



Orimattilan kaupunki

Henkilöstöraportti 2025

Yhteistoimintajaosto

Kaupunginhallitus

Kaupunginvaltuusto



Sisällys

1. Kaupunginjohtajan terveiset.....	3
2. Kaupungin strategiset tavoitteet	4
2.1 Organisaatiouudistus.....	5
2.2 Henkilöstöhallinnon kehittäminen.....	6
3. Työhyvinvoinnin johtaminen	7
3.1 Henkilöstökysely.....	7
4. Esihenkilötyö ja yhteistoiminta	9
5. Työterveyshuolto ja työsuojelu	10
5.1 Työterveyshuolto.....	10
5.2 Työsuojelu	11
5.3 Työtapaturmat.....	11
6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	13
7. Henkilöstömenot.....	15
8. Tunnusluvut 2025	16
8.1 Henkilöstömäärä.....	16
8.2 Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne.....	19
8.3 Henkilöstövaihtuvuus	20
8.4 Eläköityminen.....	21
8.5 Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella.....	22
8.6 Henkilöstön sairauspoissaolot	23
8.7 Perhevapaat.....	26
9 Yhteenveto	27



1. Kaupunginjohtajan terveiset

Henkilöstöraportti 2025 kertoo ennen kaikkea ihmisistä, arjen työstä, vastuusta ja sitoutumisesta, joiden varassa Orimattila toimii joka päivä. Jokainen palvelu, jokainen kohtaaminen ja jokainen onnistuminen rakentuu henkilöstömme osaamisen ja ammattitilpeyden varaan.

Kulunut vuosi on ollut monella tapaa vaativa. Muutokset, taloudellinen paine ja kasvavat odotukset ovat näkyneet työssä eri puolilla organisaatiota. Arki ei ole aina ollut helppoa. Siksi on tärkeää sanoa selvästi, että työnne on merkityksellistä ja sitä arvostetaan.

Hyvinvointi ei synny itsestään. Se rakentuu kokemuksesta, että oma työ on tärkeää, että tulee kuulluksi ja että esihenkilötyö on oikeudenmukaista ja tukevaa. Olemme jatkaneet panostuksia johtamisen kehittämiseen, työkyvyn tukemiseen ja osaamisen vahvistamiseen. Työ jatkuu määrätietoisesti yhdessä henkilöstön kanssa.

Kuntatalous pysyy tiukkana, palvelutarpeet muuttuvat ja osaajista käydään kilpailua. Näissä olosuhteissa yhteisöllisyys, avoin vuorovaikutus ja luottamus ovat voimavaroja, joista on pidettävä kiinni. On uskallettava uudistua ja samalla huolehdittava toisistamme.

Haluan kiittää jokaista työntekijää ja luottamushenkilöä sitoutumisesta, yhteistyöstä ja ammattitaidosta. Orimattilan vahvuus on ihmisissä. Teissä.

Rakennetaan yhdessä yhteistyötä, jossa jokainen voi tehdä työnsä hyvin ja kokea olevansa arvostettu. Se on paras perusta kuntalaisten palveluille nyt ja tulevaisuudessa.

Kalle Larsson
kaupunginjohtaja



2. Kaupungin strategiset tavoitteet

Orimattilan kaupunkistrategia on hyväksytty valtuustossa 16.5.2022 § 31. Strategiaa on kirkastettu syksyllä 2023. Kaupungin strategiset tavoitteet ovat:

- Elämän ja yrittämisen yhteistyöalusta
- Älykkäät ja tarvetta vastaavat palvelut
- Henkilöstö - Orimattilan sydän

Strategiset tavoitteet antavat suuntaviivat ja tukevat toimialoja omassa toiminnassaan.



