

Karkkilan kaupunki

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025

Kaupunginhallitus 30.3.2026



Sisällysluettelo

1.	Karkkilan kaupungin henkilöstöorganisaatio	3
2.	Henkilöstörakenne	4
2.1	Ikä- ja sukupuolijakauma	5
2.2	Henkilöstön vaihtuvuus	6
2.3	Eläköityminen.....	7
3.	Henkilötyövuodet ja poissaolot	11
3.1	Henkilötyövuodet	11
3.2	Teoreettinen työaika	12
3.3	Terveysperusteiset poissaolot	13
4.	Henkilöstökustannukset.....	15
4.1	Henkilöstökustannukset	15
4.2	Työterveyshuollon kustannukset	16
4.3	Muut henkilöstökustannukset	16
5.	Yhteistyötoiminta ja työsuojelu sekä työhyvinvointi	16
5.1	Yhteistoiminta ja työsuojelu	16
5.2	Työhyvinvointi	18

Lukijalle

Vuosi 2025 oli koko henkilöstölle erittäin raskas. Johto- ja esihenkilötasolla taloushaasteet, valtuustokauden vaihtuminen vaaleineen, palveluverkkotyö ja yhteistoimintamenettelyt aiheuttivat merkittävästi lisätyötä. Koko henkilöstölle suuri epävarmuus tulevasta ja vuoden aikana tapahtuneet muutokset olivat henkisesti raskasta aikaa. Jo vuonna 2024 alkaneet yhteistoimintaneuvottelut saivat jatkoa vuonna 2025.

Kaupungin väestömäärän merkittävä väheneminen jatkui myös vuonna 2025 ja palveluverkon sopeuttamiselle tuli lisää painetta. Kun kaupunki lisäksi tuomittiin maksamaan Rudus Oy:lle 9,35 miljoonaa euroa vahingonkorvausta ja viivästyskorkoja, talouden sopeuttamispaineet moninkertaistuivat.

Vuoden 2025 alusta työllisyyspalvelut siirtyivät kuntien vastuulle ja Lohja-Karkkila-työllisyysalue aloitti toimintansa. Karkkilassa tämä tarkoitti käytännössä sitä, että Lohjan kaupungin työntekijöitä tuli kaupungintalolle hoitamaan työllisyysalueen työtä.

Marraskuussa kaupungin henkilöstöpäällikön tehtävä jäi täyttämättä, kun viranhaltija siirtyi toisen työnantajan palvelukseen. Väliaikaisesti henkilöstöpäällikön ja työsuojelupäällikön tehtävät jäivät talous- ja hallintojohtajan tehtäväksi. Loppuvuodesta valmisteltiin uusi työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2026 – 2029 ja työterveyshuollon toimintaohjelma vuodelle 2026.

Monenlaiset muutokset ja epävarmuustilanne aiheutti henkilöstölle merkittävää psykososiaalista kuormitusta. Työnantaja pyrki vastaamaan tähän tarjoamalla työyksiköissä tarpeellista tukea mm. työpsykologin palveluilla.

Henkilöstöraportin tarkoituksena on henkilöstöä koskevien tunnuslukujen ja niiden analyysien avulla antaa mahdollisimman kattava kuvaus kuluneen vuoden henkilöstötyön painopisteistä. Samalla raportin tulisi toimia suunnittelun ja johtamisen välineenä päättäjille, kaupungin johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle. Kaupungin henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on omalta osaltaan kaupungin strategiatyötä ja tieto henkilöstövoimavaroista on tärkeä perusta myös henkilöstösuunnittelulle.

Yleisellä tasolla työhyvinvoinnin ja jaksamisen on arvioitu kunnissa ja kaupungeissa hieman parantuneen koronakriisin jälkeen. Mm. etätyön hyödyntäminen helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Kaupungin palveluiden laatuun vaikuttaa henkilöstön hyvinvointi. Kaupungin tulee työnantajana pitää henkilöstöstään mahdollisimman hyvää huolta ja pyrkiä yhdenvertaiseen ja tasa-puoliseen kohteluun koko henkilöstön osalta. Myös osaamisen kehittäminen on tärkeää työn-antajan tehtävä.

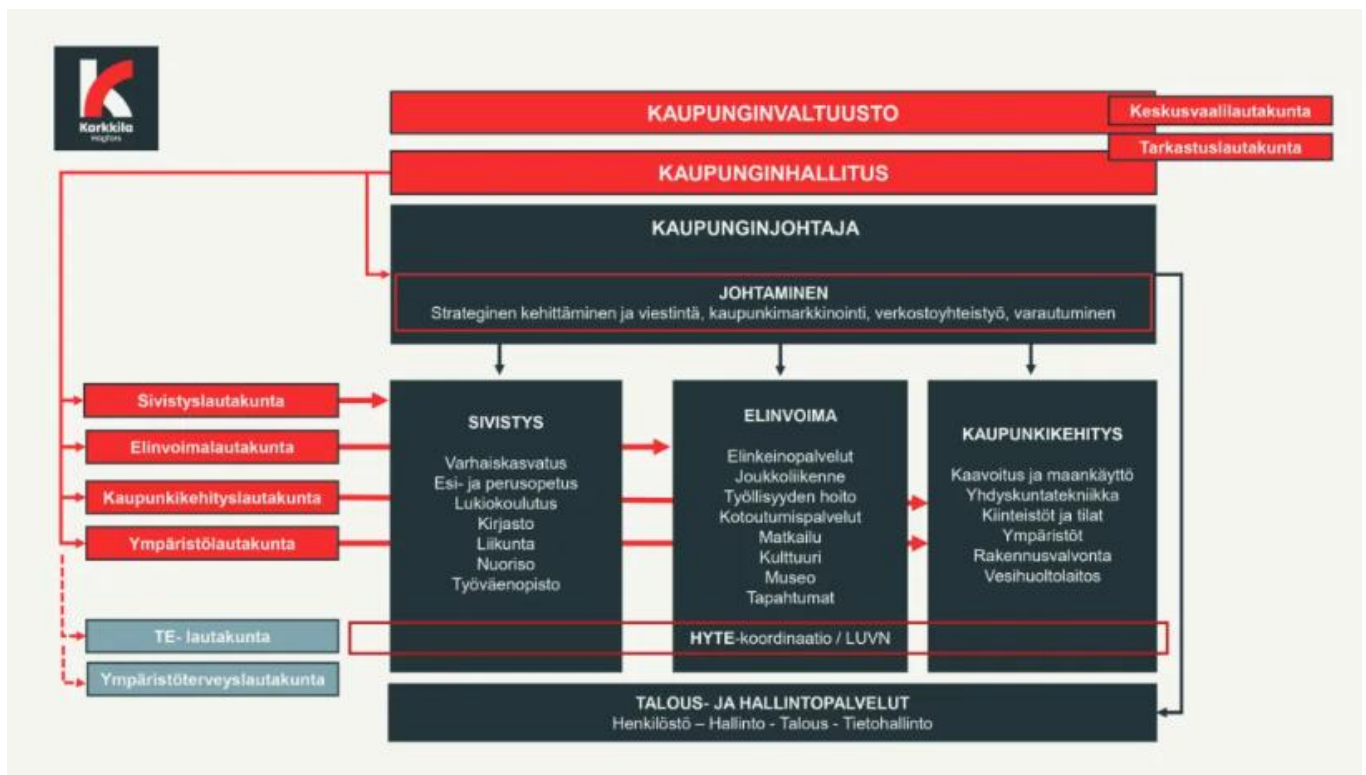
Koko vuoden käynnissä olleista yhteistoimintamenettelyistä ja palveluverkkoselvittelyistä joh-tuen työhyvinvointikysely siirrettiin toteutettavaksi keväällä 2026.

