



Sastamalan kaupunki

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

www.sastamala.fi

SASTAMALA
sopivasti sykettä

Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025	1
1. KATSAUS KERTOMUSVUOTEEN.....	3
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	4
2.1 Henkilöstön määrä	4
2.2 Henkilötyövuodet.....	5
2.3 Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan	6
2.4 Henkilöstön ikärakenne	6
2.5 Henkilöstön keski-ikä.....	7
2.6 Henkilöstön vaihtuvuus	7
2.7 Henkilöstö sopimusaloittain.....	8
2.8 Yleisimmät tehtävänimikkeet.....	8
2.9 Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin	8
2.10 Konsernin henkilöstön määrä.....	9
3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	9
3.1 Henkilöstömenot.....	9
4. POISSAOLOT	10
4.1 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot.....	10
4.2 Kaikki poissaolot kalenteripäivinä.....	11
5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	11
6. HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN	12
7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU.....	12
7.1 Yhteistyötoimikunta	12
7.2 Työsuojelutoimikunta.....	12
7.3 Työsuojelutarkastukset.....	12
7.4 Sastamalan kaupungin sisäinen työsuojelutoiminta	12
8. TYÖHYVINVOINTI.....	13
8.1 Työkyvyn tukeminen ja työkykyjohtaminen	13
8.2 Työterveyshuolto	14
8.3 Hyvinvoinnin tukeminen ja virkistystoiminta	15
8.4 Henkilöstön muistaminen ja palkitseminen.....	15

1. KATSAUS KERTOMUSVUOTEEN

Vuosi 2025 oli merkittävien muutosten vuosi. Työvoimapalvelujen järjestämisvastuu siirtyi valtiolta kunnille työvoimapalvelujen järjestämisestä annetun lain mukaisesti 1.1.2025. Muutoksen seurauksena Sastamalan kaupunki toimii vastuukuntana Läntisen Pirkanmaan työllisyysalueella, johon Sastamalan lisäksi kuuluvat Ikaalisten ja Parkanon kaupungit sekä Punkalaitumen, Hämeenkyrön ja Kihniön kunnat. Uudistuksen myötä 1.1.2025 alkaen valtiolta siirtyi liikkeenluovutuksella Sastamalan kaupungille 29 henkilöä, joista kevään 2025 aikana 10 henkilöä siirtyi jatkoliikkeenluovutuksella työllisyysalueen sopimuskuntiin.

1.1.2025 myös Sastamalan kaupungin hallinnoima lomituspalvelualue laajeni merkittävästi, kun Kankaanpään lomituspalveluyksikkö yhdistyi Sastamalan lomituspalveluyksikköön. Muutoksen yhteydessä liikkeenluovutuksella Kankaanpäästä Sastamalan kaupungille siirtyi 49 henkilöä.

Vuoden 2025 aikana kunta-alan palkkauksessa tapahtui merkittävä uudistus. Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) otettiin käyttöön tasopalkkajärjestelmä, joka korvasi aiemmin käytössä olleen, tehtävän vaativuuden arviointiin (TVA) perustuneen palkkausjärjestelmän. KVTES:n lisäksi tasopalkkajärjestelmä koskee myös varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöä (OVTES osio G) sekä eläinlääkäreitä, jotka siirtyivät lääkärisopimuksesta (LS) KVTES:n piiriin 1.5.2025. Sastamalan kaupungilla tasopalkkajärjestelmän piiriin siirtyi n. 600 henkilöä.

Sastamalan kaupunki vetovoimaisena työnantajana kantaa vastuun työntekijöistä ja turvallisesta työympäristöstä edistämällä työhyvinvointia ja avointa vuorovaikutusta. Osaava ja vastuullinen esihenkilötyö ja johtaminen tukee henkilöstön sitoutumista, hyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Hyvinvoiva työyhteisö muodostuu luomalla yhdessä toimivat rakenteet ja yhteistyömallit ja lisäämällä yli toimialan tehtävää yhteistyötä. Henkilöstöä kannustetaan oman ja työyhteisön osaamisen kehittämiseen, työn sisältöjen uudistamiseen ja monipuoliseen kouluttautumiseen.

Kaupunki on mahdollistanut henkilöstönsä osaamisen kehittämistä ja kannustanut omaehtoiseen opiskeluun. Vuonna 2025 jatkettiin kaupungin eri toimialojen asiantuntijoista ja esihenkilöistä koostuvan ryhmän tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon suorittamista oppisopimuskoulutuksena yhteistyössä Saskyn kanssa. Koulutus on ollut yksi merkittävä tekijä toimialojen välisen yhteistyön lisäämisessä. Kaupungin kaikkien työntekijöiden käytettävissä on Eduhousen 24/7 verkkokoulutusympäristö, jossa on tarjolla laaja valikoima koulutuksia työelämän tarpeisiin eri aihealueista (esim. digitaidot, talous, juridiikka, johtaminen, työelämätaidot jne). Esihenkilöiden koulutukseen ja valmennukseen on panostettu erityisesti myös vuonna 2025. Syksyllä käynnistyi esihenkilötyön kehittämishanke ”Vertaisoppimisella organisaatiokulttuuria kehittämässä – kohti inhimillistä ja ihmisläheistä työelämää”, joka jatkuu edelleen vuonna 2026. Lisäksi muutamia Sastamalan kaupungin esihenkilöitä osallistuu Kuntavalmennuksen ja Saskyn järjestämään kunta-alan lähiesihenkilöille tarkoitettuun esihenkilövalmennukseen, joka toteutetaan ajalla 2.12.2025-17.11.2026.

Sastamalan kaupungin tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys käynnistettiin syksyllä. Kaupungin henkilöstöä koskevaa suunnitelmaa päivitetään samanaikaisesti kaupunkitasoisen suunnitelman laadinnan kanssa.

Syksyllä käynnistyi myös Sastamalan kaupungin strategian päivittäminen strategiakaudeksi 2026–2035.

Sastamalan kaupungille myönnettiin edelleen Hyvän mielen työpaikka -merkki. Merkin saaminen edellyttää halua ja sitoutumista mielenterveyden teemojen edistämiseen työpaikalla.

Henkilöstökertomus sisältää henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön määrästä, ikärakenteesta, vaihtuvuudesta ja palkkauksesta. Lisäksi henkilöstökertomuksessa on kuvattu työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa niin päättäjille kuin kaupungin johdolle, esihenkilöille sekä henkilöstölle kehittämiskohteiden määrittelyn tueksi. Henkilöstökertomuksessa arvioidaan myös hyvinvointisuunnitelman sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista. 1.6.2025 konsernihallinnon toimialan nimi on muutettu konserni- ja elinvoimapalveluiksi. Taulukoissa on kuitenkin käytetty vielä nimitystä konsernihallinto.

2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

2.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärällä tarkoitetaan vuoden lopussa olleiden palvelussuhteiden määrää. Henkilöstömäärässä ovat mukana myös ne työntekijät, jotka eivät ole aktiiviyössä, mutta heidän palvelussuhteensa ovat voimassa.

