

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025



YHTEISTYÖTOIMIKUNTA
19.3.2026

KAUPUNGINHALLITUS
31.3.2026



Loimaan kaupunki
PL 9, 32201 Loimaa
Ylistaronkatu 36, 32200 Loimaa
Puh. 02 76 110
loimaa.fi
etunimi.sukunimi@loimaa.fi



Yhteistyötoimikunta 19.3.2026

Kaupunginhallitus 31.3.2026

Kaupunginvaltuusto 18.5.2026

Sisällysluettelo

1.	HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2025	3
2.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
2.1.	Henkilöstömäärä	4
2.2.	Ikä- ja sukupuolijakauma	6
2.3.	Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus	7
2.4.	Eläköityminen	7
3.	OSAAVA JA KEHITYSHALUINEN HENKILÖSTÖ	11
3.1.	Henkilöstön koulutustaso	11
3.2.	Panostusta henkilöstön kehittämiseen.....	11
4.	KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA	11
5.	TAVOITTEENA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ	12
5.1.	Sairauspoissaolot	12
5.2.	Työturvallisuus	14
5.3.	Työterveyshuolto	15
6.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus.....	18
6.1.	Keskimääräiset palkat.....	18
6.2.	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	18
7.	Yhteistoiminta	19
7.1.	Henkilöstöetuedet.....	20
8.	KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEN	21
8.1.	Palkkaus.....	21
8.2.	Henkilöstökulut.....	23
8.3.	Kehittämissuunnitelma.....	24

1. HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2025

Tämä henkilöstökertomus antaa olennaisimmat tiedot henkilöstöstä ja vuonna 2025 tapahtuneista muutoksista. Sen tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Hyvä henkilöstökertomus kuvaa toteutunutta kehitystä. Se auttaa päätösten vaikutusten ennakoinnissa ja toteutumisen seurannassa. Henkilöstökertomus antaa kokonaiskuvan, jota voidaan hyödyntää henkilöstöstrategian toteutumisen seurannassa. Toivomme, että tämä henkilöstökertomus antaa kattavaa tietoa niin päättäjille kuin henkilöstölle itselleenkin.

Henkilöstökertomuksen sisältämät laadulliset ja määrälliset tiedot perustuvat tilanteeseen 31.12.2025 ja ne on koottu henkilöstöpalveluiden ja kirjanpidon järjestelmistä sekä Kevan, Kelan ja KT Kuntatyönantajien tilastoista. Työterveyden toiminnan ja sairauspoissaolojen esittämistä varten on tietoa haettu Terveystalon Suunta -palvelusta sekä Sirius -järjestelmästä. Työturvallisuusosion tiedot on saatu Falcony -ohjelmasta.

Palkanlaskenta ja HR- järjestelmän vaihdos Populus -järjestelmään vuonna 2024 muutti henkilöstöpalveluiden ja esihenkilöiden tehtäväkenttää. Uuden palkanlaskentajärjestelmän käyttöönotto ja jalkautus aiheutti työtä edelleen vuonna 2025. Järjestelmässä ilmeni muutamia taustavirheitä, joita jouduttiin vielä kevään 2025 aikana korjaamaan. Palkkahallinnon työprosesseja on kehitetty monella tapaa vuoden 2025 aikana.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto oli suuri ponnistus henkilöstö- ja palkkahallinnolle, esihenkilöille ja pääluottamusdustajille vuonna 2025. Palkkausjärjestelmän muutosta oli pitkään suunniteltu valtakunnantasolla ja konkreettiselle käyttöönotolle päätöksen jälkeen oli vain 9 kuukautta aikaa. Palkkatyöryhmä kokoontui henkilöstöpäällikön johdolla vuoden 2025 aikana 11 kertaa. 17.6.2025 työnantaja ja pääluottamusdustajat saavuttivat yhteisen neuvottelutuloksen tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta. 4.8.2025 kaupunginhallitus hyväksyi paikalliset järjestelyvaraukset ja tasolisät. Tasopalkkajärjestelmä tuli käyttöön 1.10.2025 KVTES – ja OVTES G palkkaliitteisiin. Tasopalkkajärjestelmään liittyvät neuvottelut ja käyttöönotto sujui hyvin ja hyvässä yhteistyössä. Kiitos kaikille tässä projektissa mukana olleille!

Vastuu julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen järjestämisestä siirtyi kunnille 1.1.2025 alkaen. Muutos on ollut suuri organisaatiokulttuurin ja toimintatapojen suhteen työntekijöille. Muutos vie aikaa ja on tunnistettu työntekijöiden tuen tarve muutoksessa. Palkkaharmonisointi toteutettiin TE-palveluiden osalta 1.10.2025.

Eduhouse koulutusportaali on käytössä. Tämä mahdollistaa monipuolisia ja ajankohtaisia koulutuksia henkilökunnalle. Monipuolista TYHY-toimintaa on järjestetty työntekijöille.

Tiedotusta on pyritty parantamaan henkilöstöhallinnon asioista työntekijöille ja esihenkilöille. Henkilöstöpäällikkö on pitänyt teamsin kautta tiedotusinfoja ajankohtaisista asioista ja tiedotekirjeitä on lähetetty säännöllisesti. Esihenkilökokouksia on järjestetty vuoden 2025 aikana kolme ja lisäksi henkilöstöpäällikkö on pitänyt teams koulutuksia tasopalkkajärjestelmästä.

Pitkäaikaisen henkilöstöasiantuntija Leila Lehtisen eläkejuhlaa vietettiin 8.10.2025.

Uutena henkilöstöasiantuntijana aloitti Katri Pääkkö.

Kiitos koko henkilökunnalle kuluneesta vuodesta ja jokaisen työpanoksesta!

Eveliina Kiiski, henkilöstöpäällikkö

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1. Henkilöstömäärä

	Vakinaiset kpl	%	Määräaikaiset kpl	%	Työllistetyt kpl	%	Yhteensä
31.12.2016	900	80,6	216	19,4			1116
31.12.2017	876	79,9	210	19,1	11	1	1097
31.12.2018	854	77,9	228	20,8	14	1,3	1096
31.12.2019	818	77,0	225	21,2	19	1,8	1062
31.12.2020	818	77,4	228	21,6	11	1,0	1057
31.12.2021	830	79,3	202	19,3	15	1,4	1047
31.12.2022	857	79,8	203	18,9	14	1,3	1074
1.1.2023	403	79,3	107	21,2	14	2,8	524
31.12.2023	413	79,4	97	18,7	10	1,9	520
31.12.2024	405	76,1	124	23,3	3	0,6	532
31.12.2025	439	83,0	88	16,6	2	0,4	529

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehittyminen 2016–2025

Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2025 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet mukaan pois lukien sivutoimiset tuntiopettajat.

Loimaan kaupungin henkilöstön määrä vuoden 2025 lopussa oli yhteensä 529 (vuonna 2024 yhteensä 532), mistä 83,0 % vakituisia ja 16,6 % määräaikaisia sekä 0,4 % työllistettyjä.

31.12.2024 tilanteeseen verrattuna vakituisen henkilöstön kokonaismäärä vähentyi 3 henkilöllä, määräaikaisten määrä vähentyi 13 henkilöä ja työllistettyjen vähentyi 1 henkilöä.

Palveluala	Raportointipäivä 31.12.2024	Kokoaikaiset 100%				Osa-aikaiset < 100%				Työllistetyt		Raportointipäivä 31.12.2025	Erotus
		Vakinaiset 31.12.2024	Vakinaiset 31.12.2025	Määräaikaiset 31.12.2024	Määräaikaiset 31.12.2025	Vakinaiset 31.12.2024	Vakinaiset 31.12.2025	Määräaikaiset 31.12.2024	Määräaikaiset 31.12.2025	Työllistetyt 31.12.2024	Työllistetyt 31.12.2025		
Hallinto	22	18	18	4	3							21	-1
Elinvoima	22	16	31	4	4	1	1			1	1	37	15
Sivistys	395	247	272	62	50	49	42	36	24	1	1	388	-7
Elinympäristö	78	54	56	15	7	7	7	1		1	1	71	-7
Loimaan vesi	15	13	12	2								12	-3
YHTEENSÄ	532	348	389	87	64	57	50	37	24	3	2	529	-3
Muutos			41		-23		-7		-13		-1		-3

Taulukko 2. Henkilöstö palvelussuhdetyypeittäin ja palvelualoittain 31.12.2025

Henkilöstömäärä on 31.12.2025 palvelussuhteessa olevien henkilöiden määrä. Lukuihin ei sisälly opistojen sivutoimiset tuntiopettajat.

Kesänuorten määrä vuonna 2025 oli 51 henkilöä (vuonna 2024, 50 henkilöä). Heidät palkattiin neljän viikon ajaksi ja heille maksettiin palkkaa vuonna 2025 700 € / työntekijä (vuonna 2024, 700 € / työntekijä).

