

TAMMELAN KUNTA

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

Kunnanhallitus 30.03.2026

Yhteistyötoimikunta

Kunnanvaltuusto



TAMMELA

www.tammela.fi

SISÄLLYS

1	VUOSI 2025	4
2	TAUSTATIETOA.....	5
3	HENKILÖSTÖVOIMAVARAT.....	5
3.1	Henkilöstömäärä.....	5
	Henkilöstö palvelusuhteen mukaan	5
3.1.1	Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain	6
3.1.2	Vakinaisen henkilöstön määrän kehitys	7
3.1.3	Määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys	7
3.1.4	Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain	8
3.1.5	Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen palvelusuhteen mukaan	8
3.1.6	Yleisimmät ammattinimikkeet.....	8
3.1.7	Henkilöstön sukupuolijakauma.....	9
3.2	Henkilötyövuodet	9
3.3	Vuosityöajan jakautuminen.....	10
3.3.1	Henkilöstön työajan jakaantuminen	10
3.4	Henkilöstön ikärakenne	10
3.4.1	Vakituisen henkilöstön ikärakenne	10
3.4.2	Koko Henkilöstön ikärakenne kymmenvuotisikäryhmittäin	11
4	KEHITTÄMINEN	11
4.1	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
4.1.1	Henkilöstön koulutuspäivät toimialoittain	12
4.1.2	Koulutukseen osallistuneiden määrä ja koulutuskustannukset.....	12
5	HENKILÖSTÖN TOIMINTA- JA AIKAANSAANNOSKYKYRAKENNE JA SITOVUUS.....	13
5.1	Terveysperusteiset ja muut poissaolot	13
5.1.1	Terveysperusteiset poissaolot.....	13
5.1.2	Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain.....	13
5.1.3	Sairauspoissaolojen kehitys	14
5.1.4	Työtapaturmat	14
5.1.5	Henkilöstön vapaaehtoiset palkattomat vapaat.....	14
5.1.6	Henkilöstön poissaolopäivien jakaantuminen syyn mukaan	15
5.1.7	Henkilöstön poissaoloeurojen jakaantuminen poissaolotyyppin mukaan	15



5.2	Henkilöstön vaihtuvuus.....	15
5.2.1	Alkaneet ja päättäneet palvelusuhteet sekä prosentuaalinen vaihtuvuus.....	15
5.3	Henkilöstön eläköityminen.....	16
5.3.1	Henkilöstön eläkkeelle siirtyminen	16
	Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet.....	16
5.3.2	Eläkemaksut.....	16
5.3.3	Kevan ennustettu eläkepoistuma 2024–2037	16
6	VAIKUTUKSET TOIMINTAAN JA TULOSSIIN (VAIKUTTAVUUS)	17
6.1	Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	17
6.1.1	Työvoimakustannukset ja muutos edelliseen vuoteen.....	17
6.1.2	Henkilöstömenojen kehitys.....	18
6.1.3	Työhyvinvointi eli Tyhy -toiminta	19
6.1.4	Työterveyshuolto	19
6.2	Yhteistoiminta ja työsuojelu	20
6.3	Palkitseminen	20
6.3.1	Palkkaus	21
6.3.2	Palkkauksen rakenne keskimäärin sopimusaloittain kokoaikaiset.....	21
6.3.3	Palkankorotukset vuonna 2025	22
6.3.4	Henkilökohtaiset lisät ja niiden osuus tehtäväkohtaisestapalkasta.....	22
6.3.5	Kertaluontoiset HK-lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön	22
6.3.6	Kehittämispalkinto	23
6.3.7	Aktivointiraha	23
6.3.8	Palkitseminen oman kunnan palvelusta 20, 30 ja 40 vuoden palveluksen jälkeen	23
7	YHTEENVETO	23

1 VUOSI 2025

Kunta-alalla vuotta 2025 leimasi KVTES JA OVTES G- osion sopimusten siirtyminen tasopalkkajärjestelmään 1.10.2025 lukien. Pääluottamushenkilöt, esihenkilöt ja palkkaustyöryhmä laativat Tammelan kunnan tasopalkkakriteerit. Hyvänä pohjana tehdyille työlle oli aiempi tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän kehittäminen kunnassa.

Vuosi 2025 oli kaikilla kunnan toimialoilla työntäyteinen. Vuosi on edellyttänyt hyvää ja osaa-
vaa työpanosta kaikkien työtehtävien osalta sekä kykyä katsoa tuleville vuosille ja vuosikym-
menille, jotta kuntaa on voitu kehittää mahdollisimman tarkan tiedon valossa.

Henkilövaihdokset olivat läsnä runsaasti vuoden 2025 aikana. Vaihdokset ovat edellyttäneet
joustavuutta työtehtävien parhaan mahdollisen edistämisen varmistamiseksi. Katseet vuotta
2026 kohden ovat kuitenkin olleet positiivisia ja tarmokkaita.

Tammelan kuntastrategia painottaa henkilöstön motivoituneisuutta, avuliaisuutta ja vastuulli-
suutta. Näihin periaatteisiin nojautuen varmistamme sen, että kuntalaiset saavat tarvitse-
mansa palvelun laadukkaasti ja luotettavasti. Henkilöstön hyvinvoinnin, työssä viihtymisen ja
työssä jaksamisen vahvistaminen on meidän jokaisen tärkeä tehtävä.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on mahdollista hyvillä edellytyksillä Tammelan kun-
nassa. Kunnan hankkima koulutuslisenssi antaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden ylläpi-
tää ja kehittää omaa osaamistaan. Esimerkiksi lainsäädännön uudistuminen edellyttää osaa-
misen päivittämistä vastaamaan riittävällä tavalla ajantasaisinta tietotasoa.

Kiitos henkilöstölle vuoden 2025 aikana tehdystä työstä Tammelan kunnan, kuntalaisten, yrit-
täjien, vapaa-ajan asukkaiden ja kaikkien sidosryhmien hyväksi. Jatketaan toimivaa yhteis-
työtä myös vuonna 2026.

Leena Ahola

Henkilöstöpäällikkö

2 TAUSTATIETOA

Tämä henkilöstökertomus on laadittu 31.12.2025 Tammelan kunnan henkilöstötilanteen mukaisesti. Vuonna 2021 KT eli kuntatyönantajat antoi kunnille uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan, jossa esitetään viisi valtakunnallisesti kerättävää tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat 1. henkilötyövuodet, 2. henkilötön ikärakenne, 3. vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, 4. sairauspoissaolot ja 5. koulutuspäivät. Tammelan henkilöstökertomuksessa nämä viisi tunnuslukua toteutuvat. Suosituksessa käytetään viitekehystä, jossa on sovellettu sekä Työterveyslaitoksen henkilöstötilin-päätös mallia, että henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta kuvaavia malleja. Raportti jakautuu neljään osaan: Henkilöstövoimavarojen kuvaamiseen, henkilöstön kehittämistoimenpiteiden kuvaamiseen, henkilöstön aikaansaannoskyvyn tarkasteluun sekä henkilöstöjohtamisen tulosten vaikutusten arviointiin.

Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Kuntien henkilöstöön kohdistuvat kehittämistoimenpiteet kuvataan kunnan omista lähtökohdista. Kehittämistyö edellyttää päättäjien ja organisaation ylimmän johdon sitoutumista ja resurssien kohdentamista.

Henkilöstön aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan muun muassa mitä työhyvinvoinnin tunnusluvut kertovat henkilöstön terveydestä, työturvallisuudesta, osaamisesta, yhteisöllisyydestä ja keskinäisestä luottamuksesta, sitoutumisesta ja aloitteellisuudesta. Lisäksi arvioidaan kehittämistoimenpiteiden vaikutuksia henkilöstöön. Vastaavasti henkilöstöjohtamisen tuloksia arvioidaan sillä, millaisia vaikutuksia henkilöstövoimavaroilla sekä henkilöstön kehittämistoimilla ja aikaansaannoskyvyllä on toimintaan ja tuloksiin, esimerkiksi asiakastyytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen, laatuun tai talouteen.

3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

3.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstö palvelusuhteen mukaan

Palvelu- suhde 31.12.2025	Miehet	Naiset	2025	2024	Muutos ed. vuosi	Muutos % ed. vuosi
Vakinaiset	34	154	188	181	7	3,9
Määräaikaiset	8	27	35	61	-26	-42,6
Yhteensä	42	181	223	242	-19	-7,9

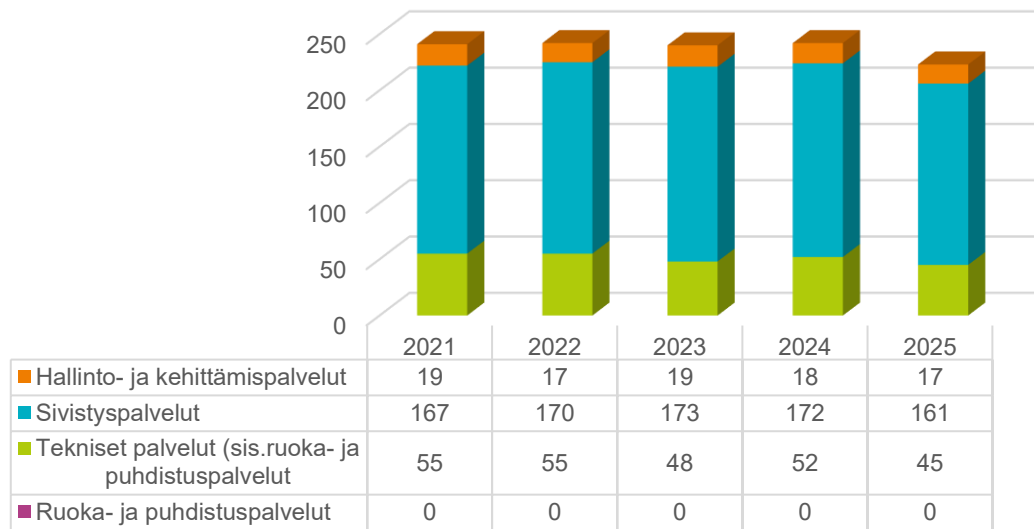
Henkilökuntamäärä esitetään 31.12. tilanteessa eli mukana ovat kaikki, joilla on voimassa oleva palvelussuhde kuntaan sillä hetkellä. Osa-aikaiset työntekijät lasketaan yhdeksi henkilöksi.

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa 223 henkilöä. Heistä 188 oli vakinaisessa ja 35 määräaikaissessa palvelussuhteessa. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset, muut määräaikaissessa työsuhteessa olleet sekä työllistetyt. Poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

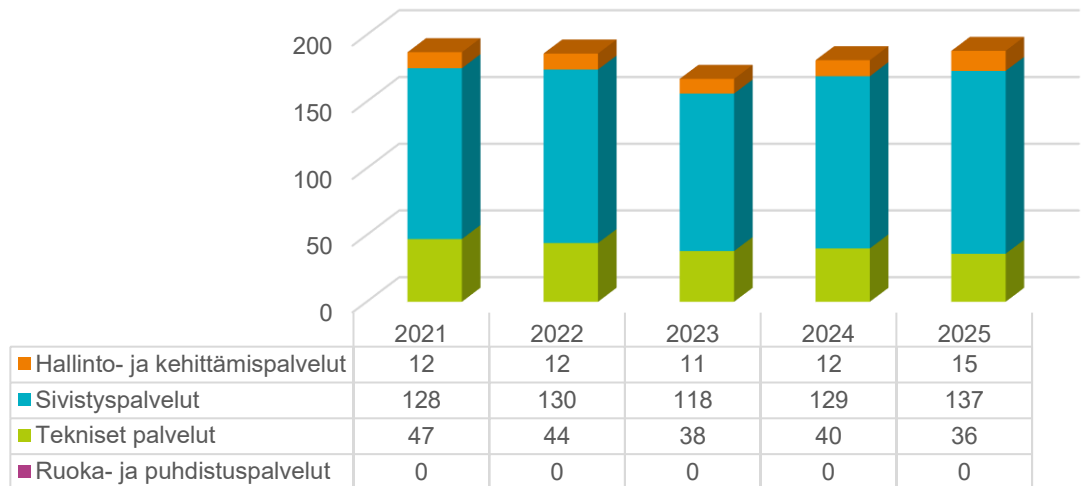
Vakinaisen henkilöstön määrässä oli kasvua 7 henkilöä eli 3,9 %. Vakituisten osuus kunnan henkilöstöstä oli 81 %. Vuonna 2024 osuus oli 74,8 %.

Vuonna 2025 Tammelan kunta työllisti 44 nuorta kesätöihin eri toimialoille. Yritykset työllistivät kunnan tuella 51 nuorta kesätöihin eri yrityksiin.

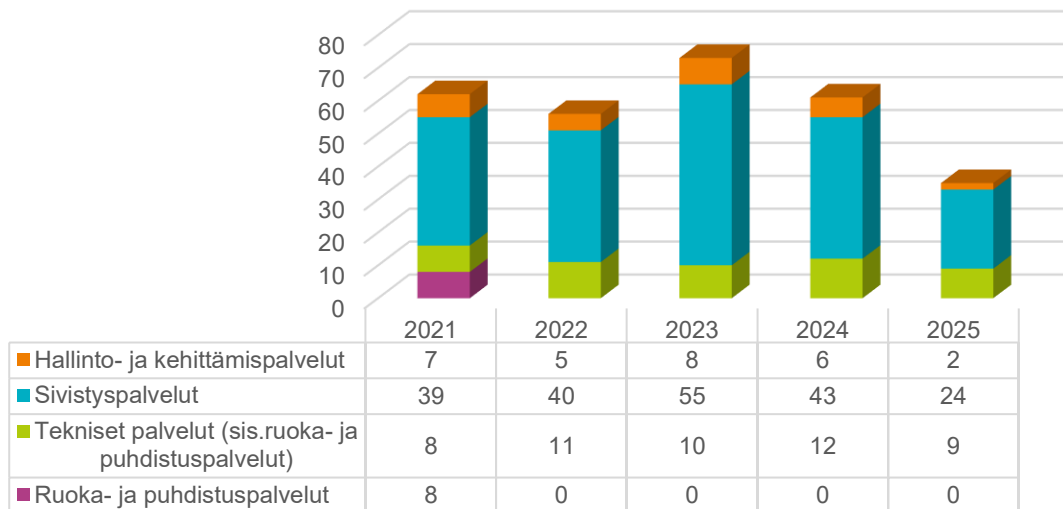
3.1.1 Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain



3.1.2 Vakinaisen henkilöstön määrän kehitys

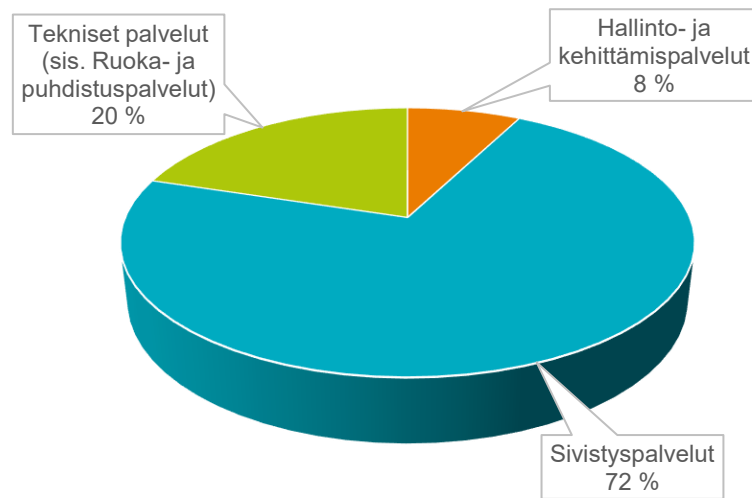


3.1.3 Määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys

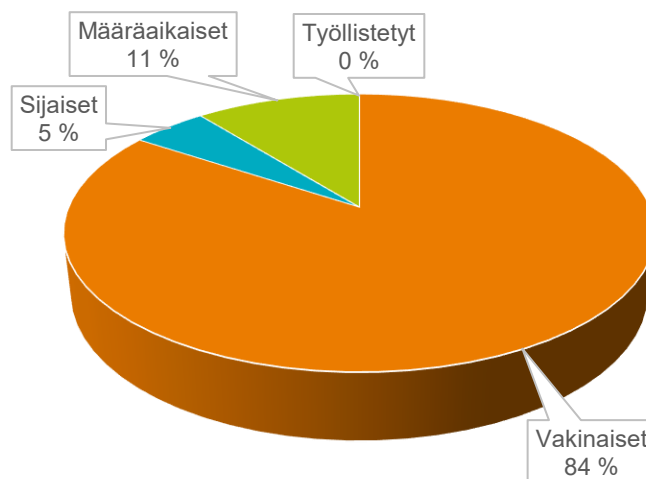


Määräaikainen henkilöstö on huomattavasti vähentynyt edellisistä vuosista. Sivistyspalveluissa henkilöstöä on vakinaistettu kouluverkon vakiinnuttua yhtenäiskoulu Harmonian rakentamisen myötä. Hallinto- ja kehittämisspalveluiden osalta vähennys johtuu työvoimahallinnon palkkatuki käytännön päättymisestä.

3.1.4 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain



3.1.5 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen palvelusuhteen mukaan

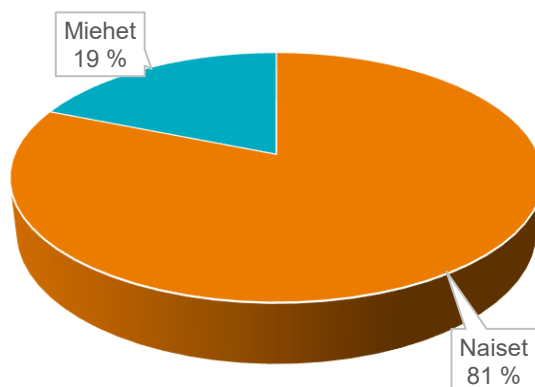


3.1.6 Yleisimmät ammattinimikkeet

Kunnan organisaatiossa on kaikkiaan 69 eri ammattinimikettä.

Yleisimmät ammattinimikkeet	Määrä 31.12.2024	Määrä 31.12.2025
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	39	32
varhaiskasvatuksen opettaja	22	23
koulunkäynninohjaaja	22	19
peruskoulun luokanopettaja	20	18

3.1.7 Henkilöstön sukupuolijakauma



3.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodet	HTV2 Miehet	HTV2 Naiset	Yhteensä	HTV1 Miehet	HTV1 Naiset	Yhteensä
Henkilötyövuosi 2022	45,79	185,77	231,56	46,66	203,07	250
Henkilötyövuosi 2023	49,14	180,22	229,36	49,45	191,33	241
Henkilötyövuosi 2024	52,61	180,89	233,50	52,88	192,62	246
Henkilötyövuosi 2025	45,52	176,00	222,00	45,77	186,38	232

Henkilötyövuosi = HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100) HTV1 = palveluksessa olopäivien (vähennetty kaikki poissaolot mm. vuosiloma yms.) lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100)

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstö määrä tietyssä päivänä 31.12.

3.3 Vuosityöajan jakautuminen

3.3.1 Henkilöstön työajan jakaantuminen

	Työpäivät	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta	1 000 euroa	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	34089	100,0	9320	100,0
Vähennetään työpäivinä:				
– Vuosilomat ja muut lomat	5415	15,9	732	7,9
– Terveysperusteiset poissaolot	2618	7,7	226	2,4
– Perhevapaat	1605	4,7	44	0,5
– Koulutus	290	0,9	30	0,3
– Muut palkalliset poissaolot	189	0,6	14	0,2
– Muut palkattomat poissaolot	1355	4,0	29	
– Vapaana annetut työaikakorvaukset				
+ Rahana korvatut lisä- ja yli-työt	40	0,1	4	0,04
= Tehty vuosityöaika	22577	66,5	8249	88,5

Taulukossa teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa laskettaessa kalenterivuoden päivistä vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät.

Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.

3.4 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista.

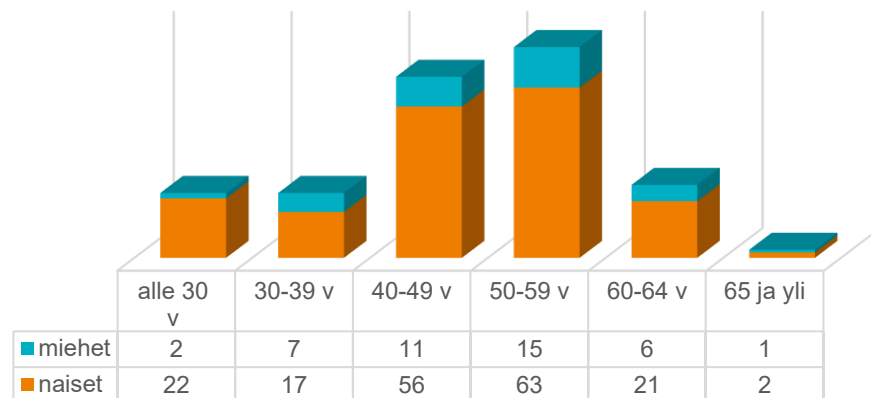
3.4.1 Vakituisen henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	16	8,51
30–39	19	10,11
40–49	56	29,79
50–59	70	37,23
60–64	25	13,30
65 ja yli	2	1,06
Yhteensä	188	100,00
Keski-ikä	48,6	

Tammelan kunnan vakituisen henkilöstön ikärakenteessa suurimmaksi ikäryhmäksi muodostuu 50–59-vuotiaiden ryhmä, johon kuuluu 70 henkilöä. Tämän ikäluokan edustajia Tammelan kunnan koko henkilöstöstä on yli 37 %. Seuraavaksi suurin ryhmä on 40–49-vuotiaat. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on n. 52 % (vuonna 2024 54 %).

