



**SÄKYLÄN  
KUNTA**

# **Henkilöstötilinpäätös**

## **2025**

Yhteistoimikunta 23.3.2026  
Kunnanhallitus 20.4.2026

---

---

## Sisällysluettelo

1.	Säkylän henkilöstöpolitiikka ja johtaminen .....	3
2.	Henkilöstön määrä ja rakenne .....	4
2.1	Henkilöstön määrä .....	4
2.2	Palvelusuhteen luonne .....	6
2.3	Henkilöstön rakenne .....	10
2.4	Henkilöstön vaihtuvuus eläkkeelle siirtymisen vuoksi .....	13
3.	Osaamisen kehittäminen ja johtaminen.....	14
4.	Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi.....	14
4.1	Sairauspoissaolot.....	16
4.2	Työhyvinvointi .....	20
5.	Yhteistoiminta.....	22
6.	Palkkaus ja henkilöstökustannukset.....	24
Liite 1.	Henkilöstökulut.....	27

---

## 1. Säkylän henkilöstöpolitiikka ja johtaminen

Laadukkaat ja vaikuttavat palvelut edellyttävät osaavaa, ammattitaitoista ja motivoitunutta henkilöstöä. Säkylässä henkilöstöpolitiikan tavoitteena on, että kunnan palveluksessa on riittävä, ammattitaitoinen ja tuloksellisesti työskentelevä henkilöstö. Pysyvät tehtävät hoidetaan vakinaisella henkilökunnalla ja määräaikaista työsuhdetta on käytetty sijaisuuksien hoitoon ja tilapäisten tehtävähuippujen tasaamiseen. Määräaikaisten työsuhdeten osuus on vähentynyt vuodesta 2024 vuoteen 2025 noin 6 %. Lyhyet sijaisuudet on ensisijaisesti hoidettu sisäisin järjestelyin. Eläkkeelle siirtymisissä sekä muissa henkilöstömuutoksissa on selvitetty töiden uudelleen järjestelyt ennen uuden henkilön palkkausta.

Palveluiden kehittäminen ja tuottavuuden parantaminen edellyttävät tarvittaessa valmiutta henkilöstön sisäiseen liikkuvuuteen (tehtävien vaihdot, työkierto). Henkilöstön tietoja ja taitoja kehittämällä voidaan lisätä toimenkuvien ja työtehtävien joustavuutta. Uutta henkilöstöä palkattaessa on järjestetty tehtäviä uudelleen vastaamaan paremmin organisaation tarpeita, työn sujuvuutta ja henkilöstön osaamista. Johtamisen ja esimiestyön merkitys kasvaa tällaisissa tilanteissa. Esimiestyössä on Säkylässä korostettu ammatillisuutta, työyhteisöjen merkitystä, hyvää yhteistoimintaa sekä tavoite- ja tulostietoisuutta.

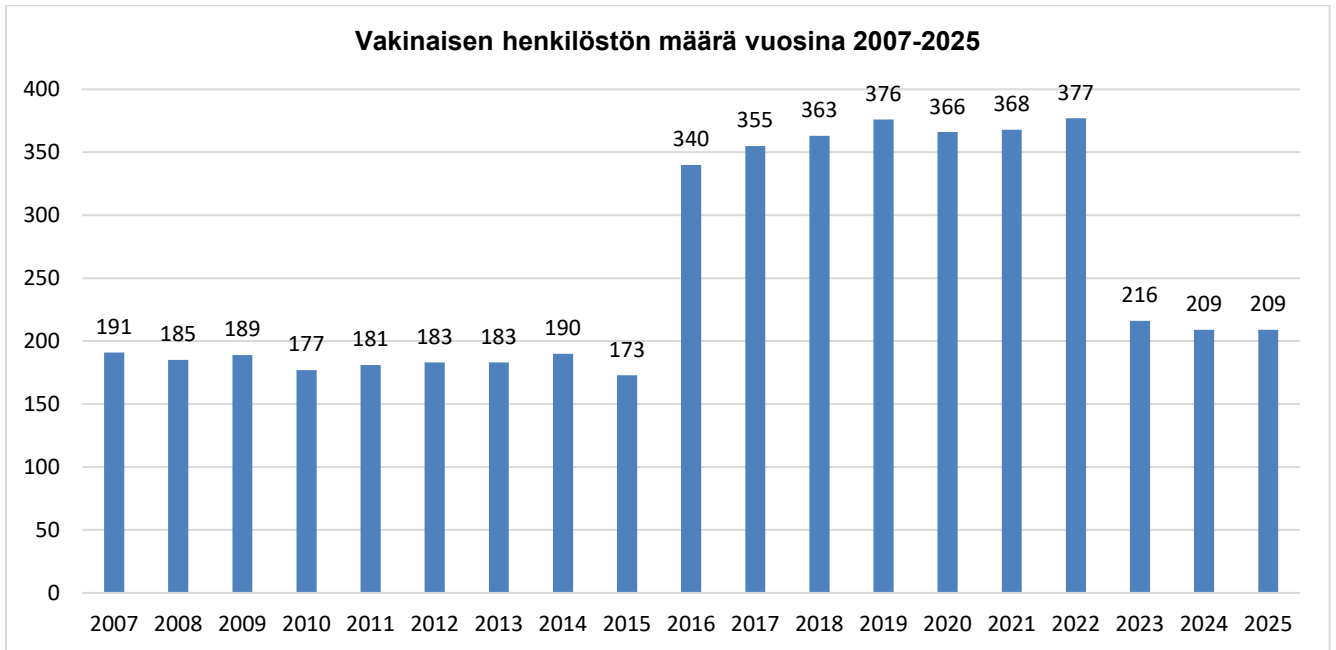
Henkilöstön työmotivaatio ja palvelukyky vaikuttavat suoraan toiminnan tuloksellisuuteen, palveluiden vaikuttavuuteen ja laatuun. Työmotivaation ja palvelukyvyn ylläpitämiseksi työilmapiiriä on kehitetty ja henkilöstöä on koulutettu. Työhyvinvoinnin suunnittelua on aiempaa enemmän viety yksikötasolle, jolloin se paremmin kohtaa kyseisen yksikön hyvinvoinnin kehittämistarpeet. Erityisesti huomiota on kiinnitetty muun muassa henkilöstön ikääntymiseen, työkyvyn ylläpitämiseen sekä työssä jaksamiseen. Yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa on keskeinen rooli työkyvyn ylläpidossa ja seuraamisessa.

---

## 2. Henkilöstön määrä ja rakenne

### 2.1 Henkilöstön määrä

Säkylän kunnan vakinaisten työntekijöiden määrä 31.12.2025 oli 209 eli henkilöstömäärä pysyi samalla tasolla kuin vuonna 2024. Seuraavassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön määrä vuodesta 2007 lähtien.

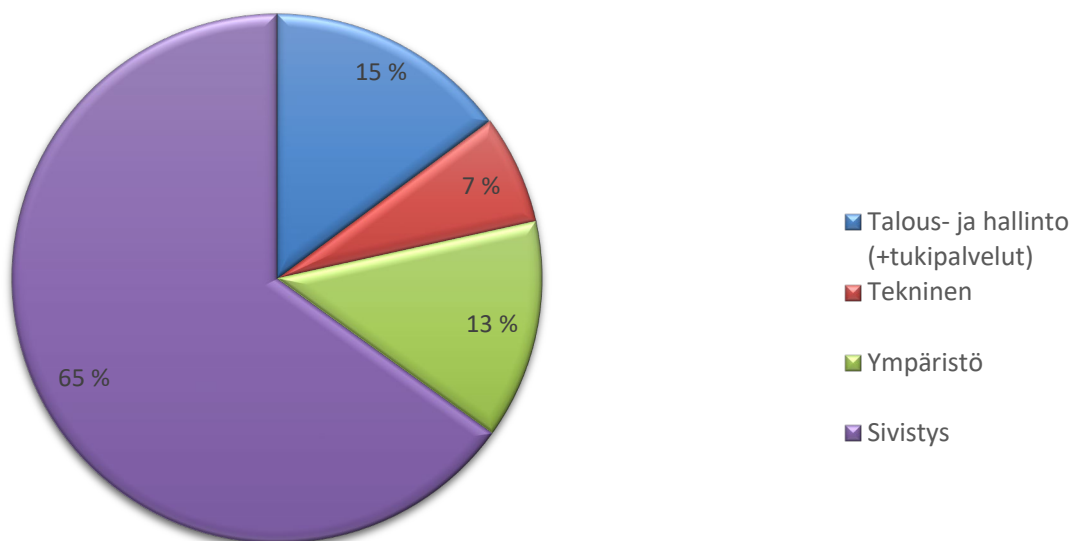


Henkilöstöhallinnon perustana on seuraava toimialajako:

- talous- ja hallinto (sisältäen tukipalveluista ruoka- ja siivouspalvelut)
- sivistys
- tekninen
- ympäristö

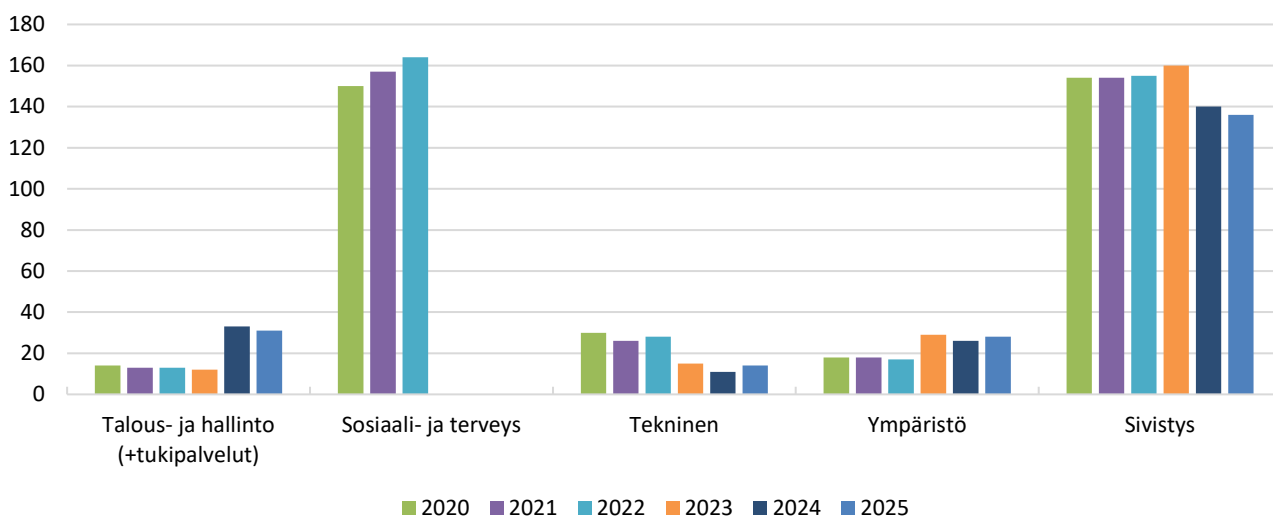
Toimialoittain tarkasteltuna sivistystoimi oli vuonna 2025 henkilöstömäärältään suurin. Sen alaisuudessa oli 65 % kaikista vakituisista työntekijöistä. Alla olevassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön jakautumista toimialoittain 31.12.2025.

### Vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2025



Alla olevassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön määrän kehitystä toimialoittain vuodesta 2020 alkaen.