Palvelualoista henkilöstömäärältään suurin vuonna 2025 oli sivistyspalvelut, jossa henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 388 (73,35 % koko henkilöstöstä) ja toiseksi suurin palveluala oli tekninen ja ympäristöpalvelut, jossa työskenteli 71 (13,42 %) henkilöä. Elinvoimapalvelualalla työskenteli 37 henkilöä (6,99 %), hallinnon palvelualalla 21 henkilöä (3,97 %), ja vesihuoltopalveluissa 12 henkilöä eli 2,27 % henkilöstöstä.



Kuva 1. Henkilöstömäärä palvelualoittain 31.12.2025



Kuva 2. Henkilötyövuodet koko henkilöstö vuonna 2025, (yhteensä 570 henkilötyövuotta).



Kuva 3. Henkilötyövuodet, toteutunut työaika palvelualoittain 2025, (yhteensä 454 henkilötyövuotta).

2.2. Ikä- ja sukupuolijakauma

2025	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Lkm
Nainen	13	14	38	45	66	69	61	52	6	364
Mies	4	3	9	5	14	13	19	10	1	78
Yhteensä	17	17	47	50	80	82	80	62	7	442

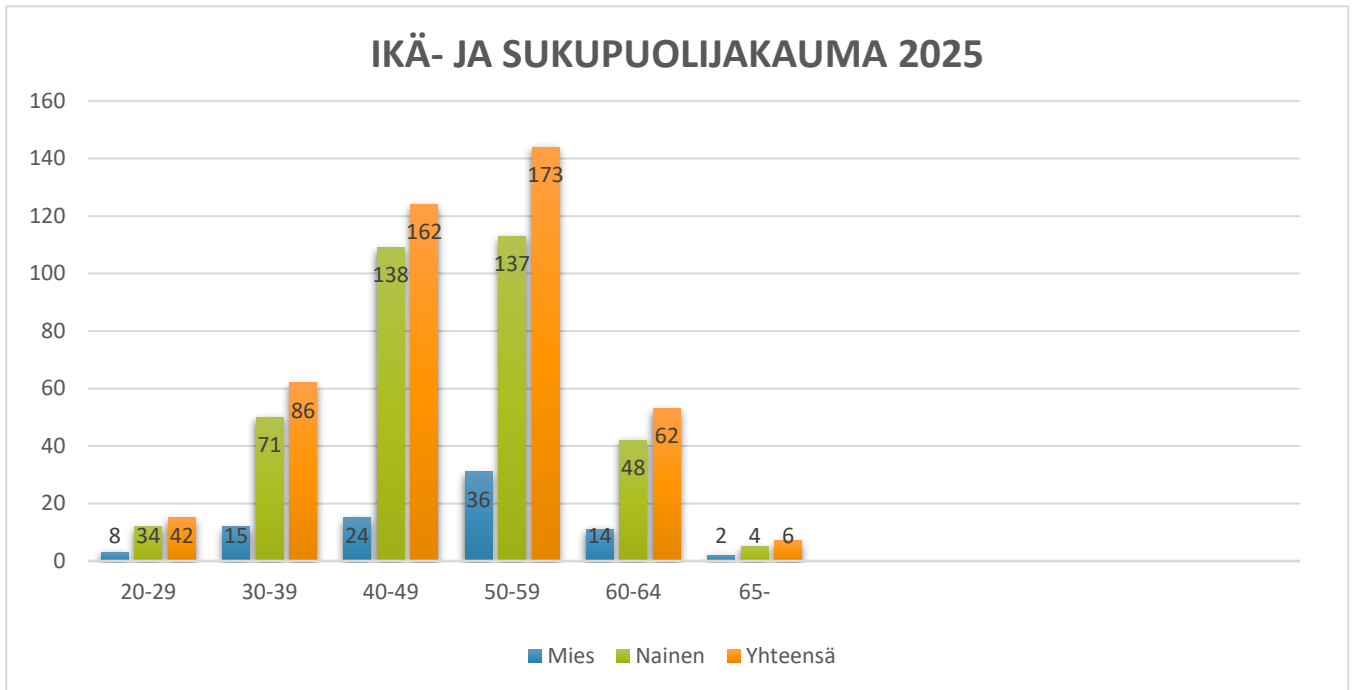
Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma ikäryhmittäin 2025

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2025 oli 49,2 vuotta (vuonna 2024 48,6 vuotta) ja henkilöstön suurinta ikäryhmää edusti 50–54-vuotiaat.

Miesten osuus 17,65 % ja naisten osuus 82,35 % vakinaisesta henkilökunnasta. (Vuonna 2024, 18,27 % ja 81,73 %)

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,3 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä on 39,2 vuotta. Kvtes:n sopimusallalla keski-ikä on 45,6 vuotta, Ovtes:n 46,3. Teknisten sopimusallalla 48,5 ja tuntipalkkaisten sopimusallalla 50,5 vuotta.

(Lähde: https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/henkilosto_ikaluokittain_ja_keski-iaet)



Kuva 4. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2025

2.3. Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus

Vaihtuvuus voidaan jakaa ulkoiseen (tulo- ja lähtövaihtuvuus) ja sisäiseen vaihtuvuuteen (työkierto organisaatiossa). Ohessa vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuosien 2020–2025 alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) Pois lukien sivutoimiset tuntiopettajat. Vertailulukuna on käytetty vakinaisen henkilöstön määrää 439 työntekijää.

Rekrytoinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Vuonna 2025 tehtiin kaikkiaan 27 rekrytointia.

Vakituiset	Vaihtuvuus %	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Alkaneet palvelussuhteet	15,5	68	28	38	119	41	49
Päättyneet palvelussuhteet	6,2	27	37	39	86	80	74

Taulukko 4. Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset)

2.4. Eläköityminen

Vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle siirtyi 13 henkilöä, kuntoutustuella oli 4 henkilöä, osakuntoutustuella 0, työkyvyttömyyseläkkeellä 0 ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 1 henkilöä.

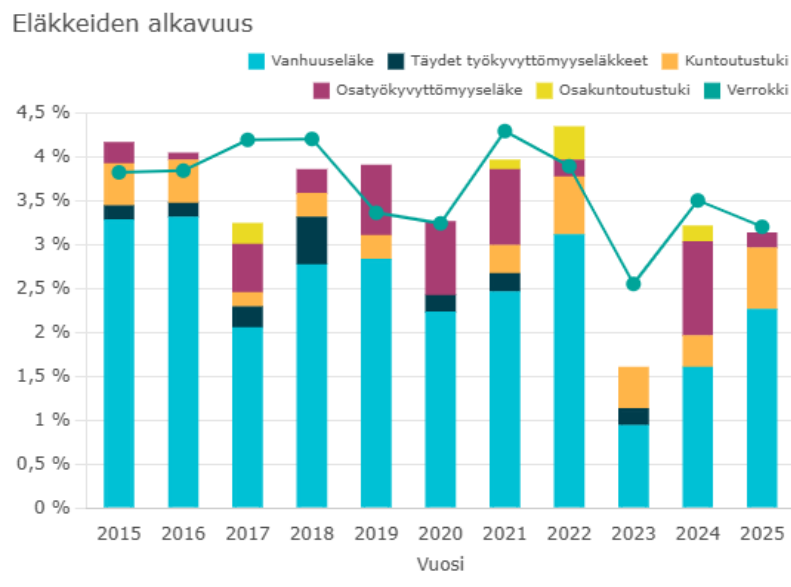
Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,94 % (vuonna 2024, 0,96 %) palkkasummasta, kun se verrokkikunnissa oli 0,72 % (vuonna 2024, 0,82 %). Maksussa on 0,02 prosenttiyksikön vähennys edelliseen vuoteen.

Kevan jäsenyhteisöillä ja valtion eläkejärjestelmän työnantajilla palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen ja se lasketaan erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmässä ja valtion eläkejärjestelmässä.

Työkyvyttömyyseläkemaksun keskimääräinen taso mitoitetaan vastaamaan yksityisalojen työeläkejärjestelmän (TyEL) kohdevuodelle arvioitua TyEL-maksun keskimääräistä työkyvyttömyysoosaa. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista, sitä ei siis aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista.

Työkyvyttömyyseläkemaksuja ei myöskään aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta. Työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. (Lähde: <https://www.keva.fi/tyonantajalle/elakemaksut/tyokyvyttomyyselakemaksu/>)

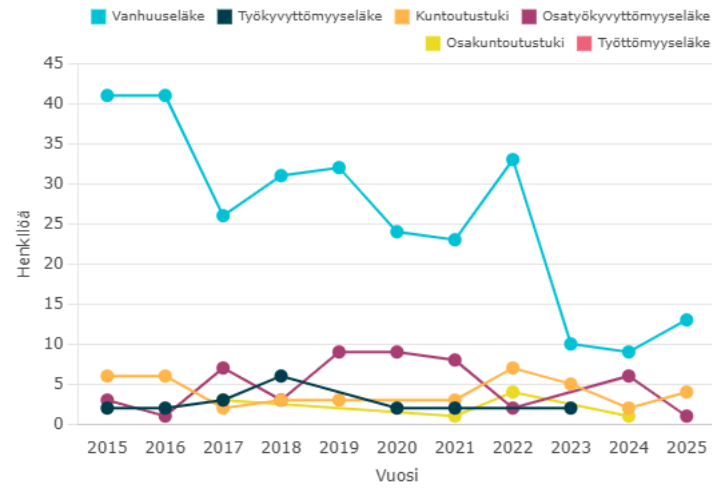


Kuva 5. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2015–2025

Työkyvyttömyyseläkemaksua laskettaessa määräytyy kahden viimeksi toteutuneen kalenterivuoden aikana alkaneiden Kevan myöntämisen täysien kuntoutustukien ja työkyvyttömyyseläkkeiden sekä niistä tarkasteltavassa eläkejärjestelmässä 24 kuukauden aikana aiheutuneen eläkemenon perusteella.

