu erikseen lyhytaikaisia sijaisia, jotka eivät ole luvuissa mukana. Rekrytoinneista yhteensä 15 kappaletta toteutettiin anonyyminä rekrytointina. Hakemusten määrä suhteessa avoimiin paikkoihin on noussut edelleen edellisvuoden tasosta. Haettavista tehtävistä suurin osa on joko lakisääteisiä tai henkilöstömitoitettuja tehtäviä. Kaupungissa käytössä olevan täyttölupamenettely toteutetaan Kuntarekry palvelun kautta. Nuorten kesätyöpaikkojen lisäksi, eniten rekrytointeja kohdistui sivistyspalvelut toimialalle, 83 % kaikista rekrytoinneista.

Kaupunki on onnistunut rekrytoimaan aiempia vuosia paremmin päteviä varhaiskasvatuksen osaajia kuten varhaiskasvatuksen opettajia. Kaupunki on pyrkinyt vastaamaan haasteisiin mm. kilpailukykyisellä palkkauksella.

Taulukko 4. Rekrytointien tilastot 2021–2025

VUOSI	Rekry-toinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virka-suhde	Vakinai-nen	Määrä-aikainen	Saapuneita hakemuksia yhteensä	Keskimäärin hakemuksia / rekrytointi
2025	47	82	30	16	20	27	1281	27,26
2024	38	75	57	18	28	47	829	21,82
2023	74	130	110	20	52	72	813	10,99
2022	95	159	127	32	71	95	904	9,55
2021	84	144	120	24	67	98	820	9,76

3. Työvoimakustannukset

3.1 Henkilöstökulut

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset muodostavat merkittävän osan kaupungin taloudesta. Tilinpäätösvuoden palkat (kuvattu alla olevassa taulukossa) olivat 19,7 milj. euroa ja henkilösivukulut 4,5 milj. euroa, yhteensä henkilöstökulut olivat 24,2 milj. €. Kaupungin henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan kasvoivat 5,0 % vuodesta 2024.

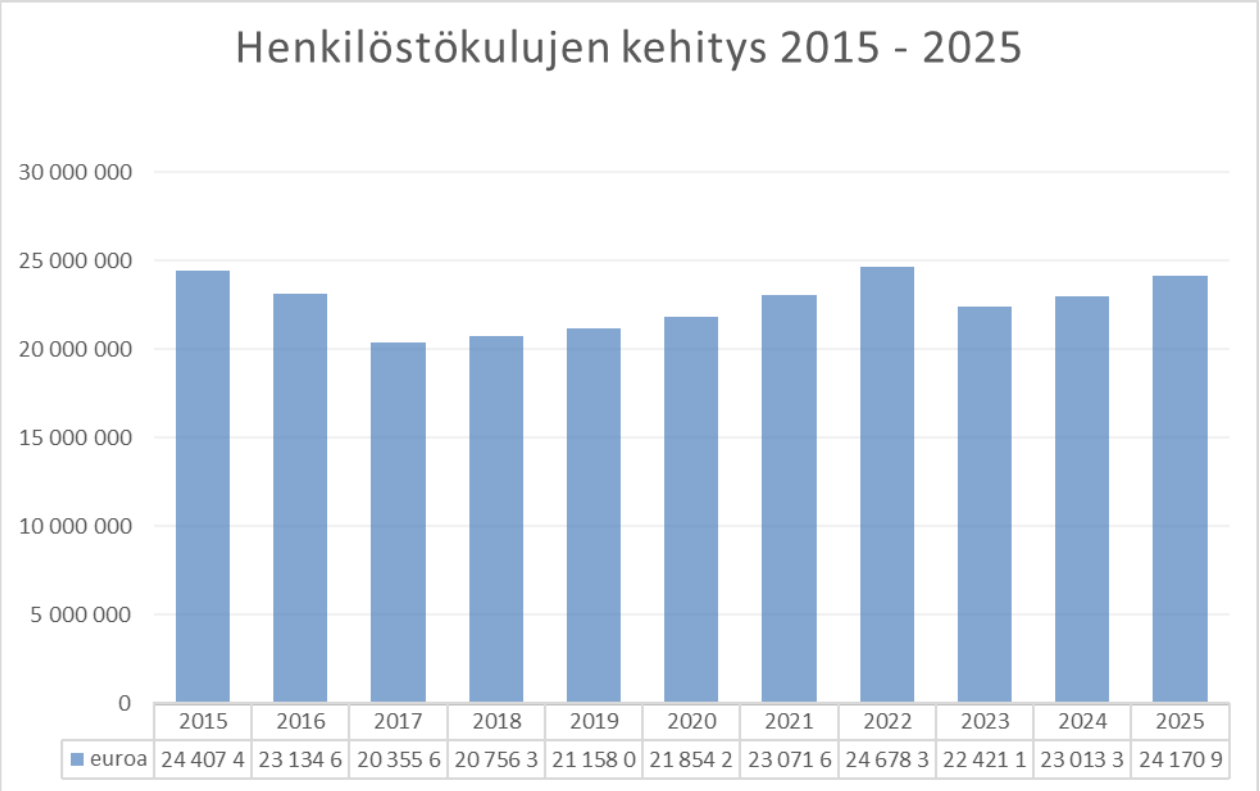
Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksiin on sisältynyt Kvtes ja Ovtes osio G (varhaiskasvatus) palkkausjärjestelmäuudistus ja siihen liittyvä keskitetty ratkaisu 1.2.2025 alkaen, paikallinen kehittämisohjelmaerä ja yleiskorotus 2,5 % 1.10.2025 alkaen.