Kunnan työntekijöiden keski-ikä naisten sekä miesten osalta vuonna 2025 oli 48,6 vuotta.

3.4.2 Koko Henkilöstön ikärakenne kymmenvuotisiaikäryhmittäin



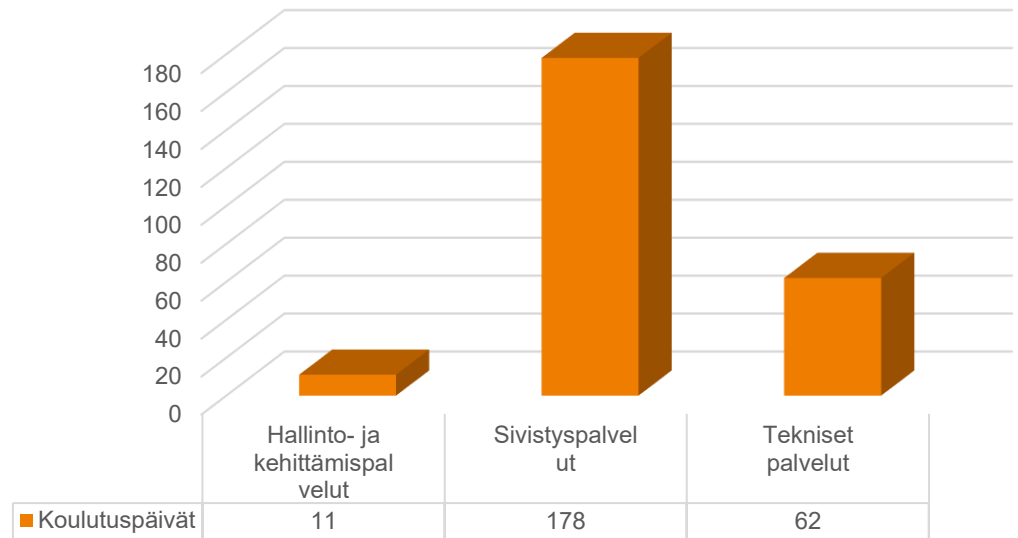
4 KEHITTÄMINEN

4.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin, että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Henkilökunnan koulutukseen matkoineen ja majoituksineen oli varattu 109 000 euroa eli 489 €/hlö. Koulutusrahoja käytettiin 77 200 euroa eli 346 €/hlö. Vuonna 2024 koulutuspalvelujen käyttö oli 95 000 euroa eli 392 €/hlö.

4.1.1 Henkilöstön koulutuspäivät toimialoittain



Koulutuspäiviä oli yhteensä 251 pv, henkilökuntaa 223 ja koulutuspäiviä keskimäärin 1,1 pv/henkilö. Henkilöstön koulutus on muuttunut koronan ja etätyön myötä verkko- ja webinaarikoulutuksiksi, jotka kestävät yleensä 2–3 tuntia kerrallaan. Tämän vuoksi kokonaisten koulutuspäivien määrä on romahtanut aikaisemmista vuosista. On myös mahdollista, että kaikista verkossa tapahtuneista koulutuksista ei ole tehty päätöstä henkilöstöohjelmaan, joten ne eivät näy tilastoissa.

Tammelan kunnalla on ollut vuosilisenssi Eduhouse Oy:n koulutuksiin vuodesta 2023 asti. Koska koulutukset on todettu laadukkaiksi ja hyödyllisiksi sopimus muutettiin toistaisesti voimassa olevaksi kuukauden irtisanomisajalla. Vuosilisenssin hinta on n. 8500 €. Vuosilisenssillä koko henkilöstö on voinut osallistua rajoittamattoman määrän kaikkiin koulutuswebinaareihin. Vuonna 2025 Eduhousen tarjonnassa on yli kolme tuhatta koulutusta mm. digitaaloista, työelämätaidoista, johtamisesta sekä taloudesta. Etäkoulutuksiin on osallistunut 68 henkilöä ja videokoulutuksia on katsottu 58 kpl. Ilman vuosilisenssiä koulutusten arvo olisi ollut 19 720 € joten säästö oli n. 11 000 €

4.1.2 Koulutukseen osallistuneiden määrä ja koulutuskustannukset

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Päiviä / osallistuja	Kustannukset euroina / v
Ammatillinen henkilöstökoulutus	77	3,26	77 200
Opintovapaalla ollut henkilöstö	2	106	-
Yhteensä	79	109,26	77 200

Osaamisen kehittämisen investointeihin lasketaan kaikki koulutukseen käytetyt menot (kurssikustannukset, päivärahat, matkakustannukset), mutta ei käytetyn työajan palkkoja

Kunta voi saada työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta 10 % koulutusajan palkkakustannuksista. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrättävästä työttömyysvakuutusmaksusta.

5 HENKILÖSTÖN TOIMINTA- JA AIKAANSAANNOSKYKYRAKENNE JA SI-TOVUUS

5.1 Terveysperusteiset ja muut poissaolot

5.1.1 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät	% työajasta	1000 euroa	% palkkakustannuksista
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	836	2,5		
4–29 pv	1352	4,0		
30–60 pv	347	1,0		
61–90 pv	489	1,4		
91–180 pv	0	0,0		
yli 180 päivää	0	0,0		
Yhteensä	3024	8,9	288	3,1
Keskimäärin / henkilötyövuosi	13,6			
Em. Poissaoloista erikseen				
– työtapaturmat	291	0,9	36	0,39
– työmatkatapaturmat	0	0,00	0	0,00
– ammattitaudit tai -epäilyt				
Teor. sään. Työaika	34089			
Palkkakustannukset	9320			
Henkilötyövuosi (HTV2)	222			

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot.

Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoidaan yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Kustannusseurannassa kustannuksista vähennetään Kela ja muut korvaukset. Sairauspäivien kustannukset olivat 324 000 euroa ja niistä on saatu Kela ja vakuutusyhtiön korvauksia 116 000 euroa.

Tammelan kunnan osalta keskimääräinen sairauspoissaolopäivän palkka on 314 €

Työterveyshuollon toimintakertomus ja työsuojelun toimintaohjelma täydentävät henkilöstöraporttia.

