

Kokemäen kaupungin henkilöstökertomus 2025

Yhteistyötoimikunta 11.3.2026 § 9
Kaupunginhallitus 23.3.2026
Tiedoksi kaupunginvaltuusto

Sisällysluettelo

1	Johdanto	5
2	Kaupungin henkilöstöorganisaatio ja henkilöstöpolitiikka.....	6
2.1	Kaupungin henkilöstöorganisaatio.....	6
2.2	Henkilöstöohjelma ja sitä tukevat ohjeet.....	8
2.3	Henkilöstöhallinnon kehittämistoimenpiteet vuonna 2025	10
2.4	Esihenkilötyö ja johtaminen	11
2.5	Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta	12
3	Henkilöstön määrä.....	14
3.1	Henkilöstö henkilötyövuosina	14
3.2	Vakituinen henkilöstö.....	16
3.3	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	17
3.4	Määräaikainen henkilöstö	18
4	Henkilöstörakenne.....	19
4.1	Sukupuolirakenne.....	19
4.2	Ikärakenne.....	19
4.3	Eläkkeelle siirtyminen.....	20
4.4	Yleisimmät ammattiryhmät.....	22
4.5	Henkilöstö sopimusaloittain.....	23
4.6	Henkilöstö työaikajärjestelmittäin.....	23
5	Työterveys ja työsuojelu.....	24
5.1	Työterveyshuolto	24
5.2	Poissaolot	25
5.2.1	Sairauspoissaolot.....	25
5.2.2	Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset.....	28
5.3	Työkyvyn ylläpitäminen.....	29
5.4	Työhyvinvointikysely.....	29
5.5	Työsuojelu	31

6	Työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittäminen	36
6.1	Osaamisen vahvistaminen.....	36
6.2	Henkilöstöedut	37
6.3	Henkilöstöjuhla.....	38
6.4	Henkilökunnan muistaminen	38
7	Vuoden 2026 painopisteitä ja kehittämisajatuksia	40

*"Henkilöstö on kaupungin tärkein voimavara
ilman ihmisiä ei synny elävää kaupunkia."*

-Hallintojohtaja Katja Törrönen

HENKILÖSTÖ PAHKINÄNKUORESSA

2025

Hallinto-osasto: 40
Sivistysosasto: 153
Tekninen osasto: 48
Esihenkilöt: 18

Henkilöstömäärä

241

Keski-ikä

46,4
vuotta



Naiset
81 %



Miehet
19 %

Eri tehtävänimikkeitä noin

64

Yleisimmät tehtävänimikkeet



Naiset:
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Opettaja
Koulunkäynnin ohjaaja



Miehet:
Opettaja
Kiinteistönhoitaja

Henkilöstökulut

12,74 M€

Eläkkeelle jääneet

6

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä:
64,3

1 Johdanto

Henkilöstökertomus tarjoaa kokonaiskuvan kaupungin henkilöstöstä ja henkilöstöjohtamisen tilanteesta. Se kuvaa henkilöstövoimavaroja, kustannuksia sekä keskeisiä henkilöstöpoliittisia toimenpiteitä, ja toimii siten tärkeänä osana kaupungin strategista johtamista.

Kertomuksen tilastotiedot perustuvat pääosin Populus-henkilöstöhallinnon järjestelmästä koottuun aineistoon sekä Kevan tilastoihin. Aineisto antaa ajantasaisen näkymän muun muassa henkilöstön määrään, ikä- ja ammattirakenteeseen, eläköitymiseen, henkilöstökustannuksiin, työpanokseen ja työkykyä kuvaaviin tunnuslukuihin.

Henkilöstösuunnittelu on tiiviisti sidottu talousarvion valmisteluun ja käyttösuunnitelmiin, jotta henkilöstöresurssit tukevat kaupungin tavoitteita ja palvelujen strategista kehittämistä.

Kokemäellä on laadittu henkilöstökertomus vuodesta 1998 lähtien. Sen tarkoituksena on tukea kaupungin strategista henkilöstöjohtamista sekä tarjota väline henkilöstöstrategian toteutumisen arviointiin. Kertomus toimii suunnittelun ja yhteisen keskustelun tukena päättäjille, kaupungin johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle.

Henkilöstökertomuksen tunnusluvut on pyritty esittämään vertailukelpoisina vuodesta toiseen. Vuoden 2025 henkilöstökertomus sisältääkin myös vuosien 2024 ja 2023 tunnusluvut tilanteesta 31.12. kunkin vuoden osalta.

Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset, kunta- ja palvelurakenteen jatkuvat muutokset, sekä julkisen talouden kiristyvät näkymät haastavat kaupungin henkilöstöpolitiikan johtamista ja henkilöstön arkea myös tulevina vuosina. Muutosten keskellä henkilöstökertomuksen rooli korostuu ja se tarjoaa kokonaiskuvan, jonka varassa kunta pystyy turvaamaan laadukkaat palvelut myös tulevaisuudessa.

Tällaisessa toimintaympäristössä kuntatyönantajan on entistä tärkeämpää tuntee henkilöstönsä rakenne, osaaminen ja kehittämistarpeet. Vain tarkalla ja ajantasaisella tiedolla voidaan kohdentaa henkilöstövoimavarat oikein, ennakoida muutoksia ja varmistaa, että kaupungilla on käytössään osaava ja hyvinvoiva henkilöstö.

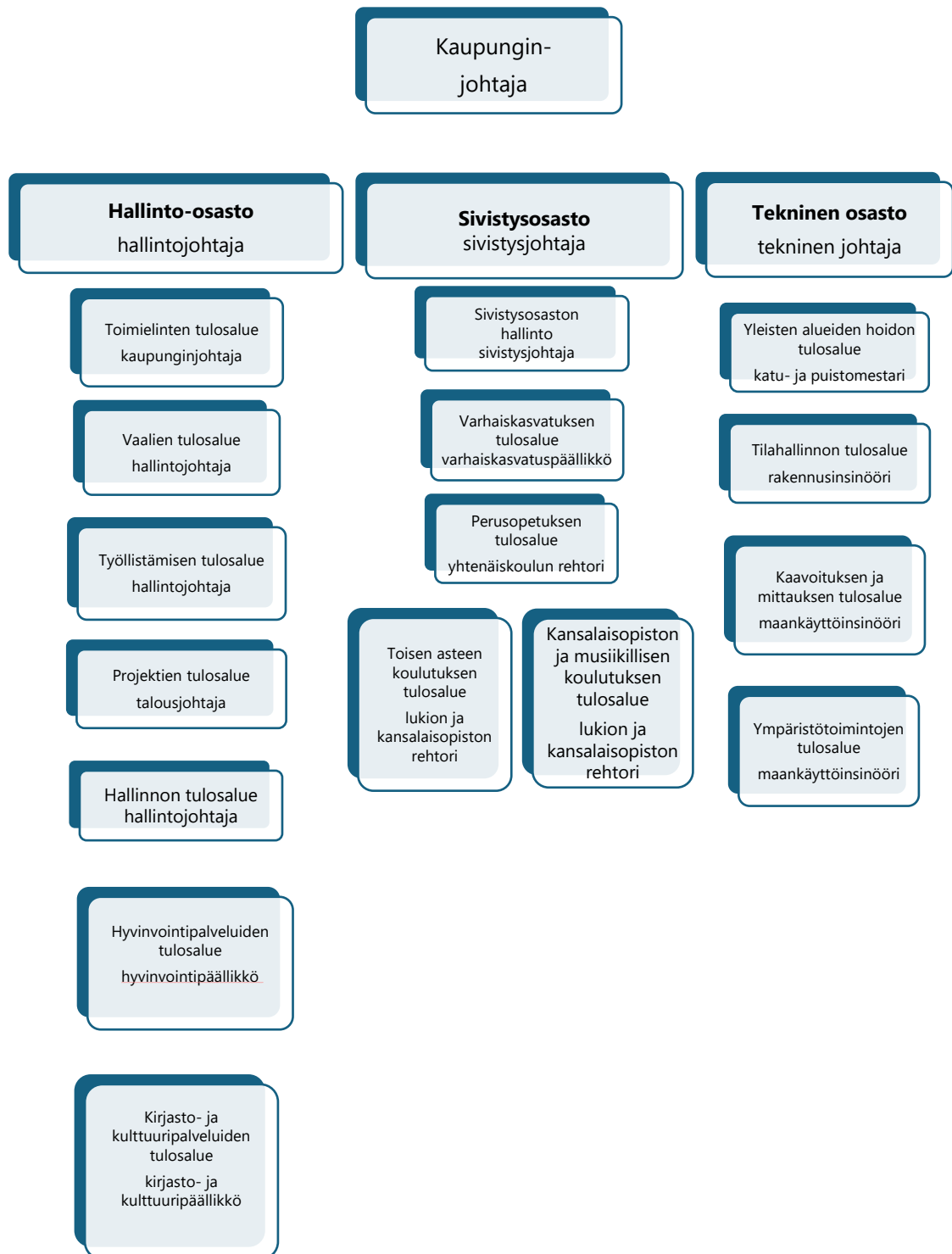
2 Kaupungin henkilöstöorganisaatio ja henkilöstöpolitiikka

2.1 Kaupungin henkilöstöorganisaatio

Kaupungin organisaatio muodostuu keskinäisessä yhteistyössä toimivasta luottamushenkilö- ja viranhaltijaorganisaatiosta (toimielin- ja virasto-organisaatiot). Henkilöstöä oli vuonna 2025 yhteensä 241, joista noin 18 työskenteli esihenkilötehtävissä. Kaupunkia johtaa kaupunginjohtaja, jonka tukena työskentelee johtoryhmä, johon kuuluivat vuonna 2025 hallintojohtaja, talousjohtaja, sivistysjohtaja sekä tekninen johtaja.

Kokemäen hallintosäännön 52 § mukaan kaupunginhallitus päättää henkilöstöä koskevista säännöistä, periaatteista, suunnitelmista ja toimintamalleista. Hallintojohtajan vastuualueeseen kuuluu hallintosäännön 54 § mukaan kaupungin henkilöstöhallinnon johtaminen ja kehittäminen, henkilöstöasioista koskeva raportointi, henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön koulutuksen kehittämisestä päättäminen. Hallintojohtaja myös johtaa työhyvinvoinnin edistämistä ja työkyvyn ylläpitämistä.

Henkilöstöresursseilla tarkoitetaan organisaation käytössä olevan henkilöstön tuottamaa lisäarvoa organisaatiolle. Henkilöstö on kaupungin tärkein voimavara, resurssi. Henkilöstökertomus peilaa erityisesti organisaation henkilöstöresurssien tilaa eli henkilöstön tilannetta, vointia ja työkykyä, sekä henkilöstöhallinnon kehittämiseksi tehtyä työtä.