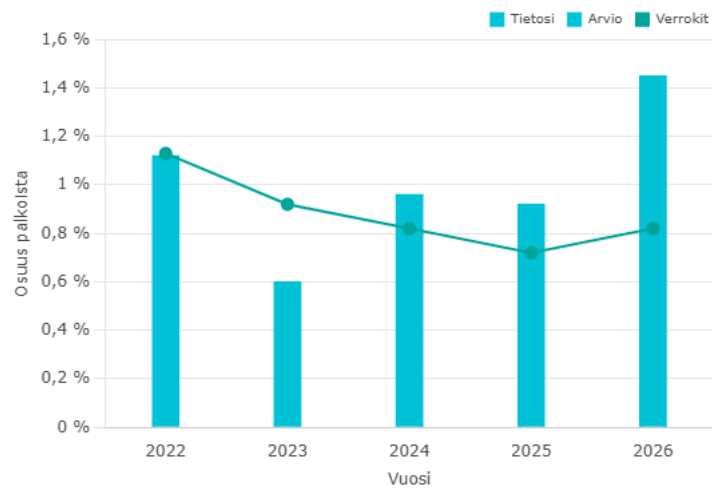
Työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki voi vaikuttaa työnantajan työkyvyttömyysriskiin kahtena peräkkäisenä vuonna. Tarkasteltava 24 kuukauden aika jaetaan kahteen peräkkäiseen 12 kuukauden mittaiseen jakoperustejaksoon. Ensimmäisen jakoperustejakson eläkemeno vaikuttaa ensimmäisen vuoden työkyvyttömyysriskiin. Jälkimmäisen jakoperustejakson eläkemeno kerrotaan ja se vaikuttaa jälkimmäisen vuoden työkyvyttömyysriskiin.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuva 6. Eläkkeelle siirtyneiden määrä

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Kuva 7. Työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummista vuosina 2022–2026

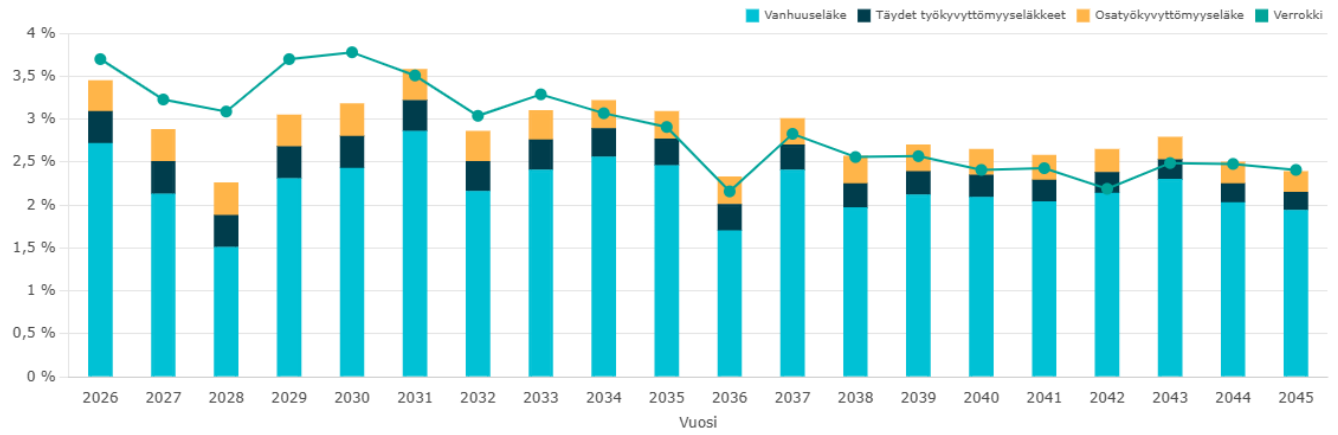
Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan eläkejärjestelmäkohtaisesti erikseen Kevan jäsenyhteisöille ja valtion eläkejärjestelmän piiriin kuuluville työnantajille.

Työnantajan omavastuuaste vaikuttaa työkyvyttömyyseläkemaksuosuuden laskentaan.

Omvastuuaste määräytyy työnantajan **palkkasumman** perusteella.

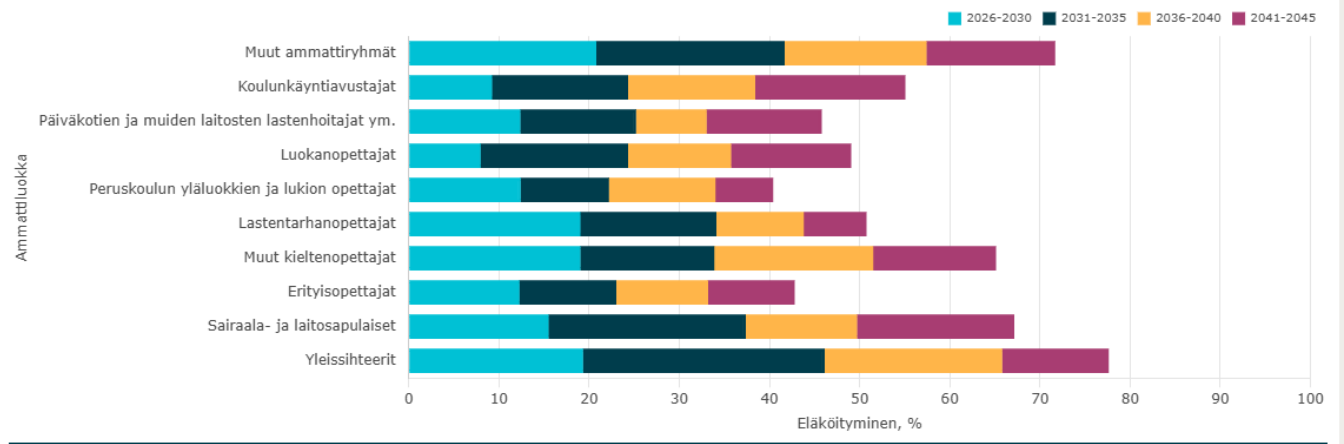
Vuoden 2025 omavastuuaste määräytyy vuoden 2023 palkkasumman perusteella.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



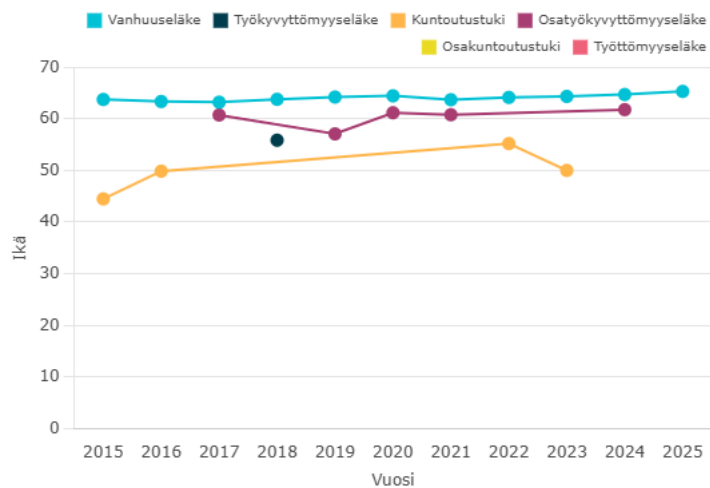
Kuva 8. Eläköitymisennuste vuosien 2026–2045 aikana

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Kuva 9. Eläköitymisennuste ammattitasolla vuosien 2026–2045 aikana

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Kuva 10. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain:

3. OSAAVA JA KEHITYSHALUINEN HENKILÖSTÖ

3.1. Henkilöstön koulutustaso

Henkilöstön koulutustaso voidaan luokitella Tilastokeskuksen ylläpitämän koulutusluokituksen mukaisesti.

Loimaan kaupungin henkilöstöhallinnon tietojärjestelmiin ei ole kirjattu henkilötasolla tietoa koulutustasosta tai suoritetusta tutkinnosta.