### Vakinainen henkilöstö vuosina 2020-2025 (tilanne 31.12.2025)



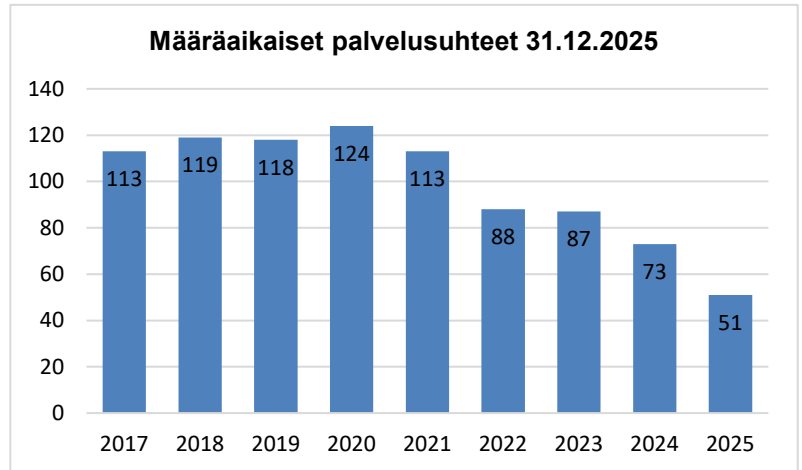
Tukipalveluista ruoka- ja siivouspalvelujen hallinnollinen sijainti on vaihtunut vuonna 2023 tekniseltä toimialalta sivistystoimialalle ja edelleen vuonna 2024 sivistystoimialalta talouden ja hallinnon toimialalle. Tukipalvelujen henkilöstömäärä on 23 henkilöä, joten se vaikuttaa merkittävästi toimialojen henkilöstömäärän vaihteluihin.

## 2.2 Palvelusuhteen luonne

### Määräaikainen henkilöstö

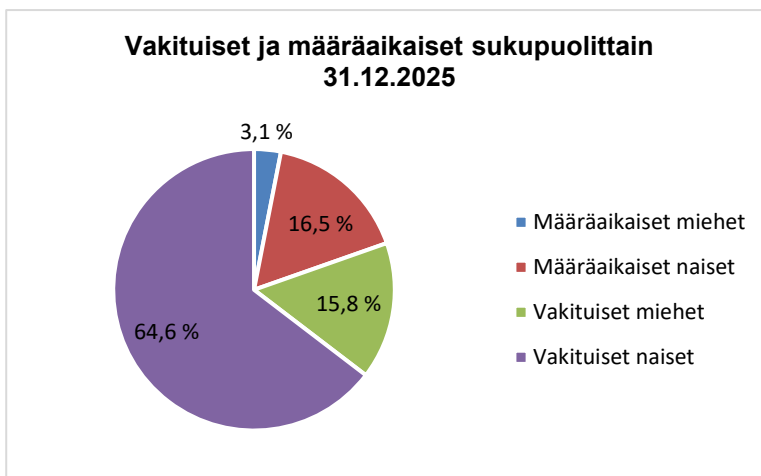
Henkilöstö palkataan joko toistaiseksi voimassa olevaan eli vakinaiseen virka- tai työsuhteeseen tai määräaikaiseen virka- tai työsuhteeseen. Henkilöstöä voi palkata määräaikaiseen palvelusuhteeseen vain laissa säädetyillä perusteilla, joita ovat muun muassa työn luonne, sijaisuus tai työntekijän oma pyyntö.

Säkylän kunnassa työskenteli vuoden 2025 lopulla 51 työntekijää määräaikaisessa palvelusuhteessa. Se on 22 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2024 (73).



Vuoden 2025 lopussa vakinaisissa tehtävissä työskenteli 80,4 % Säskylän kunnan henkilöstöstä ja määräaikaissä tehtävissä 19,6 %.

Vuoden 2025 lopulla koko kunnan henkilöstöstä määräaikaissä työsuhteessa olevia naisia oli 16,5 %. Vakinaisessa työsuhteessa olevia naisia oli 64,6 %, eli yli puolet kunnan henkilöstöstä. Miesten vastaavat osuudet olivat määräaikaissä 3,1 % ja vakinaisia 15,8 %. Oheisessa kuviossa on kuvattu määräaikaissä ja vakinaisia palvelusuhteita eri sukupuolten kesken.



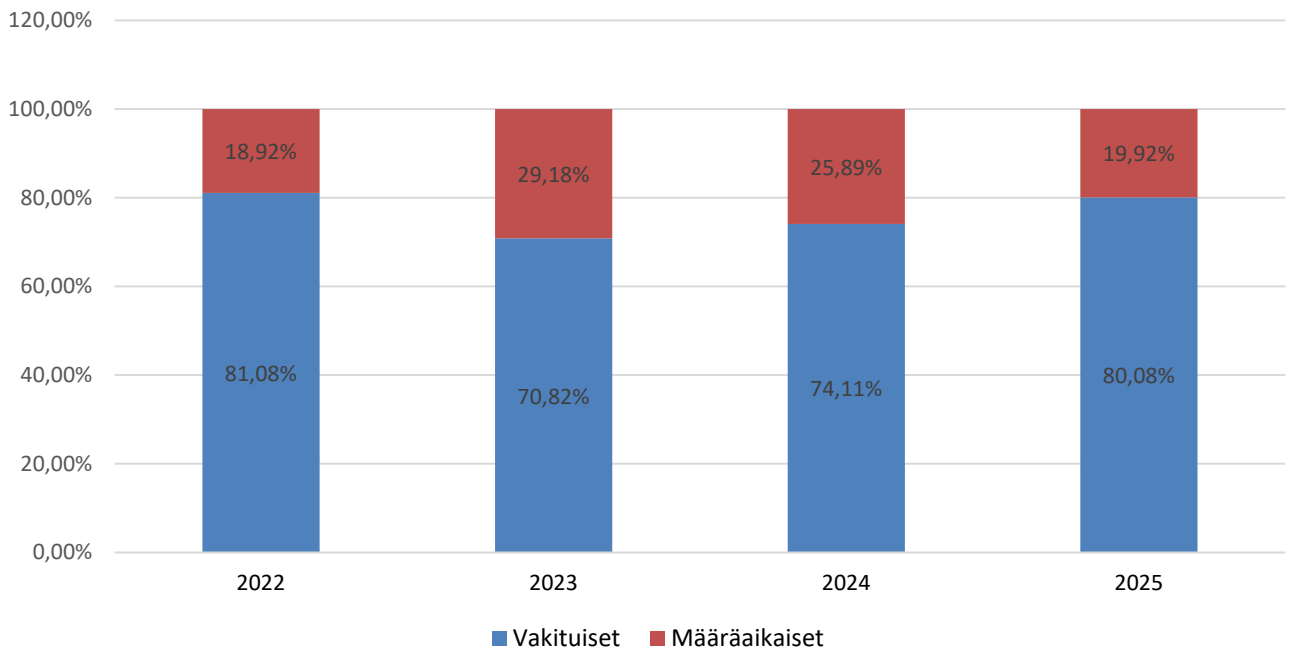
Säskylän kunnassa oli 31.12.2025 tilaston mukaan vakinaisia ja määräaikaissä työntekijöitä yhteensä 260. Alla olevassa taulukossa on esitelty vakinaisen ja määräaikaissä henkilöstön määriä toimialoittain vuosina 2023–2025.

Määräaikaissuhteiden syynä ovat olleet mm. pitkät sijaisuudet ja palvelutarpeen tiedossa olevasta vähenemisestä johtuva määräaikaissä henkilöstötarve. Tämä näkyy määräaikaissä henkilöstön vähenemisenä vuodesta 2024 vuoteen 2025, sillä muutos palvelutarpeen vähenemisessä on otettu huomioon henkilöstöä palkattaessa.

### Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2025

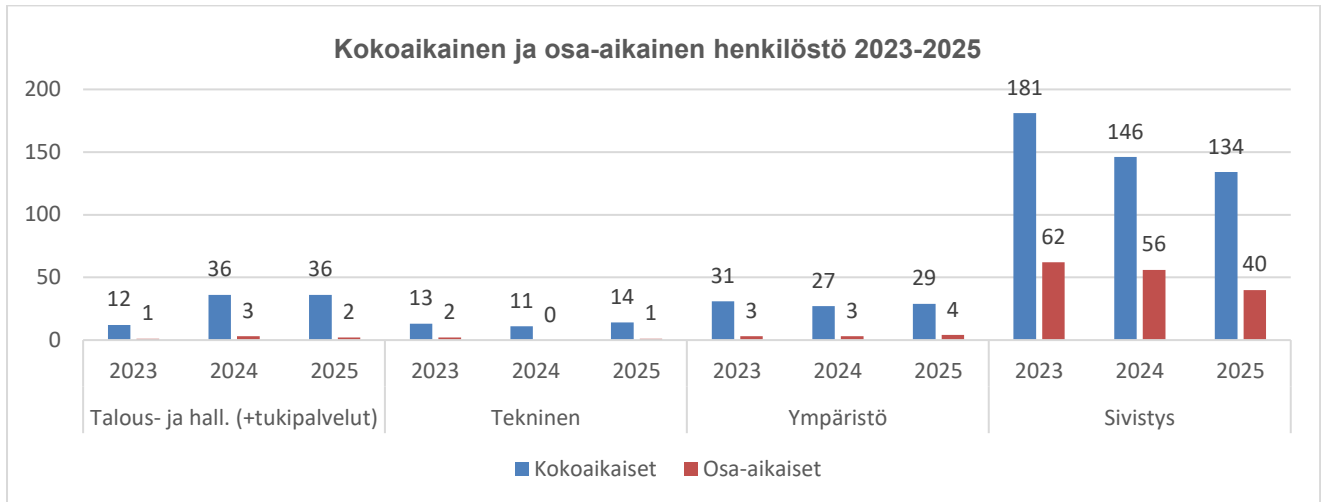
	2023		2024		2025	
	Määräaikaissä	Vakinaisia	Määräaikaissä	Vakinaisia	Määräaikaissä	Vakinaisia
<b>Talous- ja hallinto</b>	1	12	6	33	7	31
<b>Tekninen</b>	0	15	0	11	1	14
<b>Ympäristö</b>	5	29	4	26	5	28
<b>Sivistys</b>	84	160	63	139	38	136
<b>Yhteensä</b>	90	216	73	209	51	209

### Kunnan vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma 2022-2025



## Koko- ja osa-aikainen henkilöstö

Vuoden 2025 lopussa kunnan henkilöstöstä osa-aikaisia oli 18,1 %, kun vuonna 2024 vastaava luku oli 22 %. Seuraavassa kuviossa on kuvattu osa- ja kokoaikaisen henkilöstön määrää toimialoittain vuosina 2023–2025.



## Tukitoimin työllistetty henkilöstö

Vuoden 2025 alusta lukien lainsäädäntömuutoksen vuoksi kunnan ei enää ole ollut mahdollista saada uusia palkkatukia lukuun ottamatta osatyökykyisiin ja velvoitetyöllistettyihin.

Edellä kuvatun lisäksi kunnalla oli vuoden 2025 aikana muutamia erilaisin tukitoimin työllistettyjä työntekijöitä. Kunnassa oli 2 osatyökykyistä työntekijää palkkatuella, 6 työntekijää tavallisella palkkatuella siirtymäajan, joista 1 velvoitetyöllistetty.

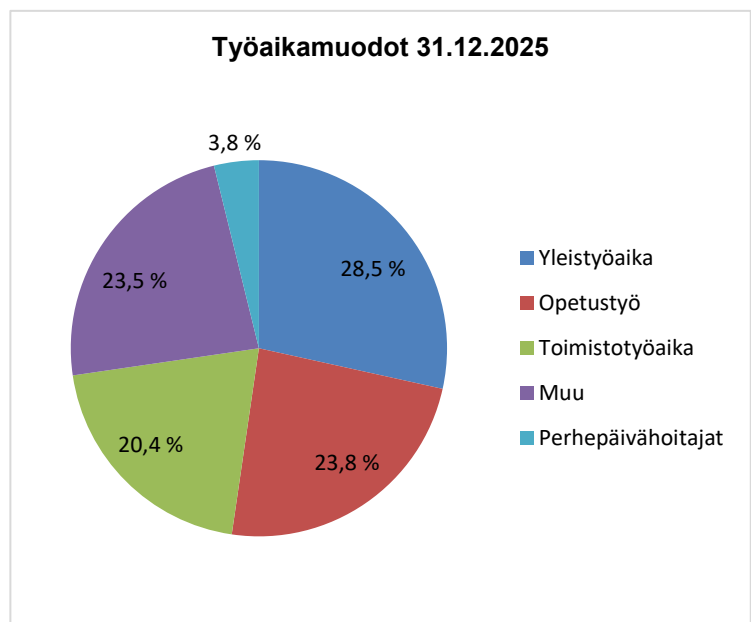
## Työaikamuodot

Kunnassa on käytössä erilaisia työaikamuotoja. Iso osa Säkylän kunnan henkilöstöstä on yleistyöajan ja opetustyöajan piirissä. Muun muassa opettajilla ja perhepäivähoitajilla on työajoista erityismääräyksiä.