5.1.2 Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain

Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain	2022	2023	2024	2025
Hallinto- ja kehittämispalvelut	220	138	236	75

Sivistyspalvelut	2845	2194	2406	2374
Tekniset palvelut (sis. Ruoka- ja puhdistuspalvelut)	735	381	337	575
Yhteensä	3800	2713	2979	3024

5.1.3 Sairauspoissaolojen kehitys

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Sairauspoissaolot	2969	2564	2951	3800	2713	2979	3024
Muutosprosentti		-13,6	15,1	28,8	-28,6	9,8	1,5

Sairauspoissaololuvut ovat noin lukuja ja niiden vaihteluun pienissä yksiköissä vaikuttavat satunnaiset tekijät, joten niistä ei ole syytä tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä varsinkaan yksikkötasolla. Koko kunnan sairauspoissaolot olivat keskimäärin 13,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta (HTV 2) kohden.

Työterveyslaitos seuraa kuntatyöntekijöiden sairauspoissaoloja vuosittain. Sote-uudistus vei vuoden 2023 alussa sosiaali-, terveys- ja pelastusalojen työntekijät suurelta osin pois kuntien palkkalistoilta. Suurimmat ammattiryhmät kunnissa ovat nykyään esimerkiksi koulujen ja varhaiskasvatuksen opettajat, joiden määrä tutkimusaineistossa on pysynyt suhteellisen muuttumattomana. Vuonna 2023 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden vuoksi keskimäärin 13,3 päivää ja vuonna 2024 12,9

Henkilöstön työkyvyn seurantaan ja sairauspoissaoloihin otettiin vuoden 2017 alusta käyttöön ns. Aktiivisen tuen malli, jonka tarkoituksena on työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden varhainen tunnistaminen sekä niihin puuttuminen välittömästi ongelmien tultua ilmi. Esimiehillä ja työterveyshuollolla on tärkeä rooli aktiivisen tuen mallin toteutumisessa.

5.1.4 Työtapaturmat

Vuonna 2025 korvattavia työpaikkatapaturmia sattui 11 kpl ja työmatkatapaturmia 4 kpl. Korvauksia työtapaturmavakuutuksen kautta maksettiin sekä kunnalle että henkilöille yht. 80 300 €. Korvattavia päiviä kertyi 308 kpl palkkakustannukset olivat n. 35 000 €. Yleisin syy tapaturmaan oli liukastuminen tai kompastuminen. Vuonna 2024 tapaturmia sattui 14 kpl.

Yhteistyötoimikunta on käsitellyt puolivuositain työtapaturmista tehdyn yhteenvedon ja sen pohjalta esittänyt parannusehdotuksia työturvallisuuden lisäämiseksi.

5.1.5 Henkilöstön vapaaehtoiset palkattomat vapaat

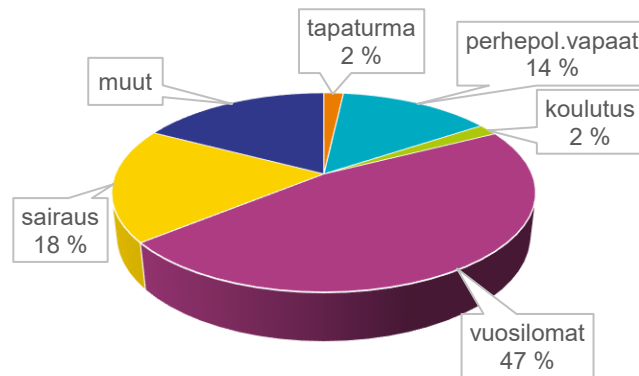
Tammelan kunnan henkilöstöstä 48 henkilöä (2024, 56 henkilöä) piti palkattomia vapaaehtoisia vapaita yhteensä 316 työpäivää (2024,357), josta kertyi kunnalle säästöä 28 600 euroa. Vapaaehtoisista vapaista kertyneitä palkallisia bonusvapaita pidettiin vuoden aikana 43 työpäivää.

Kunnanhallitus on päättänyt kokouksessaan 16.2.2015 § 57 suosittaa, että Tammelan kunnan koko henkilöstö pitää palkattomia vapaaehtoisia vapaita seuraavasti:

- 5 työpäivää ja saa 1 päivän palkallista bonusvapaat
- 10 työpäivää ja saa 3 päivää palkallista bonusvapaata
- 15 työpäivää ja saa 5 päivää palkallista bonusvapaata

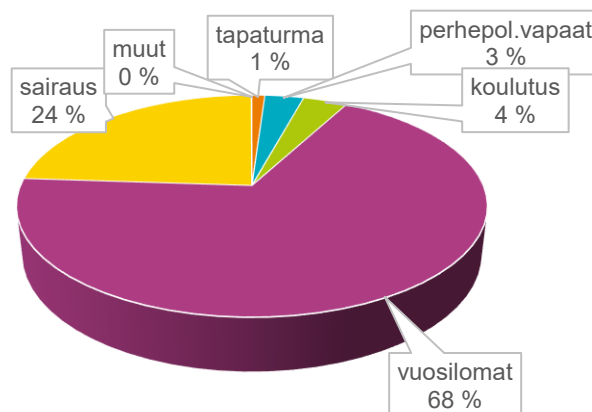
- vapaiden aikana ei käytetä sijaisia
- bonusvapaat kertyvät kalenterivuotena pidettyjen palkattomien vapaaehtoisten vapaiden pitämisestä ja ne tulee pitää viimeistään kertymisvuotta seuraavana kalenterivuotena.

5.1.6 Henkilöstön poissaolopäivien jakaantuminen syyn mukaan



Poissaolopäiviä oli vuonna 2024 yhteensä n. 16 413 kalenteripäivää (vuonna 2023 11 700 kpv.)

5.1.7 Henkilöstön poissaoloeurojen jakaantuminen poissaolotyyppin mukaan



5.2 Henkilöstön vaihtuvuus

5.2.1 Alkaneet ja päättyneet palvelusuhteet sekä prosentuaalinen vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	21	11,6
Päättyneet palvelussuhteet	14	7,7
Henkilömäärä vakinaiset 31.12.2024	181	

Vuonna 2025 Tammelan kunnasta jäi vanhuuseläkkeelle 5 henkilöä ja 9 henkilöä irtisanoutui tai siirtyi toisen työnantajan palvelukseen.

Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

5.3 Henkilöstön eläköityminen

5.3.1 Henkilöstön eläkkeelle siirtyminen

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	5	65,2
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	0	0

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

Työkyvyttömyyseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuella siirtyneiden määrän seurannan lisäksi on tärkeää seurata ja raportoida myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuutta henkilöstön määrästä. Tietosuojasystistä näin tarkalla tasolla raportointia ei voi tehdä pienissä kunnissa.