Kuva: Orimattilan kaupungin strategiset tavoitteet, visio ja arvot

Orimattilan kaupungin henkilöstö on hyvinvoiva sekä sitoutunut kehittämiseen ja yhteisiin tavoitteisiin. Valmentava johtaminen mahdollistaa jokaisen työntekijän kasvun ja työssä onnistumisen. Osaamisen jatkuva kehittäminen on kaikkien yhteinen asia. Esihenkilöt varmistavat henkilöstön osaamisen ja ennakoivat myös tulevan osaamistarpeen. Orimattilassa hyödynnetään älykkäitä ratkaisuja oppimisessa. Sisäiset uramahdollisuudet, työsuhte-edut, työn ja vapaa-ajan suhde sekä työergonomia vahvistavat henkilöstön hyvinvointia ja sitoutumista. Palkkaus kannustaa tuloksellisuuteen.

Henkilöstölle tarjotaan merkityksellistä työtä ja hyvinvoiva työyhteisö. Henkilöstö viestii kuntatyöstä



myönteisesti. Orimattilan myönteinen työnantajakuva edistää sitoutumista ja rekrytointia.

Työntekijäkokemus perustuu tutkitusti hyvään työilmapiiriin, toimiviin rakenteisiin ja johtamiseen.

Selkeä ja laadukas viestintä on tapa tehdä työtä ja osa vuorovaikutusta. Viestintä on suunnitelmallista, ennakoivaa ja osa jokaisen työtä. Sisällöltään laadukas ja oikea-aikainen viestintä ennaltaehkäisee ongelmia ja edistää parempia ratkaisuja.

Kaupungin henkilöstö hahmottaa ja ymmärtää ihmislähtöisen palvelun tuottamisen merkityksen omassa työssään ja kaupungin menestykselle. Henkilöstöllä on osaamista yhteisöllisyyttä ja yhteistä tekemistä edistävien lähestymistapojen, työmenetelmien ja työkalujen käyttämiseen.

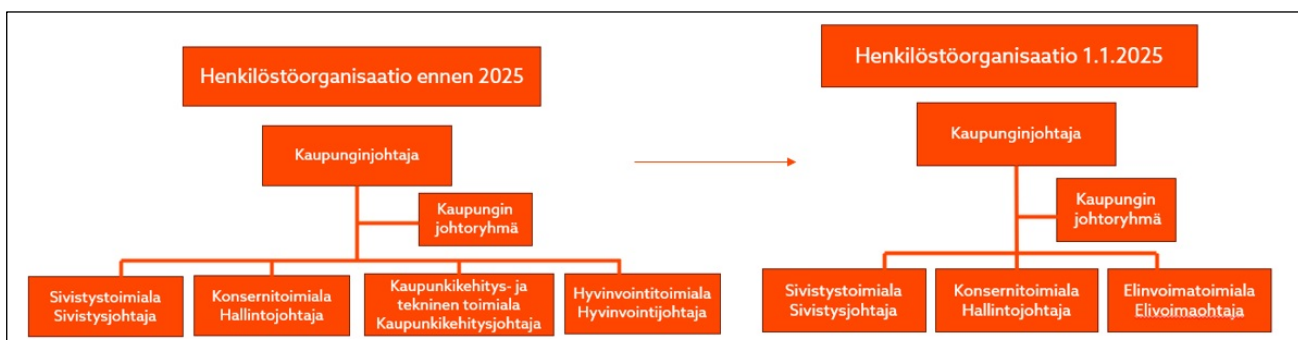
Orimattilan kaupungin työntekijät ovat hyviä työkavereita toisillensa. Työntekijät luovat hyvää yhteishenkeä ja kohtaavat toisensa ihmisinä erilaisuutta arvostaen. Henkilöstö kiittää, tukee, kannustaa ja innostaa toisiaan.

2.1 Organisaatiouudistus

Orimattilan kaupungin uusi organisaatorakenne otettiin käyttöön 1.1.2025.

Organisaatiouudistuksessa vuoden 2025 alusta on ollut kolme toimialaa, jotka ovat Konsernitoimiala, Sivistystoimiala sekä Elinvoimatoimiala. Aiemmin toimialoja oli neljä, jotka olivat Konsernihallinnon toimiala, Hyvinvointitoimiala, Sivistystoimiala sekä Kaupunkikehitys- ja tekninen toimiala.