Yleistyöaikaa sovelletaan henkilöstöön, johon ei sovelleta muuta työaikaa. Ryhmään kuuluvat esimerkiksi siivoajat, koulunkäyntiohjaajat, lastenhoitajat ja kiinteistönhoitajat. Yleistyöaika on 38,15 tuntia/viikko.

Opetushenkilöstön työaikamuotoja ovat opetusvelvollisuuteen ja ylitunteihin perustuva opetusvelvollisuustyöaika, kokonaistyöaika, vuosityötunteihin perustuvat työajat sekä 38 tunnin 15 minuutin työaika.

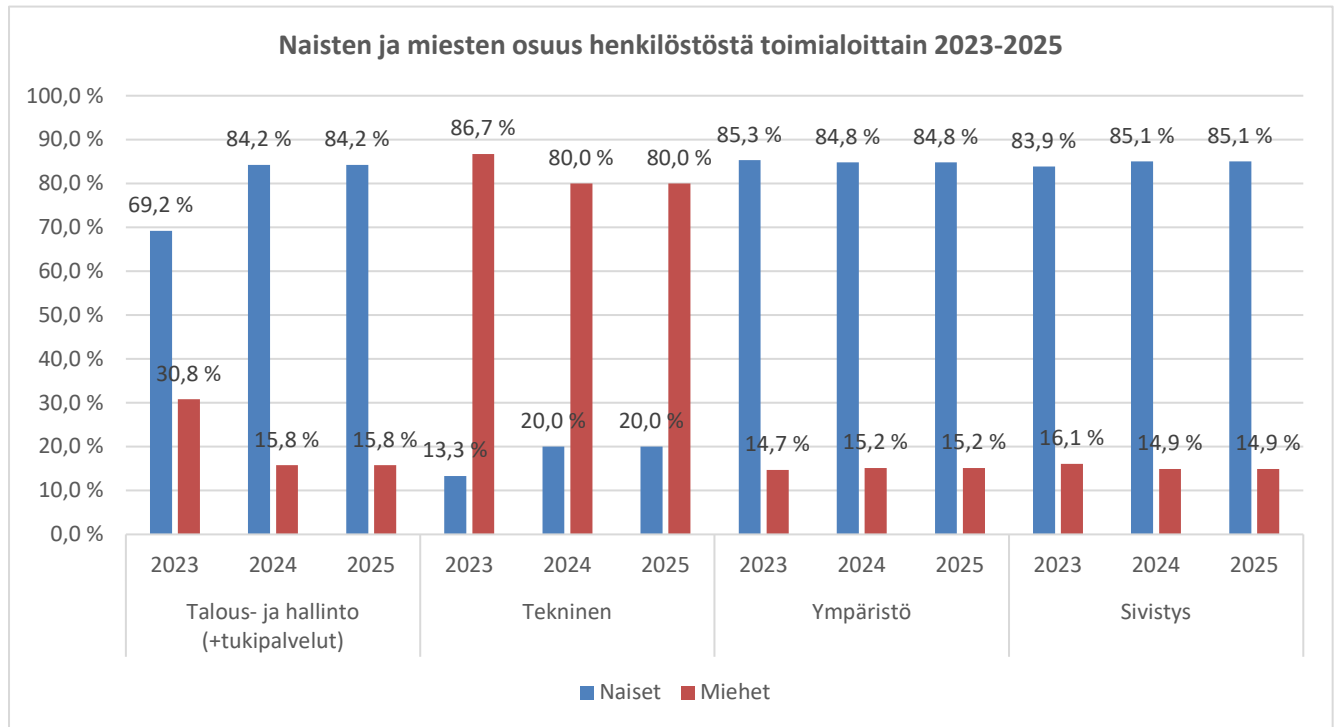
Toimistotyöaikaa sovelletaan virasto- ja toimistotehtävissä työskenteleviin. Toimistotyö-aika on 36,15 tuntia/viikko.



## 2.3 Henkilöstön rakenne

### Henkilöstön sukupuoli

Vuoden 2025 lopulla kunnan henkilöstöstä noin 81,2 % oli naisia ja noin 18,8 % oli miehiä. Oheisessa kuviossa on kuvattu naisten ja miesten määrät toimialoittain vuosina 2023–2025.



### Yleisimmät tehtävänimikkeet

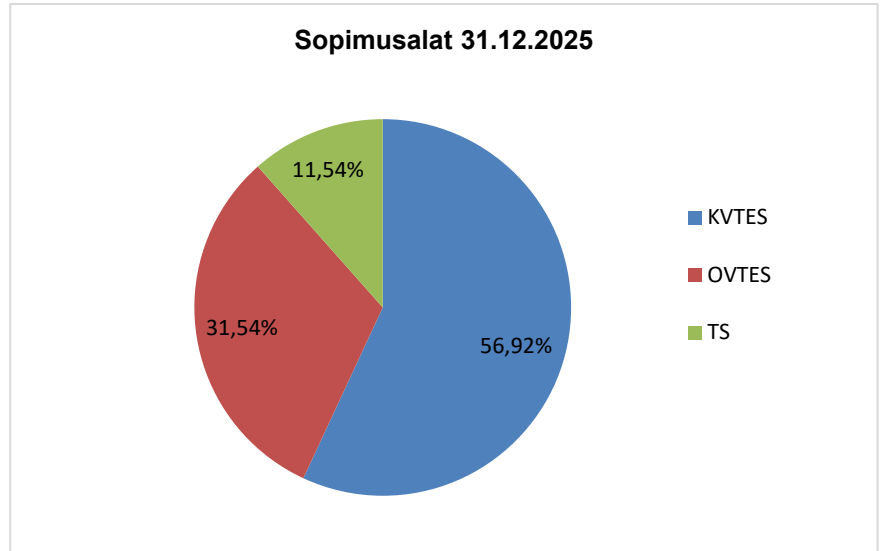
Vuonna 2025 kunnan yleisimmät tehtävänimikkeet olivat koulunkäyntiohjaaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.

Tehtävänimike	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Koulunkäyntiohjaaja	3	27	30
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	0	29	29
Varhaiskasvatuksen opettaja	1	17	18
Siivooja	2	10	12
Perhepäivähoitaja	0	10	10

## Henkilöstö sopimusaloittain

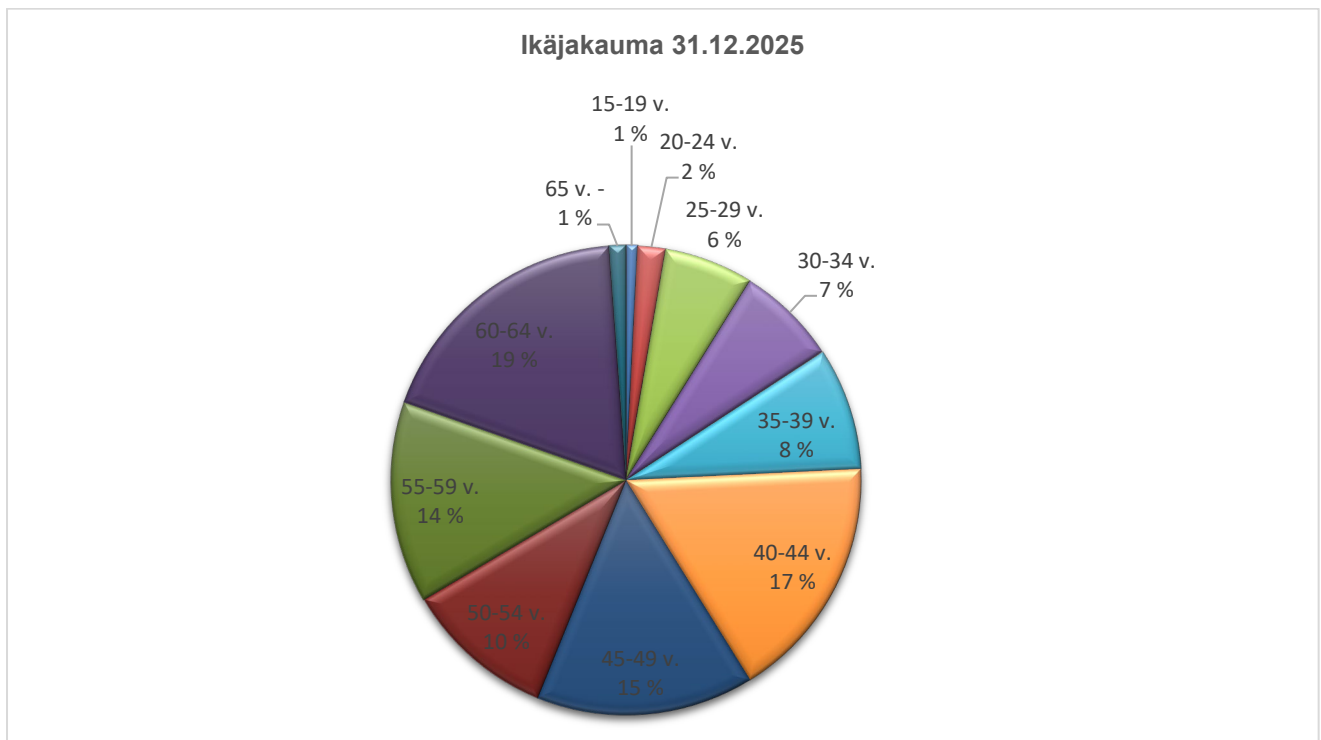
Kuntien palvelussuhteiden ehdoista sovitaan valtakunnallisilla sopimuksilla. Sopimuksista sovitaan neuvotteluissa, joissa henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt. Säskylän kunnan henkilöstö jakautuu seuraaviin sopimusaloihin: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), lääkärin virkaehtosopimus (LS) ja teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS).

Kunnan henkilöstöstä suurin osa eli 56,92 % kuuluu KVTES:in alaisuuteen. KVTES:n piirissä olevan henkilöstön palkkauksessa toteutettiin 1.11.2025 alkaen siirtyminen tasopalkkajärjestelmään työehtosopimuksen valtakunnallisen muutoksen mukaisesti.