Sastamalan kaupungin ja Vesi liikelaitoksen palvelussuhteessa oli vuoden viimeisenä päivänä 921 henkilöä, joista vakituisia oli 754 (82 %) ja määräaikaista 167 (18 %). Henkilöstöstä naisia oli 76 % ja miehiä 24 %.

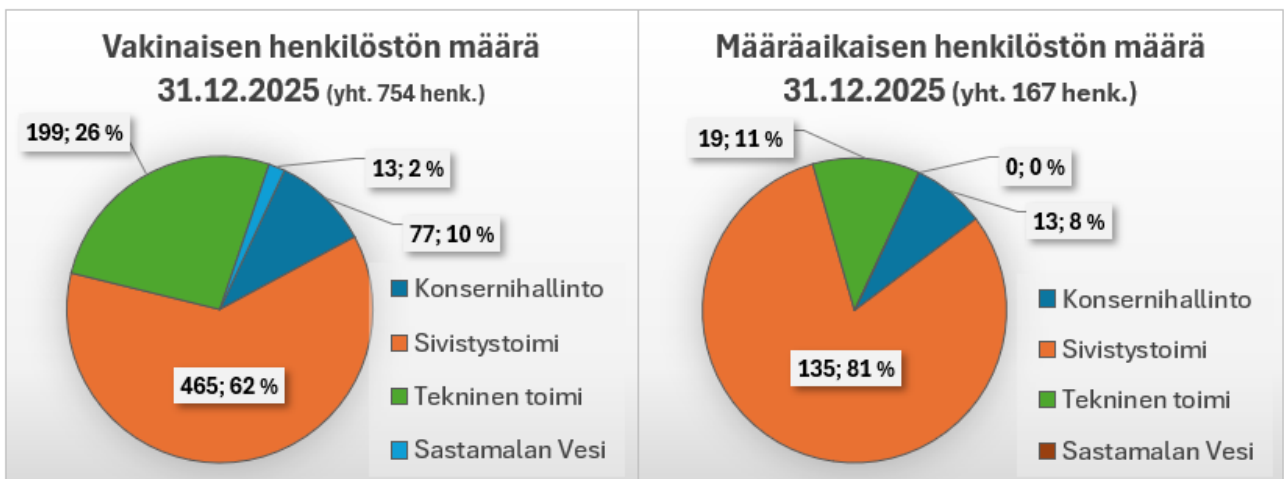
Palvelussuhteiden määrä 31.12.2025 tilanteessa:

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä 2025	Yhteensä 2024	Muutos, % ed. vuodesta
Vakinaiset	196	558	754	694	8,6
Määräaikaiset	29	138	167	188	-11,2
Yhteensä	225	696	921	882	4,4

Henkilöstön määrä toimialoittain 2024–2025:

	31.12.2025			31.12.2024			muutos	
	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	henk.	%
Konsernihallinto	77	13	90	61	9	70	20	28,6
- sis. Työllisyyspalvelut	27	5	32	11	3	14	18	128,6
- sis. Ympäristöturv. huolto	17	3	20	17	1	18	2	11,1
Sivistystoimi	465	135	600	462	160	622	-22	-3,5
Tekninen toimi	199	19	218	159	18	177	41	23,2
- sis. Lomatoiminta	149	18	167	112	13	125	42	33,6
Sastamalan Vesi	13	0	13	12	1	13	0	0,0
KAIKKI YHTEENSÄ	754	167	921	694	188	882	39	4,4

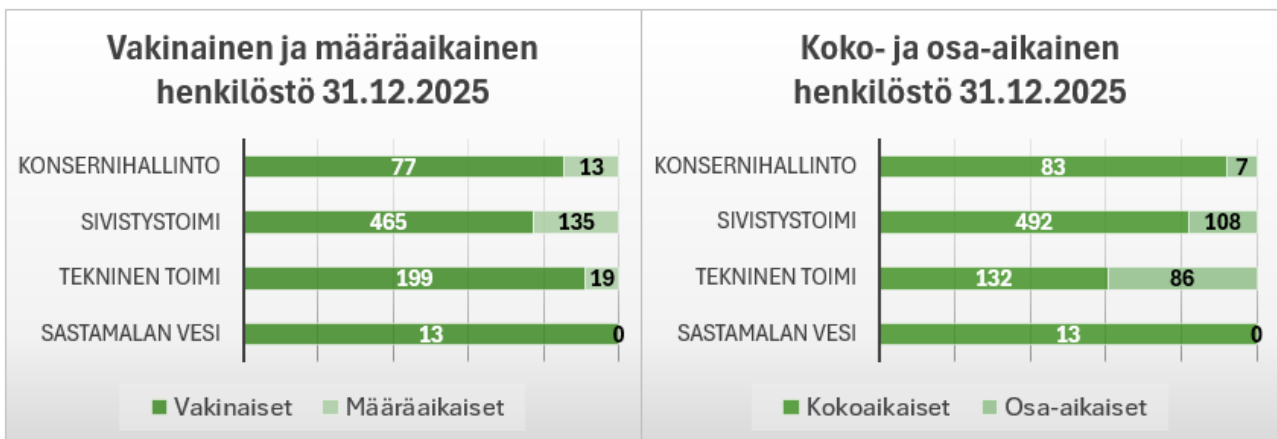
Vakinaisen henkilöstön osalta suurimmat muutokset ovat tapahtuneet lomatoiminnassa (+37 henk.) ja työllisyyspalveluilla (+16 henk.). Muutoksen taustalla on mm. Kankaanpään lomituspalveluiden siirtyminen Sastamalan kaupungille sekä työllisyyspalveluiden järjestämisvastuun siirtyminen valtiolta kunnille, joiden seurauksena 1.1.2025 Sastamalan kaupungille siirtyi liikkeenluovutuksella yhteensä 78 vakinaisessa palvelussuhteessa ollutta henkilöä (lomituspalvelut 49 henk. ja työllisyyspalvelut 29 henk.). Näistä vuoden 2025 aikana jatkoliikkeenluovutuksella työllisyysalueen sopimuskuntiin siirtyi 10 henkilöä ja muulla syyllä palvelussuhde päättyi 7 henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön määrä vaihtelee tarpeen mukaan sekä kausiluontoisesti.



Henkilöstömäärä 31.12.2025 toimialoittain ja liikelaitoksittain; vakinaiset/määräaikaiset sekä koko-/osa-aikaiset:

Toimialat	Vakinaiset				Määräaikaiset				Yhteensä		
	kokoaik.	osa-aik.	yht.	osa-aikaisten % -osuus	kokoaik.	osa-aik.	yht.	osa-aikaisten % -osuus	kokoaik.	osa-aik.	yht.
Konsernihallinto	74	3	77	3,9	9	4	13	30,8	83	7	90
- sis. Työllisyyspalvelut	25	2	27	7,4	4	1	5	20,0	29	3	32
- sis. Ympäristöturv.huolto	17	0	17	0,0	3	0	3	0,0	20	0	20
Sivistystoimi	411	54	465	11,6	81	54	135	40,0	492	108	600
Tekninen toimi	125	74	199	37,2	7	12	19	63,2	132	86	218
-sis. Lomituspalvelut	79	70	149	47,0	7	11	18	61,1	86	81	167
Sastamalan Vesi	13	0	13	0,0	0	0	0	0,0	13	0	13
KAIKKI YHTEENSÄ	623	131	754	17,4	97	70	167	41,9	720	201	921

Vakinaisen ja määräaikaisen sekä koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä ja keskinäinen suhde toimialoittain:



2.2 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa henkilöstömäärää paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa.