Toimialojen vähentyessä osa toiminnoista yhdistettiin ja osa toiminnoista siirtyi eri toimialojen alle. Tämän vuoksi tässä raportissa olevia tunnuslukuja ei voi sellaisenaan suoraan verrata toimialojen kesken. Saamme ensi vuoden henkilöstöraporttiin vuoden 2026 tunnusluvuista suoran vertailupohjan vuoden 2025 tunnusluvuille. Kuviossa 1. on kuvattuna vanha ja uusi henkilöstöorganisaatorakenne.





Kuvio 1. Henkilöstöorganisaatio ennen vuotta 2025 ja uusi henkilöstöorganisaatio 1.1.2025

2.2 Henkilöstöhallinnon kehittäminen

Vuosi 2025 alkoi organisaation uudelleen organisoitumisella. Henkilöstöhallinto on kouluttanut ja tukenut esihenkilöitä heidän työssään hr-klinikkamallilla, esihenkilöinfoilla sekä johdon tapaamisilla. Esihenkilötilaisuuksissa käytiin läpi organisaation yleisiä kuulumisia sekä organisaation ohjeistuksia. Lisäksi jatkokehitettiin organisaation sisäistä viestintää, yhtenäistettiin henkilöstöhallinnon toimintatapoja, päivitettiin ohjeistuksia ja ylläpidettiin yhteistoimintaa.

Henkilöstöhallinnossa aloitettiin loppuvuonna kehittämään henkilöstöhallinnon vuosikello, jota on tarkoitus hyödyntää henkilöstöasioiden kokonaisvaltaisen suunnittelun lisäksi muun muassa esihenkilötyön organisointiin. Loppuvuonna myös perustettiin esihenkilöistä koostuva kehittämisryhmä, jossa esihenkilöt voivat tuoda esille henkilöstöhallinnon kehittämistarpeita sekä muun muassa kertoa omia näkemyksiään henkilöstöhallinnon ohjeistuksiin sekä prosesseihin liittyen. Aktiivista yhteistyötä on jatkettu myös pääluottamusedustajien kanssa. Lisäksi syksyllä 2025 toteutettiin henkilöstökysely kolmatta vuotta peräkkäin.

Henkilöstövaihtuvuutta on seurattu vuoden aikana. Organisaatiossa on käytössä lähtöpalautemalli, jolla kerätään tietoa siitä, mitkä seikat vaikuttivat työntekijän/viranhaltijan työ-/virkasuhteen päättymiseen. Lähtöpalaute kertoo esimerkiksi missä onnistuttiin ja missä olisi voitu toimia paremmin. Vastausten perusteella pyritään kehittämään muun muassa perehdytystä, esihenkilötyötä sekä työnantajamielikuvaa. Ohjeen mukaan esihenkilö käy keskustelun vakinaisen tai yli vuoden sijaisuudessa/määräaikaisuudessa olleen lähtevän työntekijän/viranhaltijan kanssa. Lähtöpalautekoostetta raportoidaan erikseen syksyisin ja keväisin kaupungin hallitukselle.

Henkilöstöhallinnon vuoden 2025 toimintaa ohjasi 1.1.2025 voimaan tullut uusi organisaatio, talouden tasapainottamistyö, työterveyshuollon yhteistyön edelleen kehittäminen sekä tasopalkkamallin luominen (KVTES ja OVTES G-osio).



3. Työhyvinvoinnin johtaminen

Orimattilan kaupungilla jatkettiin jo viime vuosina aloitettuja askelia työhyvinvoinnin strategisessa johtamisessa. Tavoitteena on, että kaupungin henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään.

Työhyvinvoinnilla on tutkitusti yhteys tuloksellisuuteen.

Strategisella tasolla työhyvinvoinnin johtaminen tarkoittaa päätöstä panostaa työhyvinvointiin.

Orimattilan kaupungin yksi strateginen tavoite on hyvinvoiva henkilöstö. Seurattavia mittareita on vuonna 2025 edellisvuotiseen tapaan olleet esimerkiksi sairauspoissaolojen määrän kehitys kvartaaleittain (seuranta tehty sekä johtoryhmässä että esihenkilöinfoissa) sekä henkilöstökyselyn tulokset.