Kuvio 1. Kokemäen kaupungin henkilöstöorganisaatio vuonna 2025

2.2 Henkilöstöohjelma ja sitä tukevat ohjeet

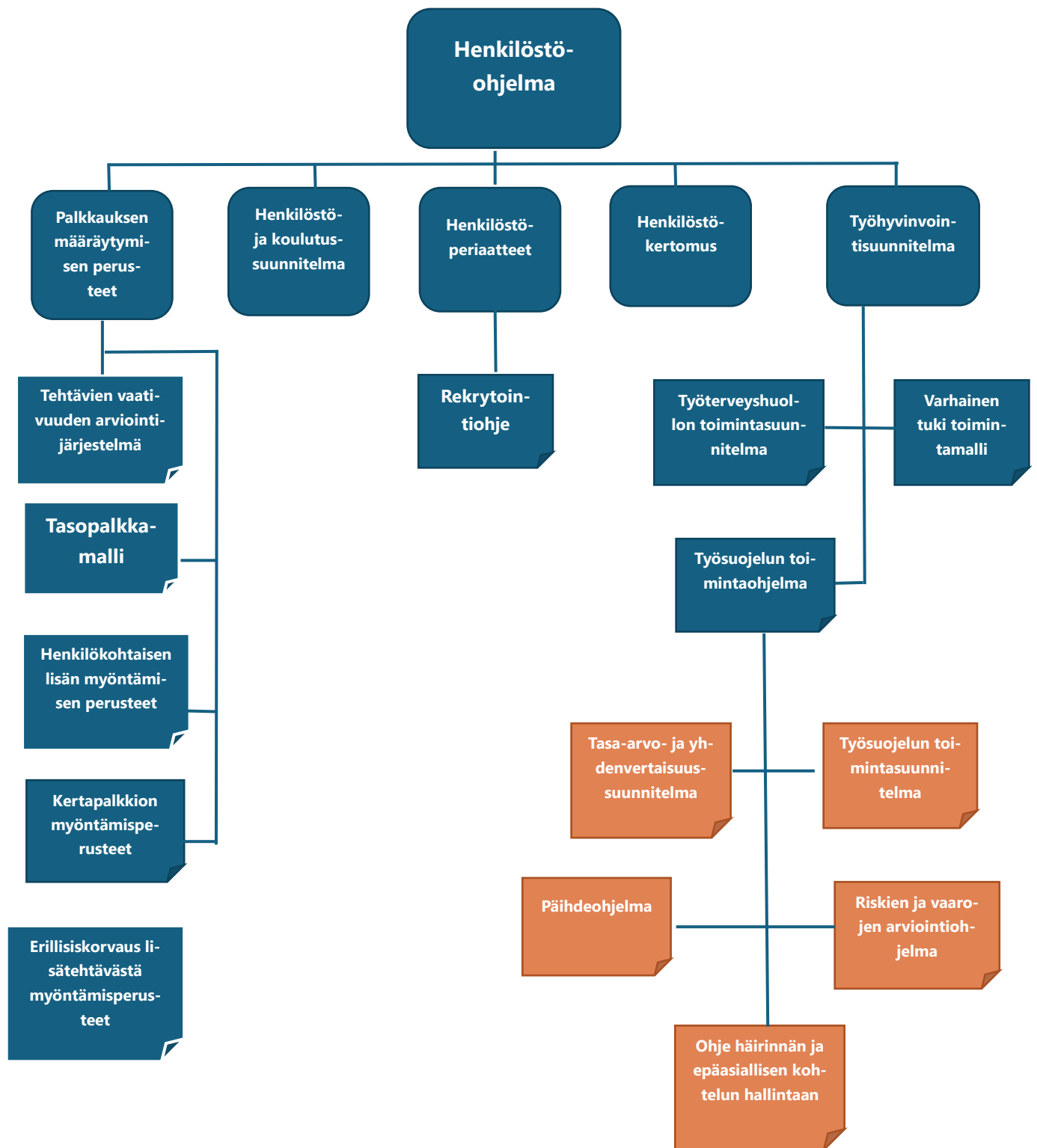
Henkilöstöohjelman tarkoituksena on henkilöstöhallinnon ja koko kaupungin organisaation toiminnan jatkuvan kehittämisen kautta ylläpitää ja edistää henkilöstön hyvinvointia sekä mahdollisuuksia tehdä työtään hyvin. Henkilöstöohjelman avulla pyritään osaltaan myös turvaamaan kaupungin palvelujen järjestämistä sekä toiminnan taloudellisuutta. Edelleen tavoitteena on mahdollisten muutosten hallittu johtaminen. Henkilöstöohjelmaan sisältyvät arvot, tavoitteet ja keinot on muodostettu yhteisessä prosessissa, johon ovat osallistuneet henkilöstö, johtavat viranhaltijat ja päätöksentekijät. Ohjelman valmistelun lisäksi tavoitteena on ollut strategisen ajattelun kehittäminen.

Henkilöstöohjelman visio kuvaa kaupungin keskeistä sekä tämän päivän, että pitkän tähtäimen tavoitetta. Visiona on **Mukava tulla töihin! – yhteisen työn tulos**. Visiossa yhteisen työn tuloksella viitataan sekä kaupungin tavoitteiden saavuttamiseen, että vision ensimmäisen osan toteutumiseen. Onnistuneiden henkilöstöasioiden hoitamisen kautta kaupunki voi henkilöstön ja luottamushenkilöiden hyvinvoinnin, osaamisen ja yhteisen työn tuloksena menestyksekkäästi luoda omaa tulevaisuuttaan ja palvella asukkaitaan.

Kunta-alan neuvotteluosapuolet KT, JAU, JUKO ja Sote ry saavuttivat neuvottelutuloksen KVTESin ja OVTESin (osio G) uudesta tasopalkkajärjestelmästä, joka tuli voimaan 1.2.2025. Muutokset koskevat KVTESin palkkauslukua, palkkahinnoitteluliitteitä ja eräitä muita määräyksiä. Tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän (TVA).

Uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton toimeenpano aloitettiin Kokemäellä helmikuussa 2025. Kaupunginjohtaja nimesi paikallisen palkkausryhmän, jonka tehtävänä oli vastata käyttöönoton etenemisestä. Palkkausryhmään nimettiin pääluottamusedustajat, hallintojohtaja ja henkilöstösuunnittelija. Palkkausryhmän tehtävänä oli valmistella tasopalkkamalliluonnos, jonka sisällöstä neuvoteltiin paikallisneuvotteluissa. Valmistelun aikana kuultiin lisäksi osastopäälliköitä ja esihenkilöitä. Paikallisneuvotteluissa sovittiin mm. tasopalkkamallin palkkatasoista, niiden perusteena olevista tasokriteereistä sekä muista tasopalkkamallin soveltamisohjeista. Kokemäellä tasopalkkamalli otettiin käyttöön 1.6.2025.

Henkilöstöohjelmaa täydentämään on laadittu useita suunnitelmia ja ohjeistuksia, jotka on kuvattu seuraavassa kaaviossa:



Kuvio 2 Henkilöstöohjelma ja sitä tukevat ohjeet ja suunnitelmat

2.3 **Henkilöstöhallinnon kehittämistoimenpiteet vuonna 2025**

Kokemäen kaupungin vuonna 2021 vahvistettu strategia määrittäi koko strategiakauden 2022–2025 strategiset ja toiminnalliset tavoitteet. Nämä tavoitteet ovat ohjanneet kaupungin toimintaa ja henkilöstön työtä läpi kauden. Strategiset tavoitteet koskevat henkilöstöä monin tavoin, muun muassa koulutusten, osaamisen kehittämisen ja osallisuuden kautta. Strategia ohjaa samalla myös henkilöstön kouluttamisen suuntaviivoja. Uuden strategian valmistelu käynnistyi vuonna 2025.

Vuonna 2025 osaamista vahvistettiin sekä paikallisilla koulutuksilla että ammatillisilla täydennyskoulutuksilla. Henkilökohtaiset koulutustarpeet kartoitettiin kehityskusteluissa vuoden alussa. Yhteiskunnan muutos ja tekoälyn ammatillinen hyödyntäminen ovat alkaneet näkyä kaupungin arjessa. Aiheesta järjestettiin sisäistä koulutusta johtoryhmälle ja esihenkilöille ja vuoden aikana henkilöstöä osallistui myös ulkoihin omaa alaa koskeviin koulutuksiin, joissa osana kokonaisuutta oli tekoälyn käyttö omalla ammattialalla.

Rekrytoinnissa painopiste on tulevien palvelu- ja osaamistarpeiden ennakkoinnissa. Henkilöstöhankinta toteutetaan kaikissa yksiköissä yhtenäisillä periaatteilla, joissa huomioidaan tehtävän kelpoisuusvaatimukset, osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Kaupungin omien työntekijöiden osaaminen ja mahdollisuudet hakeutua uusiin tehtäviin huomioidaan rekrytoinneissa. Tavoitteena on, että sisäinen ja ulkoinen rekrytointi on tehokasta ja johtaa oikean henkilön löytämiseen oikeaan tehtävään.

Kaupungin rekrytointi-ilmoitukset ovat saaneet positiivista näkyvyyttä, ja analytiikan perusteella ne ovat tavoittaneet hyvin eri viestintäkanavien yleisöt. Rekrytointiprosessien huolelliseen ja ohjeiden mukaiseen toteuttamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Vuonna 2025 otettiin käyttöön lähtökysely kaupungilta lähteville työntekijöille, ja lomaketta kehitettiin edelleen lyhyen pilotoinnin jälkeen. Esihenkilöt tai henkilöstöhallinto toteuttavat kyselyn ennen palvelussuhteen päättymistä.

Työaikaressurssin oikea käyttö ja kohdentaminen ovat osa kaupungin tuloksellisuutta. Palvelutuotantoa tarkastellaan jatkuvasti toimintaympäristön ja taloudellisten reunaehtoien vuoksi. Tehokas ajankäyttö ja huolellinen työaikasuunnittelu voivat ehkäistä työkuormitusta ja edistää työhyvinvointia. Kaupunki on mahdollistanut etätyöskentelyn tehtävissä, joissa se on tarkoituksenmukaista.

Vuoden 2024 lopussa alkanut Virtaamo-mallin valmistelu käynnistettiin tulevan työllisyysalueuudistuksen vuoksi. Hallinnollisesti malli otettiin käyttöön vuoden 2025 alussa. Myös vuonna 2025 keskeisenä tavoitteena oli edelleen luoda edellytykset kaupungin ja hyvinvointialueen palveluiden toimivalle yhdyspinnalle. Hyvinvointialueen johtamis- ja palvelurakenne alkoi vakiintua vuonna 2025, mutta edelleen tähän liittyvät muutokset kuormittivat ajoittain kaupungin henkilöstöä esihenkilöiltä saadun palautteen perusteella.

Työhyvinvoinnin osalta jatkettiin aiempien vuosien teemaa ”työhyvinvointi yhden katon alla”. Taustalla on tavoite vahvistaa arjen hyvinvointia rakennuksissa, joissa työskentelee eri yksiköiden henkilöstöä. Hyvinvointialue- ja TE-uudistusten aiheuttamien muutosten vuoksi esihenkilöiden jaksaminen oli erityisen tärkeä painopiste myös vuonna 2025. Esihenkilöiden säännölliset tapaamiset ja vuosittainen seminaari tukivat tätä tavoitetta.

Vuoden 2025 tavoitteena oli lisätä mielenterveyden hyvinvointia ja vähentää mielenterveyssyistä johtuvia poissaoloja. Lyhytpsykoterapiapalvelu on ollut yksi keino vaikuttaa näihin poissaoloihin. Työterveyden tilastojen mukaan yleisimmäksi sairauspoissaolon diagnosoiksi vuonna 2025 on muotoutunut tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Kevennetty työ on yksi keino tukea työntekijää ja auttaa työssä jatkamisessa tai työhön palaamisessa. Useissa sairauksissa pitkäaikainen lepo voi olla haitallista, ja myös mielenterveyden haasteissa työssä jatkaminen voi tukea hoitoa ja kuntoutusta. Työkyvyn tukemisen eri osa-alueita käsiteltiin esihenkilötilaisuuksissa, ja työkykyneuvottelut otettiin käyttöön aiempaa varhaisemmassa vaiheessa vuonna 2025.

2.4 Esihenkilötyö ja johtaminen

Kokemäen kaupungilla työskentelee johtoryhmä, jonka tehtävänä on toimia kaupunginjohtajan tukena kaupungin johtamisessa.

Kokemäen kaupungilla on lisäksi noin 18 esihenkilöä kaupungin eri yksiköissä. Esihenkilöille järjestetään kerran kuukaudessa yhteinen aamutilaisuus, jossa käydään läpi päivittäiseen johtamiseen ja kaupungin arkeen liittyviä asioita. Näiden lisäksi kaupunki järjestää esihenkilöille yhteisiä koulutuksia vähintään kerran vuodessa. Vuonna 2025 esihenkilöiden aamutilaisuuksia pidettiin yhteensä 8 kertaa. Vuoden 2025 henkilöstökyselyn tulosten mukaan esihenkilötyö saa erinomaiset arvosanat. Henkilöstö kokee, että esihenkilön puoleen on helppo kääntyä. Henkilöstö kokee

myös nauttivansa esihenkilönsä luottamusta ja esihenkilöiden toiminta koetaan oikeudenmukaiseksi.