3.2. Panostusta henkilöstön kehittämiseen

Työnantajan on jo vuoden 2014 alusta alkaen ollut mahdollista saada työntekijän koulutuksesta taloudellista tukea. Taloudellinen kannuste koskee kolmea koulutuspäivää vuodessa työntekijää kohti. Koulutuksen täytyy kehittää työntekijän ammatillista osaamista tämän nykyisissä tai tulevilla työtehtävissä.

Koulutuspäiviä, joista voitiin hakea koulutuskorvausta vuonna 2025 kertyi 523 päivää. Näistä saatiin koulutuskorvausta 10.328 euroa.

Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia.

Työntekijöitä oli yhden päivän koulutuksessa 83 kpl, kaksi päivää koulutuksessa oli 85 henkilöä ja kolmen päivän ajan 90 henkilöä.

Henkilökunta osallistui lisäksi osapäivän koulutuksiin erilaisissa webinaareissa tai läsnäkoulutuksissa työpaikalla. Myös verkostotapaamiset, etäklinikat ja Teams -tapaamiset ovat tulleet pysyvästi osaksi osaamisen kehittämisen keinovalikoimaa. Koulutuspäivien määrässä näkyy, että kaikista lyhyemmistä koulutuksista eikä opettajien Veso-päivistä ei ole tehty koulutuspäätöstä. Loimaan kaupungin koulutusperiaatteet on päivitetty syksyllä 2024.

4. KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA

Kaupungin johtoryhmä koostuu palvelualajohtajista (kaupunginjohtaja, kehittämisjohtaja, Loimaan veden johtaja, sivistysjohtaja ja tekninen johtaja), talousjohtajasta, hallintopäälliköstä, henkilöstöpäälliköstä, sekä henkilöstön edustajasta. Vuonna 2025 edustajana oli Jukon teknisen sopimuksen pääluottamusmies. Johtoryhmän puheenjohtajana on kaupunginjohtaja ja sihteerinä toimii hallintopäällikkö.

Laajennettu johtoryhmä, johon kuuluvat palvelualojen esihenkilöt kokoontui kolme kertaa.

Osana kannustavaa henkilöstöjohtamista voidaan pitää myös kehityskeskustelujen kattavuutta. Kehityskeskustelut ovat henkilökohtaisen lisän arvioinnin pohjana.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi ja lisän myöntäminen tapahtuu seuraavasti:

- lähiesihenkilö arvioi, ja hänen esihenkilönsä osallistuu arviointityöhön
- lähiesihenkilö ja työntekijä: arvioinnin käsittely kehityskeskustelussa
- esihenkilö: yhteenveto työyksikön arvioinneista, esitys henkilökohtaisten lisien myöntämisestä
- vastuualueen esihenkilö: yhteenveto vastuualueen arvioinneista ja esitys henkilökohtaisten lisien myöntämisestä palvelukeskuksen johtajalle
- palvelualajohtaja: päätös henkilökohtaisten lisien myöntämisestä annetun raamin puitteissa
- raportointi kaupunginhallitukselle

5. TAVOITTEENA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

5.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolokäytännöissä oli sovittu, että työntekijä voi olla poissa esihenkilön luvalla 1-5 päivää (tietyissä tilanteissa 1-7 päivää), omailmoitusmenetelmänä. Organisaatiossa on myös käytössä varhaisen tuen malli. Työnantaja ja työterveyshuolto seuraavat sairauspoissaoloja ja käynnistävät tarvittaessa tukitoimet.

Sairauspoissaolojen seuranta on tapahtunut Terveystalon Sirius HR-työkalua hyödyntäen. Sairauspoissaoloseurannan tavoitteena on työkykyriskien havaitseminen, ehkäiseminen ja jatkotoimenpiteiden toteuttaminen työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Organisaatiossa on käytössä myös kevennetty työ ja sen myötä tilapäiset työjärjestelyt.

Sairauspoissaolojen seurannassa hyödynnetään 30-60-90-sääntöä. Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään siinä vaiheessa, kun poissaolo on jatkunut joko yhtäjaksoisesti tai lyhyemmissä jaksoissa yhteensä 30 päivän ajan vuoden sisällä. Kun työkyvyttömyys on kestänyt 60 päivää, hoitava lääkäri tai työterveyslääkäri selvittää voisiko kuntoutuksesta olla apua sairaudesta toipumiseen. Työterveyshuollon lausunto tarvitaan aina kun työntekijälle on myönnetty sairauspäivärahaa 90 päivältä.

Työterveyshuollon tehtävänä on työkyvyn seuranta kaikessa toiminnassa sekä työ- ja toimintakyvyn arviointi ja edelleen kuntoutustarpeen arviointi, kuntoutukseen ohjaus sekä koordinoituvastuu yksittäisen työntekijän työkyvyn tukemisesta riippumatta siitä, missä hoito ja kuntoutus toteutetaan.

	2025	2024	Muutos
Henkilöstön määrä	668	586	13,9%
Terveysprosentti	37%	29%	7,9% -yks.
Sairauspoissaolopäivät/hlö	12,7	12,9	-0,2
Esihenkilön myöntämät poissaolot/hlö	2,1	2,5	-0,4
Työterveyden kustannukset/hlö	318 €	354 €	-36 €
Työterveyden kokonaiskustannukset	212 425 €	207 442 €	2,4%
Ennaltaehkäisevän (KL1) työn osuus Kela-korvattavista kustannuksista	68%	71%	-3,2%-yks.

Kuva 11. Työterveyden keskeiset tunnusluvut

Sairauspoissaolot diagnooseittain

Diagnoosikategoria	2025					2024				
	Päivien lkm	Pv/hlö	%-osuus	Eri henkilöitä	Jakson keskim. pituus	Päivien lkm	Pv/hlö	%-osuus	Eri henkilöitä	Jakson keskim. pituus
Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet						147	0,3	2,0%	9	11
Infektiot	949	1,4	11,2%	149	3	679	1,2	9,0%	132	3
Mielenterveyden häiriöt	2 609	3,9	30,9%	56	21	2 358	4,0	31,3%	43	22
Muut	2 422	3,6	28,1%	351	3	2 484	4,2	33,0%	344	4
Tapaturmat ja vammat	470	0,7	5,6%	33	10	556	0,9	7,4%	36	9
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	1 996	3,0	23,6%	59	16	1 306	2,2	17,3%	59	10
Kaikki yhteensä	8 446	12,7	100,0%	420	6	7 530	12,9	100,0%	415	6
Terveystalon ulkopuolisia	3 183	4,8	37,7%	348	4	3 363	5,7	44,7%	346	5
Joista esihenkilön myöntämiä	1 425	2,1	16,9%	302	2	1 456	2,5	19,3%	290	3

Kuva 12. Sairauspoissaolot diagnooseittain (terveystalon tilastot)

Työterveyden keskeisistä tunnusluvuista on nähtävissä, että työterveyshuollon käyttö on lisääntynyt. Sairauslomapäivät ovat samalla tasolla, kuin viime vuonna työntekijäkohtaisesti eli 12,7 pv/työntekijä. Sairauslomissa on myös mukana osa- sairauslomat. Työterveyshuollon kustannuksissa on pientä nousua, mutta työntekijäkohtaiset kustannukset ovat laskussa.

Muita työkykyjohtamisen tunnuslukuja; työkykyneuvotteluita pidettiin 26 henkilölle (vuonna 2024, 22 henkilölle), osasairauspäivärahaa haettiin 6 henkilölle (vuonna 2024, 6 henkilölle). Suositus korvaavaan/kevennettyyn työhön annettiin 90 henkilön kohdalla (vuonna 2024, 70 henkilön kohdalla).

Työkykyriskin vuoksi työkykytarkastuksia/seurantatarkastuksia tehtiin 51 henkilölle. Vuonna 2024 näitä tarkastuksia tehtiin 34 henkilölle.

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 8446 päivää (v. 2024 7530 päivää).

- Tuki- ja liikuntaelin- poissaolot: 1936 (1306)
- Mielenterveyden-poissaolot: 2609 (2358)
- Muut-poissaolot: 2422, josta esihenkilön myöntämiä 1425 pv (2484/1456)
- Tapaturmapoissaolot: 470 (556)

Sairauspoissaoloja seurataan Populus HR-ohjelman kautta (tehdyt päätökset) ja työterveyshuollon tilastoinnin kautta. Nämä tilastoinnit poikkeavat, koska työterveyshuollon järjestelmään skannataan sairauslomatodistukset ja tämä ei ole toteutunut 100 %.

Populus tilastot/ sairauslomat ja tapaturmat:

2025: 8191 (15,5 pv). Sairauslomat 7872 pv, vapaa-ajan tapaturmat 83 pv, tapaturmat 236 pv.
2024: 7617 (14,3 pv). Sairauslomat 7325, vapaa-ajan tapaturmat 16 pv, tapaturmat 277 pv.

5.2. Työturvallisuus

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantaja vastaa vaarojen arvioinnista ja työn jatkuvasta tarkkailusta sekä tarvittavista kehittämistoimista. Työsuojelutoiminnan perustana on työpaikan työsuojeluorganisaatio ja turvallisuuskulttuuri, joka ilmentää johdon näkemyksiä turvallisuustyön merkityksestä. Sen toteutuminen käytännön työssä edellyttää koko henkilöstön sitoutumista.