Toimialatasolla tapahtuu työhyvinvointitavoitteiden jalkauttaminen. Seurattavia mittareita on vuonna 2025 ollut edellisvuotiseen tapaan henkilöstökyselyn tulokset. Henkilöstökyselyn tulokset on käyty läpi sekä toimialoittain toimialajohtajien kanssa että myös esihenkilöittäin ja niiden perusteella on laadittu tavoitteita ja toimenpidesuunnitelmia seuraavalle vuodelle.

Työyhteisötasolla työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työolosuhteet, työilmapiiri ja esihenkilötyö, jotka vaikuttavat myös yksilötasoon. Seurattavia mittareita on vuonna 2025 olleet esimerkiksi henkilöstökyselyn tulokset sekä kehityskeskustelut. Henkilöstökyselyn tulosten perusteella pyritään parantamaan työntekijän arvostuksen kokemusta, sisäistä viestintää, esihenkilötyön laatua sekä henkilöstön työhyvinvointia. Työyhteisö- ja yksilötason työhyvinvoinnin johtamiseen tulee panostaa tulevaisuudessa edelleen. Yksilötason työhyvinvointijohtamisen ensiaskel olisi esimerkiksi ymmärryksen lisäämistä siitä, että jokainen työntekijä on itse vastuussa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä.

3.1 Henkilöstökysely

Syksyllä 2025 toteutettiin kaupunkitasoinen henkilöstökysely. Tulokset osoittivat, että kokonaisuudessaan kaupungin henkilöstön tyytyväisyys laski hieman verrattuna syksyyn 2024, ollen kuitenkin hyvällä tasolla. Koko kaupungin tasolla vahvuuksina nousi työyhteisöltä saatu tuki, oman



osaamisen hyödyntäminen työssä sekä esihenkilön luotettavuus ja helppo lähestyttävyyys.

Kehittämiskohteina nousi esille organisaation panostaminen henkilöstön työhyvinvointiin, arvostuksen kokeminen kaupungin työntekijänä sekä johtoryhmän näkyvyys henkilöstölle.

Henkilöstöpäällikkö analysoi tuloksia yhdessä esihenkilöiden kanssa ja tuloksista johdettiin tulevan vuoden tavoitteita, jotka liittyivät mm. tehtäväkuvien päivittämiseen, tiimin toimintamallien yhtenäistämiseen ja yhteishengen ylläpitoon sekä palautteen ja kiitoksen antamiseen.

Henkilöstökyselyn tuloksista on raportoitu erikseen yhteistoimintajaostoon sekä kaupunginhallitukselle.



4. Esihenkilötyö ja yhteistoiminta

Orimattilan kaupungin vision mukaan kaupunki luo mahdollisuuksia yhteistyölle ja osallisuudelle. Arvojen mukaisesti kaupunki käännetään kasvuun älykkäillä ratkaisuilla sydämellisesti, sinnikkäästi ja sujuvasti. Näiden toteutuminen edellyttää hyvää johtamista. Voimassa olevan henkilöstöstrategian mukaan hyvä johtaminen varmistetaan mm. selkeillä tehtäväkuvilla, toimivalla palaverikäytännöllä, riittävällä viestinnällä, tasapuolisella ja oikeudenmukaisella kohtelulla sekä säännöllisesti (vähintään kerran vuodessa) pidettävillä kehityskeskusteluilla.

Kaupungin johtoryhmä sekä toimialojen johtoryhmät kokoontuvat säännöllisesti. Esihenkilöille järjestetään säännöllisesti esihenkilöinfoja (8 kpl), joihin myös järjestöjen luottamushenkilöt on kutsuttu. Esihenkilöinfoissa käytiin läpi ajankohtaisia organisaation asioita. Vuoden 2025 aikana järjestettiin esihenkilöille myös hallinto- ja hr-klinikoita (7kpl) sekä johdon tapaamisia (3 kpl). Klinikoilla käytiin läpi esihenkilöiden esille nostamia kysymyksiä hallinto- talous ja henkilöstöasioihin liittyen, jaettiin yhteisiä käytännön vinkkejä esihenkilötyöhön sekä koulutettiin eri järjestelmien käyttöä.