Leena Pieniniemi, talous- ja hallintojohtaja

1. Karkkilan kaupungin henkilöstöorganisaatio

Alla olevassa kuvassa on esitetty Karkkilan kaupungin koko organisaatio 31.12.2025. Karkkilassa toimii valtuuston, kaupunginhallituksen, keskusvaalilautakunnan ja tarkastuslautakunnan lisäksi neljä lautakuntaa: sivistyslautakunta, elinvoimalautakunta, kaupunkikehityslautakunta ja ympäristölautakunta.

Kaupungin henkilöstöorganisaation toimintaa johtaa kaupunginhallituksen alaisuudessa kaupunginjohtaja. Kaupunginjohtajan alainen henkilöstöorganisaatio jakaantuu johtamiseen sekä talous- ja hallintopalveluihin ja toimialoihin.



Kuva. Karkkilan kaupungin organisaatio

2. Henkilöstörakenne

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2025 yhteensä 315 henkilöä, eli voimassa olevien työ- ja virkasuhteiden määrä on vähentynyt 42 henkilöllä verrattuna tilanteeseen 31.12.2024.

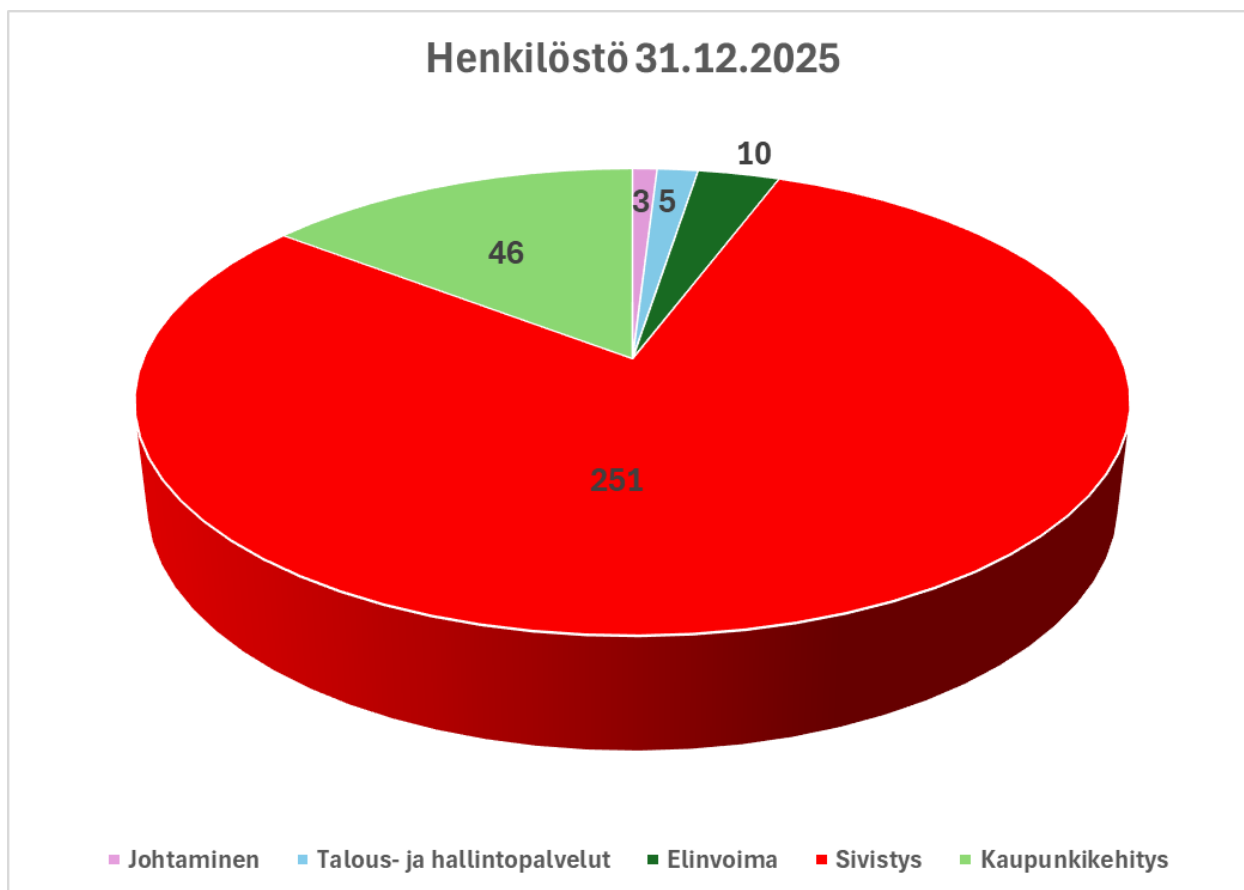
Henkilöstömäärä 31.12.2025	Määrä
Kaupunkikehitys	46
Johtaminen, päätöksenteko, elinvoima sekä talous- ja hallintopalvelut	18
Sivistys ja hyvinvointi	251
Kaikki yhteensä	315

Vuoden 2025 lopussa vakinaisessa virka- tai työsuhteessa oli 231 henkilöä ja vuotta aiemmin 235. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 84 henkilöä, kun vuotta aiemmin määräaikaisia oli 122.