Taulukko 5. Henkilöstökulut

	2025	**2024**	+/- %
Palkat ja palkkiot	19 670 861	18 698 754	5,2 %
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	3 906 246	3 769 757	3,6 %
Muut henkilösivukulut	587 285	529 015	11,0 %
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	24 164 392	22 997 526	5,1 %
Henkilöstökuluja aktivoitu aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	6 578	15 868	-58,5 %
Henkilöstökulut yhteensä	**24 170 970**	**23 013 394**	**5,0 %**

Henkilöstökulujen kehitykseen ovat vaikuttaneet paitsi henkilötyövuosien ja sitä kautta teetetyn työn määrä sekä kunta-alan sopimuksien korotukset, joiden kustannusvaikutukset ovat olleet keskimäärin kunta-alalla KT:n tietojen mukaan 2024 +3,11 %, 2023 +3,05 %, 2022 + 1,76 %. Työnantaja on käynyt paikallisneuvottelut kaikilla sopimusaloilla henkilöstöä edustajien järjestöjen kanssa sekä paikallisten järjestelyerien että kehittämisohjelmaerän jaosta.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimus 2022–2025 oli voimassa 30.4.2025 saakka. Uusi sopimuskausi alkoi 1.5.2025 ja tämä sopimus on voimassa 29.2.2028 saakka. KT:n arvion mukaan koko sopimuskauden kustannusvaikutus palkkoihin on + 7,37 %.



Kuva 7. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2015–2025

3.2 Eläkemaksut

Työnantaja on vuoden 2018 loppuun saakka maksanut varhaiseläkemenoperusteista maksua, kun työntekijä siirtyy työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle. Vuodesta 2019 alkaen palkkaperusteisen eläkemaksun yhteydessä maksetaan työnantajakohtaista työkyvyttömyyseläkemaksua, jonka suuruus korreloi työnantajan työkyvyttömyysriskin laskennassa huomioitujen työkyvyttömyyseläketapausten kustannusten kanssa.

Työnantaja on voinut omilla toimillaan vaikuttaa varhaiseläke- ja työkyvyttömyyseläkemaksuihin. Työnantaja on voinut pyrkiä pienentämään näitä maksuja esim. tukemalla työssä jaksamista. Työkyvyttömyydestä koituva maksu voidaan usein välttää, jos työntekijän työkyvyn menetyksen uhkaan kiinnitetään huomiota hyvissä ajoin. Työtä keventämällä, työtehtäviä muuttamalla tai uudelleensijoituksen keinoin voidaan ylläpitää työkykyä tai jatkaa työuraa pidempään, mikä vaikuttaa myös eläkemaksuihin.

Palkkaperusteinen eläkemaksu 24,24 % (2024, 24,39 %) muodostuu työansiopohjaisesta eläkemaksusta 23,70 % (2024, 23,60 %) ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksuprosentista 0,54 % (2024, 0,79 %). Työnantajan osuus työansiopohjaisesta eläkemaksusta oli alle 53-vuotiaiden ja 63 vuotta täyttäneiden osalta 17,09 % (2024, 17,24 %) ja 53 – alle 63 -vuotiaiden osalta 15,59 % (2024, 16,93 %). Työntekijän eläkemaksu oli joko 7,15 % tai 53–62 -vuotiaiden osalta 8,65 %.

Palkkaperusteista maksua maksetaan kaikista vuoden aikana maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Palkkaperusteisen maksun tasoon vaikuttaa eläkemaksuprosentti sekä myös maksun perusteena olevan palkkasumman taso. Palkkaperusteisen maksun alaisten eläkkeeseen oikeuttavien palkkojen summa kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna 6,36 % eli n. 1 065 000 eurolla. Työnantajan maksamien eläkemaksujen yhteenlaskettu määrä kasvoi 5,25 %:lla eli 148 900 eurolla.