5.3.2 Eläkemaksut

	Maksut 1000 euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	0	0,00
Eläkevakuutusmaksut	333	3,6
Palkkakustannukset	9320	100,0

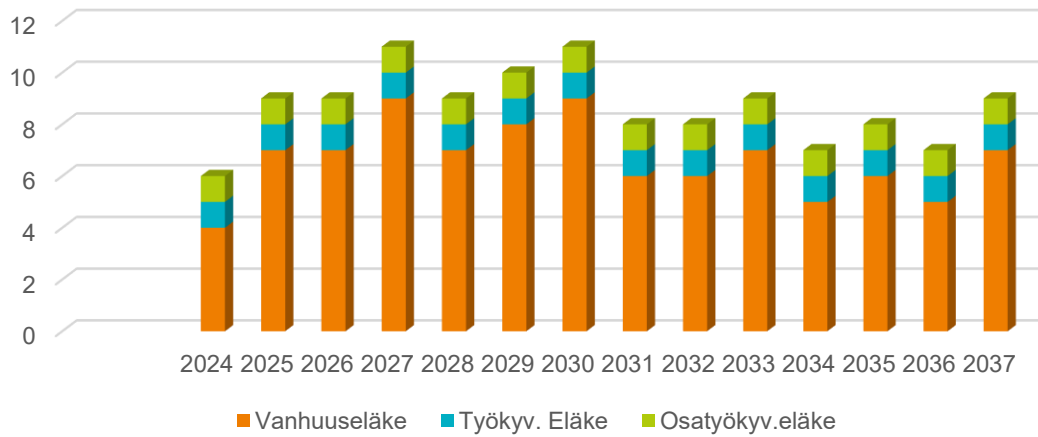
Eläkemaksuja sekä eläkepoistumaa ja –ennakointia koskevia tietoja kunnat saavat Kevan työntekijien asiointipalvelusta Astasta.

Eläkevakuutusmaksujen käsittely muuttui vuonna 2019. Palkkaperusteisia työeläkemaksuja ei enää tilitetä, vaan Keva laskuttaa ne tulorekisteriin ilmoitettujen palkanmaksutietojen perusteella kuukausittain. Lisäksi palkkaperusteinen eläkemaksu muuttui siten, että se sisältää sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksun ja työkyvyttömyyseläkemaksun. KuEL-eläkemenoperusteista maksua ei ollut enää vuonna 2023. Sen sijaan tasausmaksuja KEVA:lle maksettiin 286 600 € joka on n. 14 % vähemmän, kun vuonna 2023.

5.3.3 Kevan ennustettu eläkepoistuma 2024–2037

Luvut ovat Kevan tekemä ennuste vuosilta 2024–2037 ja suuntaa antavia, koska henkilöstö voi nykyisin itse valita tietyissä rajoissa eläkkeelle jäämisen ajankohdan. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-,

työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa.



6 VAIKUTUKSET TOIMINTAAN JA TULOSSIIN (VAIKUTTAVUUS)

6.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

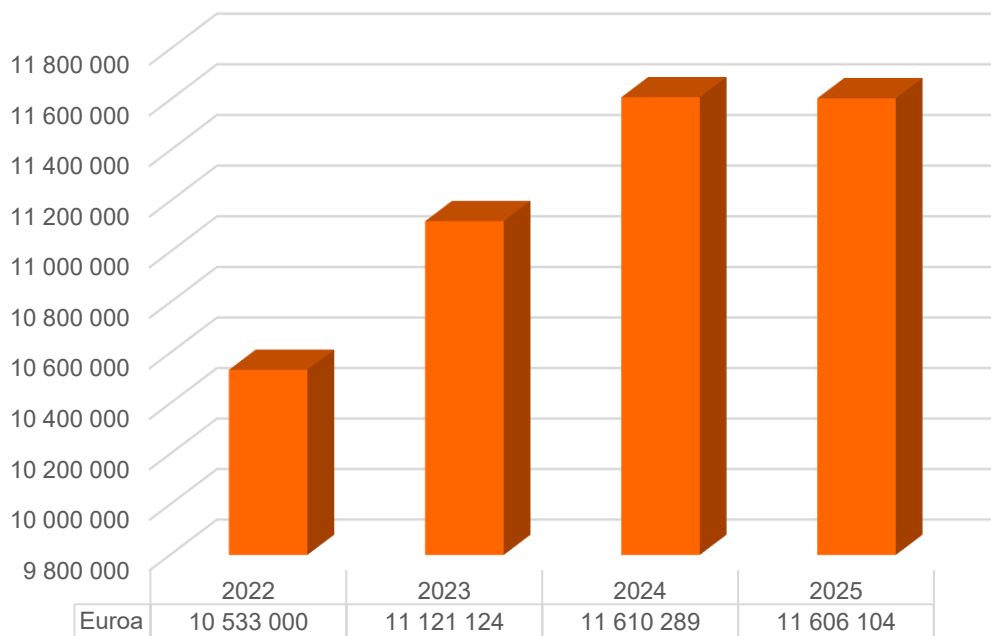
6.1.1 Työvoimakustannukset ja muutos edelliseen vuoteen

1 000 euroa	2025	Ed. vuosi	Muutos % ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	11606	11610	0,0

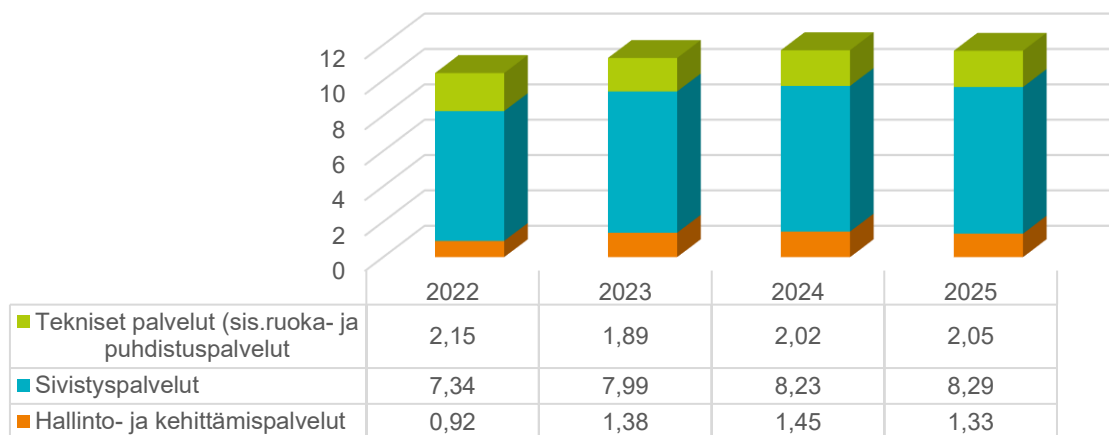
1 Palkat yhteensä	9320	9352	-0,3
josta			
– Vuosiloma-ajan palkat	732	703	
– Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset vähennetty)	226	154	
– Perhevapaiden palkat, netto	44	33	
– Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	14	24	
2 Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	2285	2256	1,29
3 Muut			
– Rekrytointikustannukset	11	10	
– Vuokratyövoiman kustannukset	0	0	
4 Henkilöstöinvestoinnit	419	396	5,8
– Työterveyshuolto, netto	99	64	
– Koulutus ja muu kehittäminen	77	95	
Luontaisedut	154	150	
– Muut yhteensä (työpaikkakuukausi, tyky, suojavaatteet)	89	85	

Tammelan kunnan työvoimakustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä n. 11,7 milj. euroa. Palkkamenoi-
sta on vähennetty saadut Kela-korvaukset yms. Kaikki palkat sisältyvät käyttötalousmenoi-
hin, investointeihin ei kirjata palkkoja. Tilinpäätöksen palkkasummasta on vähennetty luottamus-
henkilöiden palkkiot.