2.5 Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta

Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Sen tavoitteena on turvata henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa omaa työtään ja työympäristöään koskevien päätösten valmisteluun. Tarkoituksena on, että sekä työnantaja että henkilöstö kehittävät yhteisvoimin, luottamukseen perustuen työn tuloksellisuutta ja samanaikaisesti henkilöstön työelämän laatua. Johtamisessa ja turvallisuusjohtamisessa on tavoitteena, että kaupungissa noudatetaan yhdenmukaisia johtamiskäytäntöjä ja ohjeita sekä yhteisiä arvoja. Turvallisuusjohtamista ja –kulttuuria kehitetään suunnitelmallisesti hyödyntäen WPro –järjestelmää.

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 14 §:ssä määritellään kaupungin ja henkilöstön yhteistoimintaelin, jona Kokemäen kaupungissa toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunta toimii samalla myös lakisääteisenä työsuojelutoimikuntana.

Yhteistoimintasopimuksen mukaan kaupunginhallitus valitsee yhteistyötoimikuntaan kaksi edustajaa, joilla on kokouksessa läsnäolo- ja puheoikeus.

Yhteistyötoimikunnan jäseninä toimivat henkilöstön edustajina pääsopijajärjestöjen pääluottamusedustajat ja työsuojeluvaltuutetut. Työnantajan edustajina toimivat kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö.

Työnantajan edustajat	• Teemu Nieminen, kaupunginjohtaja • Katja Törrönen, hallintojohtaja • Janne Lehtonen, työsuojelupäällikkö
Henkilöstön edustajat	• Pääluottamusedustajat • Niina Mansikkamäki, JUKO • Anna Kokkonen, Jyty • Tiia Kortelainen, JHL • Työsuojeluvaltuutetut • Eija Nurmi-Lahtinen • Jorma Paavisto
Kaupunginhallituksen edustajat	• Ari Prinkkala (kokoukset 1-3/2025) • Tommi Härkönen (kokoukset 4-7/2025) • Eeva-Liisa Tuominen

Taulukko 1. Yhteistyötoimikunnan kokoonpano vuonna 2025

Yhteistyötoimikunnan kokoukset

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana seitsemän kertaa. Alla on lueteltu kokouspäivät ja niissä keskeisimmät käsitellyt asiat.

16.1.2025	13.3.2025	16.5.2025
• Henkilöstön vuoden 2024 työhyvinvointikyselyn tulosten tiedoksi merkitseminen	• Vuoden 2024 tilinpäätös • Vuoden 2024 henkilöstökertomus • Työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista • Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025-2026	• Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset vuodelle 2025-2028 • sopimuskorotukset • tasopalkkamalli (KVTES ja OVTES G-liite)

10.9.2025	15.10.2025	19.11.2025	10.12.2025
• Vuoden 2026 talouskehityksen antaminen	• Vuoden 2026 talousarvio • Kokemäen kaupungin henkilöstöperiaatteiden päivittäminen	• Lausuntojen antaminen kuntastrategia- ja kiinteistöstrategialuonnoksesta • Työsuojelelun toimintaohjellma ja -suunnitelma	• Työterveyshuollon toimintasuunnitelman hyväksyminen 2026-2028 • Henkilöstön vuoden 2025 työhyvinvointikyselyn tulosten tiedoksi merkitseminen • Lausunnon antaminen henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen ja toimenpiteisiin varatusta määrärahasta vuodelle 2026

Taulukko 2. Yhteistyötoimikunnan kokouspäivät ja niissä käsitellyt asiat

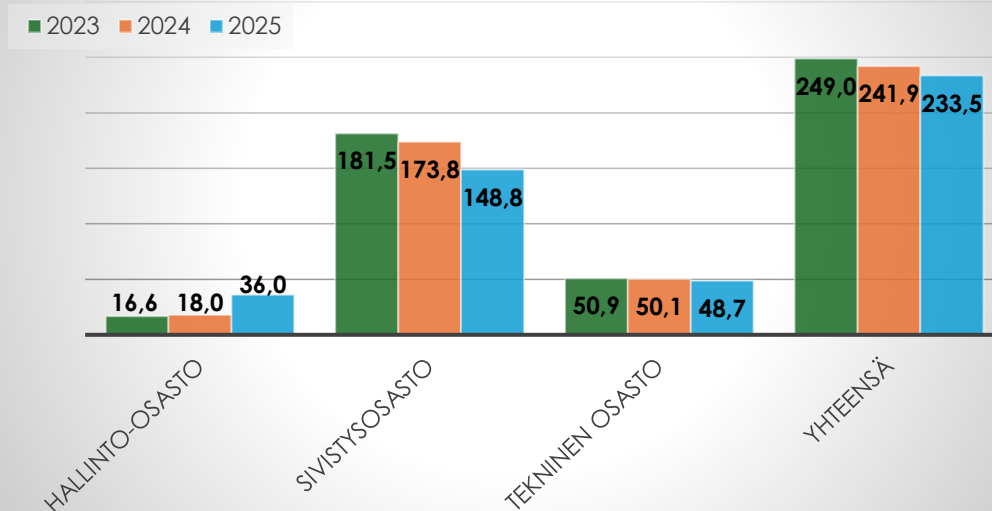
3 Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrällä tarkoitetaan vuoden viimeisenä päivänä kaupunkiin palvelussuhteessa olevien henkilöiden määrää, jolloin siihen sisältyvät myös lomalla tai muuten poissa olevat henkilöt sekä määräaikaissa palvelussuhteessa olevat henkilöt. Henkilöstö on jaettu palvelussuhteen mukaisesti toistaiseksi voimassa oleviin (ns. vakituiset) ja määräaikaissa palvelussuhteessa (määräaikaisten ja sijaisien) olevaan henkilöstöön. Määräaikaisiin työntekijöihin luetaan myös työllisyyden tukitoimien piirissä olevat työntekijät Virtaamo-yksikössä.

3.1 Henkilöstö henkilötyövuosina

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaika tekevän henkilöstön koko vuoden työskentelyä. Osa vuotta kestäneet tai osa-aikaisten palvelussuhteet on muutettu vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. Vuoden vaihteessa hetkellisesti vallinnutta tilannetta paremmin henkilöstömäärästä kertoo henkilötyövuosien määrä.

Henkilötyövuosikertymä

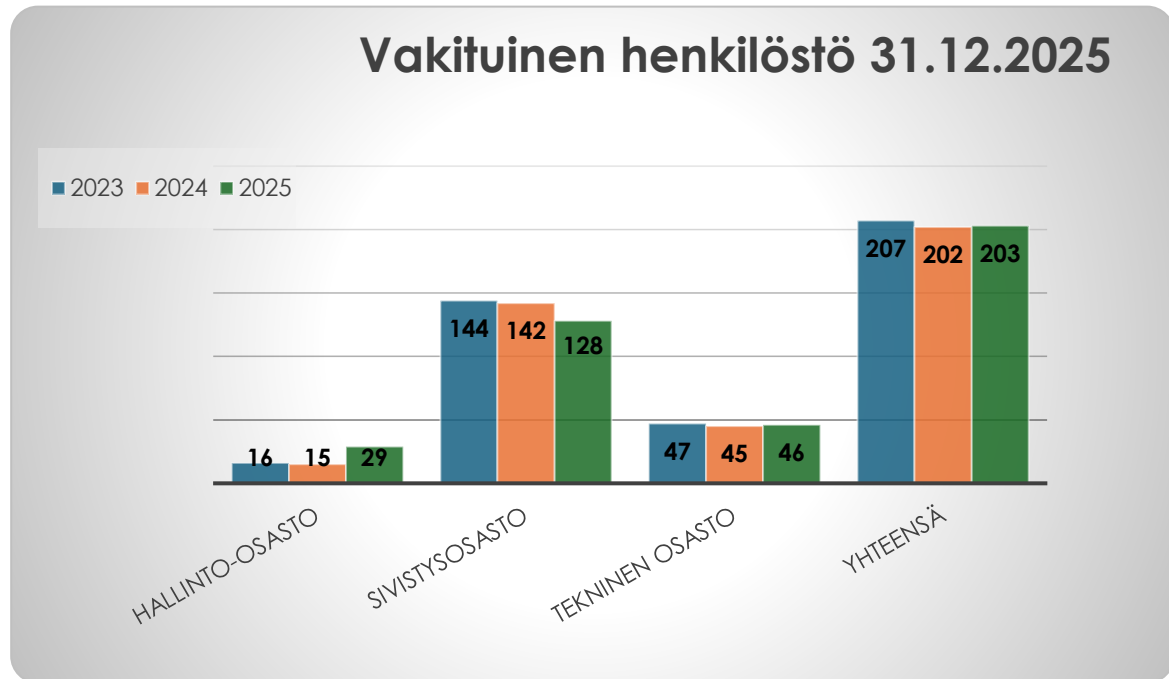


Kaavio 1. Henkilötyövuosien jakautumien osastoittain

Henkilötyövuosi HTV2 = Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä /365*(työaikaprosentti/100). Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Palkallisia poissaoloja, esimerkiksi palkallisia sairauslomia tai vuosilomia ei vähennetä.

Hallinto-osaston henkilötyövuosien kasvu selittyy hyvinvointipalveluiden sekä kirjasto- ja kulttuuripalveluiden siirtymisestä hallinto-osastolle 1.1.2025 alkaen. Hallinto-osaston henkilötyövuodet lisääntyivät 18 henkilötyövuodella. Vastaavasti sivistysosastolla oli 25 henkilötyövuotta vähemmän vuoteen 2024 verrattuna. Vuoden 2025 aikana henkilötyövuodet vähenivät edellisvuoteen verrattuna 8,4 henkilötyövuodella, pääosin vähennys kohdistui sivistysosastolle.

3.2 Vakituinen henkilöstö



Kaavio 2. Kaupungin vakituinen henkilöstö vuosina 2023-2025.

Vakituisen henkilöstön määrä on noussut 1 hlöllä vuoden 2024 tasosta.

Vuoden 2025 talousarvioon sisältyi vakinaisten virkojen/toimien muutoksia seuraavasti:

Yleishallinto, elinvoimalautakunta	Virtaamo-yksikön myötä perustettu uusi ohjaajan toimi ja lakkautettu työllisyyspalvelupäällikön ja kahden työllisyyskoordinaattorin toimet 1.1.2025 lukien
Sivistys- ja hyvinvointilautakunta	Määräaikaisten lastenhoitajien määrän väheneminen kolmella henkilötyövuodella, kun toinen Villa Vilinän Tulkkilantien toimipisteelle sijoitetuista ryhmistä siirretään päiväkotia Villa Vilinään
Tekninen- ja ympäristölautakunta	Maankäyttöinsinöörin viran täyttämättä jättäminen Ympäristöasioiden asiantuntijapalveluiden hankkiminen ostopalveluna
Edellä mainittujen lisäksi talousarvio sisältää useita henkilöstömääräramuutoksia, jotka johtuvat palveluiden tarvitsijoiden määrän muutoksista tai toiminnallisista muutoksista. Tällaisia ovat esim. perusopetuksen oppilasmäärä- ja opetusryhmien määrien muutokset.	

3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa. Yksi henkilöstökertomuksessa käytettävistä kuntien yhteisistä tunnusluvista on henkilöstön vaihtuvuus. Tarkoitus on tarkastella vakinaisen henkilöstön vaihtuvuutta ja sisäistä liikkuvuutta.