Uudet virka- ja työehtosopimukset astuivat voimaan 1.5.2025 ja ne ovat voimassa 31.8.2028 asti. 1.6.2025 alkaen toteutui paikallinen järjestelyerä, joka kohdistettiin pääasiassa tasopalkkamallin käyttöönottoon. Uusi tasopalkkamalli otettiin käyttöön 1.7.2025 (KVTES ja OVTES G-osio) taosopimuskauden virka-, ja työehtosopimuksia.

1.1.2025 voimaan astunut organisaatiouudistus on vaatinut henkilöstöhallinnon tukea esihenkilöille. Uuden organisaatiouudistuksen myötä jatkui myös muut talouden tasapainottamistoimenpiteet.

Työnantajan edustaja ja pääsopijajärjestöjen luottamushenkilöt ovat pitäneet vuoden aikana säännöllisesti palavereja ajankohtaisista asioista. Palavereilla on pyritty parantamaan keskustelua ja vuorovaikutusta työnantajan ja ammattijärjestöjen välillä.

Hallintosääntöuudistuksen myötä yhteistoimintaelin toimii 1.1.2025 alkaen nimellä yhteistoimintajaosto. Kaupungin hallintosäännön mukaan yhteistoimintajaostossa työnantajaa edustaa kaupunginhallituksen puheenjohtajisto, hallintojohtaja sekä henkilöstöpäällikkö. Esittelijänä



toimii henkilöstöpäällikkö. Palkansaajajärjestöillä on edustukset yhteistoimintajaostossa.

Yhteistoimintajaosto kokoontui vuonna 2025 viisi kertaa.

5. Työterveyshuolto ja työsuojelu

Työterveyshuollosta on vastannut Mehiläinen Oy. Työterveyshuollon toiminta perustuu vahvistettuun ja vuosittain päivitettävään toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025 olivat noin 360 000 euroa (292 500 euroa v 2024, 202 600 euroa v 2023, 204 300 euroa v 2022, 193 600 v 2021). Kela korvaa työnantajalle näistä kustannuksista noin 50 %. Kelakorvauksista raportoidaan erikseen yhteistointajaostolle ja kaupungin hallitukselle.

5.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluntuottajan vaihtumisen myötä (4/2024) palveluiden saatavuus on parantunut huomattavasti aikaisempaan työterveyshuolto Wellamoon verrattuna. Tämä näkyy myös kustannusten nousuna vuonna 2025. Hoitovelkaa oli ehtinyt kertyä ja lakisääteisiä velvoitteita oli jäänyt osittain hoitamatta, jotka selittävät myös osaltaan kustannusten nousua. Uuden palveluntuottajan myötä palvelut ovat monipuolisempia ja kaupungin henkilöstö on saanut palveluja myös etänä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteina on työkykyjohtamisen tukeminen, varhaisen tuen toiminnan tukeminen, työpaikkaselvitysten toteutus sekä lakisääteisten määräaikaistarkastusten toteutuminen. Työterveyshuollon kanssa on pidetty vuoden aikana säännöllisiä palavereja, joissa on seurattu tavoitteiden toteutumista, kustannuksia ja kehitetty yhteistyötapoja mahdollisimman sujuviksi. Työkykyjohtamisen tuki on ollut esihenkilöille välttämätöntä ja työterveyshuollon tuki on vastannut esihenkilöiden tarpeita hyvin. Esihenkilöt ovat antaneet positiivista palautetta työterveyshuollon tukimuodoista ja he toivovat niiden jatkumista. Useissa yksiköissä toivotaan säännöllistä yhteydenpitoa työkykyasioissa työterveyshuollon kanssa. Varhaisen tuen toiminnan tukemiseksi työterveyshuollon järjestelmä seuraa organisaation poissaoloja ja antaa työterveyshoitajalle herätteitä esimerkiksi 30 päivän poissaolorajan ylittyessä. Työterveystiimi arvioi



säännöllisesti sairauspoissaolojen tilannetta. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa päivitettiin 2025 osalta ja muun muassa labrapakettia hiukan supistettiin. 2026 tavoitteita asettaessa painotettiin erityisesti työyhteisöjen vuorovaikutusta ja yksilön työkyvyn tukemista.