Palvelussuhteen laatu	Määrä
Määräaikainen työsuhteinen	32
Oppisopimussuhteinen	1
Tuntiopettaja	31
Tilapäinen viranhoitaja	1
Työsuhteisen sijainen	4
Vakinainen	231
Viran väliaikainen hoitaja	15
Kaikki yhteensä	315

Ps-luonne	Määrä
Vakinainen	231
Määräaikainen	84
	315

Kaupungin henkilöstöstä 79,7 % työskenteli sivistystoimialalla, 14,6 % kaupunkikehityksen toimialalla, elinvoimatoimialalla 3,2 %, kaupunginhallituksen alaisessa johtamisessa 1 % sekä talous- ja hallintopalveluissa 1,6 %.



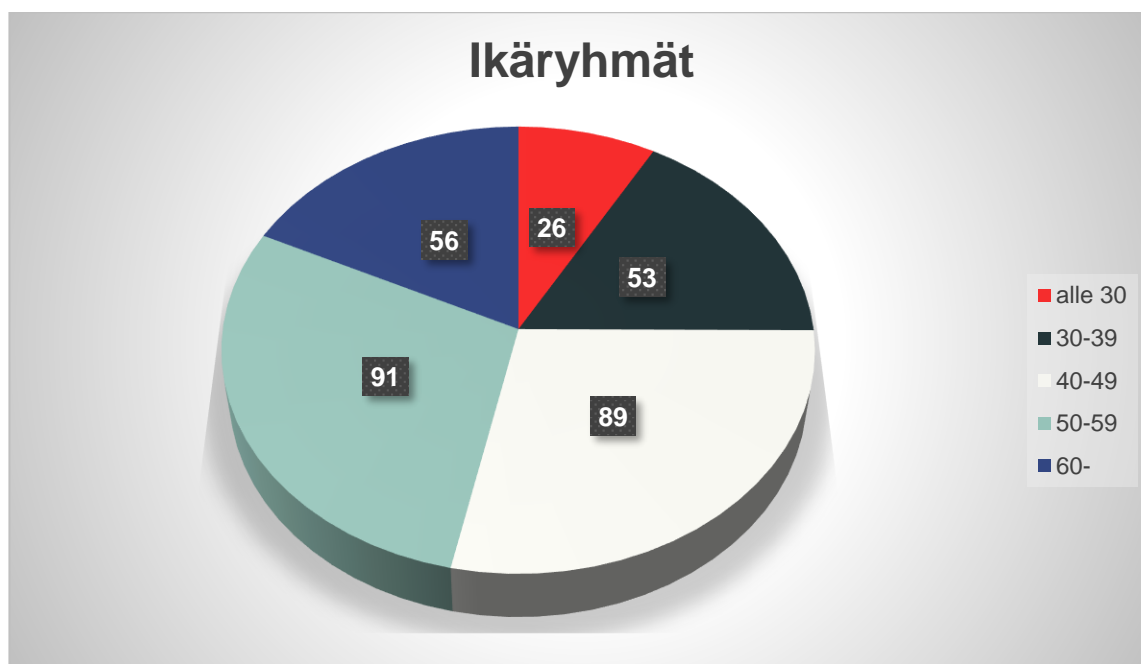
Kuva. Kaupunginhenkilöstö / toimiala, %-osuus

2.1 Ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2025 sama kuin vuonna 2024, eli 47,6 vuotta (2023: 46,6 vuotta).

Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä 31.12.2025 tilanteessa naisia oli 74,6 % (235 henk.) ja miehiä 25,4 % (80 henk.). Vuotta aiemmin naisia oli 76,2 % (272 henk.) ja miehiä 23,8 % (85 henk.).

Pienimmän ikäryhmän kaikista työntekijöistä, 8,3 %:n osuudella muodostaa alle 30-vuotiaat kaupungin palveluksessa olevat, yhteensä 26 henkilöä. Suurin ikäryhmä on 50–59-vuotiaat, 91 henkilöä, joiden osuus on 28,9 %. Vuonna 2024 kaikista työntekijöistä, 8,1 % osuudella muodosti alle 30-vuotiaat kaupungin palveluksessa olleet, yhteensä 29 henkilöä. Suurin ikäryhmä olo 50–59-vuotiaat, 105 henkilöä, joiden osuus oli 29,4 %.



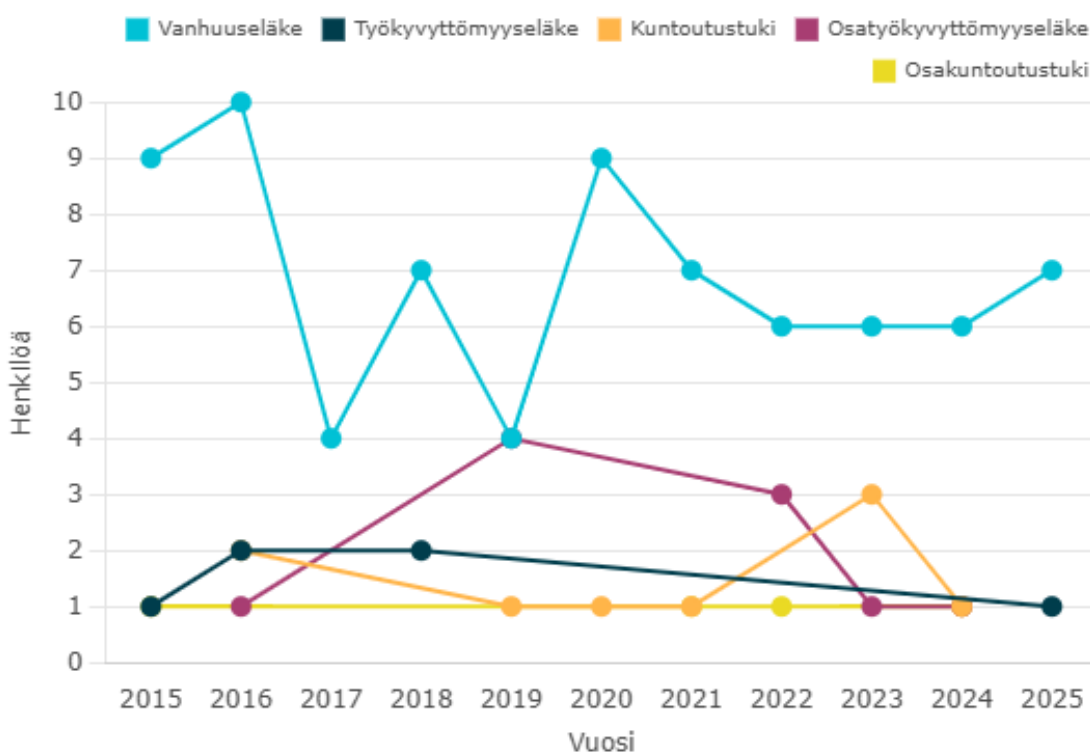
2.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2025 aikana vakinaisia työ- ja virkasuhteita päättyi yhteensä 29. Näistä eläkkeelle siirtyneitä oli seitsemän. Toiseen tehtävään kaupungissa siirtyi kolme henkilöä ja irtisanoutuneita oli 14. Kolme henkilöä irtisanottiin taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Yksi työsopimus purettiin, ja yksi sijaisuus päättyi – henkilö palaa entiseen tehtävään. Lähtövaihtuvuusprosentti kokonaisuutena nettona oli 9,2 % ja lähtövaihtuvuusprosentti vain irtisanoutumisten mukaan laskettuna 5,4 %. Alkaneita vakinaisia työ- tai virkasuhteita vuoden aikana oli 15.