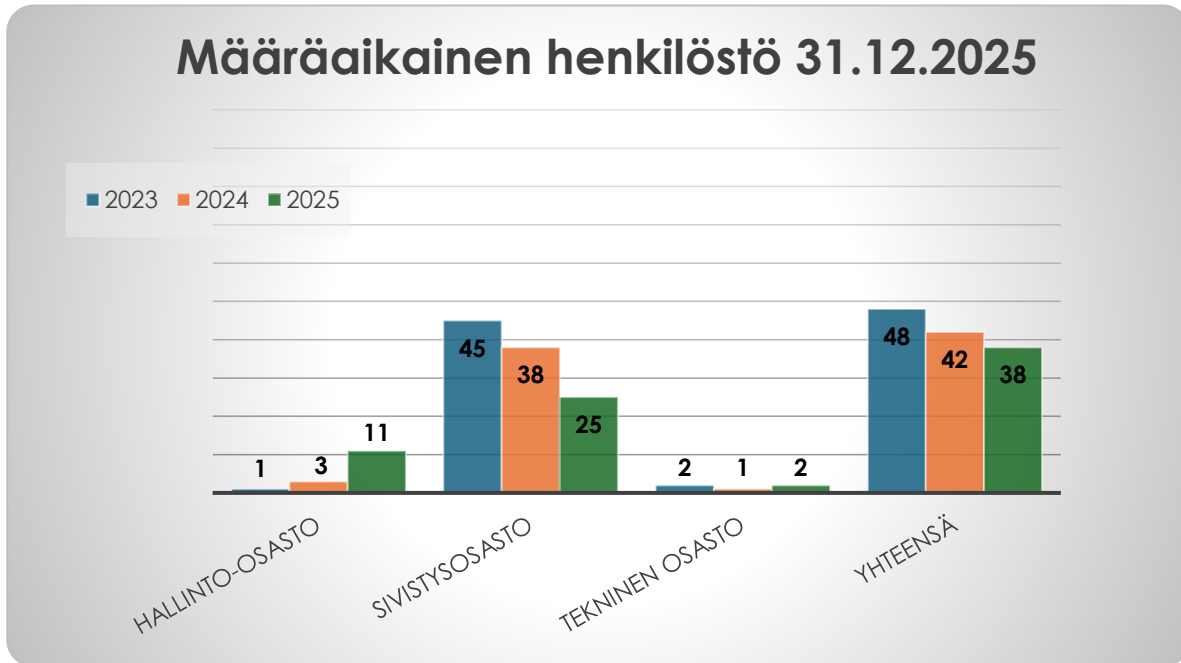
	Hallinto-osasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto	Yhteensä (+/-)
päätyneet palvelussuhteet	-5	-26	-1	-32
uudet palvelussuhteet	+19	+12	+2	+33
yhteensä (+/-)	+14	-14	+1	+1

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet osastoitain.

Hallinto-osastolla oli kaksi eläköitymistä, yhden palvelussuhteen päättymisyy oli eroaminen ja kaksi virkaa lakkautettiin. Sivistysosastolla eronneita oli kolme ja viisi henkilöä eläköityi. Teknisellä osastolla yhden henkilön päättymisyy oli eroaminen. Em. päätyneiden palvelussuhteiden osuus oli hieman yli 5 % vakinaisesta henkilöstöstä. Uusia palvelussuhteita oli vuoden 2025 aikana hallinto-osastolla kolme ja sivistysosastolla yhteensä 12 kappaletta.

Lisäksi sisäistä liikkuvuutta aiheutti uusi 1.1.2025 voimaantullut henkilöstöorganisaatiomuutos. Hyvinvointi-, kirjasto- ja kulttuuripalveluiden siirtyminen sivistysosastolta hallinto-osastolle näkyy hallinto-osaston vakinaisen henkilöstömäärän kasvussa ja vastaavasti sivistysosastolla vakinaisen henkilöstön vähennyksenä.

3.4 Määräaikainen henkilöstö



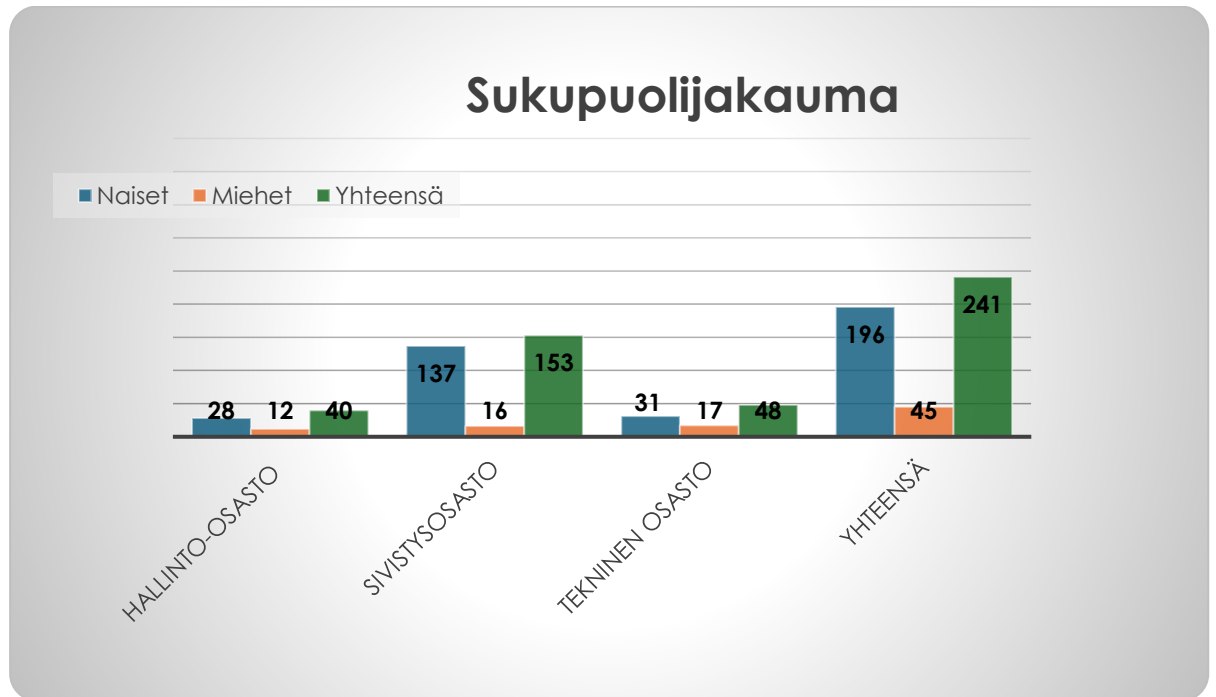
Kaavio 3. Kaupungin määräaikainen henkilöstö vuosina 2023–2025

Määräaikaiseen henkilöstöön luetaan sijaiset, työllisyystoimien piirissä olevat ja muu määräaikainen henkilöstö. Lakisääteisten tehtävien hoitaminen ja mitoitusvaatimukset sivistystoimessa edellyttävät useimmiten sitä, että poissaolijalle palkataan sijainen. Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskenteli 31.12. tilanteen mukaan 38 henkilöä, joista sijaisuutta teki yhteensä 12 henkilöä. Yleisimmät sijaistamisen syyt olivat palkattoman virkavapaan/työloman sijaisuus, sairausloman ja perhevapaan sijaisuus. Määräaikaisen henkilöstön osuus on vähentynyt vuoden 2024 tasosta neljällä henkilöllä.

Määräaikaisten palvelussuhteiden täyttämisessä huomioidaan aina määräaikaisuuden peruste.

4 Henkilöstörakenne

4.1 Sukupuolirakenne



Kaavio 4. Kaupungin vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2025

Naisten osuus on n. 81 % henkilöstöstä. Kokemäen kaupungissa naisten osuus koko henkilöstöstä on hiukan valtakunnan tasoa korkeampi, kun kuntien henkilöstöstä on naisia keskimäärin 76 %.

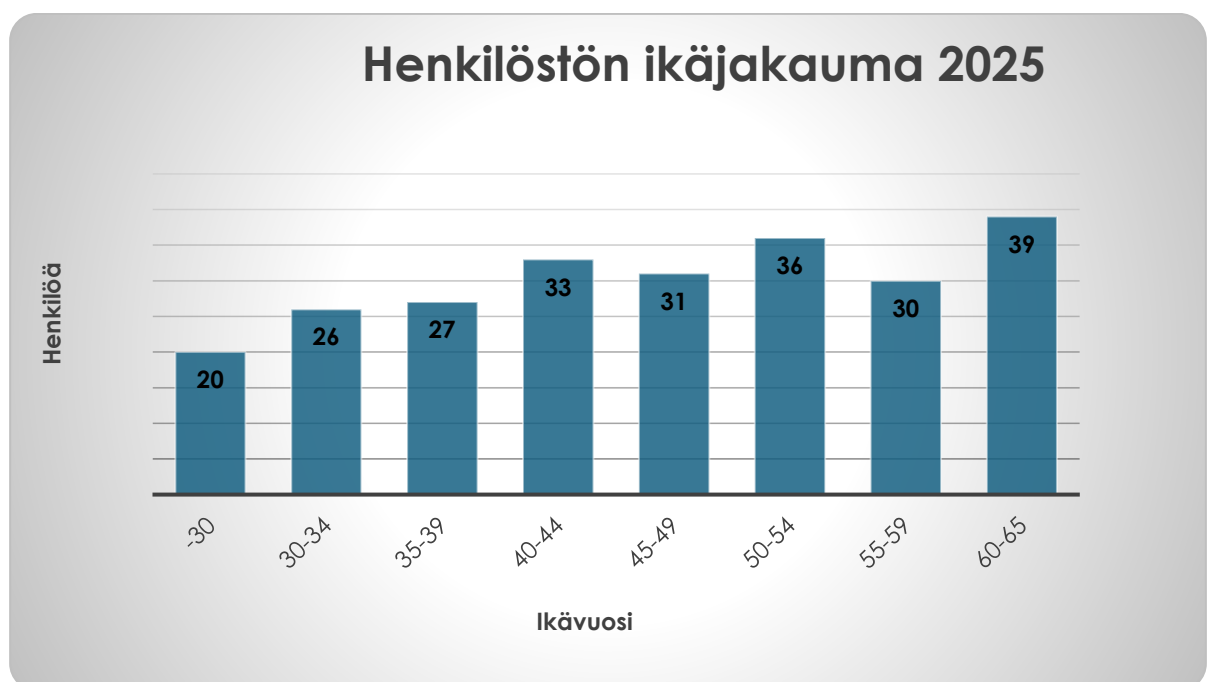
4.2 Ikärakenne

Vuosi	2023	2024	2025
Henkilöstön keski-ikä 31.12.	46,5	46,4	46,4

Taulukko 4. Kaupungin henkilöstön keski-ikä vuosina 2023–2025

Kaikkien 31.12 palvelussuhteessa olevien ikä lasketaan raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena kokonaislukuna.

Kaupungin henkilöstön keski-ikä on tarkastelujakson aikana pysynyt samalla tasolla. Taulukossa 4 on mukana kaupungin vakituinen ja määräaikainen henkilöstö. Koko kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli 45,2 vuotta vuonna 2023, joten Kokemäen kaupungin henkilöstö noudattaa hyvin kansallista keskiarvoa.



Kaavio 5. Kaupungin henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön ikäjakauma on esitetty KT:n laatiman suosituksen mukaan viiden vuoden välein. Suurimmat ikäryhmät ovat 50–54 ja 60–65 vuotiaat.