5.2 Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutettuina toimi vuonna 2025 Minna Kuusniemi (sivistystoimiala) ja Niina Reitti (konsernitoimiala ja elinvoimatoimiala). Työsuojelupäällikkönä toimi Lilli Peltonen 30.9.2025 saakka, jonka jälkeen työsuojelupäällikkönä on toiminut Tuija Pulkkinen. Työsuojelu tarjosi neuvontaa ja ohjausta sekä tukihenkilöapua erilaisiin keskustelutilanteisiin.

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on aktiivista ja toteutuu mm. pääluottamusdustajien yhteistyöfoorumissa sekä yhteistoimintajaostossa. Työsuojelutoimikunta toimii osana yhteistoimintajaostoa. Toimintatapa on todettu hyväksi yhteisten henkilöstöä koskevien asioiden käsittelytavaksi ja foorumiksi.

5.3 Työtapaturmat

Työtapaturmia sattui vuonna 2025 23 kappaletta (28 kpl v 2024), joka on vähemmän kuin edellisenä vuotena. Korvausten euromäärä per tapaturma kuitenkin nousi edellisvuodesta, sillä tapaturmien johdosta olevat poissaolot nousivat lähes puolella. Korvauksia maksettiin yhteensä 16 030 €.

Taulukossa 1 on nähtävissä vuosien 2022–2025 korvausten kalenteripäivät sekä maksetut korvaukset. Oheinen tilasto perustuu vakuutusyhtiön tilastoon, joka perustuu tapaturmailmoituksista saatuihin tietoihin. Korvaussummat koostuvat ohimenevistä korvauksista, joita ovat mm. päiväraha korvaukset sekä sairaanhoitokulut. Tapaturman tai ammattitaudin aiheuttama pysyviä korvauksia (mm. eläkkeet ja haittarahat ei ole huomioitu tilastossa.



	2022	2023	2024	2025
Kpl	28	15	29	23
Kalenteripäivät	280	144	83	160
Korvaus, €	43 050	16 204	14 969	16 030
Korvauspäivät/tapaturma	10	9,6	2,9	7
Korvaukset/tapaturma, €	1538	1080	516	697

Taulukko 1. Työtapaturmien määrän ja korvausten vertailtavuus vuosina 2022–2025.



6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Kaupungin palvelut tuotetaan osaavan henkilökunnan työpanoksella nyt ja tulevaisuudessa.

Toimintaympäristön ollessa jatkuvan muutoksen alla panostukset henkilöstön osaamiseen, työssä onnistumiseen, hyvinvointiin ja oman työnsä kehittämiseen tulee olla kaupungin strateginen toimintatapa. Vahvistamalla edelleen sisäistä viestintää, aktiivista yhteistyötä työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kanssa, resursoimalla työkykyjohtamiseen, koulutukseen, kehittämiseen ja työhyvinvointiin, luomme työnantajana entistä vahvemman pohjan tuottaa palveluja kaupunkilaisille ja sidosryhmille.

Kaupungin strategian mukaisesti osaamisen jatkuva kehittäminen on meidän kaikkien yhteinen asia. Strategia ohjaa kaupungin uudistumista.

Henkilöstön koulutuksella pyritään henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Koulutustarve määritellään yhdessä esihenkilön kanssa. Toimialoilla valmistellaan palvelualuekohtaiset koulutussuunnitelmat perustuen talousarviossa varattuihin koulutusmenoihin.

Vahvistetun koulutussuunnitelman perusteella pystytään hakemaan Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta 2025 olleista koulutuksista. Huomioitava koulutuspäivän pituus on enintään 6 tuntia ja vähintään kahden tunnin koulutus voidaan laskea mukaan korvaushakemukseen. Korvausta voi saada enintään kolmelta päivältä/ henkilö. Koulutuskorvausta ei voi saada enää vuoden 2026 koulutuksista, sillä koulutuskorvauksien maksaminen päättyi 31.12.2025. Kaikki toteutuneet koulutuspäivät vuosilta 2022–2025 ovat toimialoittain alla olevassa taulukossa 2.