2.3 Eläköityminen

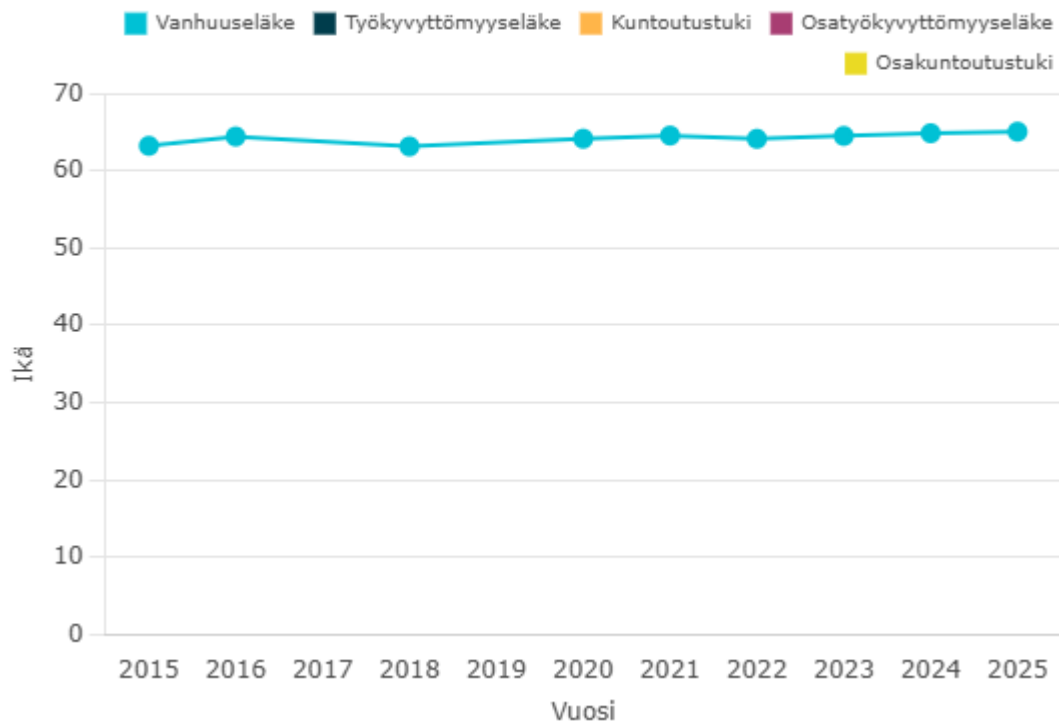
Kevan tilastojen mukaan Karkkilan kaupungin eläkkeelle siirtyvien henkilöiden tilanne on seuraava. Kevan tilastoissa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Esitettävät lukumäärät on merkitty kuvaajiin pisteillä. Vierekkäiset pisteet on yhdistetty viivalla riippumatta, siitä puuttuuko pisteiden välistä lukuarvoja.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



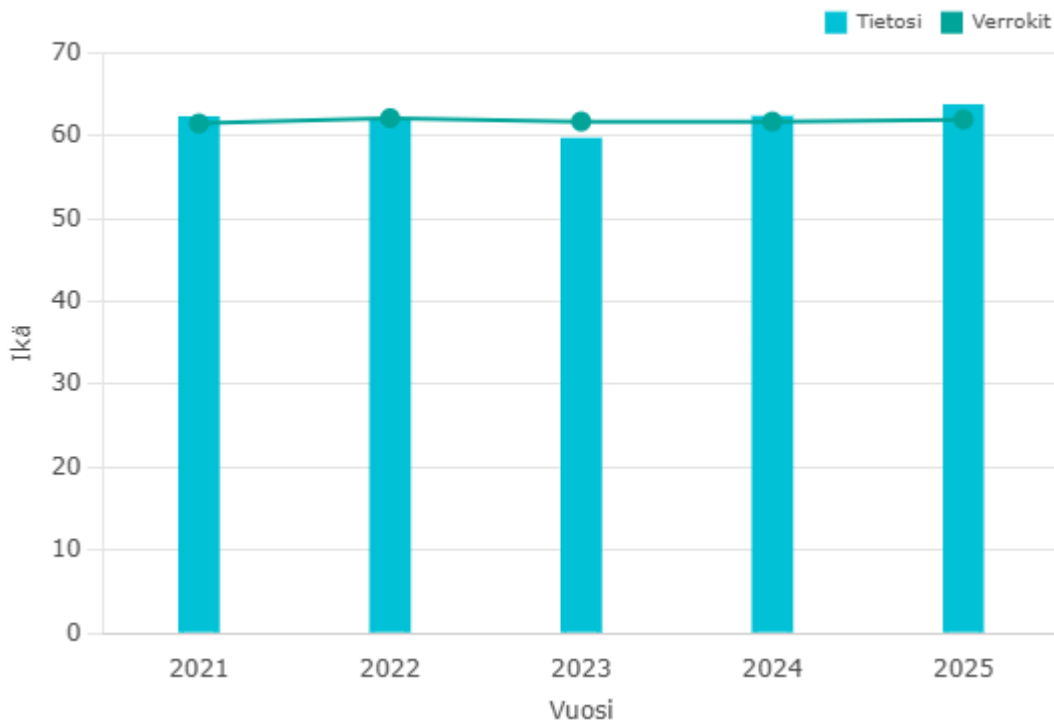
Kuva. Kevan tilasto, eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2015–2025 Karkkilan kaupungilla

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Kuva. Kevan tilasto, vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2015–2025 (v. 2025 n. 65 v ja 1 kk)