Henkilötyövuodet kuvaavat tarkemmin henkilöstömäärän kehitystä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan koko vuoden/tarkasteluajanjakson kokoaikatyössä ollutta henkilöä. Osa-aikaisesti työskentelevän henkilön tai palkattomalla virka- tai työvapaalla olleen henkilön työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa. Henkilötyövuodesta ei vähennetä vuosilomia tai muita palkallisia poissaoloja. Henkilötyövuosi sisältää palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä jaettuna 365:llä (vuoden kalenteripäivät). Henkilötyövuosi kuvaa todellisen tehdyn työajan.

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä 2025	Yhteensä 2024	Muutos htv ed. vuodesta	Muutos % ed. vuodesta
Konsernihallinto	78,89	15,08	93,96	71,43	22,53	31,5
Sivistystoimi	398,06	168,51	566,57	578,04	-11,46	-2,0
Tekninen toimi	168,68	40,07	208,75	175,99	32,76	18,6
Sastamalan Vesi	12,75	0,65	13,40	13,00	0,40	3,1
Yhteensä	658,38	224,30	882,69	838,45	44,23	5,3

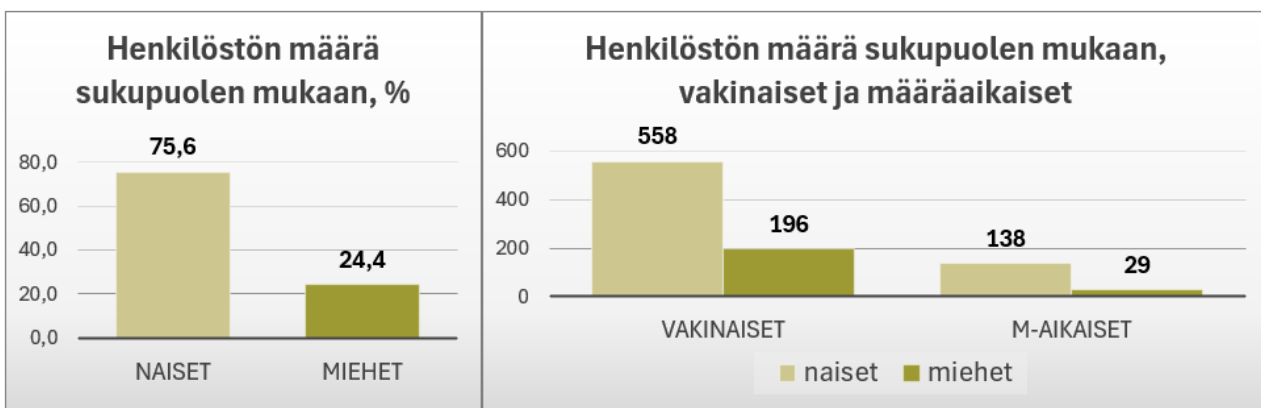
Henkilöstömäärä on vuoden viimeisen päivän tilanne, jossa on mukana kaikki voimassa olevat palvelussuhteet riippumatta varsinaisesta työssäolosta tai työpanoksen määrästä. Henkilötyövuoteen lasketaan todellinen työpanos tehdyn työajan suhteessa eli huomioon otetaan erilaisilla vapailla olevat työntekijät sekä osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Taulukosta selviää toimialoittain henkilöstömäärät ja henkityövuodet sekä niiden muutokset:

Toimiala	Henkilöstömäärä 2025	Henkilöstömäärä 2024	Muutos%	Htv 2025	Htv 2024	Muutos %
Konsernihallinto	90	70	28,6	93,96	71,43	31,5
Sivistystoimi	600	622	-3,5	566,57	578,04	-2,0
Tekninen toimi	218	177	23,2	208,75	175,99	18,6
Sastamalan Vesi	13	13	0,0	13,40	13,00	3,1
Yhteensä	921	882	4,4	882,69	838,45	5,3

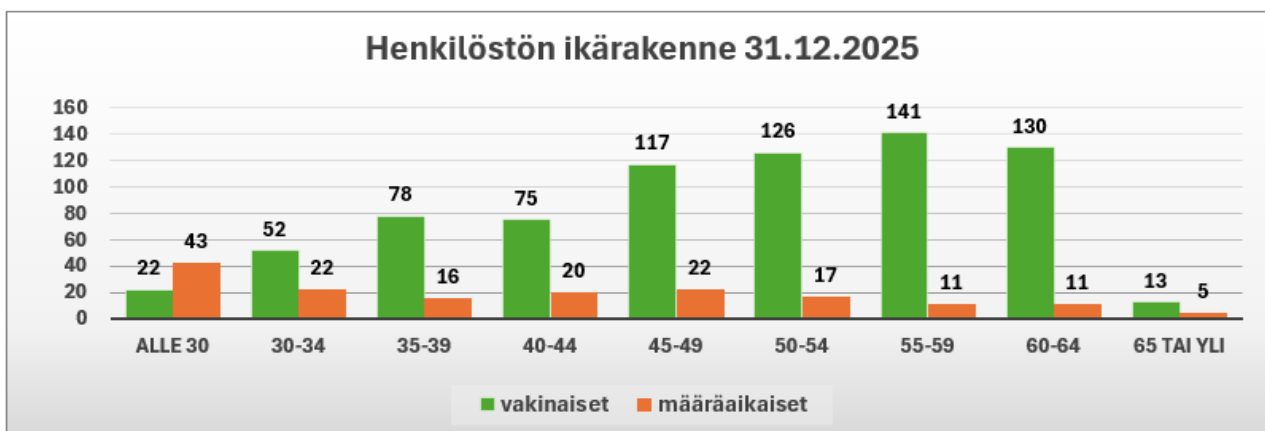
2.3 Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan

Henkilöstön määrä 31.12.2025 sukupuolen mukaan:

	Naiset				Miehet				kaikki yhteensä
	vakinaiset	m-aikaiset	yhteensä	% toimialan henkilöstöstä	vakinaiset	m-aikaiset	yhteensä	% toimialan henkilöstöstä	
Konsernihallinto	55	11	66	73,3	22	2	24	26,7	90
Sivistystoimi	393	117	510	85,0	72	18	90	15,0	600
Tekninen toimi	106	10	116	53,2	93	9	102	46,8	218
Sastamalan Vesi	4	0	4	30,8	9	0	9	69,2	13
Yhteensä	558	138	696		196	29	225		921
% koko henkilöstöstä	75,6				24,4				100,0