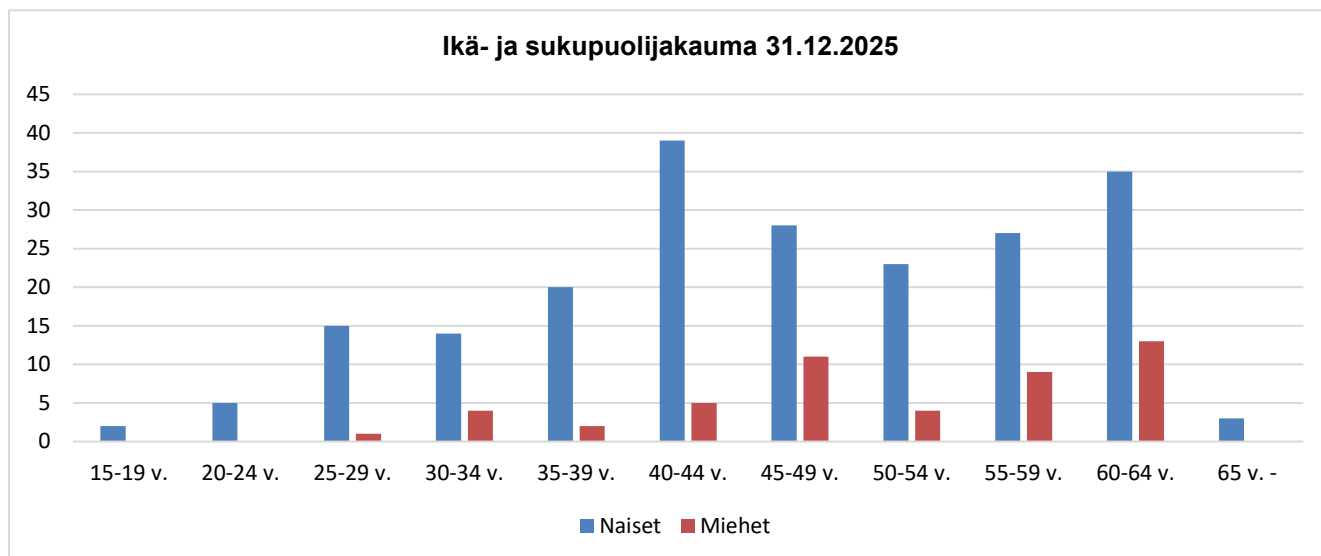


## Henkilöstön ikäjakauma

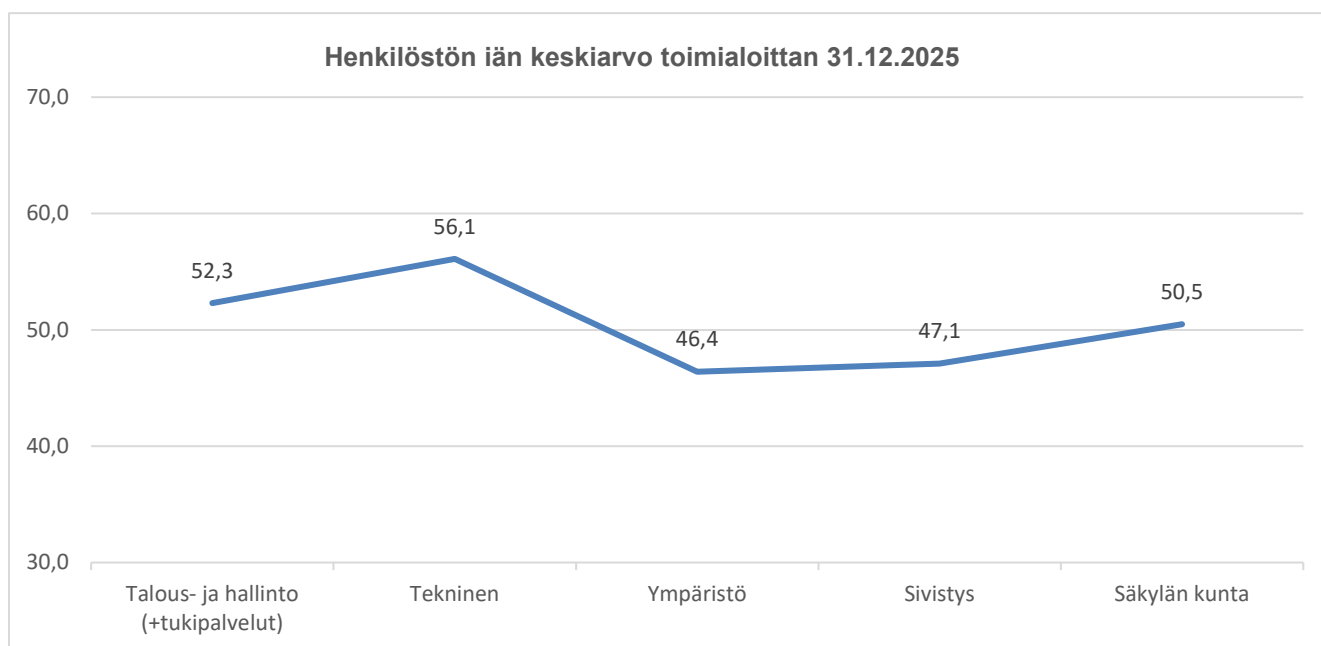
Ikäjakauman tarkasteluun luettu henkilöstö käsittää sekä määräaikaiset että vakinaiset työntekijät. Suurin ikäryhmä oli 60–64 –vuotiaat. Yli 55 –vuotiaita oli 34 % ja alle 35-vuotiaita oli 16 % koko kunnan vakinaisesta ja määräaikaisesta henkilöstöstä.



Seuraavassa kuviossa on kuvattu henkilöstön ikäjakaumaa ikävuosittain miesten ja naisten kesken.



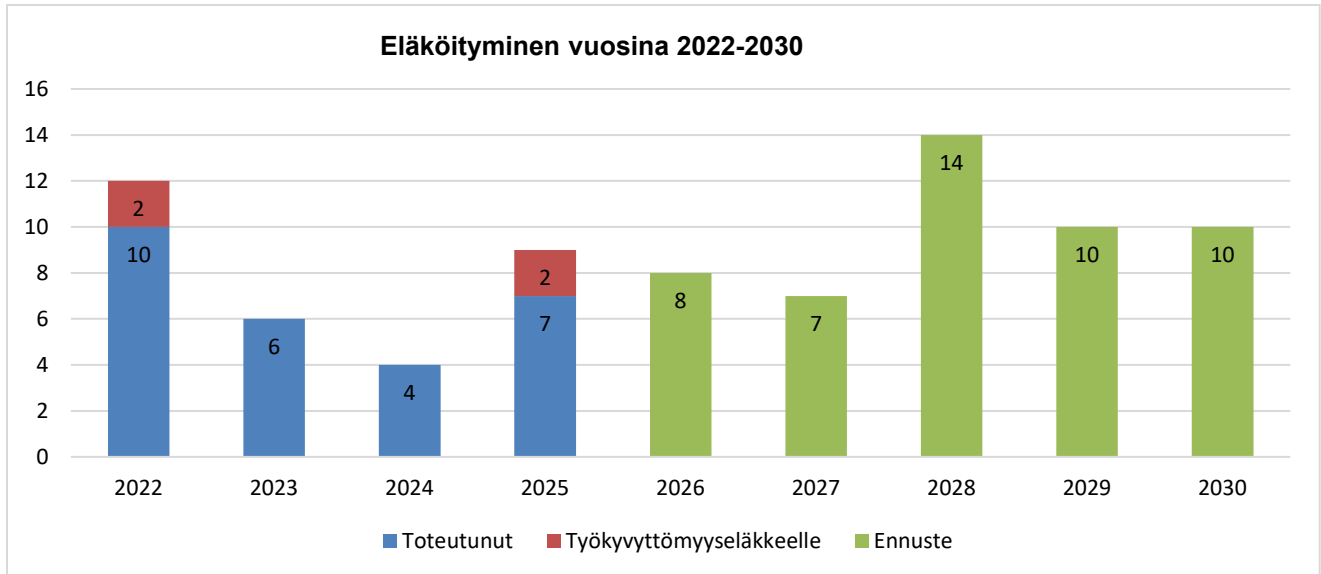
Nuorinta henkilökunta oli sivistys- ja ympäristötoimialalla. Iäkkäintä henkilökunta puolestaan oli teknisellä toimialalla. Alla olevissa kaavioissa on kuvattu kunnan henkilöstön iän keskiarvoa toimialoittain. Vuonna 2025 koko kunnan henkilöstön iän keskiarvo oli 50,5 vuotta.



## 2.4 Henkilöstön vaihtuvuus eläkkeelle siirtymisen vuoksi

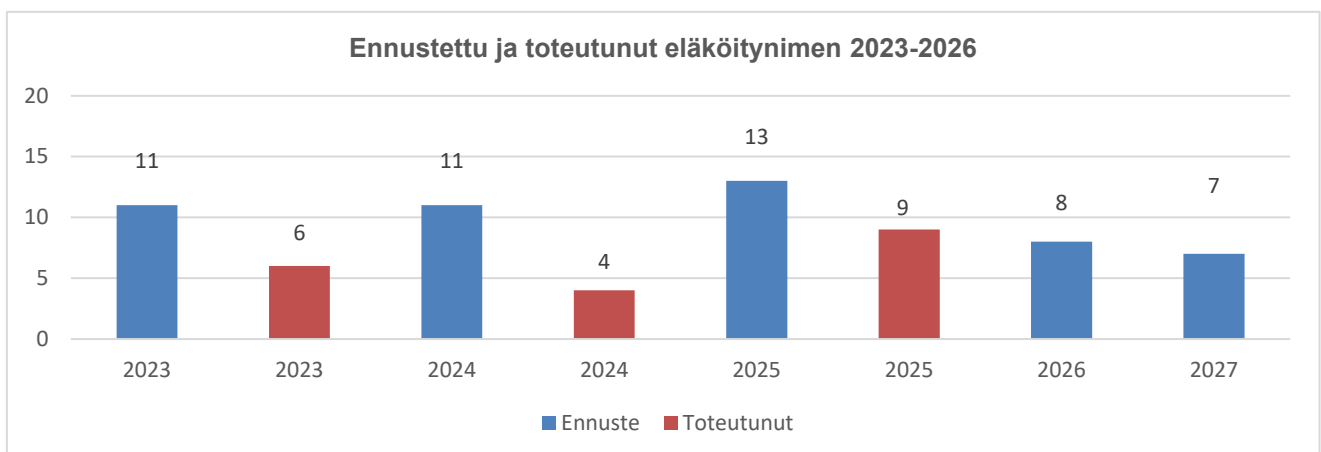
### Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle jäi 7 ihmistä ja 2 työkyvyttömyyseläkkeelle. Seuraavassa kuviossa on esitetty ennuste eläkkeelle jääneen henkilöstön määrästä seuraavien viiden vuoden aikana. Ennuste perustuu kunnan palkkahallinnosta saatuihin henkilöstön ikätietoihin ja Työeläke.fi -sivuston eläkeikälaskuriin.



Mahdollista on, että jo ennen vanhuuseläkeiän täyttymistä henkilöstöä siirtyy pois Säkylän kunnan palveluksesta muiden eläkemuuotojen turvin (työkyvyttömyyseläke, yksilölliset eläkeratkaisut). Näiden määrää on vaikea arvioida ennalta. Toisaalta osa eläkeiän saavuttavista voi myös jatkaa työuraansa alimman eläkeiän täytyttyä. Vuoden 2024 eläke-ennusteen mukaan 13 henkilöä olisi voinut jäädä eläkkeelle vuoden 2025 aikana, mutta eläkkeelle jäi 9 henkilöä. Eläkkeelle jäämisen siirtyminen on otettu huomioon tulevien vuosien ennusteessa.

Vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentyminen kertoo toisaalta siitä, että työkyky on pysynyt hyvänä ja henkilöstön on ollut mahdollista jatkaa työuraansa pidempään.



Eläketurvakeskuksen tilaston mukaan Suomessa eläkkeellesiirtymisiän odote vuonna 2025 työeläkejärjestelmässä oli 63,2 vuotta, joten eläkkeelle siirtymisiän nousun minimitavoite (62,4 vuotta vuonna 2025) ylitettiin jo nyt 0,8 vuodella. Odote nousi 0,1 vuotta vuodesta 2024. Keskeisin syy nousun taustalla oli vanhuuseläkkeen ikärajan muutos. Vuonna 2025 vanhuuseläkkeen alaikärajan täyttivät 1.7.1960 –31.3.1961 syntyneet. Vanhuuseläkkeelle siirtyminen aiempaa myöhemmin on näkyvissä myös Säkylän henkilöstössä.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2025 oli 63 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,4 vuotta.

---

### 3. Osaamisen kehittäminen ja johtaminen

#### Henkilöstökoulutus

Vuonna 2025 henkilöstökoulutuksiin osallistui yhteensä 89 henkilöä ja koulutuksia kertyi yhteensä 227. Lisäksi henkilöstö osallistui kunnan sisäisiin koulutuksiin ja lyhytkestoisiin, tarjolla oleviin eri erikoisalojen koulutuksiin. Tällaisia muutaman tunnin koulutuksia ovat esimerkiksi eri ohjelmistoihin kohdentuvat täsmäkoulutukset ja Eduhousen-oppimisalustalla tarjotut lyhytkoulutukset.

Vuonna 2024 erilaisiin koulutuksiin osallistui 88 henkilöä. Koulutuspäiviä kertyi yhteensä 218.

#### Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat esihenkilön ja henkilöstön välisiä, henkilön työtä, työtilannetta, osaamista ja näiden kehittämistä koskevia säännöllisin välein käytäviä keskusteluja. Kehityskeskustelujen tavoitteena on tarkastella työntekijän työtilannetta kokonaisuutena ja tarjota hänelle mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen. Samalla esihenkilö saa työntekijältä palautetta ja tietoa siitä, miten työyhteisöä ja toimintatapoja kannattaisi kehittää. Kehityskeskustelujen yhteydessä käydään läpi myös mahdolliset työntekijän työn kehittämistarpeet sekä tuen tarve, jotta työntekijällä olisi hyvät edellytykset onnistua työssään. Kehityskeskusteluista hyötyvät siten sekä esihenkilö, työntekijä että koko muu työyhteisö.