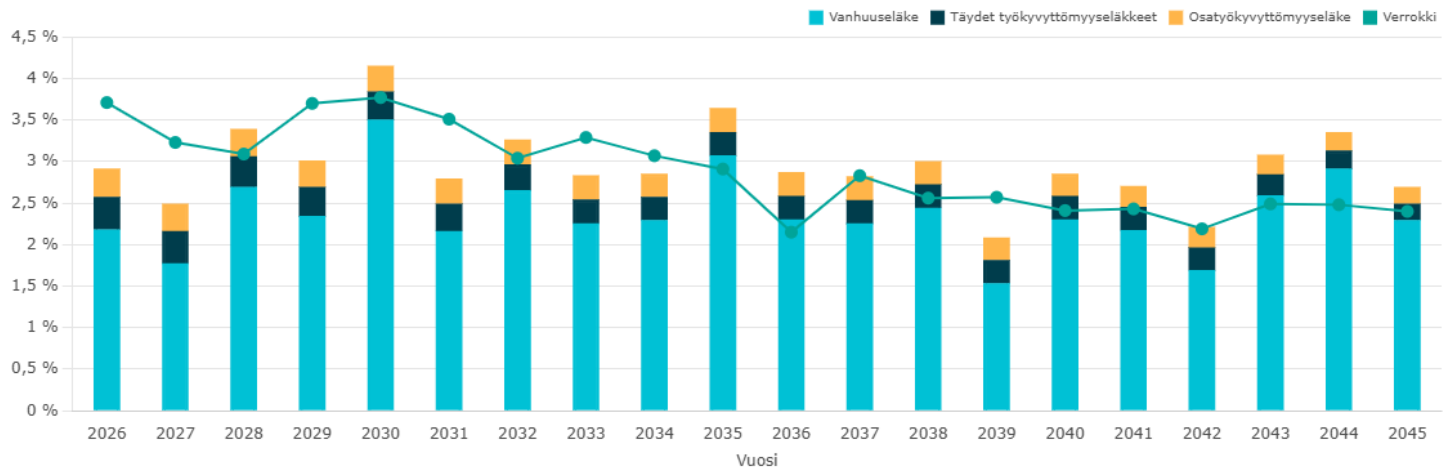
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Kuva. Kevan tilasto, eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2021–2025 (v. 2025 n. 63 v ja 8 kk)

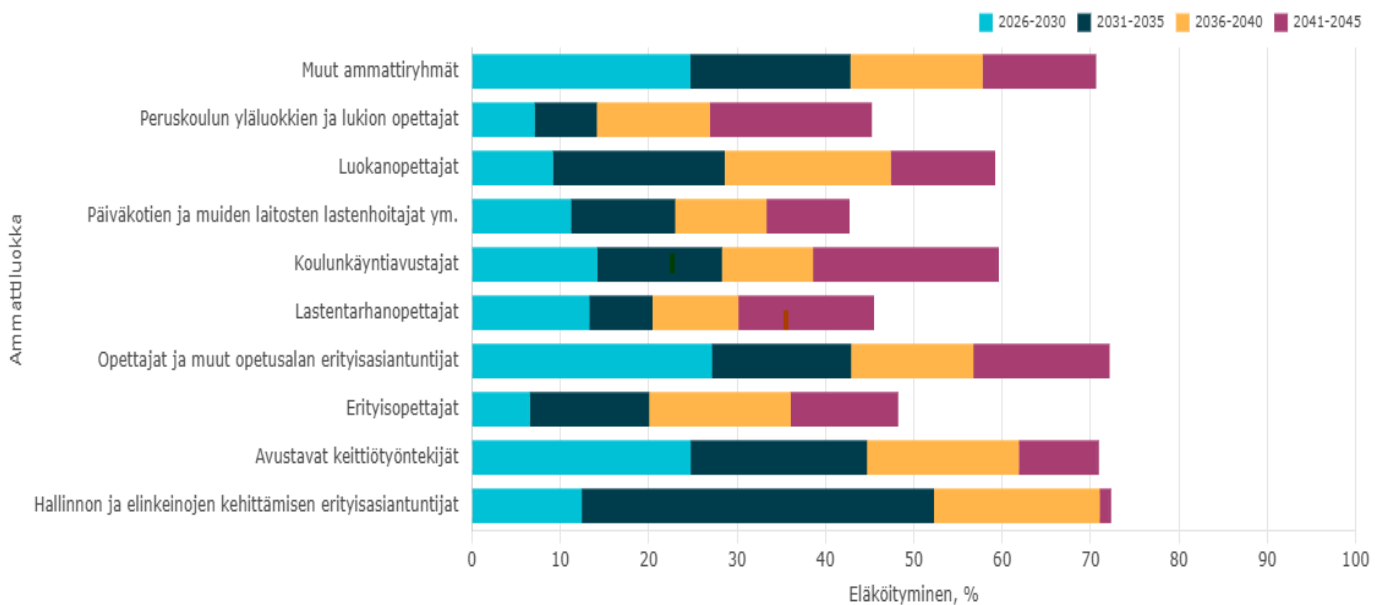
Seuraavassa Kevan eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



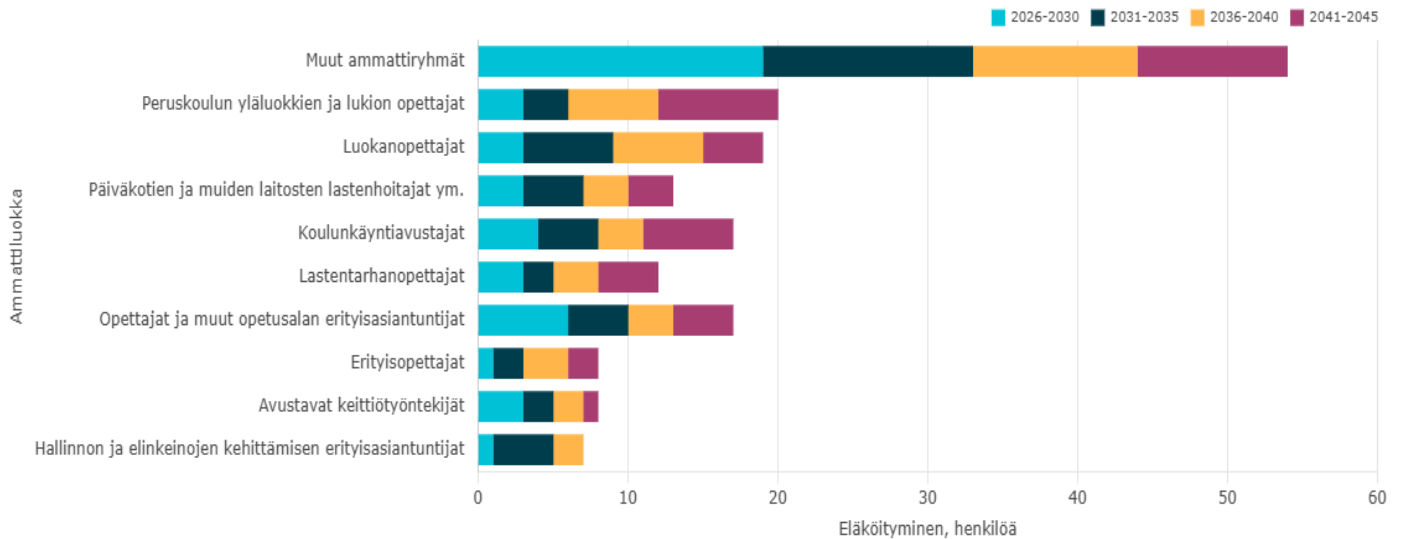
Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste 2026–2045

