



LOIMAA

Henkilöstökertomus vuodelta 2025

Valtuusto 18.5.2026



Vuosi 2025 oli muutosten vuosi

- Tasopalkkajärjestelmä korvasi Kvtes- ja Ovtes g osalta tehtäväkohtaiset palkat
- Käyttöönotto oli velvoittava 1.10.2025 alkaen. Palkkatyöryhmä (työnantajan edustajat ja pääluottamusedustajat) kokoontui yhteensä 11 kertaa vuoden aikana. 17.6.25 saavutettiin tasopalkkojen ja tasolisien suhteen neuvottelutulos
- Kaupunginhallitus hyväksyi paikalliset järjestelyvaraerät ja tasolisät 4.8.2025.
- Tasopalkkajärjestelmä saatiin onnistuneesti käyttöön ja maksuun 1.10.2025 alkaen
- Samalla tehtiin palkkaharmonisaatio TE-palveluihin
- Palkkaharmonisaatiot on kaikilta osin toteutettu Loimaan kaupungissa. Tasopalkkajärjestelmän kehittäminen jatkuu.



Muita keskeisiä muutoksia

- Vastuu julkisen työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisestä siirtyi kunnille 1.1.2025 alkaen.
- Muutos on ollut suuri organisaatiokulttuurin ja toimintatapojen uudistamisen suhteen työntekijöille
- Muutos vie aikaa ja on tunnistettu työntekijöiden tuen tarve muutoksessa
- Uuden palkanlaskentajärjestelmän (populus 2024) käyttöönotto ja jalkautus aiheutti edelleen työtä vuonna 2025.



Keskeisiä tunnuslukuja

- Loimaan kaupungin henkilöstön määrä vuoden 2025 oli yhteensä 529 (vuonna 2024 532)
- 83 % vakituisia ja 16,6 % määräaikaista ja 0,4 % työllistettyjä
- 31.12.24 tilanteeseen verrattuna vakituisen henkilöstön kokonaismäärä vähentyi 3 henkilöllä ja määräaikaisten vähentyi 13 henkilöllä ja työllistettävien määrä vähentyi 1 henkilöllä
- Sivistyspalveluissa on suurin henkilöstömäärä 388
- Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 49,2 vuotta (vuonna 2024 48,6 vuotta)
- Suurinta ikäryhmää edusti 50-54 vuotiaat



Keskeisiä tunnuslukuja

- Vaihtuvuus: Alkaneet palvelussuhteet 68 (15,5 %), päättyneet 27 (6,2 %)
- Eläköityminen: Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2025 13 henkilöä
- Eläköitymisen määrä on huomattava seuraavan 5 vuoden aikana:
Arvio on 65 työntekijää 15,3 % henkilökunnasta
- Koulutuspäiviä oli vuonna 2025 523 päivää. Koulutuskorvauksia saatiin 10.328 euroa
- Käytössä on paljon koulutuswebinaareja, jotka vaikuttavat koulutuspäivien määrään. Eduhouse- koulutusportaali on käytössä.



Henkilöstöjohtaminen

- Johtoryhmä kokoontuu viikoittain kaupunginjohtajan johdolla. Mukana henkilöstöedustaja
- Esihenkilöinfot/koulutukset lähes kuukausittain. Kaksi kertaa vuodessa läsnäolokokoukset
- Palveluala- ja työpaikkakokoukset
- Henkilöstöinfot- ja tai kirjeet tarpeen mukaan
- Henkilöstöpäällikön vapaamuotoinen palaveri pääluottamusedustajien ja työsuojelun kanssa lähes kuukausittain
- Yt- toimikunta: säännöllisesti, valmisteluun tulevat asiat



Työterveyshuolto

- Työterveyshuollosta vastaa Terveystalo. Sopimus vuoden 2027 loppuun asti.
- Yhteistyötä tehdään tiiviisti ja seurantapalavereita on usean kerran vuodessa.
- Työterveyshuollon kustannuksissa on pientä nousua, mutta työntekijäkohtaiset kustannukset ovat laskussa
- Työkykyneuvotteluita on käyty vuonna 2025 (26 henkilölle), osasairausrahaa haettiin 6 henkilölle ja suositus korvaavaan/kevennettyyn työhön annettiin 90 henkilölle
- Sairaanhoidon käynnit nousussa. Erityisesti lääkäri, psykologi
- Esihenkilöiden rooli työkykyjohtamisessa



Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot:

- 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.

Kevan 2025 tiedon mukaan: Sairauspoissaolot kunta-alalla keskimäärin 13,2 päivää vuodessa per työntekijä. Hyvinvointialueilla 16,1 päivää vuodessa per työntekijä. Valtakunnan tasolla on pientä nousua sairauspoissaoloissa.

Suomen kuuden suurimman kaupungin henkilöstöstä sairauspoissaolopäivät olivat 13-15 päivää työntekijää kohden.

Loimaalla mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot nousivat vuonna 2025



Sairauspoissaolot diagnooseittain

Diagnosikategoria	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

Mielenterveydenhäiriöt ja työkykyjohtamisen kehittäminen



- Mielenterveydenhäiriöt sairausloman pituus 11-30 päivää: henkilöitä 72 kpl, muutos 41,2 %
- Tuki- ja liikuntaelin sairaudet sairausloman pituus 31-60 päivää, henkilöitä 17 kpl muutos -32 %-- tässä saavutettu merkittävää vähenemistä
- Toimenpiteet aloitettu esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa työkykyjohtamisen kehittämiseksi jo keväällä 2025. Vuoden 2026 osavuosisiraportin mukaan sv-päivät ovat kääntyneet laskuun 1-3,26 osalta.
- Työkykyjohtamisen foorumi elokuussa: työterveyshuolto, esihenkilöt, pääluottamusedustajat
- Kattavat henkilöstöedut mm. omaehtoiseen liikkumiseen



Ajankohtaista kehittämistä

- Työhyvinvointikysely tehty– analysointi syksyyn mennessä
- People Analytiikka hr-ohjelma käytössä esihenkilöillä. Tiedolla johtaminen mahdollistuu.
- Nepton työajanleimaus- ja suunnitelmaohjelma on otettu käyttöön
- Intranetin perustaminen on käynnissä. Elokuussa infotilaisuus henkilökunnalle.
- Perehdytyksen kehittäminen käynnistyy syksyllä 2026
- Loimaa on valittu mukaan Tärkeissä töissä- hankkeeseen. Lisätietoa Loimaan kaupungin nettisivuilta ja linkistä: [Loimaan kaupunki mukaan Tärkeissä töissä - hankkeeseen | Loimaa.](#)

**Kiitos henkilökunnalle vuoden 2025 työpanoksesta!
Hyvää kesän odotusta!**