Kehityskeskustelut kirjataan MyJopi -järjestelmään. Vuonna 2025 MyJopin raportin mukaan kehityskeskusteluja käytiin 206 henkilön kanssa koko MyJopiin kirjattujen henkilömäärän ollessa vuoden lopussa 250. Henkilöstömäärästä laskettuna kehityskeskustelujen prosenttiosuus oli 82,43 %. Vuonna 2024 osuus oli 86,43 %. Todellisuudessa kehityskeskustelujen toteutuminen on merkittävästi suurempaa, sillä MyJopi -järjestelmän henkilöstömäärä sisältää myös pidempiä sijaisuuksia sekä eri vapailta olevaa henkilöstöä ja uutta henkilöstöä, joiden kanssa ei kehityskeskustelua vielä ole käyty. Kokonaishenkilöstömäärään lasketut lyhytaikaiset, muutaman päivän tai viikon pituiset sijaisuudet eivät kuulu MyJopin seurantajärjestelmään.

### 4. Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Säkylän kunta järjestää työterveyshuoltoa lakisääteistä laajemmin, jotta työkyvyn ongelmia ennalta ehkäistäisiin ja pidettäisiin henkilöstön työkykyä mahdollisimman hyvänä. Kunta saa Kelalta korvausta ennaltaehkäisevän työterveyshuollon menoista 60 % sekä terveydenhoidon että sairaanhoidon kustannuksista aiheutuviin kustannuksiin korvausta 50 %. Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 108 909,82 euroa, josta korvausta saadaan yhteensä 60 848,54 euroa. Vuonna 2024 Työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 112 286,58 euroa ja korvausta saatiin 59 506,01 euroa. Kelan korvausosuus on noussut, mikä johtuu painopisteen siirtämisestä sairaanhoidosta ennalta ehkäisyyn.

Työterveyshuoltolain 21.12.2001/1383 11 § ensimmäisen momentin mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Kunnanhallitus hyväksyi Työterveyshuollon päivitetyn toimintasuunnitelman vuodelle 2025 kokouksessaan 16.12.2024 § 219. Toimintasuunnitelmassa otettiin huomioon vuonna 2024 esiin nousseet tarpeet työterveyden ylläpitämiseksi. Säkylän kunnalla on sopimus Terveystalon kanssa työterveyshuollon järjestämisestä. Painopistettä suunnattiin erityisesti mielenterveyden tukemiseen, koska Säkylässäkin mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot ovat olleet nousussa samoin kuin Suomessa yleensä. Vuodesta 2024 vuoteen 2025 mielenterveyden häiriöiden poissaolojen määrä on vähentynyt 3,7 päivästä 2,5 päivään per henkilö. Lisätystä lyhytpsykoterapiasta ja matalan kynnyksen mielenterveyspalveluista (Mielen chat ja Mielen sparrari) ei saada Kelan korvausta.

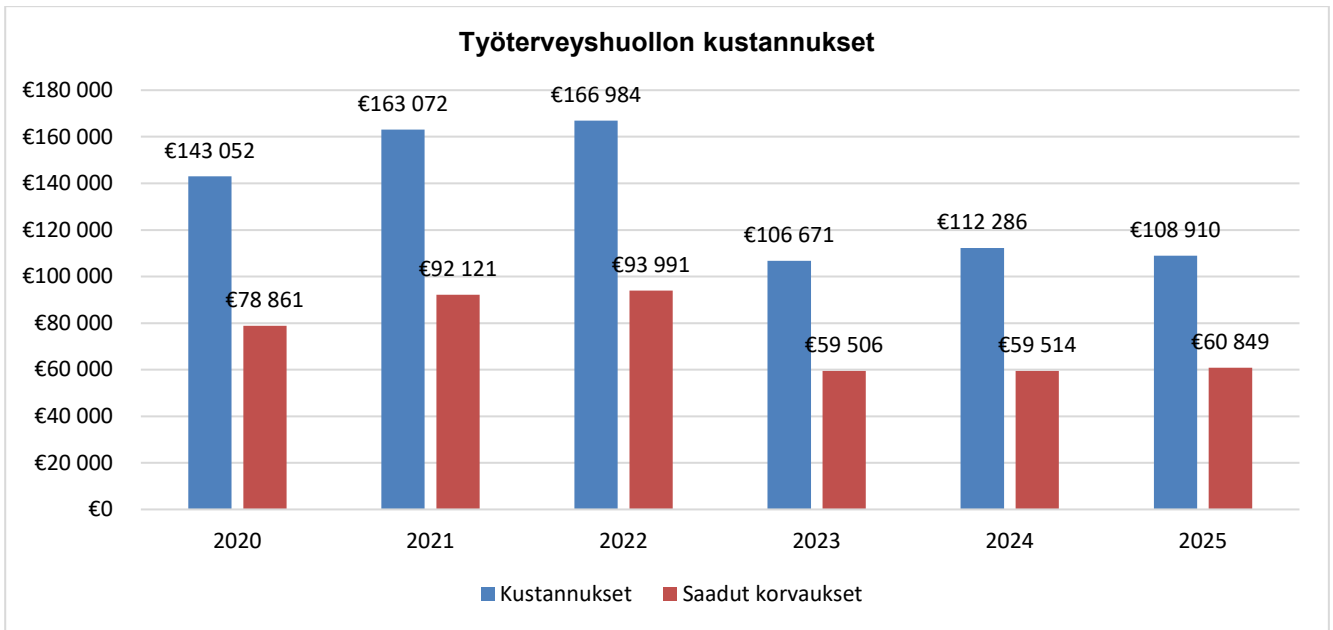
Työterveysyhteistyön tavoitteena on vaikuttava toiminta työn, työolojen, terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Perustan työterveysyhteistyölle muodostaa työpaikan työterveystarpeiden tunnistaminen ja niiden todentaminen. Työterveyshuoltolaki ohjaa tätä toimintaa.

---

Vuosittain päivitettävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan on nostettu yhdessä kunnan ja työterveyshuollon kanssa määritellyt tarpeet, tavoitteet ja toimenpiteet Terve Työpaikka –mallin mukaisesti. Mallin avulla vahvistetaan yksilön työkykyä ja yhteisön toimintakykyä sekä luodaan pohjaa työkyvyn ylläpitämiselle ja työkyvyttömyyden ehkäisylle.

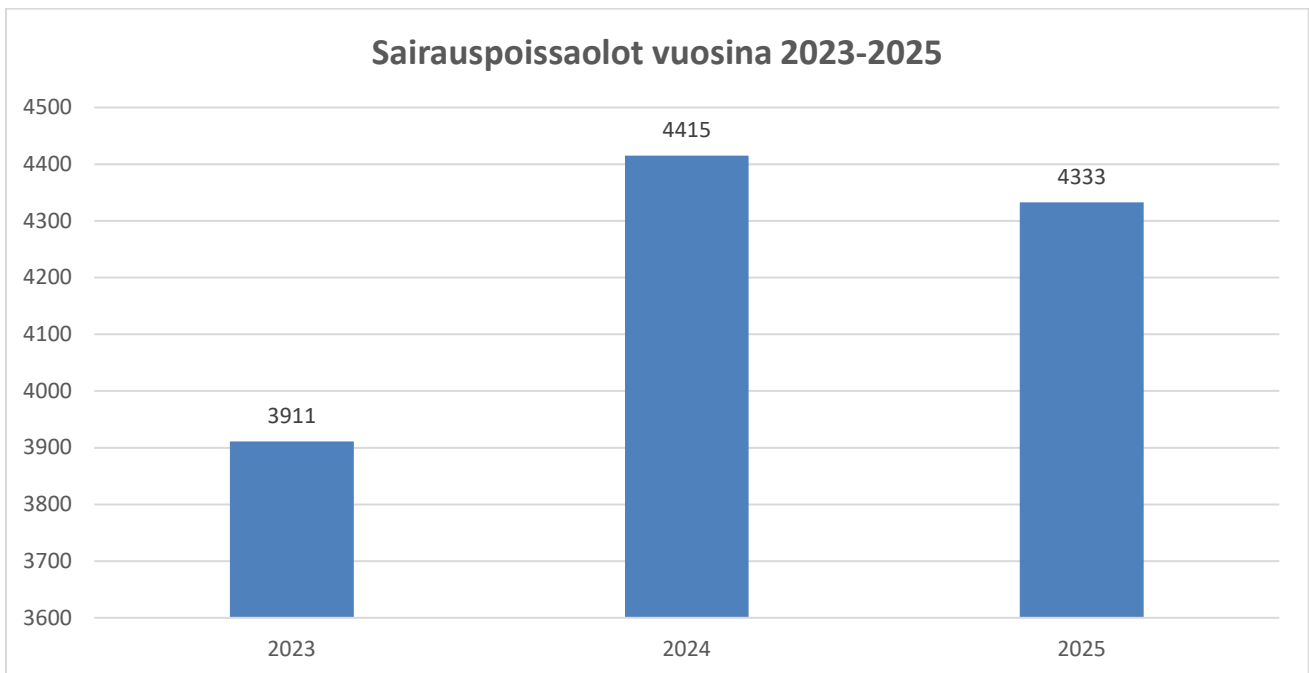
Terve työpaikka mallin keskeiset periaatteet:

- Terve Työ: Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.
- Hyvinvoiva ihminen: Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea.
- Toimiva työyhteisö: Olennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.
- Aktiivinen johtaminen: Tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

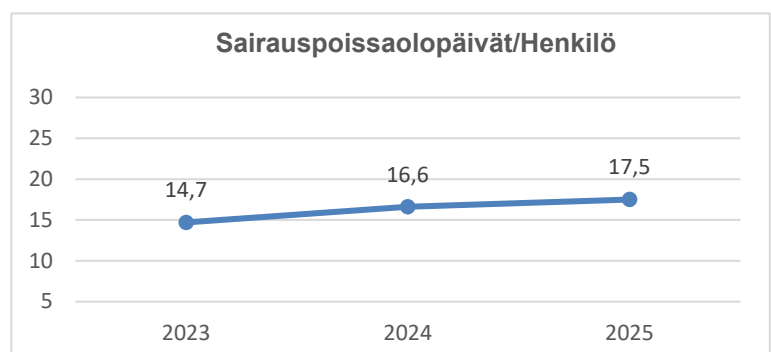


## 4.1 Sairauspoissaolot

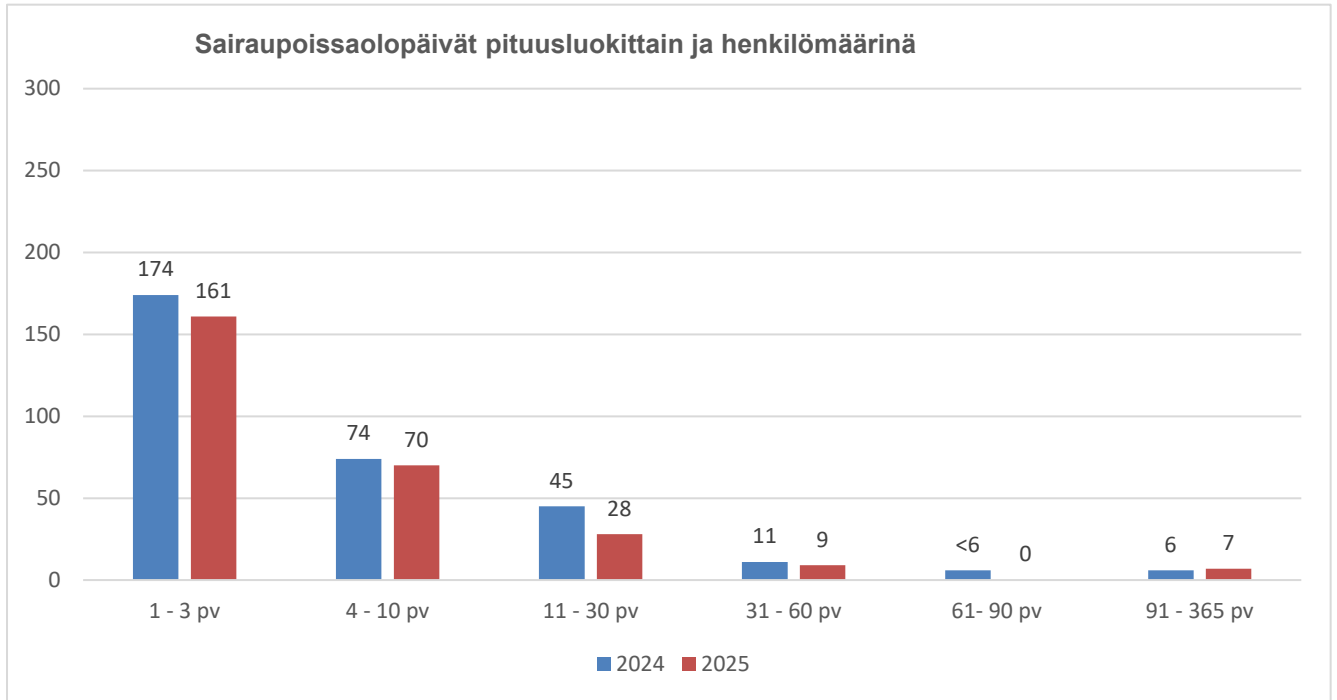
Vuonna 2025 sairauspoissaolopäivien kokonaismäärässä tapahtui laskua edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2025 sairauspoissaolopäiviä oli 82 vähemmän kuin vuonna 2024. Oheisessa kuviossa on esitetty sairauspoissaolojen kehitys vuodesta 2023 vuoteen 2025.