2.4 Henkilöstön ikärakenne



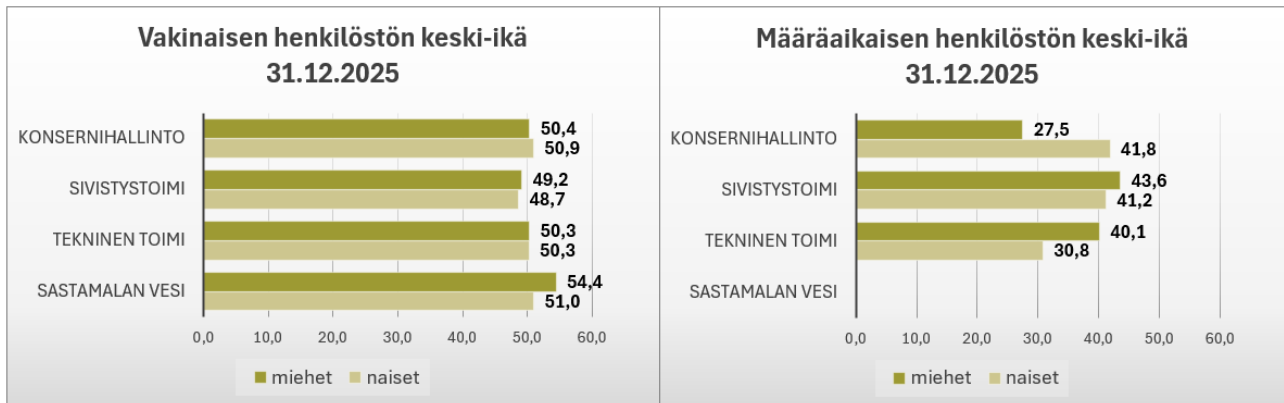
Vakituisesta henkilöstöstä 35,4 % sijoittuu ikäryhmään 50–59-vuotiaat. Alle 30-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstömäärästä on 2,9 % ja 60-vuotiaiden tai sitä vanhempien osuus on 19,0 %. Vakituisesta henkilöstöstä 50-vuotiaita tai sitä vanhempia on 54,4 %.

2.5 Henkilöstön keski-ikä

Vuoden 2025 lopussa vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,4 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 40,6 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä oli 47,8 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2025 tilanteessa:

Toimiala	Vakinaiset				Määräaikaiset				Kaikki yhteensä	
	naiset	miehet	yhteensä 2025	yhteensä 2024	naiset	miehet	yhteensä 2025	yhteensä 2024	2025	2024
Konsernihallinto	50,9	50,4	50,8	50,3	41,8	27,5	39,6	39,0	49,2	48,8
Sivistystoimi	48,7	49,2	48,7	48,7	41,2	43,6	41,5	40,0	47,1	46,4
Tekninen toimi	50,3	50,3	50,3	50,2	30,8	40,1	35,2	33,9	49,0	48,6
Sastamalan Vesi	51,0	54,4	53,4	53,2				43,0	53,4	52,4
Kaikki yhteensä	49,2	50,1	49,4	49,2	40,5	41,4	40,6	39,4	47,8	47,1



2.6 Henkilöstön vaihtuvuus

Toimialojen ja liikelaitosten palvelukseen on v. 2025 aikana tullut uusia vakituisia työntekijöitä 119 henkilöä, joista liikkeenluovutuksella valtiolta 29 henkilöä työllisyyspalveluille ja 49 henkilöä Kankaanpään kaupungilta lomituspalveluille.

Toimialojen ja liikelaitoksen palveluksesta on lähtenyt vuoden 2025 aikana 61 vakituista henkilöä, joista jatko-liikkeenluovutuksella työllisyysalueen sopimuskuntiin siirtyi 10 henkilöä, vanhuuseläkkeelle 21 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 5 henkilöä ja muilla syillä palvelussuhde päättyi 25 henkilöllä.

	Alkaneet vakituiset palvelusuhdet	Vaihtuvuus %	Päättyneet vakituiset palvelusuhdet	Vaihtuvuus %	Vakituinen henkilöstö 31.12.2024
	2025		2025		
Konsernihallinto	35	57,4	18	29,5	61
sis. Työllisyyspalvelut	33	300,0	16	145,5	11
Sivistystoimi	25	5,4	21	4,5	462
Tekninen toimi ja Vesi	59	34,5	22	12,9	171
sis. Lomatoiminta	53	47,3	19	17,0	112
Yhteensä	119	17,1	61	8,8	694

Henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla henkilöstömäärät edellisen vuoden lopun vakituisen henkilöstön kokonaismäärään.

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sekä muut syrjintää kieltävät säädökset otetaan huomioon hakuilmoituksissa, haastatteluun kutsuttaessa ja palvelussuhteeseen valittaessa. Työpaikkailmoitusten tulee edistää kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin.

2.7 Henkilöstö sopimusaloittain

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2025:

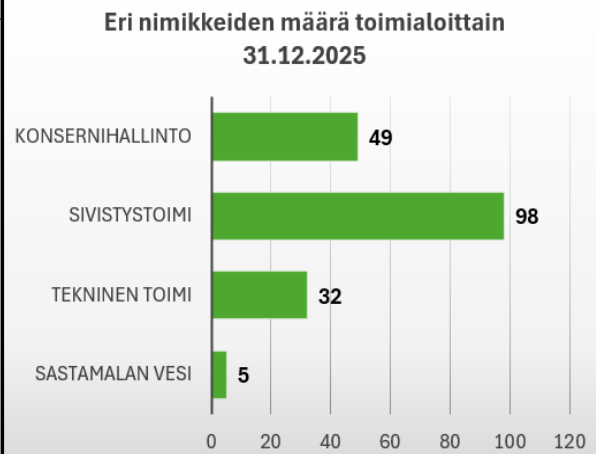
	vakituiset	määräaikaiset	yhteensä	%-osuus 2025
KVTES	412	107	519	56,4
Opetusala	264	59	323	35,1
Tekniset	58	1	59	6,4
Tuntipalkkaiset	20	0	20	2,2
Yhteensä	754	167	921	100,0

Vuoden 2025 lopussa Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä työskenteli 56,4 % ja Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä 35,1 % henkilöstöstä. Muiden virka- ja työehtosopimusten soveltamisalalla työskenteli selvästi vähemmän henkilöstöä.

2.8 Yleisimmät tehtävänimikkeet

Yleisimmät tehtävänimikkeet ovat maatalouslomittaja (153) ja lastenhoitaja (87). Viidellätoista yleisimmällä tehtävänimikkeellä työskentelevien osuus koko henkilöstöstä on 68,0 %. Yhteensä kaupungilla on käytössä 184 eri tehtävänimikettä.