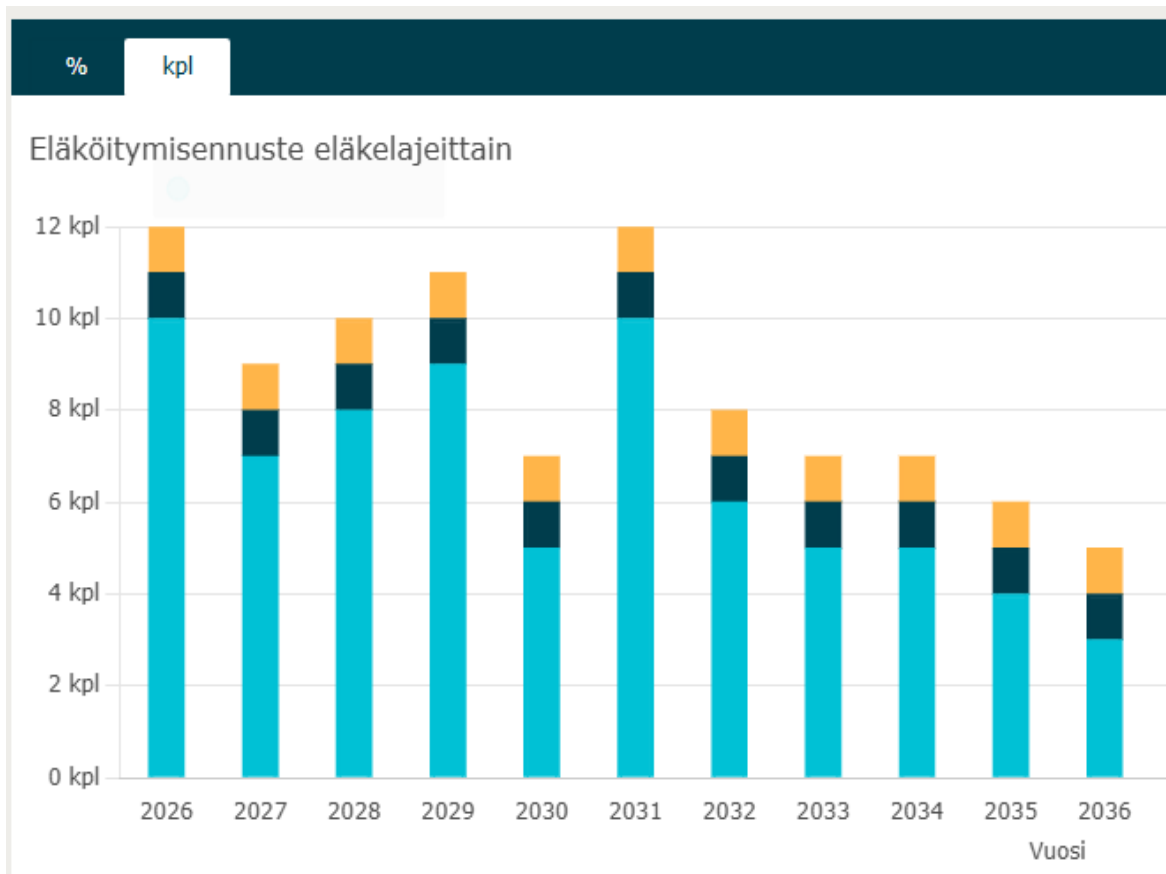
4.3 Eläkkeelle siirtyminen

Koko kunta-alalla on tapahtunut viimeisen viidentoista vuoden aikana isoja muutoksia henkilöstön eläköitymisessä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on noussut tasaisesti. Kun vuonna 2000 jäätiin kunnissa vanhuuseläkkeelle keskimäärin 61 vuoden ja yhdeksän kuukauden iässä, vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle jäätiin keskimäärin 64 vuoden ja neljän kuukauden iässä. Kevan laatimat eläkepoistumaennusteet

kuvaavat vanhuus-, työkyvyttömyys ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvää henkilöstöä. Ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista ja määräaikaisista

Kokemäen kaupungin henkilöstöstä eläköityi 6 henkilöä vuonna 2025. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2025 oli n. 64,3 vuotta. Kevan eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2026 - 2036 vanhuuseläkkeelle on jäämässä 69 hlöä, eli n. 29 % henkilöstöstä (31.12.2025 henkilöstömäärän mukaan).

Vanhuuseläke Täydet työkyvyttömyyseläkkeet Osatyökyvyttömyyseläke



Kaavio 6. Ennuste eläköityvien henkilömäärästä vuosina 2026-2036. (www.keva.fi/tyonantajalle)

Eläkkeelle siirtyneiden työtehtävien osalta kaupungissa on pyritty tutkimaan mahdollisuudet sisäisiin järjestelyihin. Samalla on pyritty tukemaan ja mahdollistamaan urakiertoa kaupungin sisällä. Yhteistyö osastojen ja naapurikuntien kesken on tiivistynyt ja tehtävien sisältöä on jatkossakin priorisoitava kiristyvien talousnäkymien vuoksi,

samalla kun lainsäädännön muutokset ja kaupunkilaisten palvelutarve voivat lisätä kaupungin hoidossa olevia tehtäviä.

Työvoiman saatavuuden heikentyminen kunta-alalla tuo haasteita rekrytointeihin. Työvoimatilanteen ennustetaan vaikeutuvan tulevaisuudessa erityisesti varhaiskasvatuksen tehtävissä. Jatkossakin kaupungin on panostettava rekrytointiin, toiminnan tehostamiseen sekä kilpailukykyiseen palkkausjärjestelmään.

4.4 Yleisimmät ammattiryhmät

Tehtävänimike	Henkilöstön lukumäärä	Osuus koko henkilöstöstä %
Opetushenkilökunta	67	27,8
Varhaiskasvatushenkilökunta	60	24,9
Opetustoimen avustava hlöstö	21	8,7
Laitoshenkilökunta	15	6,2
Vapaa-ajan henkilökunta	13	5,4
Ravitsemishenkilökunta	11	4,6
Tekninen henkilökunta	11	4,6
Toimistohenkilökunta	11	4,6

Taulukko 5. Henkilöstö ammattiryhmittäin vuonna 2025

KT:n tilastotietojen mukaan kunta-alan yleisimmät ammattinimikkeet ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja varhaiskasvatuksen opettajat. Muita yleisiä nimikkeitä ovat luokanopettajat, tuntiopettajat ja koulunkäynninohjaajat. (www.kt.fi/tilastot ja julkaisut/henkilöstötilastot).

4.5 Henkilöstö sopimusaloittain

Työehtosopimus	Osuus henkilöstöstä %
Yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	54,3
Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)	29,1
Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö (OVTES)	8,5
Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	8,1

Taulukko 6. Kaupungin henkilökunta sopimusaloittain sekä työehtosopimusten osuus Koke-
mäen kaupungissa

Taulukossa 6 on mukana 31.12.2025 kaupungin palveluksessa ollut henkilöstö (myös sijaiset ja muut lyhyet palvelussuhteet). Kaupungin henkilöstöstä suurin osa kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin.

4.6 Henkilöstö työaikajärjestelmittäin

Kaupungin henkilöstön yleisin työaikajärjestelmä on yleistyöaika, johon kuuluu noin 50 prosenttia koko henkilöstöstä. Jaksotyötä tekeviä on noin 4 % henkilöstöstä. Alla on lueteltu henkilöstömäärät työaikajärjestelmittäin:

Työaikajärjestelmä	Hlömäärä
Yleistyöaika 38,25 h/vk	122
Opetustyö	69
Toimistotyöaika 36,25 h/vko	30
Jaksotyöaika	9
Perhepäivähoitajat	5
Ei säädöstä	6

Taulukko 7. Henkilöstö työaikajärjestelmittäin 31.12.2025

5 Työterveys ja työsuojelu

5.1 Työterveyshuolto

Kokemäen kaupunki hankkii henkilöstön työterveyshuoltopalvelut Terveystalo Oy:ltä. Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyden lisäksi kaupungin henkilöstölle on järjestetty yleis- ja työterveyslääkärin avosairaanhoito siihen kuuluvine laboratorio- ja kuvantamistutkimuksineen. Työterveyshuollon painopiste on valtakunnallisesti siirtynyt viime vuosina selkeästi ennaltaehkäisevän työterveyshuollon suuntaan eli työkyvyn tukemiseen ennaltaehkäisevällä työllä kuten työpaikkaselvityksillä, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla, neuvonnalla ja ohjauksella, terveystarkastuksilla, työkykyongelmien arvioinnilla sekä seuranta- ja tukitoimilla. Kokemäen kaupungin osalta painopiste on vuonna 2025 myös ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa. Sen osuus kokonaiskustannuksista oli 60,4 %.

Työterveyshuollon kustannukset

Vuosi	Nettokustannus
2023	48 100 €
2024	51 200 €
2025	n. 74 500 €

Taulukko 8. Työterveyshuollon nettokustannukset vuosina 2023– 2025.

Taulukon 8 kustannuksista on poistettu Kansaneläkelaitoksen rahoitusosuus. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan niin, että I korvausluokka sisältää ehkäisevän työterveyshuollon ja II korvausluokka sairaanhoidollisen osuuden. Kelan korvaus vuodesta 2025 on noin 60 % ehkäisevästä työterveyshuollosta ja 50 % hyväksytyistä sairaanhoidon kustannuksista. Vuoden 2025 nettokustannus Kokemäen osalta on vielä arvio, koska Kelan rahoitusosuudesta vuodelle 2025 ei vielä ole päätöstä. Taulukossa ilmoitettu summa on taloushallinnon arvio edellisten vuosien perusteella.

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen.

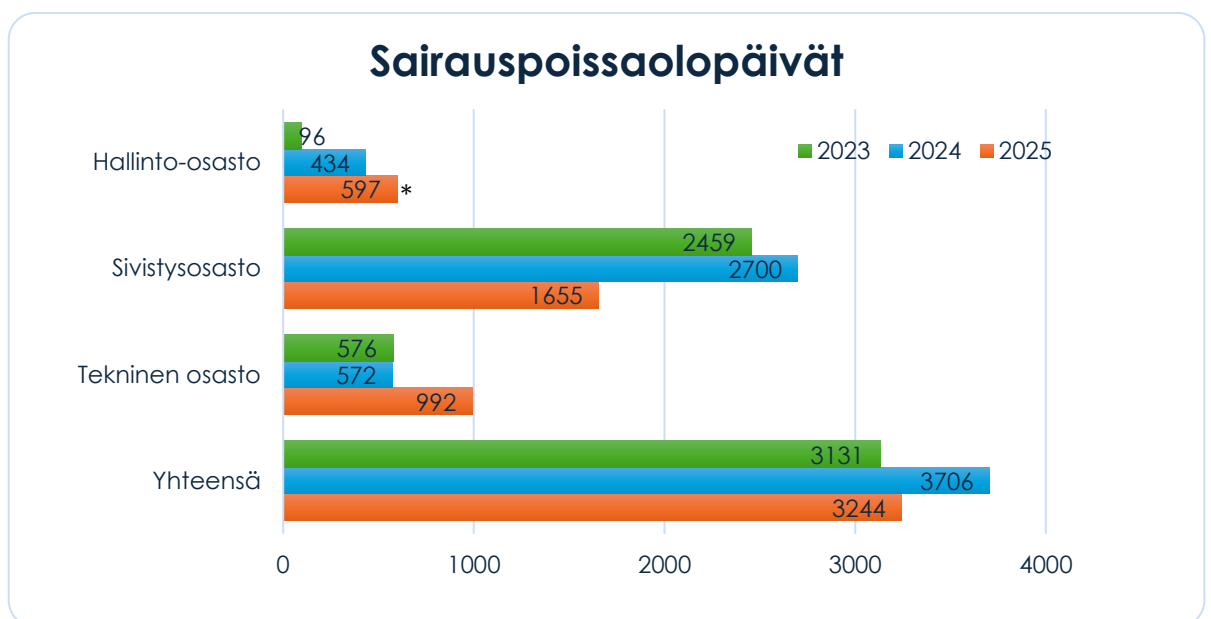
Johto seuraa säännöllisesti tilannekuvaa sairauspoissaolojen ja työturvallisuuden tilan muutoksista ja muutostavoitteiden toteutumisesta sekä arvioi jatkotoimien tarvetta.

5.2 Poissaolot

Poissaoloilla tarkoitetaan pääsääntöisesti virka- ja työvapaita, jotka voivat olla virka- ja työehtosopimuksen velvoittamina myönnettäviä taikka harkinnanvaraisia, sekä lakisääteisiä perhevapaita.

5.2.1 Sairauspoissaolot

Seuraava taulukko kuvaa vuoden 2025 sairaus- ja tapaturmapoissaolopäiviä:



Kaavio 7. Sairauspoissaolopäivät osastoittain vuosina 2023- 2025

*sis. Virtaamo-mallin tilaston (60 kalenteripäivää). Toimintavuoden aikana sairauspoissaolopäivien määrä laski vuoden 2024 tasosta yhteensä 462 päivällä.

Sairauspoissaolot	Sairauspoissaolopäivät keston mukaan Kalenteripäivät
1-3 pv	751
4-29 pv	1300
30-60 pv	851
61-90 pv	183
91-180 pv	159
yli 180 pv	0
Yhteensä	3244

Taulukko 9. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot kalenteripäivittäin keston mukaan 2025.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolopäivistä n. 40 % muodostuu 4-29 kalenteripäivän poissaoloista. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat yleisimmät sairauspoissaolodiagnoosit ja niistä aiheutuneiden poissaolopäivien osuus oli vuonna 2025 n. 40 % kaikista sairauspoissaoloista. Poissaolojen ehkäisemiseksi työntekijöitä tulee ohjata työfysioterapeutin vastaanotolle mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työfysioterapeutin ohjaus- ja neuvontakäynnit huomioidaan aktiivisesti ja lisätään tarvittaessa työyksikkökohtaisia ergonomiakäyntejä.