(<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla>)

Loimaan kaupungilla on käytössä Falcony -järjestelmä (entinen Incy) poikkeama- ja tapahtumaraportoinnin työtapaturmien ilmoittamiseen ja dokumentoimiseen.

Poikkeamailmoitusten määrä 2025:

Väkivalta-/uhkatilanne: 231 kpl
 Muu: 7 kpl
 Läheltä piti: 109 kpl
 Liukastuminen/kompastuminen: 10 kpl
 Häirintä/epäasiallinen käyttäytyminen: 13 kpl
 Työvälinetapaturma: 1 kpl
 Puutteet turvalaitteissa: 1 kpl
 Puutteelliset henkilösuojaimet: 1 kpl
 Varkaus/ryöstö: 1 kpl

Loimaan kaupungin työsuojeluorganisaatio muodostuu työsuojelupäälliköstä sekä kolmesta työsuojeluvaltuutetusta. Kaupungin työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta, jonka lisäksi kokoontuu myös erillinen työsuojelutyöryhmä, jossa on edellä mainittujen henkilöiden lisäksi työterveyshuollon edustus.

Työsuojelutyöryhmä on kokoontunut 6 kertaa vuonna 2025 ja käsitellyt seuraavia asioita kokouksissaan, kuten

- Työsuojeluilmoitukset palvelualoittain joka kokouksessa
- Työpaikkakäynnit yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
- L-S Avin tekemät työsuojelutarkastukset eri yksiköihin
- Sisäilmatyöryhmässä esiin nousseita asioita
- Työsuojelun toimintasuunnitelma 2025
- Työsuojelun toimintaohjelma 2026-2029
- EcoOnline -sähköisen kemikaaliluettelon videokoulutukset yksiköiden kemikaalivastaaville ja varahenkilöille
- MaPa-koulutukset (Management of Actual or Potential Aggression) sivistyspalveluiden eri yksiköissä
- Yksiköiden informointi riskien ja vaarojen arvioinnista; painotus myös koneissa ja laitteissa
- Erillisen tapaturmaprosessin laadinta
- Työsuojelun painopistealueet 2026 (tapaturmat, mielenterveysongelmat)
- Työsuojeluvaalit 2025 ja työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö
- Työsuojelupäällikön tehtävien jako 1.1.2026 alkaen
- Loimaan kaupungin melukäsikirjan päivitys
- Työsuojelun sisäilmamittausohje 2025 (sis. luettelo mittauslaitteista)

Työryhmä kokoontuu säännöllisesti ja tarvittaessa valmistelee edelleen henkilöstön työhyvinvointiin sekä työturvallisuuteen liittyviä asioita yhteistyötoimikunnan ja sisäilmatyöryhmän käsiteltäväksi. Lisäksi työsuojeluvaltuutetut kokoontuvat tarvittaessa keskenään joitain kertoja vuodessa. Työsuojeluhenkilöstö osallistuu terveystarkastajien tekemiin koulujen ja päiväkotien terveystarkastuksiin, aluehallintoviraston tekemiin työsuojelutarkastuksiin, työterveyshuollon perustyöpaikkaselvityksiin ja suunnattuihin työpaikkaselvityksiin.

Aluehallintovirasto on tehnyt vuoden 2025 aikana yhteensä 12 työsuojelutarkastusta seuraaviin kohteisiin: Asemanseudun koulu, Hirvikosken yhtenäiskoulu, Kauhanojan koulu, Kauhanojan päiväkotia, Nuorisotoimi, Puistokadun koulu, puistot- ja yleiset alueet, ruokapalvelut, siivouspalvelut, sivistyspalveluiden esihenkilöt, sivistyspalvelut perusopetuksen johto, vesilaitos- ja jäteveden puhdistamo.

5.3. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon keskeisenä tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen työterveyshuollon keinoin. Työterveyshuoltohenkilöstö toimii asiantuntijana arvioimalla työn ja työolosuhteiden vaikutusta työntekijöiden terveyteen sekä tekemällä ehdotuksia tarvittavista toimenpiteistä.

Työterveyshuoltopalveluiden tuottajana Terveystalo Oyj. Toiminta sisälsi sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut.

Vaikuttavan moniammatillisen työterveysyhteistyön edellytyksenä on tavoitteellinen työterveystoiminta, johon organisaation johto on sitoutunut.

Työterveyshuollon tavoitteet asetetaan työterveysyhteistyössä mm. työpaikkaselvityksessä, terveystarkastuksissa ja esihenkilökeskusteluissa saadun tiedon perusteella. Jotta toimintaa voitaisiin seurata ja arvioida yhteistyöstä saavutettavaa hyötyä, on asetettavien tavoitteiden oltava konkreettisia. Sekä organisaatio, että työterveys seuraavat ja valvovat yhdessä, että toiminta on asetettujen tavoitteiden suuntaista ja tavoitteet saavutetaan. Toiminta perustui toimintasuunnitelmaan, jonka keskeiset tavoitteet ja linjaukset tarkistetaan vuosittain.

Sovittuja käytäntöjä oli mm erityistyölasien hankinnassa sekä palvelutarjonta chat-palveluihin.

Asiakasvastuussa ovat työterveyden ammattilaisten paikallinen tiimi (työterveyslääkäri, työterveyshoitaja) ja tarvittaessa työterveyden asiantuntijat (työfysioterapeutti, työterveyspsykologi).

Työterveysyhteistyössä on tavoitteena terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä esityksiä työpaikan, työmenetelmien ja työn organisoinnin sekä työyhteisön kehittämiseksi, henkilöstön työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi sekä työturvallisuuden parantamiseksi.

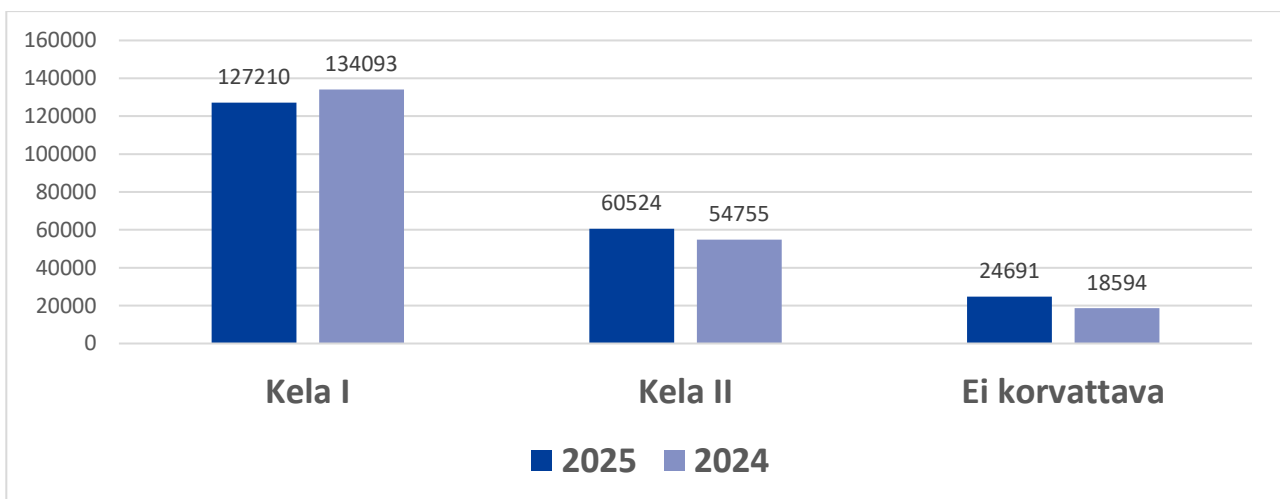
Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on sovittu, että työterveyteen kuuluu aktiivinen toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi sekä seuranta. Asetettuja terveydellisiä tavoitteita ja toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta seurataan. Työterveyshuollon laatua arvioidaan seuraamalla yhteistyössä toimenpiteiden vaikuttavuutta työympäristössä ja työyhteisössä.

Työntekijöiden altistumista, työtapaturmia ja ammattitauteja, terveydentilaa, työkykyä ja poissaoloa työstä sairauden vuoksi seurataan systemaattisesti. Lisäksi arvioidaan ja seurataan työterveyshuollon omia toimintatapoja, tavoitteiden ja toimenpide-ehdotusten toteutumista sekä asiakastyytyväisyyttä.

Vaikuttavuuden seuranta toteutetaan yhteistyötapaamisissa ja tarvittaessa tilanteen niin vaatiessa myös erillisillä raporteilla. Toiminnan suunnittelua ja seuranta työterveyshuollon ammattilaisten ja asiantuntijoiden toimesta tehdään toimintasuunnitelmakauden aikana tarpeen mukaan.