Taulukko 6 Lähde. Keva, eläkemaksut vuosittain euroissa

Vuosi	Palkkasumma	Eläkemaksut yhtä, tt	Työnantajan eläkemaksu	Työkyvyttömyys-eläkemaksu	Työntekijän eläkemaksu
2020	15 793 062	3 850 347	2 664 909	154 771	1 185 437
2021	17 034 570	4 185 395	2 912 144	233 377	1 273 250
2022	18 558 258	4 541 206	3 154 838	218 131	1 386 368
2023	15 805 137	3 929 157	2 749 968	214 950	1 179 189
2024	16 732 807	4 081 132	2 833 774	132 189	1 247 358
2025	17 797 302	4 314 067	2 982 665	96 105	1 331 402

4. Työterveyshuolto

Kaupungin henkilökunnan työterveyshuollon palvelut ostetaan Mehiläinen Oy:ltä. Mehiläiseltä ostettavat palvelut käsittävät lakisääteisten palveluiden lisäksi työterveyspainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut. Työkyvyn ylläpitämisen ja työssäjaksamisen tueksi palvelut sisältävät työterveyslääkärin lähetteellä myös erikoislääkärin konsultaation sekä työpsykologin palvelut.

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennalta ehkäisy ja myös työntekijän terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman yleisiä tavoitteita ovat mm. työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen sekä laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan asetettuja tavoitteita ovat terveystarkastusten toteutuminen ns. erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (ns. lakisääteiset terveystarkastukset), kuntoutusryhmän säännölliset tapaamiset sekä varhaisen tuen mallin mukaiset keskustelut ja yhteistyö työnantajan ja työterveyshuollon välillä.

Vuonna 2025 Mehiläisen työterveyshuollon kustannukset olivat 834 euroa / henkilö, kun laskennassa jakajana käytettiin työterveyshuollon asiakasrekisterissä olevien työntekijöiden keskimääräistä määrää kuukausittaista määrää 480 työntekijää/ka/kk.

Taulukko 7 Mehiläinen Oy, työterveyshuollon kustannukset

Mehiläinen työterveyshuollon kustannukset euroa	Yhteensä euroa	Kustannukset/ henkilömäärä ka. Mehiläisen rekisteri	Kustannukset/ 31.12. henkilömäärä	Kustannukset/htv
2020	238 447	453	431	462
2021	237 750	445	425	439
2022	271 569	514	498	494
2023	251 362	543	514	534
2024	425 935	876	869	878
2025	400 255	834	810	817
Muutos 2025 vs 2024	-6 %	-5 %	-7 %	-7 %

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu Kela 1 ja Kela 2 -luokkiin sekä muihin ei-korvattaviin kustannuksiin. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat mm. työpaikkaselvitykset ja lakisääteiset terveystarkastukset ja työkyvyn tukemisen toimenpiteet. Kela 1:n kustannukset olivat 221 885,3 euroa. Kela 2 korvauksien piiriin kuuluvan työkykypainotteisen sairaanhoidon ja muun työnantajan tarjoaman vapaaehtoisen terveydenhuollon kustannukset olivat 169 699,90 euroa. Muihin ei-korvattaviin kustannuksiin kuuluvat muut työyhteisön työhyvinvointiin liittyvät palvelut ja työyhteisöihin kohdistuvat selvitykset.

Työterveyshuollon kustannuksiin ovat viime vuosina vaikuttaneet sekä sopimuskorotukset että palveluntarpeet ja palvelun käytön merkittävä lisääntyminen. Kasvua on ollut sekä lakisääteisessä ennaltaehkäisevissä Kela 1 luokan palveluissa, että työkykypainotteisen sairaanhoidon Kela 2 palvelujen käytössä. Sopimus on sisältänyt Digiklinikan palvelut ja etäpalvelut, jotka on kustannusten nousun myötä otettu sopimuksesta pois 1.1.2025 alkaen kustannusten nousun hillitsemiseksi. Tämä sopimusmuutos on vaikuttanut siten, että työterveyshuollon laskutus Työterveyshuollon sopimushintojen korotus vuodelle 2025 oli 6,7 % verrattuna vuoteen 2024.

Työterveyshuolto ja työnantaja toimivat yhteistyössä ja seuraavat säännöllisesti mm. henkilökunnan työkykyriskejä ja sairaspoissaoloja. Tavoitteena tässä työssä on tunnistaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyn alenemiseen liittyvät riskit ja sopia yhteisesti työkyvyn tukemiseen liittyvistä toimista yksilökohtaisesti. Työpsykologi toimii tarvittaessa työyhteisön asiantuntijana työhyvinvoinnin tukemisessa.