Työterveyshuollosta saadun raportin mukaan mielenterveyden häiriöistä johtuvien poissaolojen määrä on pysynyt vuoden 2024 tasossa, niiden osuus kaikista sairauspoissaoloista oli n. 18 %.

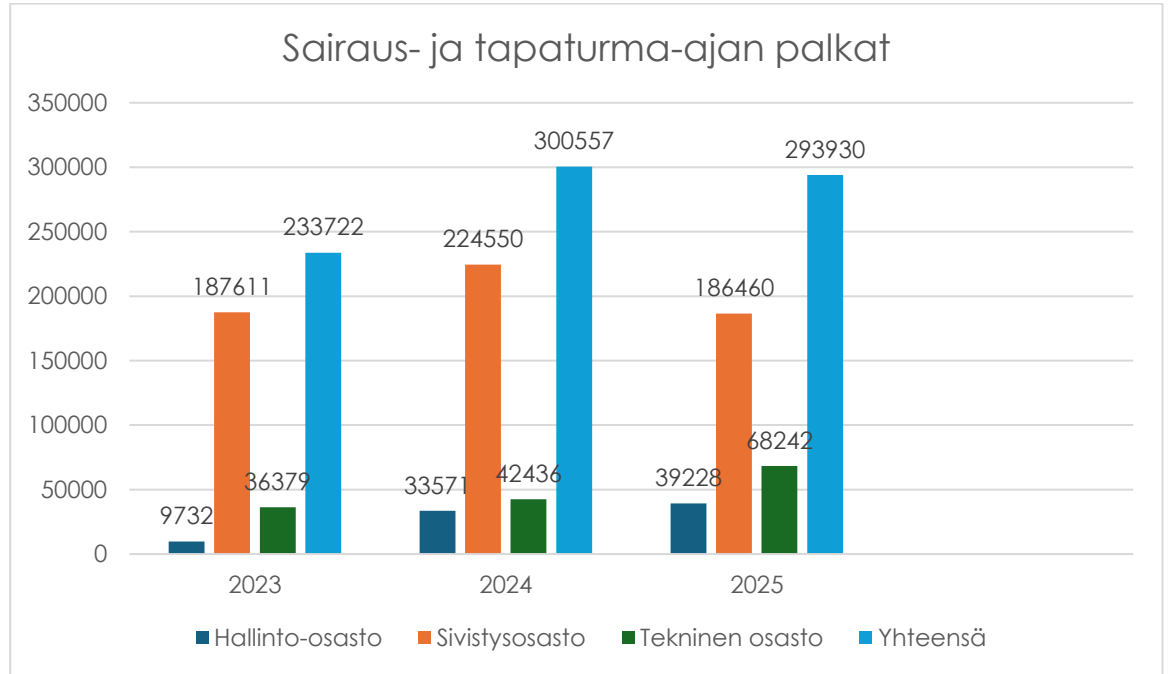
Sairauspoissaolopäivät/henkilötyövuosi:

Vuosi	2023	2024	2025
Hallinto-osasto	5,8	24,0	16,6
Sivistysosasto	13,2	15,0	11,1
Tekninen osasto	12,7	13,0	20,4
Koko henkilöstö	12,6	15,3	13,9

Taulukko 10. Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2023-2025

Taulukossa 10 on huomioitu sekä vakituisesti että määräaikaisesti kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö. Eniten sairauspoissaolopäiviä henkilötötyvuotta kohti oli vuonna 2025 teknisellä osastolla. Tällä hetkellä kaupungin jokaisella työntekijällä on keskimäärin noin 13,9 sairauspäivää/henkilötötyvuosi. Koko kunta-alalla sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 keskimäärin 16,3 pv/työntekijä, joten Kokemäen kaupungilla sairauspoissaolojen tilanne on keskiarvoa selkeästi parempi. (www.tyoterveyslaitos.fi).

5.2.2 Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset



Kaavio 8. Sairausajan palkat osastoittain vuosina 2023-2025

Sairausajan palkat ovat laskeneet n. 2 % vuoden 2024 tasosta. Yhteensä sairausajan palkat laskivat vuodesta 2024 n. 6 600 euroa.

	2023	2024	2025
Sairaus- ja tapaturma-ajan palkat	233 772 €	300 557 €	293 929 €
Kelan ja vakuutusyhtiön maksamat sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	109 396 €	129 095 €	78 862,66 €
Nettokustannukset	124 376 €	171 462 €	215 066,34

Taulukko 11. Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset vuosina 2023-2025.

Taulukon 11 nettokustannus saadaan, kun vähennetään maksetuista sairausajan palkoista Kelan ja vakuutusyhtiön maksamat sairausajan päivärahat. Sairauspäivärahaa maksetaan 9 arkipäivän omavastuuajan jälkeen.

5.3 Työkyvyn ylläpitäminen

Työkykyä ylläpitävä toiminta on määritelty toiminnaksi, jolla työnantaja ja työntekijä sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työkykyä ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Työkykyä ylläpitävä toiminta ei ole erillisten toimenpiteiden sarja, joita käytetään ongelmien ilmaantuessa vaan jatkuva, koko työssäoloajan kestävä prosessi.

Työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan tavoitteena on henkilöstön työkyvyn tukeminen ja esihenkilötyön helpottaminen käsiteltäessä työkykykysymyksiä. Ennakoiva ja varhainen reagoiminen ja puheeksi ottaminen takaavat työntekijöille riittävän ja oikea-aikaisen tuen työssä selviytymisessä. Kaupungilla käytössä oleva Varhaisen tuen toimintamalli sisältää ohjeet varhaisen vaiheen käytäntöihin, mutta myös toimet työkykyongelmien pitkittyessä. Käytössä oleva toimintamalli ohjaa yhtenäisen sairauspoissaolokäytännön toteuttamiseen ja hallintaan. Ohjeistus korostaa sairauspoissaolojen ilmoituskäytännön kehittämistä, keskustelua työnantajan ja -työntekijän kesken sekä työhön palaajan tukemista töihin paluussa. Malli on laadittu yhdessä työterveyshuollon kanssa.

5.4 Työhyvinvointikysely



Kokemäen kaupungin henkilöstölle toteutettiin loppuvuodesta 2025 vuosittainen työhyvinvointikysely. Henkilöstökysely oli vastattavana aikavälillä 12.11.-3.12.2025. Kysely toteutettiin sähköisesti Webropol kyselytyökalun avulla.

Kyselyyn vastasi yhteensä 176 työntekijää, mikä on 72,4 prosenttia koko henkilöstöstä. Vastausprosentti nousi selvästi edellisvuodesta, jolloin vastausprosentti oli 64. Vastaajamäärän kasvu kertoo henkilöstön sitoutumisesta ja halusta vaikuttaa oman työyhteisönsä kehittämiseen.

Kyselyn tulosten perusteella Kokemäen kaupungin työhyvinvoinnin tila on kokonaisuutena hyvällä tasolla. Kaikkien vastausten keskiarvo oli 3,4 asteikolla 1-4 (vuonna 2024: 3,3), eikä yksikään yksittäinen väittämä jäänyt alle 2,8 keskiarvon.

Esihenkilötyö ja motivaatio vahvuuksina

Kyselyn vahvimiksi osa-alueiksi nousivat esihenkilötyö ja johtaminen, tyytyväisyys ja työmotivaatio sekä osaaminen ja ammattitaito. Henkilöstö kokee esihenkilönsä helposti lähestyttäväksi ja saavansa tarvittaessa tukea ja neuvoja.

Erityisen korkeita arvosanoja saivat väitteet:

”Esihenkilöni on helposti lähestyttävä” (3,8)

”Olen sitoutunut työskentelyyn työyksikössäni” (3,7)

”Tunnen, että työlläni on merkitystä” (3,6)

Suurin osa vastaajista kokee työnsä merkitykselliseksi ja on sitoutunut omaan työyhteisöönsä. Myös työmotivaatio ja tyytyväisyys omiin työtehtäviin ovat hyvällä tasolla.

Yhteisöllisyys ja työsuojelu hyvällä tasolla

Kyselyn tulokset osoittavat, että Kokemäen kaupungilla vallitsee myönteinen ja kannustava työilmapiiri. Henkilöstö pyrkii aktiivisesti edistämään oman työyksikönsä hyvinvointia ja hyvää ilmapiiriä.

Työsuojeluun liittyvät tulokset olivat erinomaisia. Suurin osa vastaajista kertoi, ettei ole kokenut työpaikkakiusaamista eikä havainnut sitä työpaikallaan. Myös kokemukset siitä, että kiusaamiseen puututaan tarvittaessa, olivat pääosin myönteisiä.

Kehittämiskohteena muutosjohtaminen ja jaksaminen

Mahdollisiksi kehittämiskohteiksi nousivat muutosjohtaminen sekä työssä jaksaminen ja työhyvinvointi. Näiden osa-alueiden keskiarvot olivat kuitenkin edelleen vähintään 3,0, mikä kertoo kokonaisuutena melko hyvästä tilanteesta.

Henkilöstö toivoo erityisesti

- enemmän ennakointia muutostilanteissa
- parempaa tiedottamista
- mahdollisuuksia osallistua muutosten suunnitteluun

Työssä jaksamiseen liittyvissä vastauksissa nousivat esiin muun muassa kokemus stressistä ja vaikutusmahdollisuudet omaan työmäärään. Toisaalta moni kokee töihin lähtemisen mieluiseksi ja saavansa asetetut tavoitteet hyvin täytettyä.

Henkilöstökyselyn tulokset käsitellään vuosittain yhteistyötoimikunnassa, kaupunginhallituksessa sekä kaupunginvaltuustossa. Kyselyn tulokset käsitellään jokaisessa Kokemäen kaupungin työyksikössä työntekijöiden kanssa ja lisäksi kaupungin johtoryhmä käsittelee tulokset koko kaupungin johtamisen näkökulmasta. Henkilöstökyselyn perusteella on tarkoitus löytää kehittämiskohteita kaupungin toiminnasta.

5.5 Työsuojaelu

Kaupungin työsuojaelutoiminnan järjestämisestä vastaa hallinto-osasto. Käytännön työsuojaelutyötä koordinoi työsuojaelupäällikkö.

Työsuojaelutyössä keskityttiin vuoden 2025 aikana kahteen erilliseen teemaan:

1. Työpaikkojen hyvät käytännöt

Toimintavuoden tarkoituksena oli korostaa erilaisia työpaikkakohtaisia malleja ja käytäntöjä, jotka parantavat työyhteisön viihtyvyyttä ja hyvinvointia. Käytännöillä oli tarkoitus parantaa myös työpaikkojen työturvallisuutta. Henkilöstön näkemyksiä työturvallisuudesta kartoitettiin työsuojaelun ja henkilöstöhallinnon menetelmin. Esi-merkkejä erilaisista turvallisuuskäytännöistä saatiin myös työpaikkaselvitysten ja työsuojaelutarkastusten avulla. Tarkastusten ja tehtyjen työpaikkaselvitysten yhteydessä vietiin hyväksi havaittuja käytäntöjä usealle työpaikalle.

2. Nollatoleranssi epäasialliselle kohtelulle

Työpaikalla ei saa olla työturvallisuuslain mukaan työpaikkakiusaamista tai epäasiallista kohtelua. Jos joku havaitsee tai kokee epäasiallista kohtelua, asia on selvitetävä ja siihen on puututtava.

Työsuojeluhenkilöstö järjesti työpaikkakohtaisia koulutuksia, joissa tavoitteena oli oppia tunnistamaan epäasiallinen käyttäytyminen. Ensisijaisena tarkoituksena oli korostaa, että nollatoleranssi epäasialliselle kohtelulle on kaikkien työpaikalla työskentelevien yhteinen asia. Kaikkien työpaikalla työskentelevien on myös osattava toimia, jos havaitsee epäasiallista kohtelua.