Tehtävänimike	Yhteensä	% koko henkilöstöstä
Maatalouslomittaja	153	16,6
Lastenhoitaja	87	9,4
Koulunkäynninohjaaja	72	7,8
Luokanopettaja	66	7,2
Varhaiskasvatuksen opettaja	54	5,9
Lehtori	48	5,2
Erityisluokanopettaja/erityisopettaja	25	2,7
Palvelusihteeri	24	2,6
Perhepäivähoitaja	20	2,2
Asiantuntija	16	1,7
Kiinteistöhoitaja	15	1,6
Tuntiopettaja (päätoiminen)	13	1,4
Ryhmäavustaja	13	1,4
Perusopetuksen lehtori	11	1,2
Peruskoulun luokanopettaja	9	1,0



2.9 Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin

Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin:

	virka	%-osuus	työsuhde	%-osuus	yhteensä
Konsernihallinto	61	17,6	29	5,0	90
Sivistystoimi	268	77,5	332	57,7	600
Tekninen toimi	15	4,3	203	35,3	218
Sastamalan Vesi	2	0,6	11	1,9	13
yhteensä	346	100,0	575	100,0	921
%-osuus	37,6		62,4		100

Henkilöstöstä työsuhteisia oli 62,4 % ja virkasuhteisia 37,6 %. Henkilöstö palkataan ensisijaisesti työsuhteeseen, ellei tehtävä vaadi julkisen vallan käyttöä.

2.10 Konsernin henkilöstön määrä

Sastamalan kaupunkikonsernin palvelutuotantoa on yhtiötetty. Näistä merkittävimmät ovat Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut Oy (Servi) ja Sastamalan Vuokratalot Oy.

Kaupungin konserniohjeen mukaan kaupunkikonsernissa noudatetaan kaupungin henkilöstöpolitiikan periaatteita ja tavoitteita. Henkilöstön rekrytoinnissa huomioidaan konsernin sisäiset työmarkkinat.

Konsernin henkilöstömäärä 31.12 tilanteessa:

	31.12.2025			31.12.2024		
	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä
Konsernihallinto	77	13	90	61	9	70
Sivistystoimi	465	135	600	462	160	622
Tekninen toimi	199	19	218	159	18	177
Sastamalan Vesi	13	0	13	12	1	13
KAUPUNKI YHTEENSÄ	754	167	921	694	188	882
Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut	169	14	183	164	12	176
Sastamalan Lämpö	1	0	1	1	0	1
Vuokrataloyhtiö	5	0	5	5	0	5
KONSERNI YHTEENSÄ	929	181	1110	864	200	1064

Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalveluilla henkilöstömäärä kasvoi toiminnan laajentuessa Punkalaitumella. Lisäksi vuokrahenkilöstön käyttöä edelleen vähennettiin suunnitellusti, mikä vastaavasti lisäsi omien sijaisten määrää. Sastamalan Lämmön ja Vuokrataloyhtiön henkilöstömäärissä ei ole tapahtunut muutoksia vuoden 2025 aikana.

3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot (palkka- ja sivukulut) olivat vuonna 2025 yhteensä n. 51,0 milj.euroa.

	Henkilöstökulut 2025		Henkilöstökulut 2024		Muutos 1 000 €	Muutos% 2024-2025
	1 000 €	%	1 000 €	%		
Konsernihallinto, pl. Työllisyyspalv., Ympäristöth.	2 938	5,8	3 089	6,7	-151	-4,9
- Työllisyyspalvelut	2 014	3,9	512	1,1	1 502	293,4
- Ympäristöterveydenhuolto	1 652	3,2	1 503	3,3	149	9,9
Sivistystoimi	31 946	62,6	31 340	67,8	606	1,9
Tekninen toimi, pl. Lomituspalvelut	2 665	5,8	2 921	6,3	-256	-8,8
- Lomituspalvelut	9 021	17,1	6 041	13,1	2 980	49,3
Sastamalan Vesi	844	1,6	836	1,8	8	1,0
Yhteensä	51 080	100	46 242	100	4 838	10,5

Henkilöstökuluja kasvatti virka- ja työehtosopimuksiin sisältyneet yleiskorotukset ja kehittämiserät sekä tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon liittyvä palkkaharmonisointi. Tasopalkkajärjestelmässä kaikilla saman palkkaryhmän tasolla työskentelevillä tulee olla sama euromääräinen tasopalkka, joka aiheutti jonkin verran palkkojen yhteensovittamisen tarvetta. Yhteensovittamisesta aiheutuneet kulut katettiin ensisijaisesti keskitetyillä ja paikallisilla järjestelyillä ja näiden ylimenevältä osin omalla rahoituksella, jonka kustannusvaikutus vuositasona on hieman yli 100 000 €.

Lomarahojen osuus palkkakustannuksista oli n. 1,8 milj. euroa. Lomarahaa vaihtoi vapaaksi 72 työntekijää ja tästä kertyi lomarahasäästöä n. 77 000 €.

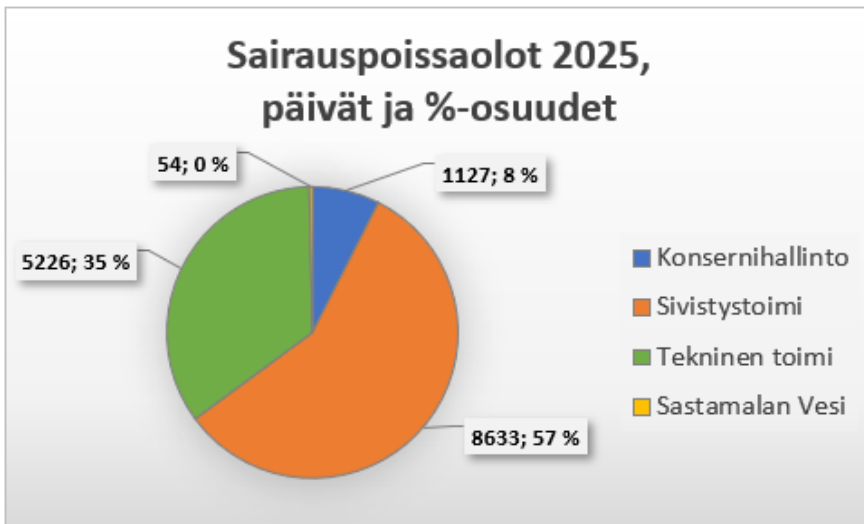
4. POISSAOLOT

4.1 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot kalenteripäivinä:

Toimiala	Sairauspoissaolot						Tapaturmapoissaolot	
	kpv/koko sairaus- henkilöstö poissa-olo			kpv/koko sairaus- henkilöstö poissa-olo			2025 kpv	2024 kpv
	2025	2025	%	2024	2024	%		
Konsernihallinto	1127	12,5	4,7	595	8,5	3,2	27	9
Sivistystoimi	8633	14,4	5,4	8358	13,4	5,1	388	351
Tekninen toimi	5226	24,0	9,3	6143	34,7	12,7	618	1010
- siitä Lomituspalvelut	4614	27,6	11,2	3810	37,4	14,5	589	975
Sastamalan Vesi	54	4,2	1,6	86	6,6	2,6	0	1
Sastamala yhteensä	15040	16,3	6,2	15182	17,2	6,4	1033	1371
%-muutos ed. vuoteen	-0,9			-11,5			-24,7	57,9
henkilöstömäärä 31.12.	921			882				
henkilöstömäärän %-muutos	4,4			-4,3				
Kpv/koko henkilöstö	16,3			17,2			1,1	1,55
Kpv/henkilötyövuosi	17,0			18,1			1,2	1,64
Sairauspoissaolo%	6,2			6,4				

Sairauspoissaoloja lasketaan koko henkilöstöä kohden sekä henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloprosentti kuvaa sairauspoissaolojen osuutta teoreettisesta säännöllisestä työajasta.