Kuva 12. Työterveyshuollon suorittamat vastaanottokäynnit vuonna 2025

	2025	2024	Muutos
Terveys- ja seurantakäynnit (KL1), kpl	390	367	6,3%
Työfysioterapeutin käynnit (KL1), kpl	206	160	28,8%
Työterveyspsykologin käynnit (KL1), kpl	137	117	17,1%
Ravitsemusterapeutin käynnit (KL1), kpl	41	34	20,6 %
Työkykyneuvottelut, kpl	47	37	27,0%
Työkykyneuvottelut, eri henkilöitä	26	22	18,2%
Sairauskäynnit (KL2), kpl	1 043	847	23,1%



Kuva 13. Työterveyshuollon kustannukset Kela-luokittain vuosina 2025–2024

Vuonna 2025 Kela I -palvelujen osuus oli 68 % kustannuksista (vuonna 2024, 71 %) ja Kela II osuus 32 % (vuonna 2024, 29 %). Tämä tarkoittaa, että työterveyshuollossa on hoidettu sairaanhoitoa edellistä vuotta enemmän. Kokonaiskustannus oli 315 euroa/työntekijä (vuonna 2024, 354 euroa / työntekijä).

Edellä olevassa taulukossa on kuvattu bruttokustannukset. Korvausluokka I ennalta ehkäisevän toiminnan kustannuksista Kela korvaa 60 % ja sairaanhoidon eli korvausluokka II kustannuksista korvataan 50 % suhteutettuna työntekijämäärään. Kela korvaa kustannuksia, jos ne ovat aiheutuneet hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesta työterveyshuollosta ja sen yhteydessä järjestetystä sairaanhoidosta. Kustannusten pitää olla tarpeellisia ja kohtuullisia.

Työpaikkaselvitykset 2025

Toteutuneet ja nostoja niistä:

Työväenopisto

- Työhyvinvoinnin kehittämistoimet

Pääkirjasto, Hirvikosken kirjasto, Alastaron kirjasto, Mellilän kirjasto

- Tuotu esiin lämpötila-asia. Erityisesti Pääkirjastossa, Hirvikoskella ja Mellilän kirjastossa kuuma sisätiloissa kesällä.

Varhaiskasvatuksen hallinto

- Toimivat ja hyväksi todetut uudet toimitilat.
- Ergonomiaohjausta tehty

Työllisyyspalvelut

- Vuodenvaihteen TE-palveluiden yhdistymisen tuomat muutokset ja toimintatapojen yhteensovittaminen. Työskentelytilojen kanssa koettu ongelmaa.

Nuorisotoimi (City nuokkari sekä Hirvikosken ja Mellilän nuorisotilat)

- Asiat vaikuttavat olevan mallillaan.

Sammonkadun päiväkotit

- Uusiin yhdistyneisiin tiloihin ollaan oltu tyytyväisiä. Tiloissa mahdollisuuksia jakaa lapsia pienempiin ryhmiin ja erotella pienryhmät eri tiloihin. Tiloissa hyvin akustiikkalevyjä.

6. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS

Loimaan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuonna 2017, päivitetty ja päivitetty keväällä 2023. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisiä tavoitteita ovat syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arvioiminen ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen.

Tasa-arvosuunnitelma pitää sisältää toimenpide-ehdotukset miesten ja naisten välisten tasa-arvon kehittämiseksi. Tämä raportti on tarkoitettu sisältämään keskeisimmät tasa-arvon toteuttamista varmistavat toimenpiteet.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelma käydään läpi työpaikoilla omissa palavereissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan vuosittain, ja suunnitelma päivitetään tarvittaessa.

Tiedon avulla työyhteisö kykenee sitoutumaan oppimiseen ja sopeutumaan ympäristön muutoksiin. Organisaatioissa pystytään jakamaan tietoa ja siirtämään hiljaista kokemuseräistä tietoa käytäntöön. Hyvällä tietojohdamisella vahvistetaan ja tuetaan osaamista parhaalla mahdollisella tavalla. Avoimella ja rehellisellä viestinnällä tuetaan yhdenvertaista työntekijöiden kohtelua.

Vuoden 2025 aikana kaikki Loimaan kaupungin tehtävänimikkeet päivitettiin sukupuolineutraaleiksi.

6.1. Keskimääräiset palkat

Taulukossa on joulukuussa maksetut kokoaikaisten palvelussuhteessa olevien tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot.

Kaupungin tehtäväkohtaiset- tai tasopalkat eri sopimusaloilla määräytyvät valtakunnallisten sopimusten mukaan ja paikallisen työn vaativuuden arviointijärjestelmän tai tasopalkkajärjestelmän perusteella. Keskimääräisiä palkkoja verrattaessa tulee huomioida, että sopimusalat sisältävät työn vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisia tehtäviä, jolloin palkkaus myös vaihtelee.

NAISET	Kvtes	Ovtes	Teknisten sopimus	TTES
Tehtäväkohtainen / tasopalkka	2686,01	3226,92	3150,86	
MIEHET	Kvtes	Ovtes	Teknisten sopimus	TTES
Tehtäväkohtainen / tasopalkka	3735,50	3485,43	3158,57	15,47/h

Taulukko 16 . Keskimääräiset tehtäväkohtaiset palkat sopimusaloittain v. 2025 (naiset/miehet)

6.2. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelman mukaisesti Loimaan kaupungissa työtehtäviä organisoinnissa otetaan huomioon se, että perhevapaiden käyttö turvataan tasapuolisesti molemmille sukupuolille. Tässä yhteydessä tulee huomioida, että koko henkilöstöstä vuonna 2024 oli naisia 81,73 %.

Vuonna 2024 perhevapailla oli 28 (vuonna 2024, 24) henkilöä, joista 5 (3) miehiä ja 19 (21) naisia.

Opintovapaalla oli 8 (v. 2024, 11) henkilöä, jotka kaikki naisia.

Vuorotteluvapaalla oli 0 (v. 2024, 5) henkilöä.

Vuonna 2024 koulutuspäiviä oli kaiken kaikkiaan 868 (vuonna 2024, 696), joista miehillä 119 (v. 2024, 43) päivää (13,71%) ja 749 (v. 2024 653) päivää naisilla (86,29 %).

7. YHTEISTOIMINTA

Loimaan kaupungin yhteistyötoimikunnan muodostivat henkilöstön edustajina neljä pääluottamusedustajaa ja 1.9.2025 alkaen kolme pääluottamusedustajaa pääsopijajärjestöistä ja kolme työsuojeluvaltuutettua sekä työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, henkilöstöpäällikkö sekä hallintopäällikkö, joka toimi myös työsuojelupäällikkönä sekä toimikunnan sihteerinä. Esityslistat on toimitettu myös Varsinais-Suomen Tehylle. Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

Yhteistoimintaa kunnissa säätelevä laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) tuli voimaan 1.9.2007. Laissa säädetään pakollisesta yhteistoimintamenettelystä, mutta yhteistoimintaa, työnantajan ja työntekijöiden välistä vapaamuotoista neuvottelua voidaan toteuttaa koska tahansa. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2025 yhteensä 5 kertaa. Lisäksi henkilöstöpäällikkö on järjestänyt lähes joka kuukausi vapaamuotoiset HR-aamukahvit, joissa on keskusteltu ajankohtaisista asioista pääluottamusedustajien ja työsuojelun kanssa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita vuonna 2025 olivat mm:

- työsuojelun toimintasuunnitelma 2025
- työterveyden kustannusten korvausten haku vuodelta 2024
- henkilöstöraportti 2024
- julkisen työvoima- ja yrityspalveluiden liikkeen luovutus 1.1.2025
- työaikaan kuulumaton ruokatauko ruoka- ja siivouspalveluissa
- muistamissäännön päivitys
- sähköisen lounassetelin käyttöönotto
- Loimaan kaupungin tilinpäätös 2024
- koulutuskorvaushakemus 2025
- talousarvio 2026 ja taloussuunnitelma 2027–2028; aikataulu
- eläkkeelle jäämisen ilmoittaminen ja siitä maksettava kertapalkkio
- kelpoisuusehtojen päivitys
- talkoovapaaohje
- polkupyöräetu
- työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö
- Loimaan kaupungin ohje terveydentilaa koskevasta selvityksestä ja alkukartoituksesta
- sähkölataustolpat

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhdessä työnantajan kanssa osallistua ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöä koskevien päätösten valmisteluun ja edistää palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

7.1. Henkilöstöetuudet

-Henkilöstöllä on ollut käytössä monipuoliset henkilöstöetuudet:

-Kaupungin kuntosalit: Urheilukeskus, Alastarohalli ja Mellilän kuntosali.

-Kuntoliikunnat ja vesijumppa: monipuolista kuntoliikuntaa ja vesijumppaa useana päivänä viikossa.

-Saunavuoro Mellilänjärvellä sunnuntaisin klo 16.30–19.30.

-Avoimet ja maksuttomat perheluisteluvuorot jäähallissa maanantaisin ja perjantaisin.