Oheisessa kuviossa on kuvattuna sairauspoissaolopäivät jaettuna koko henkilöstöllä. Kuten kuviosta ilmenee, vuonna 2025 keskimääräinen sairauspoissaolopäivien määrä yhtä henkilöä kohden on ollut 17,5 päivää. Sairauspoissaolojen määrää henkilöä kohden nostivat pitkät yli 91 päivän poissaolot. Vuonna 2024 sairauspoissaolopäivien määrä henkilöä kohden oli 16,6 päivää.

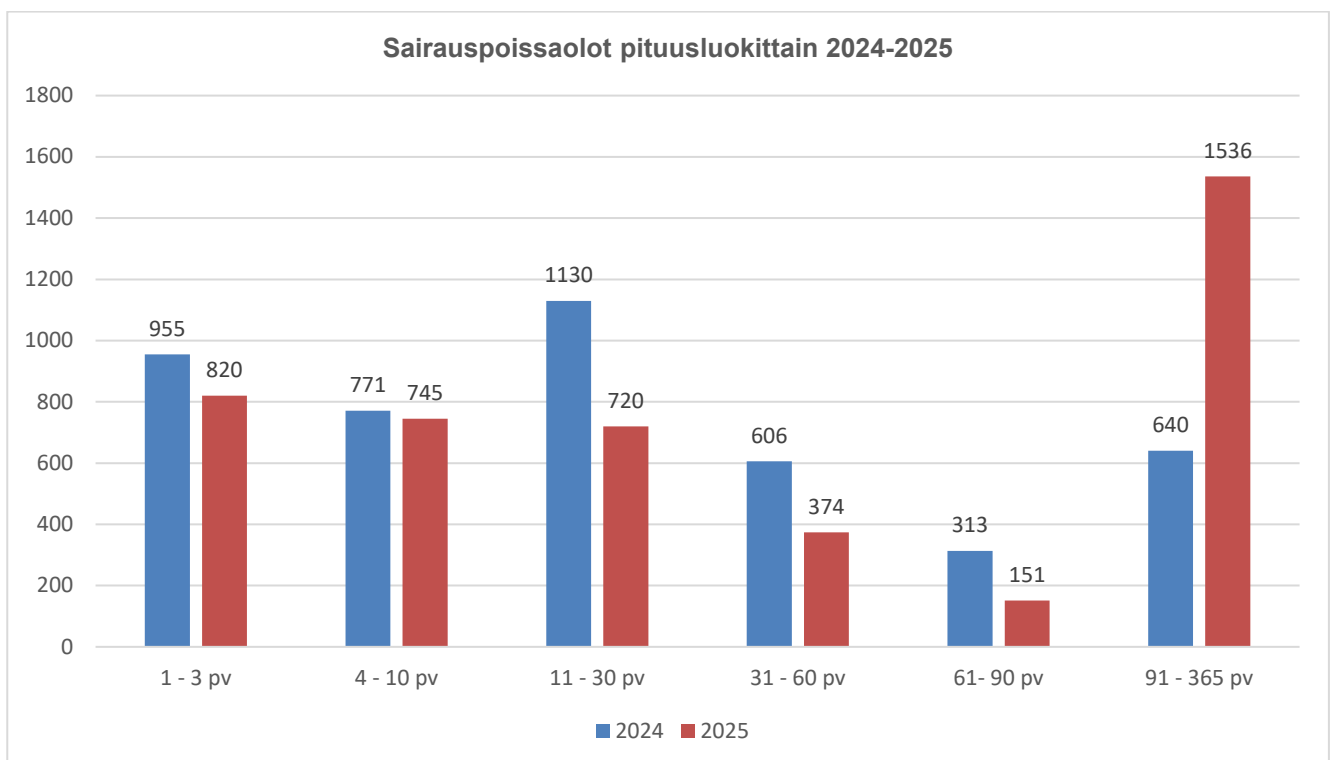


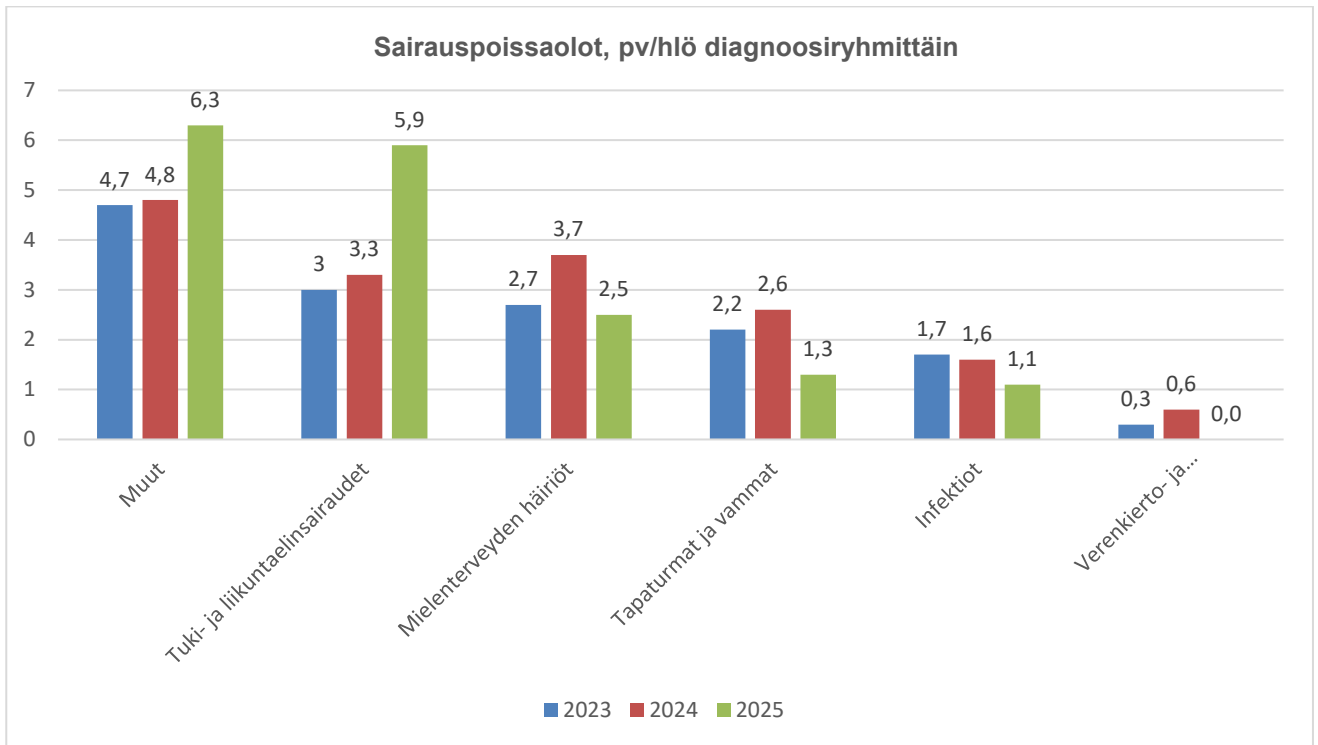
Alla olevassa kuviossa on kuvattuna eri sairauspoissaolopäivien pituusluokkien henkilömäärät vuosilta 2024 ja 2025. Pitkien yli 30 päivän sairauspoissaolojen määrä kasvoi yhdellä henkilöllä, mutta kaikissa muissa luokissa määrä väheni.



Sairauspoissaolojen päivien määrät ovat vähentyneet kaikissa muissa pituusluokissa paitsi kaikkein pisimmässä sairauslomien pituusluokassa on yli kaksinkertainen nousu vuonna 2025 vuoteen 2024 verrattuna. Henkilömäärä kyseisessä luokassa on kuitenkin noussut vain yhdellä, vaikka sairauspäivät ovat nousseet rajusti. Pitkien sairauslomien kasvu ja samalla henkilöstön väheneminen on aiheuttanut koko henkilöstö keskimääräisen sairauspäiväarvon nousun, vaikka sairastavuus on vähentynyt muissa pituusluokissa.

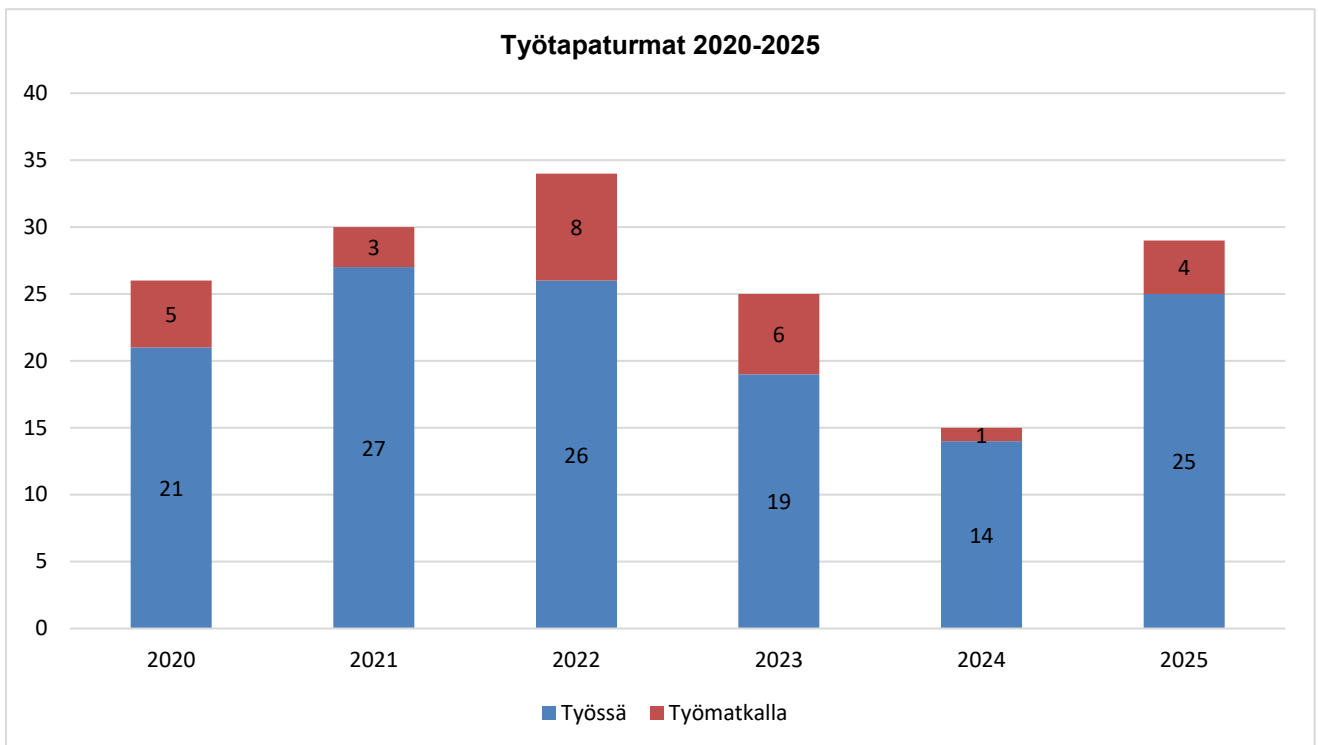
Vuonna 2024 sairauspäivien määrä oli 1–90 päivien luokassa 3775 päivää ja vuonna 2025 määrä oli 2810 päivää eli määrä väheni 965 päivää. Kaikkien pisimmässä sairauspäivien luokassa, yli 91–365 päivän luokassa, poissaolopäivien nousu oli 896 päivää.