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste ammattitasolla % 2026–2045

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)

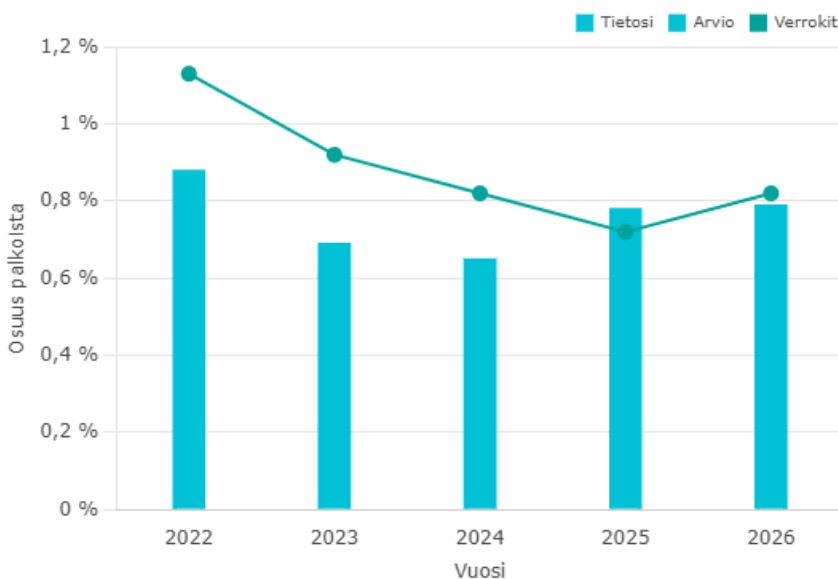


Kuva. Kevan tilasto, eläköitymisennuste ammattitasolla, henkilöä 2026–2045

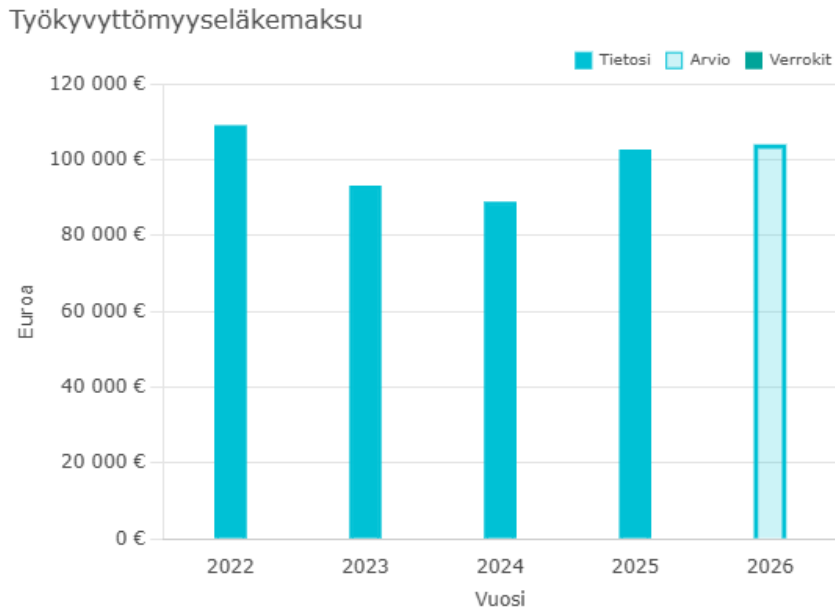
Seuraavissa kuvissa on esitetty Karkkilan kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksun määrä. Kuvaajissa esitetään työkyvyttömyyseläkemaksun prosentti ja toteutunut euromäärä. Kevan jäsenyhteisöillä kuvaajassa on varhe-maksun vastaavat summat vuoteen 2018 saakka. Varhe-maksu poistui vuoden 2019 alusta.

Karkkilan kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2025 yhteensä 102 550 euroa (2024: 88 800 euroa).

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Kuva. Kevan tilasto, työkyvyttömyyseläkemaksu, %



Kuva. Kevan tilasto, työkyvyttömyyseläkemaksu, €

3. Henkilötyövuodet ja poissaolot

3.1 Henkilötyövuodet

Henkilöstön työpanosta kuvataan henkilötyövuosilla. Henkilötyövuosi tarkoittaa sitä, että työpanos on muutettu vuosiksi. Kokoaikaisen henkilöstön, joka on ollut työssä koko kalenterivuoden, työvuosi on yksi (1). Osa-aikaisen henkilön työaika muutetaan henkilötyövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Tehty työaika lasketaan teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta vähentämällä erilaiset poissaolot (lomat, terveysperusteiset poissaolot, perhevapaat, koulutuspoissaolot ja muut palkalliset sekä palkattomat poissaolot).

Seuraavassa taulukossa kuvataan henkilötövuosien jakautuminen toimialoittain vuosina 2022–2025.

Henkilötövuodet, HTV	2025	2024	2023	2022
<i>Sivistys ja hyvinvointi</i>	214,6	234,8	238,4	232,7
<i>Kaupunkikehitys</i>	48,1	54,2	55,2	50
<i>Johtaminen, elinvoimatoimiala ja talous- ja hallintopalvelut</i>	18,4	20,5	21,2	18,7
Yhteensä	281,1	309,4	314,8	301,4

3.2 Teorettinen työaika

Tehty työaika on laskettu vähentämällä teorettisesta työajasta kaikki poissaolot ja lisäämällä tähän lukuun rahana maksetut lisä- ja ylityöt. Opettajien ylituntipalkkiot (=opetusvelvollisuuden ylittävät tunnit) eivät sisälly laskelmaan. Myöskään opettajien laskennallinen vuosiloma ei näy vuosilomaa koskevissa luvuissa.