Työpaikkakohtaisia työsuojelukoulutuksia järjestettiin 11 kertaa. Tilaisuudet pyrittiin suunnittelemaan niin, että koko henkilöstöllä olisi mahdollisuus osallistua koulutukseen. Koulutusten yhteydessä saatiin henkilöstöltä ideoita tulevaan työsuojelutyöhön. Työsuojeluhenkilöstön näkemyksen mukaan henkilöstöä on myös jatkossa koulutettava työsuojeluasioissa. Saadun palautteen perusteella myös henkilöstö koki koulutusten olevan tarpeellisia.

Työsuojelutyön keskeinen tavoite on pitää Kokemäen kaupunki työpaikkana mahdollisimman turvallisena ja vaarattomana.

Kokemäen kaupungin työsuojelupäällikkönä toimii Janne Lehtonen.

Työsuojeluvaltuutettuina vuoden 2025 loppuun asti toimivat:

- sivistysosasto: työsuojeluvaltuutettu, Eija Nurmi-Lahtinen, 1. varavaltuutettu Päivi Alanko, 2. varavaltuutettu Mervi Ala-Kleemola
- hallinto-osasto ja tekninen osasto: työsuojeluvaltuutettu Jorma Paavisto, 1. varavaltuutettu Teijo Tuominen, 2. varavaltuutettu Ilpo Virtanen

Toimintavuoden lopussa toteutettiin työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen valinnat tulevalle työsuojelukaudelle 1.1.2026-31.12.2029.

Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyö

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin suunnitelman mukaisesti ja niissä oli mukana vähintään yksi työsuojelun edustaja. Työpaikkaselvityksiä tehtiin seuraaviin työpaikkoihin; sivistysosaston hallinto, hallinto-osasto, Virtaamo sekä puistot ja varasto.

Ennakoiva työsuojelu

Työturvallisuuslaki edellyttää riskien- ja vaarojen arvioinnin tekemistä järjestelmällisesti. Riskien ja vaarojen arviointi on jokaisen henkilöstöön kuuluvan kanava vaikuttaa omiin työolosuhteisiin. Arvioinnin ensisijainen tavoite on poistaa vaaratekijöitä ja tehdä työpaikasta mahdollisimman terveellinen ja turvallinen työskennellä. Työpaikkakohtaisia arviointoja päivitettiin, kun työoloissa tuli muutosta.

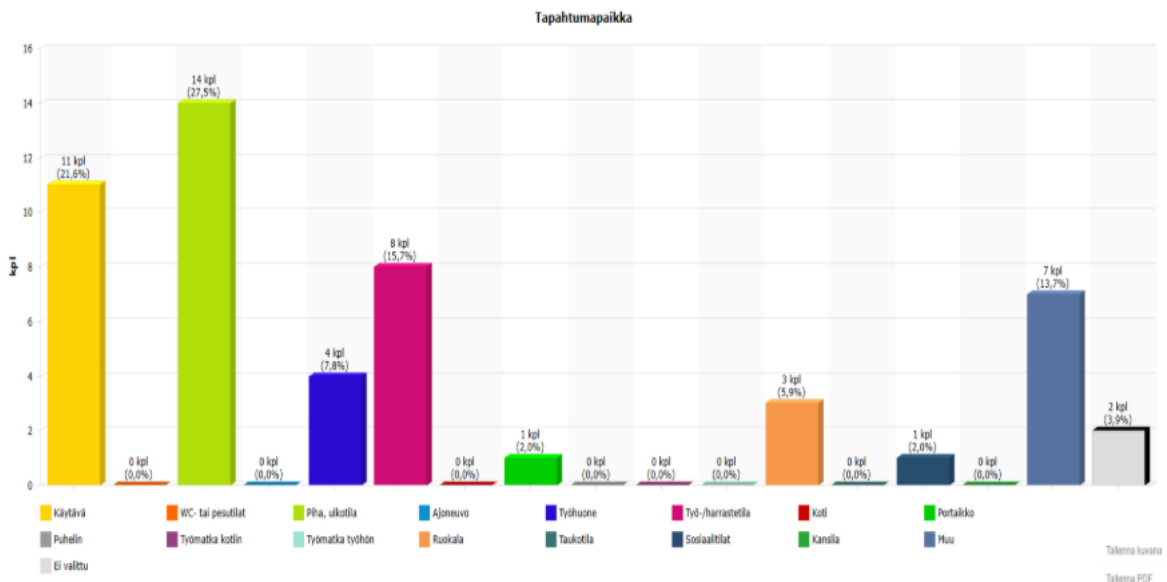
Läheltä piti -ilmoitukset ja työtapaturmat

Sairaanhoitoa vaativia tapaturmia oli vuonna 2025 9 kpl. 2 (2024 18kpl, 2023 12 kpl, 2022 11 kpl).

Tapaturmamäärät ovat olleet tilastollisesti pieniä verrattuna yleiseen tapaturmataajuuteen.

Tapahtumapaikat

Tapaturmia tai läheltä piti –ilmoituksia kirjattiin seuraavilta paikoilta:

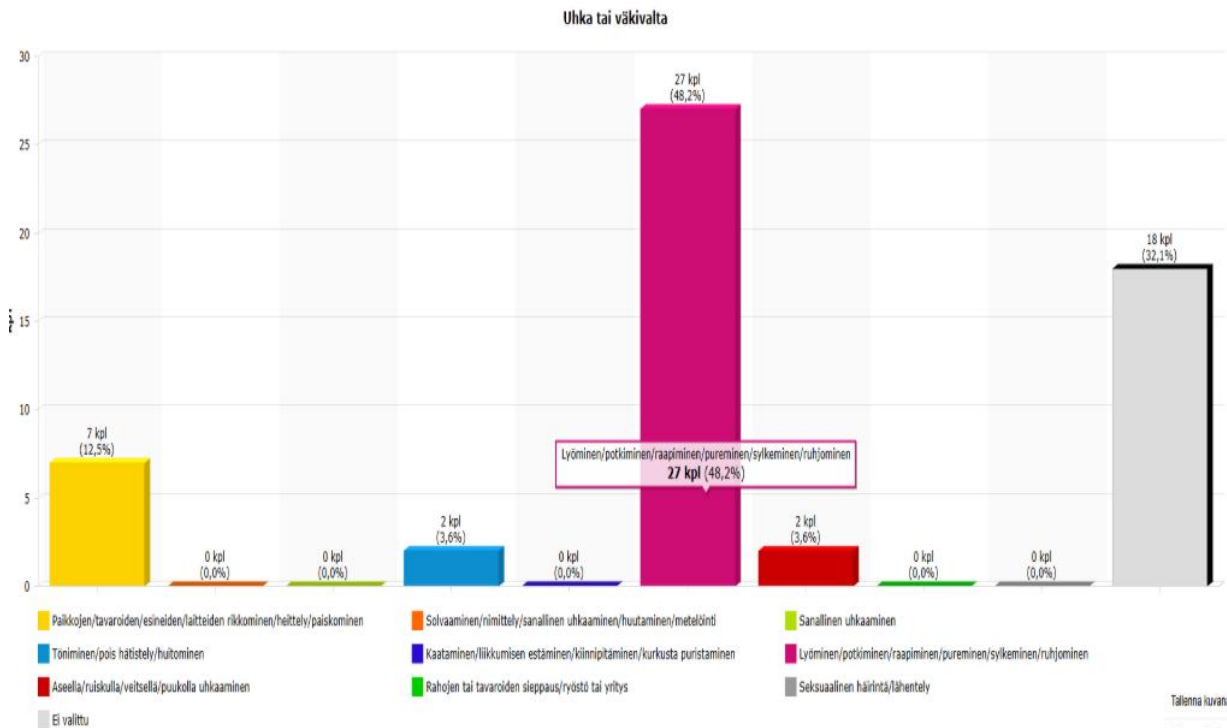


Kaavio 9. Kokemäen kaupungin käytössä on sähköinen Wpro-järjestelmä. Järjestelmään kirjataan ns. läheltä piti –tapaukset ja työtapaturmat.

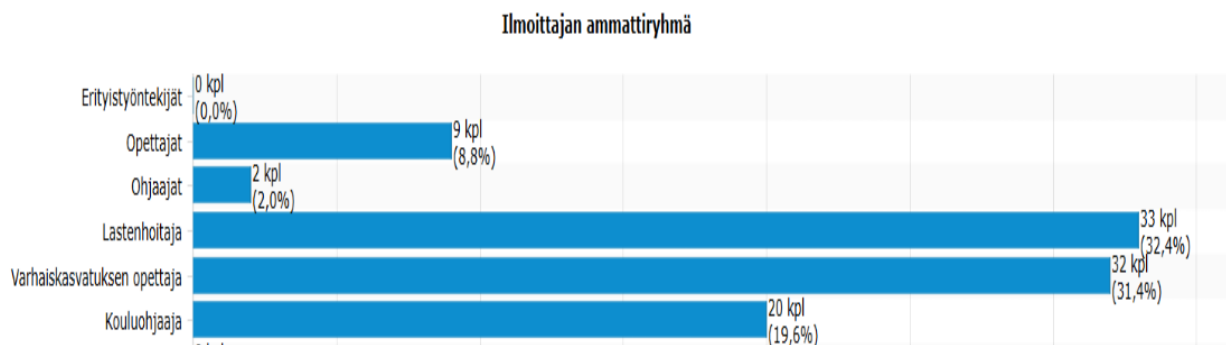
Sivistysosasto

Sivistysosastolla sattui 7 tapaturmaa, jotka vaativat sairaanhoitoa. Vuonna 2024 kirjattiin 51 työturvallisuusilmoitusta, joissa ei ollut sairaanhoidon tarvetta. Henkilöstö

teki 58 ilmoitusta väkivallasta tai väkivallan uhasta. 2024 kirjattiin 22 ja 2023 kirjattiin 70 ilmoitusta, jotka koskivat väkivallanuhkaa. Ilmoituksia on käsitelty yksikkökohtaisesti työsuojelun toimesta.



Kaavio 10. Kokemäen kaupungin sivistysosaston uhka- ja väkivaltatilanteet



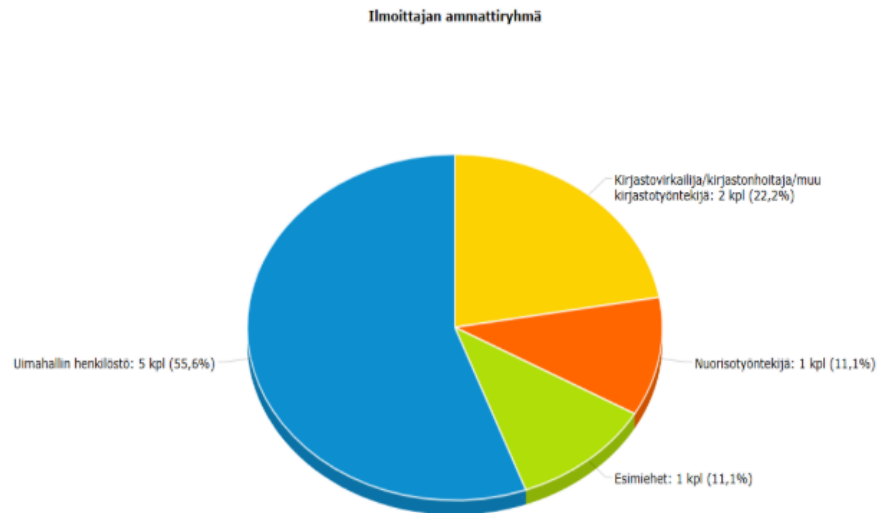
Kaavio 11. Sivistysosastolla ilmoituksen tehneet ammattiryhmittäin.

Tekninen osasto

Teknisellä osastolla on sattunut seitsemän kirjattua tapaturmaa. Tapaturmista kolme sattui työmatkalla, kaksi piha-alueella ja kaksi työpaikalla.

Hallinto-osasto

Hallinto-osastolle on kirjattu yhdeksän tapaturmailmoitusta.



Kaavio 12. Hallinto-osastolle kirjatut tapaturmailmoitukset ammattiryhmittäin

Läheltä piti -tilanteita kirjattiin yhteensä 61 kpl (v. 2024 31 kpl, 2023 110 kpl ja 2022 29 kpl). Jokainen henkilökuntaan kuuluva on vaikuttanut omaan työturvallisuuteensa kirjaamalla itseään kohdanneen vaara- tai läheltä piti -tilanteen. Työntekijöitä on kannustettu tekemään läheltä piti -ilmoituksia. Jokainen ilmoitus on tärkeä ja se käsitellään esihenkilön ja työsuojelun toimesta.