6.1.2 Henkilöstömenojen kehitys



Henkilöstömenojen kehitys toimialoittain (m€)



6.1.3 Työhyvinvointi eli Tyhy -toiminta

Tammelan kunnassa toimii nimetty Tyhy-ryhmä. Tyhy-ryhmän tehtävänä on mm. tyhy-toiminnan kehittämisestä ja organisoimisesta vastaaminen. Tämän lisäksi tyhy-ryhmän tärkeänä tehtävänä on tiedottaa toiminnasta sekä motivoida henkilöstöä osallistumaan toimintaan. Henkilöstön verovaapaan työhyvinvoinnin tukemiseen otettiin vuonna 2018 käyttöön E-passi flex, jota voi hyödyntää liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin. Etuun on oikeutettu jokainen kunnassa vähintään 6 kk palvelussuhteessa oleva työntekijä. Etu on 12,50 € kuukaudessa eli 150 € vuodessa. Vuonna 2025 oli 269 edun saanutta työntekijää, joista 249 (91,8 %) on käyttänyt etua vähintään yhden kerran kulu-
van vuoden aikana.

Tyhy-ryhmän tekemä työhyvinvointiohjelma jaetaan vuosittain henkilöstölle. Keväällä 2025 henkilö-
stölle järjestettiin työmatka haastekilpailu ajalla 1.4.-31.5.2025, osallistujia oli 30. Tavoitteena oli 30 minuutin kävely tai pyöräily päivittäin. Henkilöstöllä oli käytössään kaksi kuntosalivuoroa Kunto-
Tammessa viikoittain. Vuoden aikana toimialat ja palvelualueet järjestivät erilaisia omia TYHY-päi-
viä henkilöstölleen.

6.1.4 Työterveyshuolto

Lakisääteiset yleislääkäritasoiset työterveyspalvelut kilpailutettiin loppuvuodesta 2023 yhteiskilpai-
lutuksena Forssan kaupungin ja Jokioisten, Tammelan sekä Ypäjän kuntien henkilöstölle sekä kun-
takonserneihin kuuluvien yritysten henkilökunnalle. Kilpailutuksen voitti Suomen terveystalo Oy.

Sopimus on voimassa molempia sopijapuolia sitovasti määräaikaisen sopimuskauden, kolme (3)
vuotta, 1.1.2024–31.12.2026. Hinnottelu muuttui uuden sopimuksen myötä suoriteperusteiseksi
aikaisemman kiinteän henkilöstömäärään perustuneen hinnoittelun sijaan.

Terveystalon kanssa käydyissä neuvotteluissa vuoden 2025 toimintasuunnitelma on laadittu tuke-
maan työhyvinvointia ja ennaltaehkäiseviä toimintamalleja.

Työterveyshuollossa oli vuonna 2025 käyntejä seuraavasti

Käynnit	Lääkäri	Työterveys- hoitaja	Fysiotera- peutti	Psyko- logi	Ravitse- mustera- peutti
Tietojen antami- nen, neuvonta ja ohjaus	23	18	45	37	14
Terveystarkas- tuskäynnit	138	199	10	10	2
Sairaanhoito- käynnit	562	64	3	1	0
Yhteensä	723	281	58	48	16

Sekä työterveyslääkärillä että -hoitajalla käynnit ovat lisääntyneet lähes puolella verrattuna edelliseen vuoteen. Hoitoon pääsyä on kehitetty mm. lisäämällä resursseja työterveyspalveluihin. Myös työterveyshuollon kustannukset ovat kasvaneet huomattavasti.

Työterveyshuollon kustannukset olivat 159 000 euroa (2024, 143 500 euroa), josta saatiin Kela-korvauksia 59 600 euroa eli nettokustannukset olivat n. 99 500 euroa.

Vuodesta 2020 työterveyshuollon korvaamisen painopiste siirtyi ehkäisevään työterveyshuoltoon. Ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia korvataan aina ensin, ja korvausprosentti on ehkäisevässä työterveyshuollossa suurempi kuin sairaanhoidossa. Ehkäisevälle työterveyshuollolle eli korvausluokalle I ja sairaanhoidolle eli korvausluokalle II tuli vuonna 2020 voimaan yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Kela korvaa ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevään työterveyshuoltoon. Sairaanhoidon kustannuksia Kela korvaa enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä.

6.2 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyötoimikunta toimii sekä yhteistoimintalain mukaisena yhteistyöelimenä, että työsuojelutoimikuntana. Yhteistyötoimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikkö, kolme työsuojeluvaltuutettua, kolme järjestöjen nimeämää edustajaa ja kunnanhallituksen edustaja sekä heille henkilökohtaiset varajäsenet. Puheenjohtajana toimi kunnanhallituksen edustaja Eero Pura. Sihteerinä toimi henkilöstöpäällikkö Leena Ahola. Vuonna 2025 yhteistyötoimikunta kokoontui kolme kertaa.

Työnantajan työsuojelupäällikkönä toimii Petri Takala. Työsuojeluvaltuutettuja on kolme, Tiina Anttila on teknistenpalveluiden ja virastotyöntekijöiden edustaja, Johanna Ylitalo koulujen henkilöstön edustaja ja Katja Jaakkola toimii lasten- ja nuortenpalveluiden edustajana.

Työsuojeluohjelma päivitetään vuosittain ja tarvittaessa työsuojeluvaltuutetut osallistuvat heille suunnattuihin koulutuksiin. Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat myös työterveyspalveluiden vuosisuunnitelman sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan.

6.3 Palkitseminen

Palkitsemisjärjestelmä on osa organisaation johtamisjärjestelmää. Toimivalla palkitsemisjärjestelmällä kannustetaan henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja vaikutetaan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen. Palkitsemisen kokonaisuus muodostuu aineellisista ja aineettomista

palkitsemistavoista. Yhteistyötoimikunta on käsitellyt palkitsemista ja sen kehittämistä. Kaikki Tammelan kunnassa käytettävät palkisemismenetelmät on kerätty kirjalliseen muotoon ja uusia palkisemismuotoja tulee kehittää niin, että se vaikuttaa positiivisesti uuden henkilöstön saatavuuteen sekä nykyisen henkilöstön pysyvyyteen.

6.3.1 Palkkaus

Kunta-alan palkkausjärjestelmä uudistui vuonna 2025. KVTES sopimuksen ja OVTES osio G:n osalta käyttöön otettiin 1.10.2025 alkaen uusi tasopalkkajärjestelmä. Tasopalkka järjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun (OSVA) tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Osaamisen ja vastuun tasoja on palkkaryhmittäin kolme (A, B ja C). Tietyissä rajatuissa tilanteissa on mahdollista maksaa A-tason alle menevää palkkaa. Tasopalkkajärjestelmä on sitova. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia lisäsoista (esim. D, E). Valtakunnallisten tasokriteerien tueksi luotiin tarkentavat paikalliset tasokuvaukset. Palkkaryhmien ulkopuolisten (esim. johto ja projektihenkilöstö) tasopalkkamallista on oma suosituksensa. Tietyistä lisätehtävistä - ja/tai vastuista on mahdollista maksaa paikallisesti määriteltyä tasolisää. Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi: Opiskelijan ohjaukseen ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvät lisät.