Sairauspoissaoloja oli yhteensä 15 040 kalenteripäivää, jossa on vähennystä edelliseen vuoteen 0,9 %. Sairauspoissaolot olivat 16,3 kpv työntekijää kohden ja 17,0 kpv henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloprosentti oli 6,2.

Työ- ja työmatkatapaturmapoissaoloja oli kertomusvuonna 1033 kalenteripäivää (1,1 kpv/ työntekijä).

Sairauspoissaolot vähenivät hieman vuonna 2025 suhteessa edelliseen vuoteen. Sairauspoissaolojen kehitystä on seurattu aktiivisesti ja toimenpiteitä työkyvyn tueksi on toteutettu niin yksilö- kuin työyhteisötasolla.

4.2 Kaikki poissaolot kalenteripäivinä

Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivänä:

	Sairaus	Työtapa- turma	Työmatka- tapa- turma	Perhe- vapaa	Lapsi sairas	Opinto- vapaa	Vuorot- telu- vapaa	Kuntou- tus	Vuosi- loma	Loma- raha- vapaa	Muut	Yhteensä
Konsernihallinto	1 134	27	0	484	25	120	0	25	4 005	114	895	6 829
Sivistystoimi	8 637	300	88	5 747	473	1 129	43	239	14 805	287	16 389	48 137
Tekninen toimi	5 226	578	40	1 012	39	778	0	606	8 311	668	4 252	21 510
Sastamalan Vesi	54	0	0	0	0	0	0	0	563	23	79	719
yhteensä	15 051	905	128	7 243	537	2 027	43	870	27 684	1 092	21 615	77 195
%-osuus	19,5	1,2	0,2	9,4	0,7	2,6	0,1	1,1	35,9	1,4	28,0	100,0
naiset	11 778	495	128	6 837	504	2 016	43	865	21 756	762	18 721	63 905
%-osuus päivistä	78,3	54,7	100,0	94,4	93,9	99,5	100,0	99,4	78,6	69,8	86,6	
miehet	3 273	410	0	406	33	11	0	5	5 928	330	2 894	13 290
%-osuus päivistä	21,7	45,3	0,0	5,6	6,1	0,5	0,0	0,6	21,4	30,2	13,4	

Muut kohdassa on mm. säästövapaa, aktiivivapaa, palkattomat virkavapaat ja työlomat, julkinen tehtävä, ylityövapaa sekä toisen vakanssin hoito.

Vuosilomien osuus poissaoloista oli 35,9 %, sairauspoissaolojen osuus 19,5 % ja perhevapaiden osuus 9,4 %.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan työnantaja helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukee työssä jaksamista. Toimenpiteinä ovat mm. etätyömahdollisuus sekä työajan lyhentäminen.

5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittäminen perustuu vuosittain toimialoilla ja kaupunkitasoisesti laadittuihin koulutussuunnitelmiin. Koulutussuunnitelmat pohjautuvat tavoitteisiin, osaamisen kehittämisen tarpeisiin ja muutoksiin toimintaympäristössä sekä nykyisen henkilöstön osaamiseen ja suunniteltuihin kehittämistöimiin.

Kaupungilla on käytössä Eduhousen verkkokoulutusympäristö, johon kaikilla kaupungin työntekijöillä on käyttöoikeus. Koulutusympäristössä on tarjolla satoja koulutusvaihtoehtoja eri toimialoilta.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 158 972 euroa eli 211 euroa vakituisessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää kohden. Tässä esitetyt koulutusmäärärahat tarkoittavat henkilöstön koulutuspalveluihin kirjattuja osallistumismaksuja ja vastaavia, luvut eivät sisällä koulutusajan palkkakustannuksia.

Koulutukseen käytetyt määrärahat, koulutustapahtumat (väh. 1 tunti) sekä koulutuksiin osallistuneet:

Toimiala	Koulutuksiin käytetty määräraha, €	Koulutus- tapahtumien määrä	Koulutustapahtumiin osallistuneiden määrä	Osallistuneiden %-osuus toimialan hlöstöstä
Konsernihallinto	45 555	408	66	73,3
Sivistystoimi	45 287	991	381	63,5
Tekninen toimi	68 130	399	163	74,8
Sastamalan Vesi	0	7	5	38,5
yhteensä	158 972	1 805	615	66,8

Työllisyysrahaston myöntämään koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä (väh. 6 tuntia/pv) oli yhteensä 966 ja koulutuskorvausta saatiin 22 177 euroa. Opintovapaalla oli vuoden aikana 21 työntekijää ja opintovapaapäiviä kertyi yhteensä 2027 kalenteripäivää.

6. HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

Vuoden aikana kaupungin palveluksesta siirtyi vanhuuseläkkeelle 21 henkilöä, 2,8 % vakituisen henkilöstön määrästä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 65,3 vuotta.

Vuoden 2025 aikana eri työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneitä työntekijöitä oli yhteensä 28 henkilöä eli 2,5 % koko henkilöstöstä. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 5 työntekijää, joiden keski-ikä oli 61,4 vuotta. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 10 työntekijää, joiden keski-ikä oli 62,8 vuotta. Kokoaikaiselle kuntoutustuelle siirtyi v.2025 7 työntekijää, joiden keski-ikä oli 55,5 vuotta. Osa-aikaiselle kuntoutustuelle eli määräaikaiselle osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden aikana 6 työntekijää, joiden keski-ikä oli 56,2 vuotta. Kuntoutustuelle siirtyviin ja mahdollisimman pikaiseen työhön paluuseen voidaan vaikuttaa työssä jatkamisen ja jaksamisen tukemistoimenpiteillä, esim. tehtäväkohtaisilla järjestelyillä, kevennetyllä työnkuvalla tai osa-aikatyöratkaisulla. Tärkeää on riittävän varhain tehtävät toimenpiteet työkyvyn tueksi.

7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU

7.1 Yhteistyötoimikunta

Sastamalan kaupungilla on ”Yhteistoimintaohjeet Sastamalan kaupungin ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta” yhteistoimintamenettelylain mukaisesti. Kaupunkitason yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta, jossa on 14 jäsentä, joista 7 edustaa työnantajaa ja 7 henkilöstöä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana 6 kertaa käsitellen mm. talous- ja henkilöstöasioita.