Korjaava työsuojelu

Työsuojeluhenkilöstön tehtävä on valvoa, että työpaikoilla toteutetaan työsuojeluviranomaisen antamia ohjeita ja velvoitteita. Tarkastuksissa olleet velvoitteet on korjattu määräaikoihin mennessä. Työpaikkaselvityksissä ja riskien ja vaarojen arvioinneissa havaitut puutteet on tiedostettu ja korjattu määritellyn riskitason mukaan. Työpaikoilla todetut työturvallisuutta vaarantavat asiat on korjattu välittömästi. Työsuojeluhenkilöstö ja esihenkilöt toteuttivat työpaikoilla omavalvontaa ja korjasivat puutteita työturvallisuusasioissa.

6 Työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittäminen

6.1 Osaamisen vahvistaminen

Henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista pidetään yllä erilaisilla koulutustoimenpiteillä. Taatakseen kuntalaisille riittävän laadukkaat ja ammattitaitoiset palvelut on Kokemäen kaupungin työnantajana pidettävä huolta henkilökuntansa jatko- ja täydennyskoulutuksesta. Henkilöstön kehittäminen on osa henkilöstöhallintoa ja sen tavoitteet tukevat kaupungin perustehtävää ja toimintastrategiaa. Henkilöstön kehittäminen on työnantajan vastuuta henkilöstöstä. Vastuu henkilöstön kehittämisestä on ensisijaisesti johdolla ja esihenkilöillä, ja olemassa olevien mahdollisuuksien puitteissa jokaisella työyhteisön jäsenellä.

Kaupunki kouluttaa henkilöstöään sekä sisäisellä, että ulkoisella koulutuksella. Eri-laisten etänä toteutettavien lyhytkestoisten koulutusten tarjonta on lisääntynyt ja nämä kaikki eivät näy koulutustilastoissa. Usein etänä toteutettavat koulutukset ovat myös hinnaltaan taloudellisempia.

Vuosi	2023	2024	2025
Yhteensä	34 283 €	98 003 €	48 520 €

Taulukko 12. Ammatilliseen lisäkoulutuksen kustannukset vuosina 2023- 2025

Määrärahat koostuvat opetuspalveluiden ostoista ja sisältävät myös luottamushenkilöiden koulutukseen kustannukset. Sivistys- ja hyvinvointiosaston esihenkilöt aloittivat vuonna 2024 johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamisen, opinnot päättyivät vuoden 2025 alkupuolella.

Hallinto-osasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto
72 pv	309 pv	7 pv

Taulukko 13. Haetut koulutuspäivät kalenteripäivinä osastoittain 2025

Koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuspäiviin haettiin työllisyysrahastolta korvauksia vuonna 2025 yhteensä 147 päivältä ja niistä saatava korvaus on noin 3105,67 euroa.

6.2 Henkilöstöedut

Henkilöstöedut ovat pääasiassa organisaation itsensä päättämiä henkilöstölleen tarjoamia erilaisia terveyttä ja viihtyvyyttä tukevia palveluja, jotka usein helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Henkilöstöedut voidaan jakaa kolmeen osaan: luontaisetuihin, täydentäviin etuihin sekä työajan järjestelyihin liittyviin etuihin. Kokemäen kaupunki tarjosi vuonna 2025 kaikkia näitä etuja henkilöstölleen.

Kaupungin tarjoamia henkilöstöetuja:

- Työsuhdepyörä, enintään 1200 €/v. verovapaa etu työntekijälle (päättyy 1.1.2026 alkaen verovapaan edun poistuessa)
- Tuettu henkilöstöruokailu
- Uintikerta uimahallissa kerran viikossa
- Peruskuntojumppa tiistaisin Tulkkila-salissa

Kaupungin toimintaan kuuluvat lisäksi säännöllisesti järjestettävät joko koko kaupungin henkilöstön yhteiset tai työyksiköiden tyhy- ja virkistyspäivät. Lisäksi kaupungilla on käytössä vuonna 2022 käyttöön otetut tyhy-setelit.

6.3 Henkilöstöjuhla



Kaupungin henkilöstö juhli Pikkujoulu –teemalla Kokemäen seuratalolla 28.11.2025. Juhlaan osallistui 155 henkilöä kaupungin henkilöstöstä ja luottamushenkilöstöstä. Juhlan järjestelyistä vastasi tyhytiimi.

Juhlassa muistettiin lisäksi pitkään kaupungin palveluksessa olleita henkilöitä sekä jaettiin työyhteisöpalkinto.

6.4 Henkilökunnan muistaminen

Uusi henkilöstöperiaatteet -ohjeistus tuli voimaan 4.11.2025 ja samalla henkilöstön muistamissääntöä uudistettiin. Aiemmin työntekijää muistettiin työnantajan lahjakortilla 50- ja 60-vuotispäivinä, eläkkeelle siirtyessä ja palvelussuhteen päättyessä. Kaupunki muisti aiemmin henkilökuntaa myös 20, 30 ja 40 vuoden yhtäjaksoisesta

palvelusta lahjakortilla ja palkallisella vapaalla ja 10 vuoden palveluksesta lahjakortilla.

Uuden 2025 lopulla tulleen ohjeistuksen mukaan kaupungin palveluksessa vähintään vuoden olleen työntekijän täyttäessä 20, 30, 40, 50 tai 60 vuotta, häntä muistetaan työnantajan rahalahjalla. Lisäksi Kokemäen kaupunki myöntää työntekijälle 10, 20, 30 ja 40 vuoden kaupungin palvelusta rahalahjan, jonka arvo määräytyy palveluajan mukaan. Vaihtoehtoisesti 20, 30 tai 40 palveluvuoden täytyessä voi valita myös palkallisen vapaan. Eläkkeelle siirtymisen yhteydessä työntekijälle luovutetaan rahalahja, jonka arvo määräytyy Kokemäen kaupungin palveluksessa olon mukaan.

7 Vuoden 2026 painopisteitä ja kehittämisajatuksia

Kaupunginvaltuusto päätti vuoden 2025 lopussa Kokemäen kaupungin uudesta strategiasta, jonka arvoiksi on määritelty osaava, yhteisöllinen ja vastuullinen. Strategia jalkautetaan kaupungin toimintaan suunnitelmallisesti strategian jalkauttamissuunnitelman mukaisesti. Keskeisiä keinoja ovat koulutukset, esihenkilöille laadittu työkalupakki strategisten keskustelujen tueksi sekä henkilöstön aktiivinen osallistaminen, jotta uudet arvot ja tavoitteet juurtuvat osaksi arjen toimintaa.

Osaamisen ja digikyvykkyyden kehittäminen

Vuonna 2026 osaamista vahvistetaan sekä paikallisilla koulutuksilla että ammatillisilla täydennyskoulutuksilla. Henkilökohtaiset koulutustarpeet kartoitetaan kehityskeskusteluissa, ja koulutuksia kohdennetaan tarvelähtöisesti eri henkilöstöryhmille. Digiosaamisen vahvistaminen nousee tärkeäksi teemaksi myös vuonna 2026 ja toimintansa keväällä aloittava digitalisaation edistämisyhmä pääsee miettimään myös henkilöstön yhteisiä koulutustarpeita. Koulutukset tukivat sekä uuden strategian käyttöönottoa että muuttuvan työelämän osaamistarpeita.

Tulevaisuutta mietitään entistä tarkemmin seuraavien neljän merkittävän työelämän muutoksen kautta: 1. työkuvat uudistuvat, 2. itseohjautuvuus lisääntyy, 3. työn tekemisen muodot monipuolistuvat ja 4. halu ja kyky oppia uutta korostuvat merkittävinä työelämävalmiuksina.

Rekrytointi ja henkilöstöhankinta

Rekrytointi perustuu kaupungin tulevien palvelu- ja osaamistarpeiden ennakointiin. Henkilöstöhankinnassa noudatetaan yhtenäisiä periaatteita, joissa huomioidaan kelpoisuusvaatimukset, osaaminen ja hakijoiden henkilökohtaiset vahvuudet. Kaupungin omat työntekijät huomioidaan aina mahdollisina hakijoina vapautuviin tehtäviin. Tavoitteena on, että sisäinen ja ulkoinen rekrytointi ovat sujuvia ja tuottavat oikean henkilön oikeaan tehtävään.

Rekrytointien valmistelussa noudatetaan entistä enemmän myös tulevien tarpeiden ennakointia. Rekrytoinneissa säilytetään positiivinen imago ja yhtenäinen tasalaatuinen ja läpinäkyvä rekrytointiprosessi.

Esihenkilöiden on varmistettava esim. eläköitymisten yhteydessä hiljaisen tiedon siirtäminen. Vuonna 2026 jää kaupungin palveluksesta pois useampi avainhenkilö. Useiden avainhenkilöiden samanaikaiset eläköitymiset lisäävät muiden työntekijöiden työmäärää siirtymävaiheen aikana.

Työaika, työn organisointi ja etätyö

Työaikaresurssien tarkoituksenmukainen käyttö on olennainen osa kaupungin tu-
loksellisuutta. Palvelutuotantoa tarkastellaan jatkuvasti toimintaympäristön ja ta-
loudellisten reunaehtojen mukaisesti. Suunnitelmallinen työajan käyttö vähentää
kuormitusta ja tukee työhyvinvointia. Etätyömahdollisuus tarjotaan tehtävissä,
joissa se on tarkoituksenmukaista ja työn sujuvuutta tukevaa.

Palkitseminen ja palkkausjärjestelmät

Oikeudenmukainen palkkaus ja hyvin tehdystä työstä palkitseminen ovat keskeisiä
työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja tuloksellisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Vuonna
2025 kaupungissa käyttöönotetun tasopalkkamallin tarkastelu ja teknistä sopi-
musta koskevan tasopalkkamallin käyttöönotto ajoittuu vuoteen 2026.

Työhyvinvointi ja esihenkilötyön tukeminen

Työhyvinvointiteemana "työhyvinvointi yhden katon alla" jatkuu myös vuonna
2026. Teema korostaa arjen hyvinvoinnin rakentumista niissä kiinteistöissä ja työy-
ksiköissä, joissa eri alojen työntekijät työskentelevät yhdessä.

Hyvinvointialue- ja TE-uudistusten vuoksi muutoskuorma heijastui vuonna 2024,
2025 henkilöstön arkeen. Palvelut ovat nyt alkaneet vakiintua, mutta esihenkilöiden
jaksaminen monenlaisten muutosten yhteisvaikutusten keskellä on edelleen tärkeä
painopiste. Esihenkilöitä tuetaan jatkossakin säännöllisillä tapaamisilla, työkalupa-
keilla ja vuosittaisella seminaarilla. Lisäksi esihenkilöitä ohjataan kriisitilanteiden
kohtaamiseen ja henkilöstön tukemiseen muutoksissa.

Työterveyden toimenpiteet

Kaupunki otti käyttöön lyhytpsykoterapiapalvelun vuoden 2023 alusta. Palvelu on
edelleen osa työterveyshuoltoa ja edellyttää työterveyslääkärin lähetettä. Lyhytpsy-
koterapia on tukenut työntekijöiden työkykyä ja vähentänyt lyhyitä mielenterveys-
poissaoloja. Vuoden 2025 mittareiden mukaan tilanne oli osittain normalisoitunut,
mutta seurantaa jatketaan vuonna 2026.

Vuoden 2024 ja 2025 yleisin sairauspoissaolodiagnoosi oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Kevennetty työ on keskeinen keino tukea työntekijää ja mahdollistaa työssä jatkaminen tai työhön palaaminen. Pitkäaikainen lepo ei useimmissa tilanteissa edistä kuntoutumista, ja myös mielenterveyden ongelmassa työssä jatkaminen voi olla osa hoitoa. Esihenkilöiden kykyä ennakoida ja puuttua varhaisessa vaiheessa työkykyyn liittyviin haasteisiin tuetaan.