Vahinkovakuutusyhtiö Pohjolan työtapaturmatilastojen mukaan vuonna 2025 työtapaturmia oli 29. Tapaturmat saattoivat työssä tai työpaikan piha-alueella. Työtapaturmien johdosta korvattavia sairauspäiviä oli yhteensä 194 päivää ja työmatkatapaturmat eivät aiheuttaneet sairauspoissaoloa. Suurin osa poissaoloa vaatineista työssä tapahtuneista tapaturmista oli kaatumisia.

Koko Suomen tasolla työpaikkatapaturmien määrä kasvoi vuonna 2025 vähän (2 %), mutta työmatkatapaturmien määrä laski selvästi (11 %). Valtakunnallisesti liukastumiset ja kaatumiset ovat suurin yksittäinen tapaturmaluokka (21 %).



---

Suurin osa vuoden 2025 työssä tapahtuneista tapaturmista oli lieviä eikä niistä aiheutunut työstä poissaoloja. Kaikkiaan poissaoloja aiheuttaneita tapaturmia oli vuonna 2025 yhteensä 8 kappaletta. Näistä 5 oli henkilön liukastumisia tai kompastumisia, joista aiheutui yhteensä 158 päivää poissaolopäivää. Muita poissaoloa vaatineita tapaturmia oli 3 kappaletta ja näistä aiheutui yhteensä 36 päivän poissaoloa. Myös tapaturmissa, joista ei aiheutunut poissaoloa, suurin osa oli liukastumisia ja kompastumisia. Lisäksi tässä ryhmässä oli 3 kappaletta eläimen hyökkäyksiä.

Työtapaturmat käsitellään vuosittain työsuojelutoimikunnassa. Tapaturmaluettelon lisäksi työsuojelutoimikunta käy tapaturmat läpi WPro-järjestelmään tehdystä tapaturmailmoituksesta, josta näkyvät tapaturmaan johtaneet syyt sekä tapaturman johdosta tehdyt toimenpiteet. Tarvittaessa työsuojelutoimikunta ohjeistaa työyksiköitä työturvallisuuden parantamiseksi. Vuoden 2025 aikana toimikunta ei antanut lisäohjeistusta tapahtuneiden tapaturmien vuoksi.

---

## 4.2 Työhyvinvointi

Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. Työhyvinvointi vaikuttaa henkilökunnan sitoutumiseen ja työtehoon ja tätä kautta koko organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Panostukset työhyvinvointiin maksavat itsensä usein moninkertaisena takaisin. Työhyvinvointia edistävällä toiminnalla (tyhy) parannetaan henkilöstön hyvinvointia sekä kehitetään työyhteisöä ja henkilöstön työoloja. Sillä tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, jolla työntekijät ja työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot edistävät ja tukevat jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä läpi koko työuran.

Säkylän kunnan työhyvinvointitoiminta sisältää työterveyshuollon lisäksi työkykyä ylläpitävän toiminnan (tykyryhmä) sekä kaiken muun tekemisen, jonka päämääränä on henkilöstön työhyvinvoinnin lisääminen. Työkykyä ylläpitävä toiminta on muun muassa ammatillista ja työhyvinvointiin liittyvää koulutusta, liikunnan tukemista ja muuta työyhteisön virkistystoimintaa.

### Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta

Tyky-toiminnan koordinoitua varten Säkylän kunnassa on vuodesta 2013 asti toiminut eri toimialoilta kerätty työryhmä eli tyky-ryhmä. Vuoden 2025 aikana ryhmän kokoonpanoon ovat kuuluneet hallintojohtaja Päivi Österman, kiinteistöhoitaja Jari Mäkinen, hygieenikkoeläinlääkäri Mia Puisto, liikuntaneuvoja Emmi Niiranen, hyvinvointikoordinaattori Linnea Österman, vapaa-aikapäällikkö Riikka Kuusiniemi ja kumppanuus- ja kehittämiskoordinaattori Minttu Kauniskallio. Alkuvuoden 2025 ryhmän jäsenenä toimi myös Tuuli Rantala 31.5.2025 saakka. Ryhmä kokoontui vuoden 2025 aikana kuusi kertaa, jonka lisäksi ryhmä piti yhteyttä vuoden mittaan sähköpostitse sekä Teams-tiimin välityksellä.

Keväällä 2025 toteutettiin Työterveyslaitoksen työhyvinvointikysely koko Säkylän kunnan henkilöstölle. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin toimipisteittäin ja koko kunnan laajuisesti työhyvinvoinnin suunnittelussa ja kehittämisessä. Kutakin toimipistettä ohjattiin ottamaan kehitettäväksi eniten omaa työyhteisöä hyödyttäviä kyselyssä esiin nousseita kohteita.

### Toiminnan sisältö

Toiminta voidaan jakaa kolmeen erityyppiseen osaan eli henkilöstön omaehtoiseen toimintaan, koko kunnan henkilöstölle suunnattuihin tapahtumiin sekä yksikkö- tai toimipaikkakohtaiseen virkistäytymiseen:

Henkilöstöä kannustetaan omaehtoiseen liikkumiseen. Kunnan työntekijät saivat käyttää ilmaiseksi kunnan kuntosaleja sekä osallistua ilmaiseksi Huovinretki Ry:n ulkoilutapahtumiin. Näiden lisäksi käytössä oli BREAK PRO – taukoliikuntasovellus, ePassi-henkilöstöetu ja työsuhdepyöräetu. BREAK PRO – taukoliikuntasovellus sovellus toimii henkilöstön tietokoneilla sekä myös mobiililaitteissa ja se sisältää erilaisia taukojumbpavideoita moni-puolisesti koko keholle, muistuttaa työn tauottamisesta, ohjaa taukoliikuntaa, parantaa ergonomiaa ja lisää työhyvinvointia. Ohjelmassa on huomioitu sekä toimistotyöntekijöiden että fyysisen työntekijöiden työn tauottamisen tarpeet nykysuositusten mukaisesti.

Työsuhdepyörän tai ePassi henkilöstöedun saivat hankkia kaikki kunnan henkilökuntaan kuuluvat, joilla oli vähintään kuuden kuukauden katkeamaton työsuhde ja koeaika on päättynyt. Henkilöstöedun arvo oli 100 euroa ilman omavastuuosuutta ja edun piiriin kuuluivat liikunta- ja kulttuurietujen lisäksi myös hyvinvointiedut (fysioterapia, hierontapalvelut ja erikoislääkärit). Omaehtoisen toiminnan eri mahdollisuuksista tiedotettiin henkilöstöä sähköpostilla ja Intranetissä. Lisäksi Säkylän kunta osallistui EHEÄ-hankkeen Huilaamo kokeiluun. Huilaamon tavoitteena on työhyvinvoinnin tukeminen työpäivän aikana. Huilaamo tarjosi rauhallisen ympäristön, jossa voi purkaa kuormitusta, palautua, rentoutua sekä parantaa keskittymiskykyä työpäivän aikana. Palautuminen ja stressin hallinta ovat tärkeitä osia kokonaisvaltaista hyvinvointia. Huilaamo piste sijoitettiin Säkylän kunnanvirastolle kahden viikon ajaksi. Kunnanviraston työntekijät testasivat Huilaamoja ja arvioivat konseptin toimivuutta.

Koko kunnan henkilöstölle järjestetään vuosittain yhteinen tapahtuma esim. henkilöstöjuhla sekä tarjotaan jouluruokailu. Kaikille kunnan työntekijöille on suunnattu myös erilaiset työryhmän järjestämät tilaisuudet ja kurssit. Vuonna 2025 kunnan koko henkilöstölle järjestettiin yhteinen henkilöstöjuhla 9.5.2025, johon osallistui 122 henkeä. Lisäksi kunta tarjosi jouluruokailun 12.12.2025 kahdessa eri kattauksessa Huovinrinteen upseerikerholla. Jouluruokailuun osallistui 201 henkeä. Työryhmä laati näistä suunnitelman ja tiedotti henkilöstöä tapahtumakohtaisesti.

---

Yksikkö- tai toimipaikkakohtaiseen virkistystoimintaan varattiin tyky-budjetista varoja työntekijäkohtaisesti. Vuonna 2025 tähän varattiin 50 € / työntekijä. Yksikön käytettävissä oleva rahasumma määräytyy järjestettävään toimintaan osallistuneiden henkilöiden lukumäärän mukaan. Raha käytetään nimenomaan yksikön/toimipaikan sisäisesti suunnittelemaan ja järjestämään yhteiseen virkistystoimintaan. Toiminta pitää sisällään liikunnan järjestämistä, kulttuuritapahtumia, illanviettoja ja muuta virkistystoimintaa.

Kunnan palveluksessa olevalla henkilöstöllä on ollut mahdollisuus lounastaa Säkylässä sijaitsevilla lounasravintoloissa. Kunta on tukenut ruokailusta aiheutuvia kustannuksia verotusarvon ja aterian hinnan välisen erotuksen verran. Tuki vaihtelee ruokailun hinnan mukaan ollen 0,5–2,6 € aterialta kohden. Lisäksi kunta tarjoaa taukokahvit tai -teet koko henkilöstölleen.

### **Toiminnan budjetti**

Säkylän kunnan henkilöstömäärä vuonna 2025 oli 260. Tyky-toiminnan kokonaisbudjetti vuonna 2025 oli 74 500 euroa. Talousarvioon on varattu työsuhdepyörien leasing-kustannukset kokonaisuudessaan, vaikka vain 100 € /työntekijä on työsuhde etua. Loppuosan työntekijä maksaa itse ja se näkyy tulona talousarviossa. Tästä aiheutuvien tulojen määrä oli 30 186 €

---

## 5. Yhteistoiminta

### Yhteistoimikunta

Yhteistoimikunta toteuttaa työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnasta säädettyä Lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449.

Lain 4 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

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

Yhteistoimikunnan jäseninä toimivat vuonna 2025 seuraavat henkilöt:

Mäenpää Teijo	pj.	kunnanjohtaja
Toppila Sanna	vpj.	JUKO ry (Akava) edustaja
Österman Päivi	pöytäkirjanpitäjä	hallintojohtaja
Rintala Juha-Matti	jäsen	JUKO ry (TS) edustaja
Rantalainen Teppo	jäsen	JAU ry (Jyty) edustaja (Tuuli Rantala varalla 22.5.2025 saakka)
Hannula Jarmo	jäsen	Khall:n edustaja (Kotiranta Anna-Maija varalla, 31.5.2025 asti)
Jaspa Marjo	jäsen	Khall:n edustaja (Kotiranta Anna-Maija varalla, 1.6.2025 alkaen)

Yhteistoimikunta valitsi puheenjohtajaksi Teijo Mäenpään ja varapuheenjohtajaksi Sanna Toppilan vuodelle 2025. Yhteistyötoimikunta valitsee keskuudestaan vuodeksi kerrallaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan siten, että toinen heistä on henkilöstön ja toinen työnantajan edustaja.

### Työsuojelu

Työsuojelutoiminnan tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työoloja työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin turvaamiseksi, ylläpitämiseksi sekä edistämiseksi. Tavoitteena on ennalta torjua työtapaturmia, ammattitauteja, terveysperusteisia poissaoloja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kunnan eri toimipisteiden työtehtävät vaihtelevat. Pääsääntöisesti työskentelyolot ovat hyvät sekä työolosuhteet ja työtilat toimivat ja turvalliset.