5. Poissaolot ja keskeytykset

Paimion kaupungin poissaolot ja eri syihin perustuvat keskeytykset raportoidaan palkkahallinnon tietojärjestelmästä. Lukujen vertailtavuuden vuoksi poissaoloja on tarkasteltu kalenteripäivinä (sisältää viikkovapaat).

	2025	2024	2023	2022	2021	Muutos-% 2025/2024	muutos päivinä
Sairaus	6470	7452	6203	9241	6672	-13,18 %	-982
Työtapaturma	162	230	469	204	308	-29,57 %	-68
Kuntoutus, kuntoutustu	26	22	57	928	1660	18,18 %	4
Perhevapaat	4369	5054	3781	4868	5381	-13,55 %	-685
Lomat	12892	12671	11106	14320	13546	1,74 %	221
Opintovapaa	1539	1548	625	1807	1119	-0,58 %	-9
Koulutus	603	711	703	965	674	-15,19 %	-108
Vuorotteluvapaa	0	354	261	146	176	-100,00 %	-354
Lomautus	770	786	844	972	808	-2,04 %	-16
Talkoovapaa	225	104	217	371	421	116,35 %	121
Muut syyt	3528	2992	3619	4516	4954	17,91 %	536
Yhteensä	30584	31924	27885	38338	35719	-4,20 %	-1340

Taulukko 8 Poissaolot syittäin 2021 - 2025, kalenteripäivinä

Keskeytyksien muut syyt luokka pitää sisällään mm. palkattomat yksityisvapaat, joita myönnettiin yhteensä 1159 päivää (2024, 959 pv.), virka- ja työvapaat toisen tehtävän hoitamiseksi muun työnantajan palveluksessa 299 päivää (2024, 249 pv.) sekä toista tehtävää määräaikaisesti omassa kaupungissa hoitamista varten myönnetyt 7128 päivää (2024, 7390 pv.) sekä palvelusvuosi- ja merkkipäivävapaat ja eräiden muiden syiden vuoksi myönnetyt vapaat. Vuoden 2023 lopulla kaupungissa hyväksyttiin uusi ohje harkinnanvaraisten virkavapaiden myöntämisestä. Tätä ennen oli voitu harkinnan mukaan myöntää esim. palkatonta virkavapautta työntekijän tultua valittua toisen työnantajan vakinaiseen tehtävään, tehtävän koeajaksi. Jatkossa tämä ei ole enää mahdollista. Työ/virkavapaata omasta tehtävästä on myönnetty silloin, kun työntekijä tekee määräaikaisesti toista tehtävää kaupungin palveluksessa. Esimerkiksi tilanteissa, joissa ei ole saatu palkattua päteviä varhaiskasvatuksen opettajia, on suostumuksen perusteella nimetty varhaiskasvatuksen lastenhoitaja hoitamaan tehtävää määräaikaisesti. Lomautukset ovat koskeneet koulunkäynnin ohjaajien henkilöstöryhmää koulujen lomaaikoina. Opintovapaalain mukaisilla opintovapailla oli yhteensä 13 kaupungin työntekijää tai viranhaltijaa (2024, 9). Vuorotteluvapaalain mukainen vuorotteluvapaakäytäntö poistui vuoden 2024 aikana.

Perhevapaita ovat äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, uuden lain mukaiset raskausvapaat ja vanhempainrahakaudet sekä hoitovapaat. Luku sisältää myös äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämistä varten myönnetyt tilapäiset hoitovapaat. Miesten pitämien eri perhevapaiden osuus kaikista perhevapaan päivistä oli 5,5 % (2024, 6,55 %).

5.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

Sairauspoissaolopäivien määrää ei voida suoraan verrata edellisiin vuosiin. Poissaolopäivien sijasta vertailukelpoisempi mittari on suhteuttaa sairaspoissaolopäivien määrä henkilötyövuoden htv 1 tunnuslukuun.

Sairauspoissaolojen tunnusluku henkilöä kohden suhteutettuna htv1 tunnuslukuun oli 13,2 kalenteripäivää (2024, 15,4 pv.; 2023, 13,2 pv.). Työterveyslaitoksen vuoden 2024 Kunta 10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaoloja oli tutkimukseen osallistuneissa kunnissa keskimäärin 16,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Palkka- ja henkilöstöhallinnon raportointijärjestelmä antaa poissaolojen tiedot myös työpäivinä, jonka mukaan sairaspoissaoloja oli vuonna 2025 htv1 tunnuslukuun suhteutettuna 10,7 (2024, 12,1 pv.; 2023, 10,5 pv.). Kun sairaspoissaolot työpäivinä suhteutetaan työpäivien kokonaismäärään, saadaan sairauspoissaoloprosentiksi 2,95 % (2024, 3,4 %; 2023, 4,4%).

Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaoloprosentin mukaan poissaoloja työkyvyttömyyden vuoksi oli sivistyspalveluissa 3 % (2024, 3 %), tekninen ja ympäristöpalvelut 2,6 % (2024, 7 %), konsernijohto- ja hallintopalveluissa 2,46 % (2024, 4,4 %).

Kaupungin sairaspoissaolokäytänteen mukaan esihenkilö on voinut myöntää 1 - 5 päivää sairauspoissaoloa esim. äkillisten hengitystieinfektioiden ja flunssatyyppisen sairauksien vuoksi.

Sairauspoissaolojen jakauma keston mukaan, työpäivinä						
Työpäivät 1-3	Työpäivät 4-29	Työpäivät 30-60	Työpäivät 61-90	Työpäivät 91-180	Työpäivät 181-	Yhteensä
1768	2424	653	380	0	0	5225
33,84 %	46,39 %	12,50 %	7,27 %	0,00 %	0,00 %	

Taulukko 9 Sairauspoissaolojen jakauma 2025 työpäivinä, keston mukaan.

Kaikista sairauspoissaoloista esihenkilön päätöksellä myönnettyjen (1 – max. 5 kalenteripäivää) osuus kalenteripäivinä tarkasteltuna oli 24,6 % (2024, 17,9 %; 2023, 21,2 %). Lääkärintodistuksen perusteella myönnettyjen sairaspoissaolojen osuus oli 63,1 % (2024, 65,5 %; 2023, 63,1 %) ja edelleen 2/3-palkallisten osuus 9,3 % (2024, 13,5 %; 2023, 14,5 %) ja kokonaan palkattomien sairaspoissaolojen osuus oli 3 % (2024, 3,1 %; 2023, 1,2 %). Kunnan virka- ja työehtosopimuksien mukaisesti, työkyvyttömyyden ja

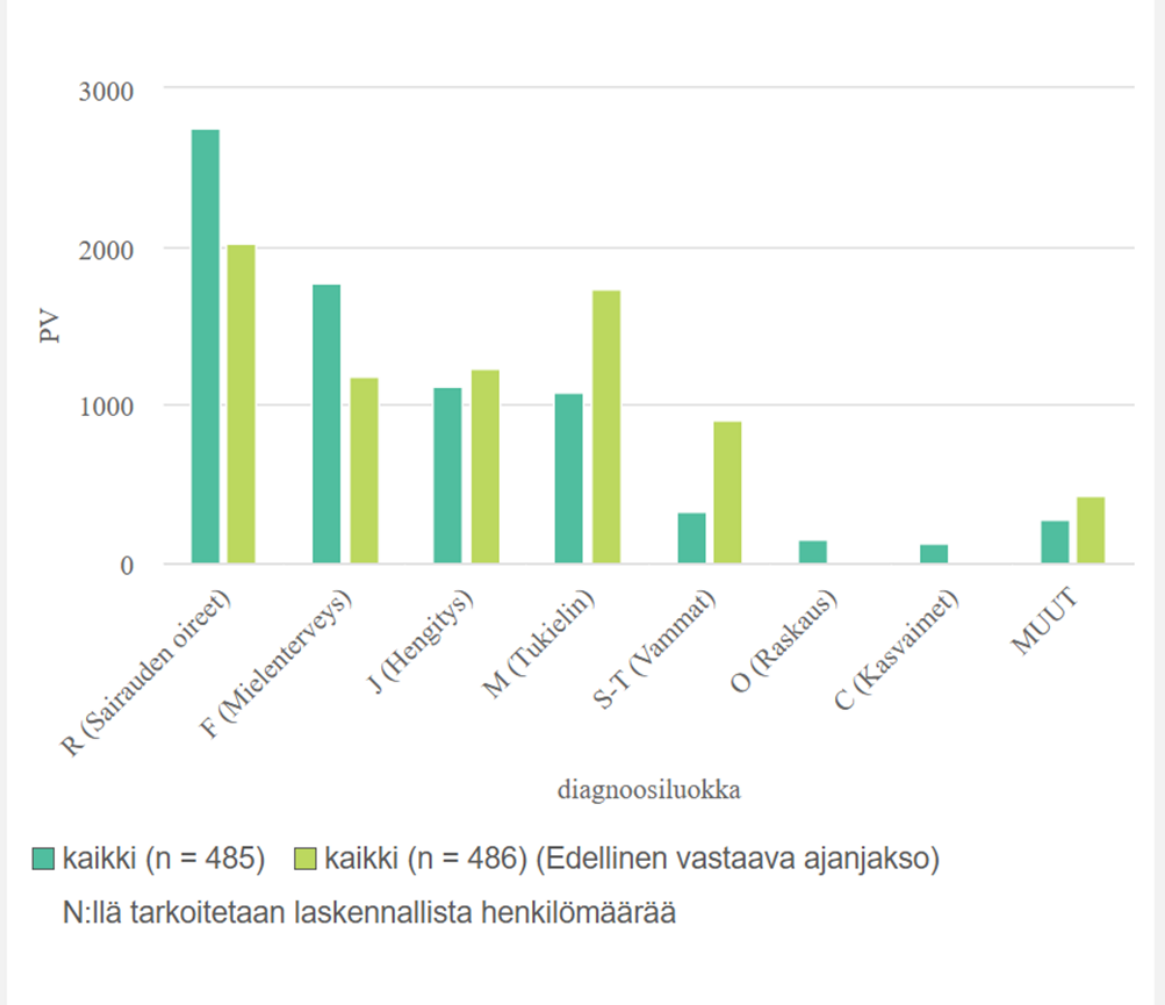
sairauspoissaolon jatkuessa yli 60 kalenteripäivän, muuttuu se 2/3 -palkalliseksi ja jatkuessaan yli 120 kalenteripäivää, sairasloma on kokonaan palkaton.

Henkilökunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on hankittu vuoden 2021 alusta lukien Protectorvakuutus Oy:ltä (aiemmin If). Sopimus Protectorvakuutuksen kanssa päättyi 31.3.2025. Lakisääteisenä työtapaturmavakuuttajana on toiminut LähiTapiola 1.3.2025 alkaen. LähiTapiolan työtapaturmatilaston mukaan vuona 2025 raportteihin tilastoitui 40 tapaturmaa, josta 4 työmatkatapaturmaa (2024, 41). Työtapaturmatilastojen vuosittaista vaihtelua selittää esim. yksittäisten tapaturmien pidemmät työstä poissaolojaksot. Ilmoituksista 13 koski liukastumisia. Tämän lisäksi tilastoissa erottuvat erilaiset työtä tehdessä sattuneet vahingot sekä myös oppilaan tai lapsen työntekijään kohdistaman toiminnan aiheuttamat työtapaturmat.

5.2 Mehiläisen sairauspoissaolotilastot

Sairauspoissaolopäiviä seurataan myös työterveyshuolto Mehiläisessä sekä kaupungin ja työterveyshuollon yhteisessä kuntoutustiimissä. Esihenkilön päättämät sairauspoissaolot esim. akuuteissa hengitystieinfektioissa tilastoituvat Mehiläisen rekisteriin ”R sairauden oireet” -diagnoosiryhmään. Kuvassa 8. on kuvattuna sairauspoissaolojen jakaumat päädiagnoosiryhmittäin koko kaupungin osalta vuodelta 2025 sekä edelliseltä vastaavalta ajanjaksolta 2024.

Mehiläisen tilastojen mukaan kaupungin terveysprosentti oli 40,2 %, mikä tarkoittaa sitä osuutta henkilöstöstä, jolla ei ollut lainkaan tilastoituja sairauspoissaoloja vuoden 2025 aikana.



Kuva 8. Sairaspoissaolojen jakauma päädiagnoosiryhmittäin 2025-2024. Lähde Mehiläinen.

5.3 Poissaolojen kustannukset

Poissaolojen kustannuksia raportoidaan palkka- ja henkilöstöhallinnon Populus-järjestelmästä. Vuoden 2025 terveysperusteiset eli sairauspoissaolojen ja työtapaturmapoissaolojen kustannukset olivat yhteensä 582 845 euroa (2024, 643 216 euroa; 2023, 594 357 euroa). Perhevapaiden kustannukset 133 075 euroa (2024, 133 704 euroa; 2023, 101 415). Suurin osa poissaolojen kustannuksista aiheutui vuosilomista, yhteensä 1 251 200 euroa (2024 , 1 185 857 euroa; 2023, 1 023 133 euroa).

6. Työhyvinvointi

6.1 Työsuojelu

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on seurata työturvallisuutta ja työterveyttä sekä tehdä niihin kohdistuvia kehittämisehdotuksia. Työsuojelu seuraa säännöllisesti mm. häiriötilanneilmoituksia eli ns. läheltä piti –tilanteita. Työsuojelun normaaliin työhön kuuluvat yhdessä työterveyshuollon kanssa vuosittain tehtävät työpaikkakäynnit (ns. työterveyshuollon tekemät perusselvitykset työpaikan riskien ja vaarojen kartoituksen perusteella). Vuonna 2025 työpaikkaselvitykset toteutettiin kaikkiin kaupungin varhaiskasvatuksen yksiköihin (päiväkodit, perhepäivähoito). Työsuojelun toiminta on sisältänyt myös tarveharkintaisesti toteutetut suunnatut työpaikkaselvitykset tai muut työyhteisön toimintaa tukevat selvitykset työyhteisön toiminnan kehittämiseksi sekä henkilökunnan ensiapukoulutukset.