	Työpäivät	%-osuus teor. säänn. työajasta	kustannukset €	%-osuus palkkakustannuksista
Teorettinen säännöllinen vuosityöaika	83 070	100	13 059 090	100
Vuosilomat	6 662	8,0	856 365	6,6
Terveysperusteiset poissaolot	3 536	4,3	378 424	2,9
Perhevapaat	1 715	2,1	39 496	0,3
Koulutus	221	0,3	6 882	0,1
Yksityisasiat	4 018	4,8	1 146	0,0
Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit			76 229	0,6
Tehty vuosityöaika	66 918	80,6	11 853 005	90,8

Vuonna 2025 tehty vuosityöaika teorettisesta säännöllisestä työajasta oli 80,6 % (2024: 79,1 %).

3.3 Terveysperusteiset poissaolot

Kunta-alalla sairauspoissaolojen määrä kasvoi Kelan tietojen perusteella vuodesta 2000 alkaen vuoteen 2008 niin, että 2008 vuonna sairauspoissaoloja oli keskimäärin 19,4 kalenteripäivää yhtä henkilötyövuotta kohden. Tästä lähtien sairauspoissaolot vähenivät vuoteen 2015 mennessä keskimäärin 2,9 päivällä ja vuonna 2015 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,5. Tämän jälkeen sairauspoissaolopäivien keskimääräinen kesto on pysynyt hie-man alle 17 päivässä ja vuonna 2020 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,7. Tutkimuk-sen kunnissa 28,3 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2020. Näiden työntekijöiden osuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna lähes viisi prosent-tiyksikköä ja on koko 2000-luvun suurin.

Seuraavassa Työterveyslaitoksen Kunta 10-tutkimukseen perustuva taulukko kunta-alan sai-rauspoissaoloista (Lähde: <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/kunta-alan-henkilostotilastot/ty-oajat>)

Vuosi	Kaikki	Miehet	Naiset	Vakituiset	Määrä- aikaiset
2023	16,4	13,1	17,6	16,3	16,6
2022	20,7	16,0	22,1	21,1	19,3
2021	16,7	11,7	18,4	17,4	14,7
2020	16,7	11,4	18,4	17,3	14,6
2015	16,5	12,9	17,6	17,5	12,8
2010	18,4	14,9	19,5	19,5	14,5
2005	19,0	15,6	20,3	20,7	13,8
2000	16,8	14,6	17,6	18,5	12,1

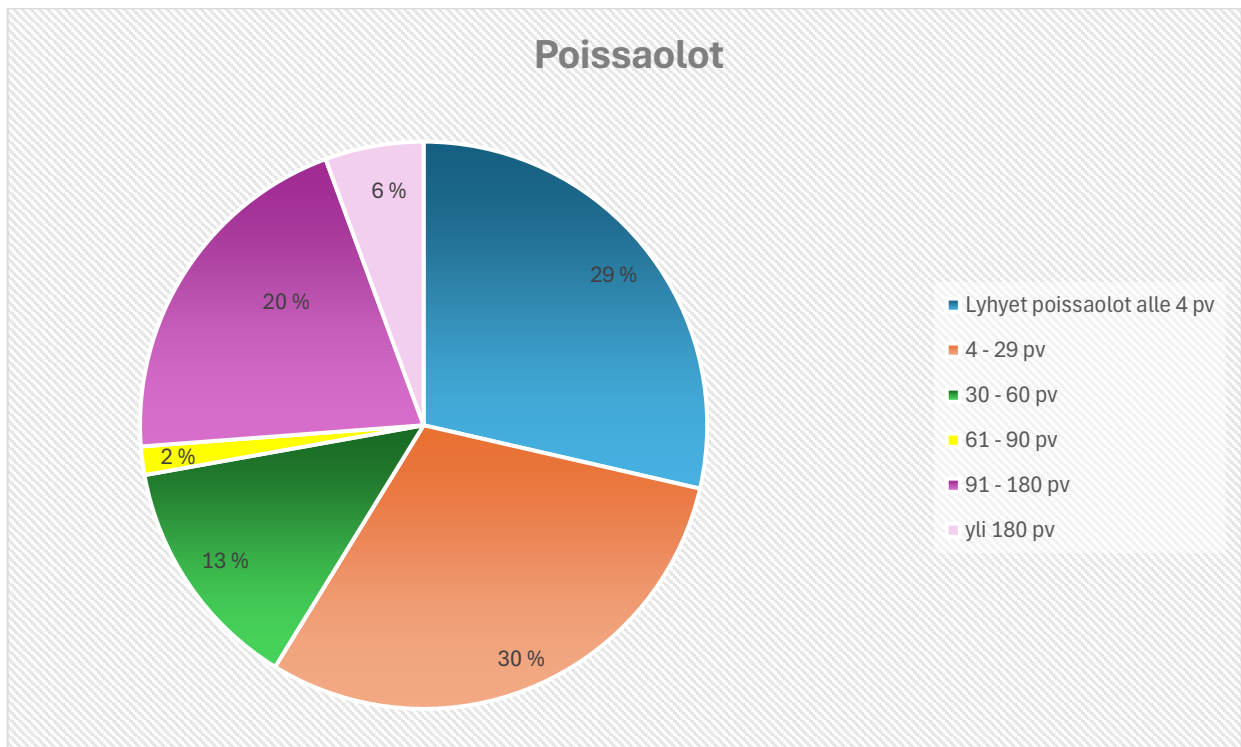
Taulukko. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät yhtä henkilötyövuotta kohden (kalenteripäivä)

Karkkilan kaupungin työntekijä/viranhaltija oli vuoden 2025 aikana terveysperusteella poissa työstä keskimäärin 15,4 kalenteripäivää (sama kuin vuonna 2024).

Sairauspoissaoloista 30 % oli 4–29 päivän pituisia poissaoloja, kun lyhyiden, alle neljän (4) päivän poissaoloja oli 29 %. (Vuonna 2024 vastaavat prosentit olivat 37 ja 29).

Seuraavat diagnoosiryhmät olivat suurimmat vuonna 2025:

- Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet 29,8 %
- Mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöt 29,2 %



Kuva. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä, sairauspoissaolojakson mukaan jaoteltuina

4. Henkilöstökustannukset

4.1 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut	Kaupunki		
	2025	2024	2023
Palkat ja palkkiot	13 272 539	13 898 796	13 688 777
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	2 599 783	2 767 933	2 601 950
Muut henkilöstösivukulut	411 266	312 254	443 718
Henkilöstökorvaukset ja muut korjausevät	-119 258	-182 327	-132 452
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	16 164 330	16 796 655	16 581 990
	<i>Muutos-%</i>	-3,8	+1,3

Taulukko. Henkilöstökustannukset vuosina 2025–2023

1.2.2025 alkaen palkkoja korotettiin seuraavasti:

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES
1.2.2025	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)	0,35 %	0,40 %	0,55 %	0,30 %	0,40 %
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 % (Liite 15 0,80 %)	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %	0,40 %
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)	–	–	–	0,15 %	0,40 %
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 % / 53 €	2,50 %		2,50 % / 53 €	2,50 %

Virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkkojen korotukset 2025

4.2 Työterveyshuollon kustannukset

Karkkilan kaupungin ja Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:n välinen työterveyshuoltosopimus kattaa lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (korvausluokka I) lisäksi muun terveydenhoidon sekä työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon (korvausluokka II). Työterveyspalvelujen tarjoaminen on perustunut työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, joka on laadittu ajalle 1.1. 2023 – 31.12.2025.