Vastuu työn turvallisuudesta sekä terveydestä kuuluu kaikille. Koko henkilöstöllä on velvollisuus ilmoittaa esihenkilölle sattuneista vaaratilanteista, turvallisuuspuutteista tai seikoista, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvointiin. Työnantajalle kuuluu kokonaisuusvastuu työsuojelusta. Työnantajan edustajiksi luetaan ne, jotka ovat esihenkilöasemassa työpaikalla ja heidän vastuunsa määräytyy työtehtävien ja toimivaltuuksien mukaisesti.

Työntekijöiden työsuojeluvastuu työpaikalla määräytyy työtehtävien ja toimivaltuuksien mukaisesti. Jokainen työntekijä on myös osaltaan vastuussa omasta ja työyhteisönsä työturvallisuudesta, työterveydestä ja työhyvinvoinnista.

---

Työn vaarat ja haitat selvitetään ja riskien arviointi tehdään työpaikoittain/toimipisteittäin WPro-järjestelmään, johon kirjataan myös toimenpiteet työturvallisuuden parantamiseksi.

Työsuojelutoimikunta vuonna 2025

Työsuojelupäällikkö Päivi Österman, hallintojohtaja / kunnanvirasto  
Työsuojeluvaltuutettu Sanna Toppila, opettaja / Säskylän seudun lukio  
I työsuojeluvaravaltuutettu Lauri Savolainen, opettaja / Kepolan koulu  
II työsuojeluvaravaltuutettu Teppo Rantalainen, it-asiantuntija / kunnanvirasto

Lisäksi kokouksiin osallistuu kunnanjohtaja Teijo Mäenpää.

## 6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

### Keskiansiot

Kuntien palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisään ja mahdolliseen tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa kertapalkkioita sekä muita työehtosopimusten mukaisia lisiä, korvauksia ja palkkioita. Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan tai työntekijän tehtävien vaativuus. Vuonna 2025 KVTES:n sopimuslalla siirryttiin tehtäväkohtaisesta palkasta tasopalkkaan. Muutoksessa työn vaativuuden arviointitapa uudistui, mutta muiden lisien määräytymien säilyi ennallaan. Seuraavassa taulukossa on esitetty kunnan yleisimpien tehtävänimikkeiden tehtäväkohtaisia palkkoja.

Tehtävä	Tehtäväkohtainen palkka, keskiarvo
Siivooja	2149,31
Varhaiskasvatuksen opettaja	2923,97
Koulunkäyntiöhoaja	2414,30
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2414,30

KVTES:n piirissä olevat palkat siirtyivät tasopalkkajärjestelmään 1.10.2025 alkaen ja tehtäväkohtainen palkka muuttui tasopalkaksi. Muiden lisien määräytymisperusteet säilyivät ennallaan.

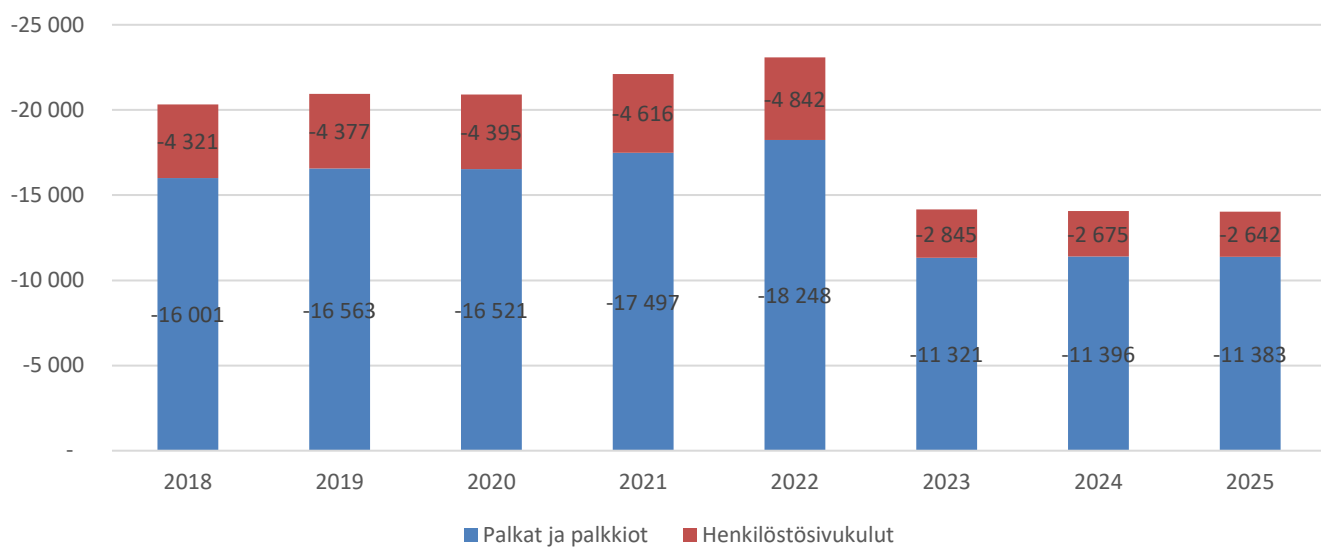
### Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut olivat vuonna 2025 yhteensä noin 14,1 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut pysyivät vuonna 2025 lähes samana kuin vuonna 2024. Palkkojen ja palkkioiden osuus oli 11 382 889,32 euroa. Henkilöstökulujen kasvua hillitsi henkilömäärän lasku sekä eläkekulujen pieneminen.

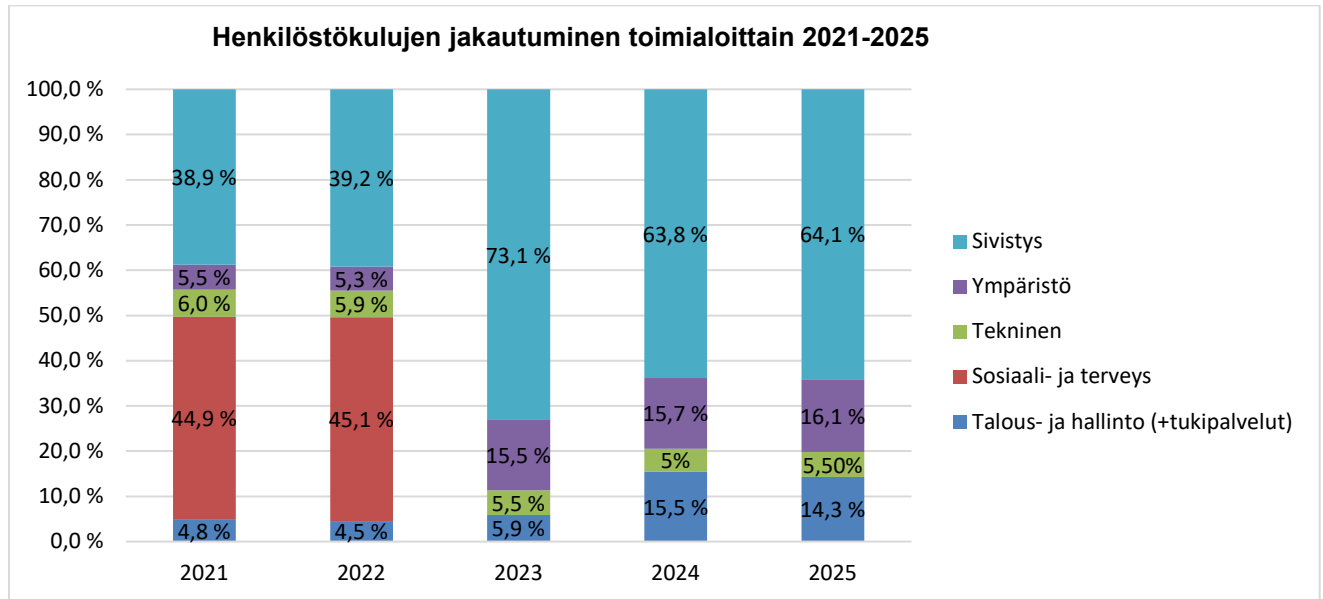
Henkilöstömenot	2025	2024	muutos %
Palkat ja palkkiot	11 382 889,32	11 398 870,89	-0,1
Eläkekulut	2 318 018,66	2 384 655,27	-2,8
Muut henkilöstökulut	324 101,21	293 582,35	10,4
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>14 025 009,19</b>	<b>14 077 108,51</b>	<b>-0,4</b>

Henkilösivukuluista suurin osa muodostui eläkekuluista. Eläkekulut muodostuvat palkkaperusteisista eläkemaksuista sekä tasausmaksusta. Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu suoraan maksettavista palkoista ja tasausmaksu maksussa olevista eläkkeistä, joita maksetaan ennen vuotta 2005 palveluksessa olleista henkilöistä.

### Henkilöstökulut, 1.000 €



Alla olevassa kuviossa on esitetty kunnan henkilöstömenojen jakautumista toimialoittain.



### Muut välilliset kustannukset

Palkkojen ja palkkioiden sekä palkasta maksettavien sivukulujen lisäksi henkilöstöstä aiheutuu välillisiä kustannuksia. Tällaisia kuluja ovat esimerkiksi henkilöstökoulutuksen kustannukset, työterveyshuollon nettomenot, sekä henkilöstön työhyvinvointitoimintaan käytetyt varat.

## Liite 1. Henkilöstökulut

	2025	2024	Muutos % 2023-2024
<b>Tarkastuslautakunta</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	6 538,12	5 250,29	24,5 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	398,51	423,48	-5,9 %
Muut henkilöstökulut	42,64	24,51	74,0 %
Henkilöstösivukulut	441,15	447,99	-1,5 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>6 979,27</b>	<b>5 698,28</b>	<b>22,5 %</b>
<b>Kunnanhallitus</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	1 637 791,07	1 783 258,16	-8,2 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	3 140 714,08	344 211,37	812,4 %
Muut henkilöstökulut	40 738,33	47 163,54	-13,6 %
Henkilöstösivukulut	355 452,41	391 374,91	-9,2 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>1 993 243,48</b>	<b>2 174 633,07</b>	<b>-8,3 %</b>
<b>Tekninen lautakunta</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	628 972,46	576 690,75	9,1 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	124 396,72	114 385,58	8,8 %
Muut henkilöstökulut	17 371,50	14 404,28	20,6 %
Henkilöstösivukulut	141 668,22	128 789,86	10,0 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>770 640,68</b>	<b>705 480,61</b>	<b>9,2 %</b>
<b>Etelä-Satakunnan ympäristölautakunta</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	481 131,34	465 026,90	3,5 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	93 640,16	92 154,13	1,6 %
Muut henkilöstökulut	13 579,52	11 546,95	17,6 %
Henkilöstösivukulut	107 219,68	103 701,08	3,4 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>588 351,02</b>	<b>568 727,98</b>	<b>3,5 %</b>
<b>Etelä-Satakunnan ympäristöterveyslautakunta</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	1 320 841,37	1 285 973,08	2,6 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	312 265,44	315 929,96	-1,2 %
Muut henkilöstökulut	40 501,29	35 194,51	13,1 %
Henkilöstösivukulut	352 766,73	351 124,47	0,5 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>1 673 608,10</b>	<b>1 637 097,55</b>	<b>2,2 %</b>

---

**Sivistyslautakunta**

Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	7 307 614,96	7 279 608,11	0,4 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	1 472 703,75	1 517 550,75	-3,0 %
Muut henkilöstökulut	211 867,93	181 539,75	14,3 %
Henkilöstösivukulut	1 684 571,68	1 699 090,50	-0,9 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>8 992 186,64</b>	<b>8 978 698,61</b>	<b>0,1 %</b>

**Säkylän kunta**

Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	11 382 889,32	11 398 870,89	-0,1 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	2 318 018,66	2 384 655,27	-2,8 %
Muut henkilöstökulut	324 101,21	293 582,35	10,4 %
Henkilöstösivukulut	2 642 119,87	2 678 237,62	-1,3 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>14 025 009,19</b>	<b>14 077 108,51</b>	<b>-0,4 %</b>