7.2 Työsuojelutoimikunta

Sastamalan kaupungin yhteistyötoimikunta toimii lakisääteisenä ja kunnallisen alan työsuojelusopimuksen mukaisena työsuojelutoimikuntana.

Työsuojelujaosto ja sisäilmatyöryhmä

Yhteistyötoimikunnan jaostona toimii työsuojelujaosto, jonka tehtävänä on valmistella työsuojelun piiriin kuuluvia asioita. Työsuojelujaostoon kuului vuonna 2025 9 jäsentä, jotka ovat: henkilöstöjaoston puheenjohtaja, henkilöstö- ja lakiasiaintohtaja, työhyvinvointikoordinaattori, työsuojelupäälliköt ja kolme työsuojeluvaltuutettua sekä työterveyshuollon edustaja tai näiden henkilöiden varahenkilöt. Jaosto voi kutsua kokouksiinsa asiantuntijoita. Työsuojelujaosto toimii lisäksi Sastamalan kaupungin sisäilmatyöryhmänä. Tällöin jaostoon kuuluvat edellä mainittujen lisäksi Tilakeskuksen edustaja, ympäristöterveydenhuollon edustaja ja henkilöstön edustaja työpaikasta/työpisteestä, jossa on sisäilmaongelma sekä tilanteen mukaan muita asiantuntijoita.

Työsuojeluorganisaatio

Sastamalan kaupungin työsuojeluorganisaatio 2025 koostui kahdesta työsuojelupäälliköstä, kolmesta työsuojeluvaltuutetusta ja kolmesta varavaltuutetusta.

7.3 Työsuojelutarkastukset

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston (AVI) Työsuojelun vastuualue on Sastamalan kaupungin lakisääteinen työsuojeluviranomainen ja tekee työpaikkojen tarkastuksia suunnitelmansa mukaisesti. Vuoden 2025 aikana AVI:n toimesta tehtiin neljä työsuojelutarkastusta.

7.4 Sastamalan kaupungin sisäinen työsuojelutoiminta

Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksiä eri kohteissa. Tärkeänä asiana työpaikkaselvityksissä oli edelleen työhyvinvoinnin edistäminen sekä riskien arvioinnin päivittäminen. Arviointi tehdään kuuden eri vaara- tai haittatekijän näkökulmasta, joita ovat: fyysiset vaaratekijät, fyysinen kuormittuminen, hallinta ja toimintatavat, kemialliset vaaratekijät ja psykososiaaliset kuormitustekijät. Tämä tarkoittaa jokaisen työyksikön

oman arvioinnin perusteella tehtävää työpaikan riskien kirjausta, arviointia, toimenpiteitä, vastuutahoa ja aikataulua tarvittaville toimenpiteille. Työsuojeluvalluudet antavat asiantuntija-apua riskien arvioinnissa ja Eco Online ohjelmiston käytössä.

Sisäilmatyöryhmän työskentely on tärkeä osa työsuojeluorganisaation toimintaa. Kaupunkitason sisäilmatyöryhmä kokoontui viisi kertaa vuonna 2025. Tarvittaessa voidaan lisäksi perustaa kohdekohtaisia sisäilmatyöryhmiä.

8. TYÖHYVINVOINTI

Vuonna 2025 Sastamalan kaupungilla jatkettiin hyvää yhteistyötä työterveyshuollon ja Kevan kanssa erityisesti mielenterveysyistä johtuvien poissaolojen pienentämiseksi. Hyvän mielen työpaikka- hengessä jatkettiin työryhmätyöskentelyä, jossa oli edustus kaikilta toimialoilta sekä henkilöstön edustus. Hyvän mielen uutiskirje julkaistiin neljästi vuoden 2025 aikana. Vuonna 2025 Hyvän mielen työpaikka -merkki hakemukselle kirjattuja päätavoitteita olivat esihenkilötyön edelleen kehittäminen, kognitiivinen ergonomia sekä perehdytys-käytäntöjen kehittäminen.

Vuonna 2025 tarjottiin koko henkilökunnalle koulutusta palautumiseen ja kognitiiviseen ergonomiaan liittyen. Koulutustilaisuuksia oli kaksi, joista toisessa oli mukana myös luontoelementti, kun koulutus pidettiin Kiikan koululla ja sen lähiympäristössä ulkona. Perehdytystä kehitettiin lisäämällä esihenkilövalmennuksia ja infoja, joita pidettiin säännöllisesti teamsin välityksellä. Infot ja valmennukset tavoittivat esihenkilöt hyvin.

Elokuussa vuonna 2025 käynnistettiin Työsuojelurahaston rahoittama esihenkilötyön kehittämishanke ”Vertaisoppimisella organisaatiokulttuuria kehittämässä – kohti inhimillistä ja ihmisläheistä työelämää”. Koulutuskokonaisuus sisälsi säännöllisiä, yhteisiä esihenkilövalmennuksia kaikille esihenkilöille ja valmennuksen myötä esihenkilöiden on mahdollista verkostoitua paitsi sisäisesti, myös muiden hankkeeseen osallistuvien kuntaorganisaatioiden esihenkilöiden kanssa. Lisäksi esihenkilöille mahdollistuu hankkeen myötä lyhyet, henkilökohtaiset coachaukset hanketta organisoivan Hälsan toimesta. Hankkeen tiimoilta tehtiin myös organisaatiokulttuurin nykytilan analyysi, johon tarjottiin vastausmahdollisuutta koko henkilöstölle. Kyselyyn vastasi 489 henkilöä, jonka lisäksi valittiin satunnaisesti 21 henkilöä, joille tehtiin henkilökohtainen haastattelu samoista teemoista. Kyselyssä Sastamalan kaupungin organisaatiokulttuurin vahvuuksiksi nousivat muun muassa toimiva lähiesihenkilötyö, oman työn arvostus, mahdollisuudet vaikuttaa oman työn sisältöön sekä avun saaminen ja hyvä yhteishenki. Kehittämiskohteiksi nousivat muun muassa palautekulttuurin kehittäminen, tavoitteellisuus, systemaattisuus sekä tiedottaminen. Henkilöstön NPS (suosittelemalukkuus Sastamalan kaupunkia työnantajana) oli +21.

Hanke jatkuu alkusyksyyn 2026, sisältäen edelleen esihenkilöiden valmennustapaamisia, edustuksellisen etävalmennuksen koko henkilöstölle sekä Pulssi-kyselyn koko henkilöstölle keväällä 2026. Hanketta koordinoi Hälsa Oy, jonka kanssa Sastamalan kaupungin toimijoista muodostettu ohjausryhmä kokoontuu säännöllisesti.

8.1 Työkyvyn tukeminen ja työkykyjohtaminen

Työkyvyn tukemisen ja työkykyjohtamisen perusasioita ovat työn ja työympäristön kehittäminen, erilaisten työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja niihin tarttuminen. Sastamalan kaupungilla on käytössä Aktiivisen tuen malli, jonka avulla ennakoidaan ja ehkäistään työkyvyttömyydestä johtuvia ongelmia ja kustannuksia. Aktiivisen tuen mallissa on kuvattu eri toimijoiden roolit työkyvyn tukemiseksi ja vastuutettu esihenkilöitä käymään tarvittavat keskustelut sekä käynnistämään riittävät toimenpiteet osatyökykyisten tukemiseksi.