Moniammatillinen sisäilmatyöryhmä on kokoontunut vuoden aikana käsittelemään ajankohtaiset sisäilmaan liittyvät asiat.

Paimion kaupungin työsuojeluorganisaatiossa toimi vuoden aikana kaksi osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua sekä työsuojelupäällikkö. Työsuojelutoimikuntana on toiminut vuodesta 2006 lähtien yhteistyöryhmä. Työsuojelun kuluva toimintakausi alkoi vuoden 2022 alussa ja toimintakauden viimeinen vuosi oli 2025. Loppuvuonna valittiin uusi työsuojeluorganisaatio uudelle 1.1.2026 alkavalle toimintakaudelle.

6.2 Yhteistoiminta

Yhteistyöryhmä on kaupungin yhteistoimintalain mukainen työnantajan ja henkilökunnan yhteistoimintaelin. Yty-ryhmässä ovat edustettuina työnantajan edustajat ja henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä varsinaiset työsuojeluvaltuutetut.

7. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

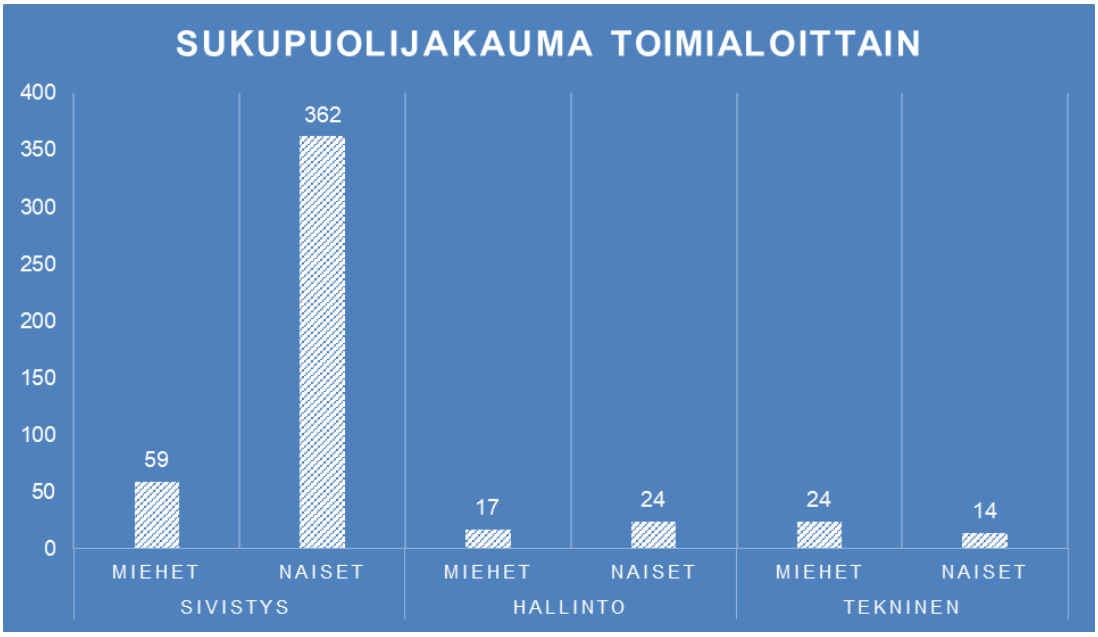
Paimion kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on varmistaa, että jokaisella työntekijällä on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua, kehittyä ja tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Toimintaa ohjaavat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki sekä organisaation omat periaatteet, jotka korostavat syrjimättömyyttä, turvallista työympäristöä ja avointa vuorovaikutusta.

7.1 Henkilöstön rakenne ja seuranta

Paimion kaupungin henkilöstörakenne on naisvaltainen, mikä heijastaa erityisesti suurinta sivistystoimen toimialojen tehtäväkenttää. Miehiä työskentelee kaupungilla selvästi vähemmän, mutta heitä on edustettuna useissa teknisen toimen ja tukipalveluiden tehtävissä.

Ikärakenne painottuu keski-ikäisiin työntekijöihin, mutta henkilöstöä on tasaisesti kaikista ikäryhmistä. Tämä tukee osaamisen jatkuvuutta ja mahdollistaa kokemuksen ja uuden osaamisen yhdistämisen eri tehtävissä.