Tammelan kunnan osalta tasokriteerit määriteltiin palkkaustyöryhmässä, jossa olivat edustettuina kaikki pääsopijajärjestöjen pääluottamushenkilöt. Kunnanhallitus hyväksyi tasopalkkajärjestelmän käyttöön kokouksessaan 15.9.2025.

6.3.2 Palkkauksen rakenne keskimäärin sopimusaloittain kokoaikaiset

lokakuu 2025	KVTES	OVES	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	345420	259816	44786
Palveluaikaan sidotut lisät	17502	35413	3382
Henkilökohtainen lisä	5269	4370	3689
Muut säännölliset työajan lisät	3025	180	0
Lisä- ja ylityökorvaukset	862	0	0
Yhteensä	372078	299779	44285
Miesten keskiansio e/kk	4073	4274	3191
Naisten keskiansio e/kk	2888	3992	-
Miesten ja naisten keskiansio e/kk	3480	4133	3191

Taulukko sisältää kokoaikaisen henkilöstön lokakuun kokonaispalkat. Naisten ja miesten keskiansiot voidaan ilmoittaa erikseen vain, jos heitä on vähintään kuusi.

6.3.3 Palkankorotukset vuonna 2025

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2025 -29.2.2028.

Sopimuskorotukset 2025	KVTES	KVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS sopimus
1.6.2025 paikallinen kehittämisohjelmaerä	0,45 %	0,40 %	0,25 %	0,50 %
1.6.2025 keskitetty kehittämisohjelmaerä	-	-	-	0,15 %
1.10.2025 yleiskorotus	2,50 % / 53 €	2,50 %	2,50 %	2,50 % / 53 €

6.3.4 Henkilökohtaiset lisät ja niiden osuus tehtäväkohtaisestapalkasta

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa harkinnanvaraista henkilökohtaista lisää. Työnantaja päättää henkilökohtaisista lisistä, kuitenkin työehtosopimuksen mukaisesti KVTES piiriin kuuluvan henkilökohtaisten lisien tulee olla vähintään 1,3 % tehtäväkohtaisista palkoista.

Tammelan kunnassa tehdään henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä. Kriteerit on laadittu kunnan arvojen; asiakaslähtöisyys, vastuullisuus, yhdessä oonistuminen ja tahto uudistua, mukaisesti. Vuosittain johtoryhmä päättää arvojen painotusprosentit arvojen osalta.

Henkilökohtaisia lisiä maksettiin kuukausittain 2025 seuraavasti:

- KVTES: 58 henkilölle yhteensä 5 270 € eli 1,53 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta
- OVTES 41 henkilölle 4 370 € eli 1,68 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta
- TS 12 henkilölle 3 690 € eli 8,24 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta

6.3.5 Kertaluontoiset HK-lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön

Kunnanhallitus on päättänyt henkilökunnan palkitsemisen kehittämisestä siten, että otetaan käyttöön kertaluontoiset henkilökohtaiset lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön

a) poikkeuksellisen hyvästä työpanoksesta tai positiivisesta vaikuttamisesta työilmapiiriin, enintään 2000 euron suuruisena enintään viidelle työntekijälle vuosittain ja

b) muutoksen tukemiseen ja/tai poikkeuksellisen vaikeisiin olosuhteisiin kannustepalkkiona enintään 200 euroa enintään 10 työntekijälle vuosittain (b-kohdan mukaisessa palkitsemisessa on vaihtoehtona etenkin ryhmää palkittaessa virkistyskäyttö enintään 100 euron suuruisena enintään 30 työntekijälle). Vuonna 2025 myönnettiin kunnanjohtajan päätöksellä kahdelle henkilölle kertaluonteinen henkilökohtainen lisä.

6.3.6 Kehittämispalkinto

Tammelan kunnassa jaettava kehittämispalkinto on tarkoitettu työyksikölle/työpaikalle, joka on parhaiten edennyt oman toimintansa tuloksellisuuden arvioinnissa kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden arviointia koskevan suosituksen mukaisesti tasapainotetun tuloksellisuusarvioinnin pohjalta. Kehittämispalkinto on suuruudeltaan 1.000 euroa, kuitenkin vähintään 50 euroa/henkilö. Kehittämispalkinto tulee käyttää yhteisen päätöksen mukaisesti työyksikön virkistykseen.

Vuodelle 2025 ei talousarvioon ollut varattuna kehittämispalkintorahaa, joten se jätettiin jakamatta.

6.3.7 Aktivointiraha

Tammelan kunta tukee henkilöstönsä omaehtoista ammattitaitoa ylläpitävää ja tukevaa koulutusta aktivointirahalla. Tukea voidaan maksaa jälkikäteen opinto-, lukukausi- ja kurssimaksuihin sekä oppimateriaalien hankintaan ja matkakuluihin. Tuen suuruus riippuu myönnetystä määrärahasta ja hakemusten määrästä. Enimmillään tuki on 60 % hyväksyttävistä kustannuksista, kuitenkin enintään 500 € /henkilö/vuosi. Vuonna 2025 aktivointirahaa haki viisi henkilöä ja heille kaikille myönnettiin 60 % hyväksytyistä kuluista eli yhteensä 1 553 €.

6.3.8 Palkitseminen oman kunnan palvelusta 20, 30 ja 40 vuoden palveluksen jälkeen

Vuodesta 2002 lähtien on palkitsemismuotona käytetty henkilöstön muistamista pitkäaikaisen palvelun perusteella. Vuonna 2025 palkittiin Tammelan kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 20, 30 ja 40 vuotta olleet kunnan viranhaltijat ja työntekijät, yhteensä viisi henkilöä.

7 YHTEENVETO

Tammelan kunnan henkilöstökertomus vastaa valtakunnallisia vuoden 2021 suosituksia. Henkilöstökertomus jakautuu neljään osaan: henkilöstövoimavarojen kuvaamiseen, henkilöstön kehittämis-toimenpiteiden kuvaamiseen, henkilöstön aikaansaannoskyvyn tarkasteluun sekä henkilöstöjohtamisen tulosten vaikutusten arviointiin. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa 223 henkilöä joista n. 16 % oli määräaikaisia. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on lähes 49 %. Jatkossa henkilöstöpolitiikan haasteena onkin osaavan työvoiman saatavuus ja nuorempien työntekijöiden sitouttaminen kuntaan.

Henkilöstökulut olivat n. 11,6 milj. euroa eli pysyivät samalla tasolla verrattuna vuoteen 2024. Henkilöstösuunnittelua toteutetaan osin talousarvion laadinnan ja täyttölupamenettelyn avulla. Talouden tasapainottamiseksi henkilöstösuunnitteluun tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota.

Henkilöstökertomuksen laadinta ja julkaisu varmistavat avoimuuden ja sen, että henkilöstövoimavarojen kokonaiskuva tulee kattavasti arvioiduksi. Muutossuuntien tunnistaminen on tärkeää.

Kiitokset kaikille Tammelan kunnan työntekijöille arvokkaasta ja vastuullisesta työpanoksestanne. Jatketaan asiakaslähtöistä työtä arvojemme mukaisesti yhdessä onnistuen ja vastuullisesti uudistuen.