-Tupakasta vieroittautuminen: nikotiinikorvaushoito työterveyshuollon kanssa sovitulla tavalla

-Lounassetelit tai työnantajan tukema työpaikkaruokailu

-Työsuhdepolkupyöräetu; käytössä 65 työntekijällä 31.12.2025

-Kausikortteja lainattavissa Hurrikaanin, Bisonsien, AU Futsalin sekä Loimaan palloilijoiden naisten ja miesten suomensarjan otteluihin (1 kerta/kausi/työntekijä)

-Kesäteatteri: kesällä 2025 kävimme katsomassa Kertunmäen kesäteatterissa hauskan komedian ”Taivaan tulet”



-Epassi (käyttökohteina liikunta, kulttuuri, hieronta ja hyvinvointi) vuonna 2025 ladattiin 50 euron arvo Epassille/ kokoaikainen työntekijä

E-passin käyttö vuonna 2025:

541 eri työntekijää käyttänyt yhteensä **23580,83 €** E-passeja ajalla 01.01.2025 - 31.12.2025.

Työnantajan osuus **23580,83 €**.

Työntekijöiden osuus **0,00 €**.

Liikunta- ja kulttuurietua käytetty 16777,84 €

Hyvinvointietua käytetty 3557,85 €

Hierontaetua käytetty 3245,14 €

Etu	Annetun edun määrä 2025 (€)	Etua käytetty 2025 (€)	Käyttöaste (%)
Flex*	29815,30 €	23580,83 €	79,08%

Taulukko 6. Etujen käyttö 2025

- Jouluruoka tarjottiin henkilöstölle 3.12.2025 Hirvikosken Yhtenäiskoululla sekä varhaiskasvatuksen ja koulujen henkilöstölle heidän vakituksessa työpisteessään
- Palkitsemiskäytännöt muistamissäännön mukaisesti

8. KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEN

8.1. Palkkaus

Uusi kunta-alan virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.6.2025- 1.2.2028

Kunta-alan sopimuskorotukset (yleiskorotukset) 1.10.2025, 1.8.2026, 1.4.2027

KVTES

yleiskorotus 1.10.2025 2,50 % / 53 €

kehittämishjelmaerä 1.6.2025 (paikallinen erä) 0,45 % (liite 15 0,80 %)

Työllisyysasiantuntijoiden palkkaharmonisointiin käytettiin 16 549 € kaupunginhallituksen 4.8.2025 § 196 päätöksen mukaisesti.

OVTES

yleiskorotus 1.10.2025 2,50 %

kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) 1.6.2025 0,40 %

Ovtes sopimusmuutokset

Keskitettyyn erään liittyvät sopimusmuutokset:

Vuosisidonnaisen lisän muutos luokanopettajan hinnoittelutunnuksilla 1.2.2025 ja tästä johtuva tehtäväkohtaisen palkan korotus 1,41 %

Luokanvalvojatyö / vuosiluokat 7-9 ylituntipalkkioperuste muuttui 1.8.2025 lähtien.

Musiikkiopisto ja kansalaisopiston korotukset 1.2.2025 lähtien.

OVTES osio G

yleiskorotus 1.10.2025 2,50 %

kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) 1.6.2025 0,25 %

Varhaiskasvatuksen opettajien kelpoisuuserä 1.3.2025 15,00/37,88 € kelpoisuuden mukaan.

TS

yleiskorotus 1.6.2025 2,50 %/ 53 euroa

paikallinen järjestelyerä 1.6.2025 0,15 %

kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) 1.6.2025 0,50 %+ 0,15 %

TTES

yleiskorotus 1.10.2025 2,50 %

paikallinen järjestelyerä 1.6.2025 0,40 %

kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) 1.6.2025 0,40 %

Henkilöstökulujen määrä tammi-joulukuussa 2025 oli 26.952.682 miljoonaa euroa. Toteumaprosentti oli 98,58 %.

8.2. Henkilöstökulut

Henkilöstökulut	TP 2024	TA 2025	MTA 2025	TP 2025	Poikkeama	MTA:n Toteuma
Loimaan kaupunki ja vesilaitos						
Henkilöstökulut	-25 620 681	-27 340 369	-27 590 369	-27 218 325	372 044	98,7 %
Palkat ja palkkiot	-20 482 146	-22 573 246	-22 613 246	-22 119 723	493 523	97,8 %
Henkilösivukulut	-5 138 534	-4 767 123	-4 977 123	-5 098 601	-121 478	102,4 %
Eläkekulut	-4 675 626	-4 217 183	-4 427 183	-4 384 452	42 731	99,0 %
Muut henkilösivukulut	-462 909	-549 940	-549 940	-714 150	-164 210	129,9 %
Loimaan peruskaupunki						
Henkilöstökulut	-24 838 232	-26 488 702	-26 738 702	-26 373 284	365 418	98,6 %
Palkat ja palkkiot	-19 845 421	-21 880 446	-21 920 446	-21 431 884	488 562	97,8 %
Henkilösivukulut	-4 992 811	-4 608 256	-4 818 256	-4 941 399	-123 143	102,6 %
Eläkekulut	-4 545 032	-4 075 124	-4 285 124	-4 246 492	38 632	99,1 %
Muut henkilösivukulut	-447 779	-533 132	-533 132	-694 907	-161 775	130,3 %
Konsernijohto						
Henkilöstökulut	-1 435 301	-1 314 171	-1 314 171	-1 309 178	4 993	99,6 %
Palkat ja palkkiot	-1 157 974	-1 103 367	-1 103 367	-1 066 934	36 433	96,7 %
Henkilösivukulut	-277 327	-210 804	-210 804	-242 244	-31 440	114,9 %
Eläkekulut	-235 257	-184 040	-184 040	-206 020	-21 980	111,9 %
Muut henkilösivukulut	-42 070	-26 764	-26 764	-36 224	-9 460	135,3 %
Elinvoima						
Henkilöstökulut	-1 204 128	-1 990 539	-2 020 539	-2 012 271	8 268	99,6 %
Palkat ja palkkiot	-967 491	-1 653 634	-1 653 634	-1 639 167	14 467	99,1 %
Henkilösivukulut	-236 637	-336 905	-366 905	-373 103	-6 198	101,7 %
Eläkekulut	-211 388	-296 788	-326 788	-304 534	22 254	93,2 %
Muut henkilösivukulut	-25 249	-40 117	-40 117	-68 569	-28 452	170,9 %
Poikkeusolot						
Henkilöstökulut	0	0	0	0	0	0,0 %
Palkat ja palkkiot	0	0	0	0	0	0,0 %
Henkilösivukulut	0	0	0	0	0	0,0 %
Eläkekulut	0	0	0	0	0	0,0 %
Muut henkilösivukulut	0	0	0	0	0	0,0 %
Varhaiskasvatus						
Henkilöstökulut	-5 161 468	-5 168 657	-5 168 657	-5 389 162	-220 505	104,3 %
Palkat ja palkkiot	-4 101 318	-4 289 559	-4 289 559	-4 358 556	-68 997	101,6 %
Henkilösivukulut	-1 060 150	-879 098	-879 098	-1 030 605	-151 507	117,2 %
Eläkekulut	-1 000 988	-773 478	-773 478	-883 612	-110 134	114,2 %
Muut henkilösivukulut	-59 162	-105 620	-105 620	-146 993	-41 373	139,2 %
Perusopetus ja keskiasteen koulutus						
Henkilöstökulut	-10 997 132	-11 527 140	-11 707 140	-11 397 512	309 628	97,4 %
Palkat ja palkkiot	-8 763 589	-9 546 961	-9 546 961	-9 253 955	293 006	96,9 %
Henkilösivukulut	-2 233 543	-1 980 179	-2 160 179	-2 143 557	16 622	99,2 %
Eläkekulut	-2 016 430	-1 747 473	-1 927 473	-1 857 516	69 957	96,4 %
Muut henkilösivukulut	-217 114	-232 706	-232 706	-286 042	-53 336	122,9 %
Vapaa-aikapalvelut						
Henkilöstökulut	-2 372 916	-2 447 829	-2 487 829	-2 460 728	27 101	98,9 %
Palkat ja palkkiot	-1 908 032	-1 998 583	-2 038 583	-2 015 895	22 688	98,9 %
Henkilösivukulut	-464 884	-449 246	-449 246	-444 833	4 413	99,0 %
Eläkekulut	-418 428	-401 106	-401 106	-387 342	13 764	96,6 %
Muut henkilösivukulut	-46 457	-48 140	-48 140	-57 491	-9 351	119,4 %
Elinympäristölautakunta						
Henkilöstökulut	-3 344 923	-3 652 414	-3 652 414	-3 446 726	205 688	94,4 %
Palkat ja palkkiot	-2 678 859	-2 975 400	-2 975 400	-2 793 404	181 996	93,9 %
Henkilösivukulut	-666 064	-677 014	-677 014	-653 323	23 691	96,5 %
Eläkekulut	-613 406	-604 633	-604 633	-561 941	42 692	92,9 %
Muut henkilösivukulut	-52 657	-72 381	-72 381	-91 382	-19 001	126,3 %
Tekniikka ja ympäristö -toimialan hallinto						
Henkilöstökulut	-232 241	-214 851	-214 851	-223 394	-8 543	104,0 %
Palkat ja palkkiot	-189 278	-175 600	-175 600	-183 535	-7 935	104,5 %
Henkilösivukulut	-42 963	-39 251	-39 251	-39 859	-608	101,5 %
Eläkekulut	-36 383	-34 990	-34 990	-34 822	168	99,5 %
Muut henkilösivukulut	-6 580	-4 261	-4 261	-5 037	-776	118,2 %
Loimaan Vesi -liikelaitos						
Henkilöstökulut	-782 449	-851 667	-851 667	-845 041	6 626	99,2 %
Palkat ja palkkiot	-636 726	-692 800	-692 800	-687 839	4 961	99,3 %
Henkilösivukulut	-145 723	-158 867	-158 867	-157 202	1 665	99,0 %
Eläkekulut	-130 594	-142 059	-142 059	-137 959	4 100	97,1 %
Muut henkilösivukulut	-15 129	-16 808	-16 808	-19 243	-2 435	114,5 %