Toimivat rakenteet sekä esihenkilöiden työhyvinvointiin panostaminen ovat Sastamalan kaupungilla työhyvinvoinnin kivijalka. Työhyvinvointikoordinaattori jalkautui yksiköihin sekä yksin että yhdessä vastuualuejohtajien kanssa. Lisäksi työterveyshuolto on ollut yhteydessä kaikkiin esihenkilöihin vuosittaisten esihenkilösoittojen merkeissä. Työhyvinvointikoordinaattori on pitänyt esihenkilöryhmille ryhmätyön ohjausta ja esihenkilötyön kehittämishanke saavutti vahvan jalansijan osana työhyvinvoinnin ja esihenkilötyön kehittämistä.

Mielen hyvinvointi oli edelleen säännöllisesti yksittäisten työpaikkojen, vastuualueiden, johtoryhmän ja yhteistoiminnan kokousagendoilla. Lyhytpsykoterapia säilytettiin pilottivuoden jälkeen edelleen työterveys- huollon toimintasuunnitelmassa ja sen käyttökokemukset ovat olleet erittäin positiivisia. Mielenterveydestä johtuvat poissaolot laskivat vuonna 2025 edelleen noin 14 % suhteessa edelliseen vuoteen ja kun systemaattinen työ mielenterveydestä johtuvien sairauspoissaolojen pienentämiseksi on jatkunut jo vuodesta 2023, niin kahden vuoden tarkastelujaksolla mielenterveydestä johtuvat sairauspoissaolot ovat vähentyneet Terveystalon raporttien mukaan yhteensä noin 42 %. Vuonna 2025 mielenterveydestä johtuvien sairaus- poissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista oli 13,9 %.

8.2 Työterveyshuolto

Sastamalan kaupungin henkilöstön työterveyshuollon palvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Sopimus sisältää lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltopainotteisen yleislääkäritasoisien sairaanhoidon.

Työterveysyhteistyön painopistealueina vuonna 2025 olivat työn terveystarkastusten hallinta, terveyden ja työkyvyn tukeminen, osatyökykyisten työssä jaksamisen tukeminen ja varhainen työkykyriskien tunnistaminen sekä työ- kykyjohtamisen tukeminen. Edellä mainittuja toteutettiin tiiviillä ja säännöllisellä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa, ennaltaehkäisevällä toiminnalla terveystarkastusten ja työpaikkaselvitysten muodossa sekä esihenkilötyötä tukemalla mm. esihenkilösoittojen keinoin.

Työterveyshuollon pääpainon tulisi olla lakisääteisessä eli ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Vuoden 2025 toiminnassa lakisääteisen toiminnan osuus oli 61,7 % ja työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon osuus oli 38,3 %.

Työterveyshuollon bruttokustannukset toimialoittain ja liikelaitoksittain:

Toimiala	2025			2024		
	€	työntekijät	€/ työntekijä	€	työntekijät	€/ työntekijä
Konsernihallinto	78 000	90	867	69 469	70	992
Sivistystoimi	367 117	600	612	423 213	622	680
Tekninen toimi	199 821	218	917	182 993	177	1034
Sastamalan Vesi	5 190	13	399	10 699	13	823
yhteensä	650 127	921	706	686 374	882	778

Konsernihallinnon luvuissa on mukana työterveyshuollon kaikkia koskevia kustannuksia, kuten työterveys- huollon yhteistyöryhmän, työsuojelijaoston ja sisäilmatyöryhmän kokoukset, koulutustilaisuuksien työterveys- huollon esitykset sekä työterveyshuollon suunnitelmien ja korvaushakemusten valmistelu.

Työterveyshuollon sisältöön ei tehty merkittäviä muutoksia, lukuun ottamatta sitä, että työsuojelusta ja työsuojelusta työterveyshuollon näkökulmasta.

Virkaan valittujen tuli vuonna 2025 edelleen toimittaa sopivuuslausunto ja työhöntulotarkastukset säilyivät ennallaan altisteisissa töissä toimivien osalta.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 5,2 %. Työterveyshuollon käynnit ja kirjaukset laskivat 26 % suhteessa edelliseen vuoteen ja niitä oli 6,6 kpl/työntekijä (vuonna 2024 9,0 käyntiä tai kirjausta/työntekijä). Lisäksi terveystarkastusten sekä yksilöön kohdistuvien ohjaus- ja neuvontakäyntien määrässä oli laskua.

8.3 Hyvinvoinnin tukeminen ja virkistystoiminta

Kaupunki tuki henkilöstönsä liikuntaa ilmaisilla kuntosalikäynneillä Liikuntapalveluiden eri toimipisteissä sekä sulkapallovuoroilla Vinkin vapaa-aikakeskuksessa. Vuoden 2025 aikana käyntikertoja Vinkin vapaa-aikakeskuksessa kertyi 3846 ja muilla kuntosaleilla 901. Liikunnan ja hyvinvoinnin tukemiseksi käytössä oli myös liikunta, kulttuuri-, hieronta-, hammashoito- ja terveyspalveluiden käyttöön oikeuttava 100 €:n arvoinen Epassi Flex -henkilöstöetu. Kuluneen vuoden aikana Epassi -etuutta käytti 917 henkilöä.

Lisäksi työpaikat ovat voineet käyttää yhden työpäivän vuodessa henkilökunnan virkistystoimintaan. Päivä voidaan viettää myös kahtena jaksona ja se voidaan toteuttaa myös kaupungin yhteisenä tapahtumana.

Toukokuussa 2025 otettiin käyttöön työsuhdepyöräetus, jonka tarkoituksena on edistää henkilöstön hyvinvointia ja toimia kannustimena liikunnan lisäämiseksi. Vuoden loppuun mennessä työsuhdepyöräedun oli ottanut käyttöönsä 46 henkilöä.

8.4 Henkilöstön muistaminen ja palkitseminen

Sastamalan kaupungilla on erillinen merkkipäiväsääntö, jonka mukaan henkilöstöä muistetaan eri tavoin mm. pitkien palvelusaikojen (20, 30 ja 40 vuotta) täytyessä, pitkäaikaisen palvelussuhteen päättyessä (yli 10 v.) sekä 50-vuotispäivän ja eläköitymisen yhteydessä.

Vuoden 2025 päättyessä henkilöstöä muistettiin Sastamala-aiheisella joululahjalla, joita jaettiin yhteensä 943 kpl.

Henkilöstön palkitsemisesta ja siihen liittyvistä kriteereistä päätetään tilannekohtaisesti. Esim. vuoden 2025 hyvästä tuloksesta henkilöstöä päätettiin palkita ylimääräisellä 100 €:n Epassi-etuudella.