Palvelussuhteiden jakaumaa, henkilöstön liikkuvuutta ja palkkojen kehitystä seurataan vuosittain. Vuonna 2025 käyttöön kunta-alalla Kvtes -sopimuksessa sekä Ovtes osio G:n varhaiskasvatuksen henkilökunnan osalta käyttöönotettu tasopalkkajärjestelmä lisäsi palkkauksen läpinäkyvyyttä ja toi aiempaa paremmin esiin tehtävien vaativuuden sekä selkeytti palkkarakennetta.



Kuva 9. Koko henkilöstö miehet/naiset 31.12.2025

Keskimääräiset palkat 2025 taulukossa esitetyt keskimääräiset luvut kuvaavat joulukuussa maksettujen kokoaikaisten palvelussuhteessa olevien tehtäväkohtaisten- ja tasopalkkojen keskiarvoja. Kaupungin palkat määräytyvät valtakunnallisten sopimusten sekä paikallisen työn vaativuuden arviointijärjestelmän perusteella, ja keskiarvoihin vaikuttaa se, että sopimusalat sisältävät työn vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin erilaisia tehtäviä. Tämä selittää sopimusalojen väliset erot ja vaihtelun niiden sisällä.

NAISET	Kvtes	Ovtes	Teknisten sopimus
Tehtäväkohtainen-/ Tasopalkka	2845,94	3309,63	3349,86
Miehet	**Kvtes**	**Ovtes**	**Teknisten sopimus**
Tehtäväkohtainen-/ Tasopalkka	3287,87	3423,77	2808,14

Taulukko 10. Keskimääräiset tehtävä-/tasopalkat sopimusaloittain 31.12.2025

Kvtes -sopimuksessa ja Ovtes osio G -sopimusliitteessä lokakuussa käyttöönotettu tasopalkka on entisestään tasoittanut palkkaeroja ja yhtenäistänyt palkkatasoa eri tehtävien välillä, mikä näkyy erityisesti sukupuolten välisen vaihtelun pienentymisenä. Kokonaisuutena palkkatiedot osoittavat, että tehtävien vaativuus ja sopimusalakohtaiset rakenteet vaikuttavat keskiarvoihin merkittävästi, ja niitä tulee tulkita suhteessa kunkin alan tehtävärakenteeseen.

Paimiossa sivistystoimi muodostaa organisaation henkilöstörakenteen selkeän ytimen. Suurimmat henkilöstöryhmät – varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja koulunkäynninohjaajat (molemmat 50), luokanopettajat (41) sekä varhaiskasvatuksen opettajat (33) – edustavat sivistystoimen perustehtäviä, joissa työskentelee valtaosa henkilöstöstä.

Kuva 9. Yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2025

8. Henkilöstön kehittäminen, virkistystoiminta ja palkitseminen

Kaupunki tukee henkilökuntansa liikuntaa tarjoamalla uimahalli Solinan ja kuntosali Kolinan palvelut henkilökunnan käyttöön. Viime vuonna tarjottiin mahdollisuutta valita yksi liikunnan kurssi Paimion opiston kurssivalikoimasta. Tämän lisäksi kaupunki on tukenut henkilöstön työpaikkaruokailua ateriatuella.

Kaupunki kannustaa henkilökuntaansa kouluttautumaan ja kehittymään työssään vuosittain laadittavan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sekä kehityskeskusteluissa sovittujen kehittymissuunnitelmien mukaan. Toimialat ja työpaikat ovat tarjonneet omaa ammattialan täydennyskoulutusta henkilökunnalleen. Kaupungin henkilökunnan omaehtoista täydennyskoulutusta varten on hankittu verkko-oppimisympäristö, jonne pääsy tapahtuu kaupungin intranet-sivujen kautta.

Henkilöstöä palkitaan palkallisilla palvelusvuosivapaapäivillä Paimion kaupungin pitkäaikaisesta, yhdenjaksoisesta palveluksesta sekä 50- ja 60–vuotismerkkipäivälahjoin

sekä liikunta- ja kulttuuriedulla, joka on enimmillään 100 eur/työntekijä. Virkistysraha 50 euroa/työntekijä on ollut työpaikkojen kohdennettavissa yhteiseen virkistystoimintaan tai virkistystilaisuuteen. Työsuhdepolkupyöräetuus oli voimassa vuoden 2025 loppuun saakka. Kaupunki haki myös henkilökunnalleen Suomen Kuntaliiton ansiomerkkejä pitkäaikaisesta kunta-alan palveluksesta ja teki esityksiä ansioituneista kaupungin työntekijöistä Tasa-vallan Presidentin kunniamerkkien saajiksi. Näiden huomionosoituksien saajia on juhlistettu yhteisessä juhlassa.