Taulukko 7. Vuoden 2025 henkilöstökulut verrattuna talousarvioon

8.3. Kehittämissuunnitelma

Sairauspoissaolojen ja työhyvinvoinnin kehittäminen

- Työkykyjohtamisen prosessin tarkka kuvaaminen ja systemaattinen käyttöönotto, varhaisen puuttumisen tehostaminen ja esihenkilöiden koulutus (tavoiteaikataulu 2026)
- Työnohjausta tarjotaan edelleen määrärahojen puitteissa. Työpsykologilla on mahdollisuus käydä keskustelemassa kolme kertaa vuoden aikana (käytössä oleva toimintamalli)
- Loimaan kaupunki on valittu mukaan KT:n ja pääsopijajärjestöjen Meidän työ- hankkeeseen. Tarkoituksena on luoda psykologisen kuormituksen vähentämiseen liittyvä toimintamalli sivistyspalveluihin ja jalkauttaa se koko kaupungin organisaatioon (tavoiteaikataulu 2027)
- Säännölliset henkilöstökyselyt (tavoiteaikataulu kevät 2026)
- Esihenkilöille koulutusta psykologisesta turvallisuudesta osana organisaatiokulttuuria

Tiedotuksen ja perehdytyksen kehittäminen

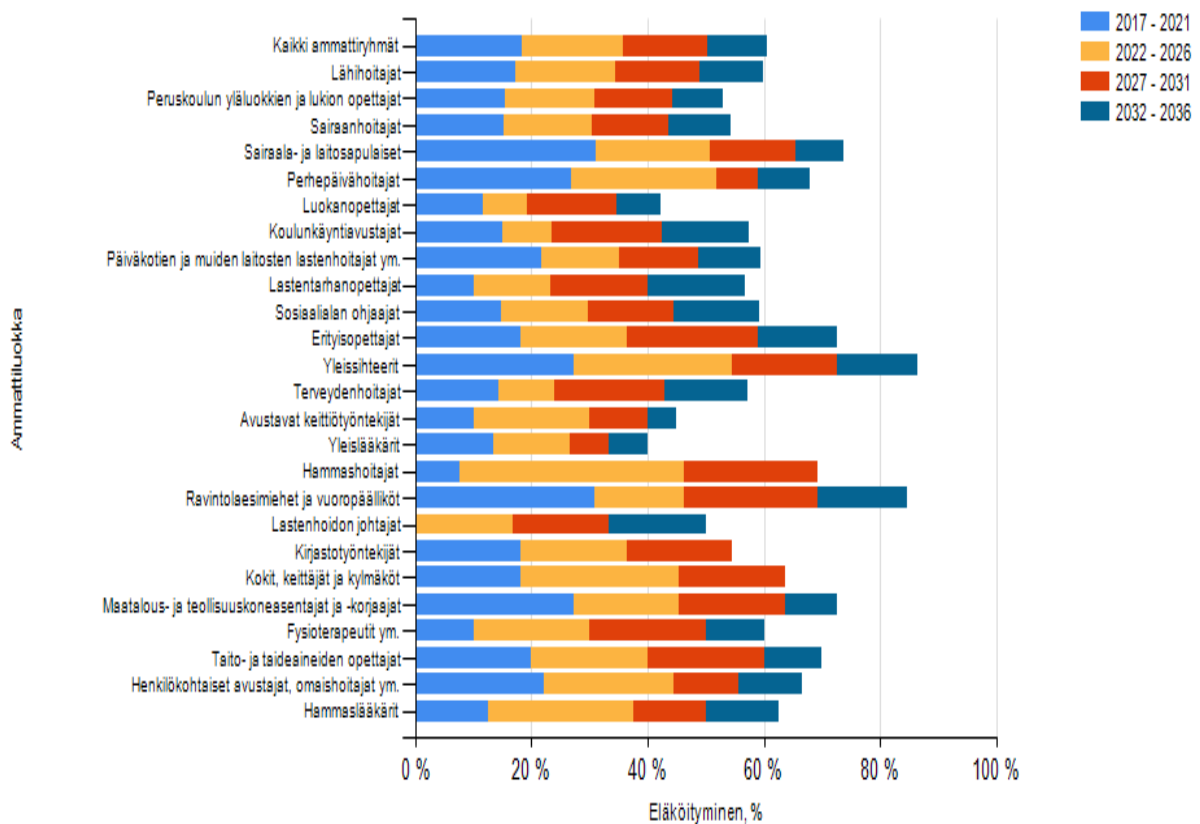
- Intranetin käyttöönotto tiedottamiseen (tavoiteaikataulu kevät 2026)
- Sähköisen perehdytysohjelman käyttöönotto (tavoiteaikataulu syksy 2026)

Osaamisen kehittäminen

- Sähköiset kehityskeskustelulomakkeet ja yksikötasolla yhteenveto keskeisistä kehittämiskohteista (syksy 2026)
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys (tavoiteaikataulu vuosi 2027)

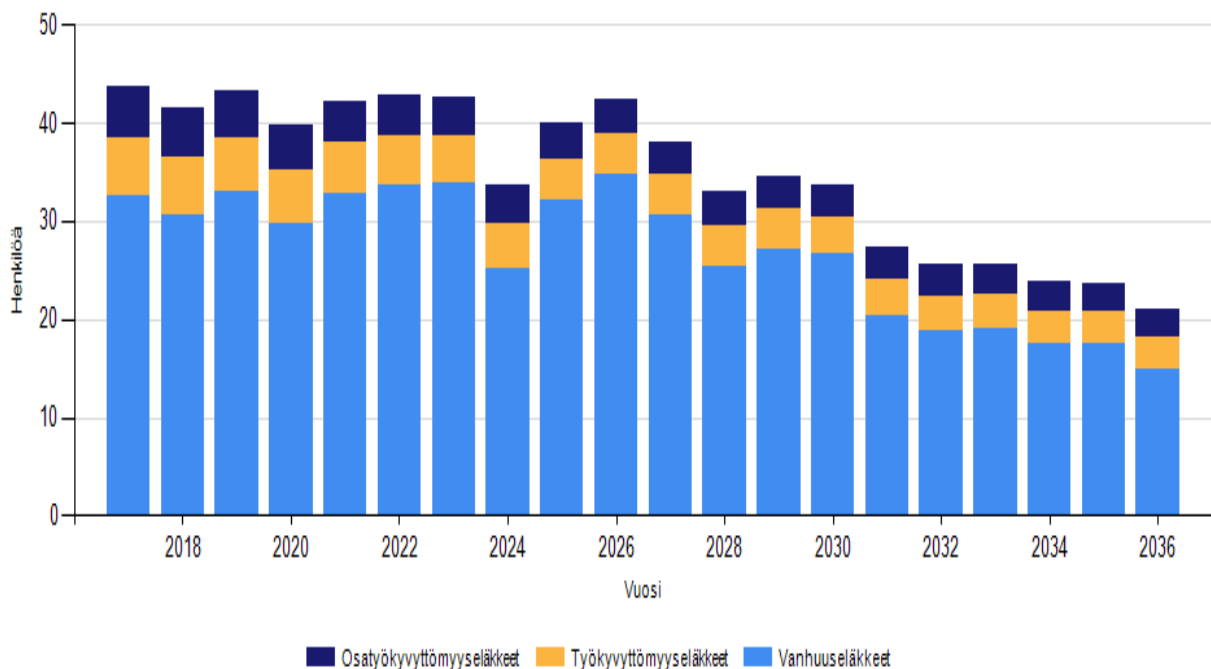
Kunta-alan eläkepoistuma - Loimaan kaupunki

Eläköitymisennuste 2017 – 2036 ammattiluokittain



Kuva 27. Kunta-alan eläkepoistuma

Vakuutettujen eläköitymisennuste 2017–2036 henkilöittäin



Kuva 28. Vakuutettujen eläköitymisennuste 2017–2036