Vuonna 2025 korvausluokan I kustannukset olivat yhteensä 104 845 euroa ja korvausluokka II 82 006 euroa, eli yhteensä 186 851 euroa. (Vuonna 2024 korvausluokka I 101 726 euroa ja korvausluokka II 85 342, yhteensä 187 068 euroa).

4.3 Muut henkilöstökustannukset

Vuoden 2025 aikana henkilöstön TYHY-toiminnan kustannukset olivat yhteensä 16 373 euroa (vuonna 2024 = 20 902 euroa). Tämän lisäksi liikunta- ja kulttuuriseteleillä maksettiin yhteensä erilaisia liikunnan ja kulttuurin sekä hyvinvointiin liittyviä palveluja yhteensä 37 178 eurolla.

5. Yhteistyötoiminta ja työsuojelu sekä työhyvinvointi

5.1 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistoiminta

Yhteistoimintaa säätelee laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa, mahdollistaa henkilöstön osallistuminen kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus

vaikuttaa omaa työtään sekä työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Tavoitteena on edistää kuntien palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Karkkilassa edustuksellista yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnissa sekä luottamusmies- ja työsuojelujärjestelmän kautta. Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan tärkein taso on työyhteisö eli välitön yhteistoiminta.

Yhteistoiminnassa on käsiteltävä lain mukaan ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä
- 2) palveluiden uudelleenjärjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irti-sanomista.

Yhteistoimintalaissa mainittujen asiakokonaisuuksien lisäksi yhteistoiminnassa käsitellään välittömästi tai toimialatasolla myös sellaiset asiat, jotka koskevat yksittäisiä työntekijöitä tai laajemmin henkilöstöä.

Kaupungin yhteistyötoimikuntaan kuuluvat pääluottamusmiehet, työsuojelupäällikkö ja johto. Yhteistyötoimikunnan kokoontuminen on toteutunut suunnitellusti vuoden 2024 aikana.

Työsuojelu

Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, kestävää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten, terveyspainotteisten johtamis- ja toimintatapojen avulla. Karkkilan kaupunki on ollut savuton

työnantaja 1.5.2011 lähtien. Tupakointi työajalla sekä sisätiloissa että Karkkilan kaupungin toimipisteiden piha-alueilla on kielletty.

Työsuojelutoimikuntaan ovat kuuluneet työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstöedustaja ja henkilöstöpäällikkö. Työterveyshuolto voi nimetä edustajansa työsuojelutoimikuntaan ja toimikunnassa ovat toimineet sekä työterveyshoitaja että työterveyslääkäri. Toimikunnan puheenjohtajana toimii työnantaja tai tämän edustaja. Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa puheenjohtajan ja vähintään kolmen jäsenen sitä vaatiessa tietyn asian käsittelemistä varten. Toimikunnan kokoontumista ohjaa työsuojelutoimikunnan toimintasuunnitelma. Työsuojelutoimikunta on kokoontunut suunnitellusti vuoden 2025 aikana.

Edustuksellista työsuojelutoimintaa toteuttavat kaupungissa työsuojelutoimikunnan lisäksi työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja -varavaltuutetut. Työsuojelupäällikkö avustaa työnantajaa ja esihenkilöitä niissä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan ja yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työsuojeluasioissa. Työsuojeluvaltuutettu valitaan vaaleilla neljäksi vuodeksi kerrallaan. Työsuojelu kausi päättyi vuoden 2025 lopussa ja uusi kausi alkoi vuoden 2026 alussa.

5.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä saadaan laskemaan.

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Hyvinvointia työssä voidaan parantaa esimerkiksi kehittämällä työoloja ja ammatillista osaamista, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla sekä työterveyshuollon avulla.

Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kaupungin toimijoita, niin johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä kuin luottamushenkilöitä. Kaupungin johtamis- ja päätöksentekokulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Toimintakulttuurilla on merkitystä siinä, miten kuntaorganisaatio pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten esimerkiksi osaavan työvoiman saatavuuteen tai ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen.

Esihenkilötyön ja johtamisen vahvistaminen on tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä. Esihenkilöillä tulee olla palvelussuhdeasioissa yhtenäiset ja oikeudenmukaiset menettelytavat. Vuoden 2025 kevät kaudella järjestettiin keskitetysti esihenkilökoulutuksia sekä henkilöstöettä talousasioista.

Henkilöstön perehdyttäminen on erittäin tärkeää uuden työntekijän tullessa kaupungin palvelukseen. Työntekijän perehdyttäminen on esihenkilön vastuulla. Ennen uuden työntekijän saapumista tulisi suunnitella läpikäytävät asiat ja sopia, kuka eri asioiden perehdyttämisen tekee. Usein perehdyttäjiä on useita. Hyvän perehdytyksen avulla työntekijä pääsee osaksi työyhteisöä. Perehdytys on jatkuva prosessi, jota tarvitaan myös työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa. Kaupungin perehdyttämiseen liittyvää ohjeistusta tullaan myös päivittämään.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelun tarkoituksena on tukea henkilöstön motivaatiota ja sitoutumista työhön, saada organisaation inhimilliset voimavarat tarkoituksenmukaisesti käyttöön ja luoda perusta esihenkilön ja työntekijän väliselle vuorovaikutukselle. Tavoitteena on esihenkilön ja työntekijän välinen avoin ja luottamuksellinen keskustelu yksikön ja koko toiminnan kehittämistarpeista. Kehityskeskusteluiden pitäminen on esihenkilön vastuulla ja ne tulee käydä vähintään kerran vuodessa. Kehityskeskustelujen käymisestä on ohjeistettu esihenkilön käsikirjassa.

Työhyvinvointikysely

Viimeisin työhyvinvointikysely toteutettiin keväällä vuonna 2022 ja seuraava kysely. Seuraava oli suunniteltu toteutettavaksi vuoden 2025 aikana, mutta koko vuoden käynnissä olleiden yhteistoimintaneuvotteluiden johdosta kysely päätettiin siirtämään keväälle 2026.



Karkkila
Högfors