	Konserni	Sivistys	Elinvoima	Kaupunkikehitys ja tekninen	Hyvinvointi
2025	81	388	52		
2024	40	371		19	24
2023	89	417		43	34
2022	98	417		41	50



Taulukko 2. Toimialojen koulutuspäivät 2022–2025.

Konsernitoimialalla vuonna 2025 koulutuspäiviä oli 81, sivistystoimialalla 388 ja elinvoimatoimialalla 51. Koulutuspäivien määrä kasvoi erityisesti konsernitoimiolla ja elinvoimatoimiolla, selityksenä tähän on uusi organisaatorakenne ja sen myötä tulleet muutokset elinvoimatoimialalle sekä konsernitoimialan henkilöstöhallinnon useat koulutuspäivät liittyen tasopalkkamallin luomiseen.



7. Henkilöstömenot

Kaupungin henkilöstömenot laskivat vuonna 2025 noin 650 000 euroa edellisvuoteen verrattuna. Kokonaishenkilöstömenot olivat vuonna 2025 yhteensä 26 152 191 euroa. Taulukossa 3 on kuvattuna henkilöstömenojen kehittyminen vuosina 2022–2025.

	2022	2023	2024	2025
Palkat ja palkkiot	21 072 284	22 183 509	21 669 990	21 179 735
Eläkekulut	5 082 203	4 670 509	4 588 933	4 270 673
Muut henkilösivukulut	767 737	822 736	551 230	601 781
Yhteensä	26 922 224	27 676 754	26 810 154	26 152 191
Tapaturma- ja sv- korvaukset	342 288	354 357	351 826	299 054

Taulukko 3. Henkilöstömenojen kehittyminen vuosina 2022–2025

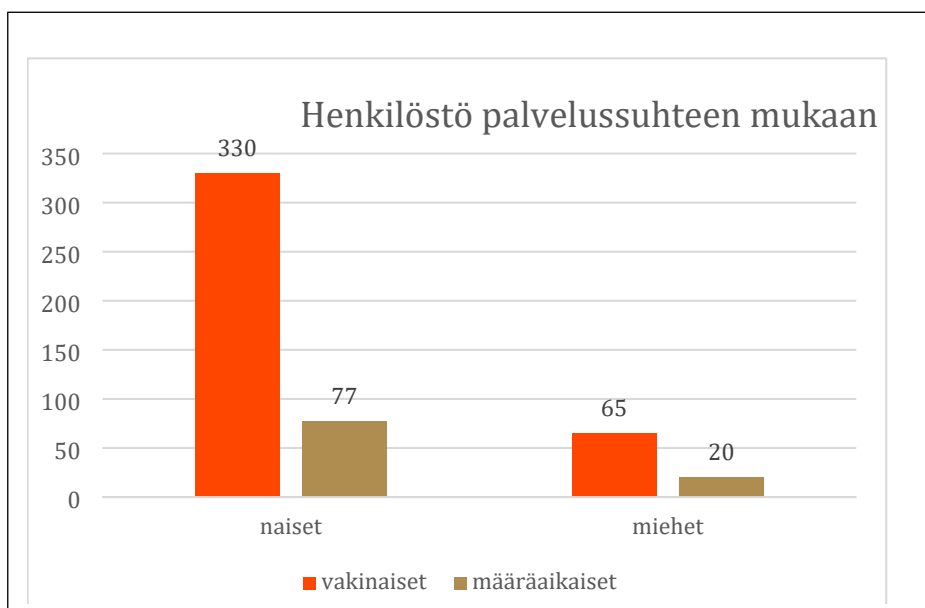
Kaupunki maksoi vuonna 2025 henkilökunnan uimahalli- ja kuntosalilippuihin tukena 5245 euroa. Vuonna 2024 tuen määrä oli 5180 euroa. Henkilökunnan liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetu oli vuonna 2025 yhteensä 58 900 euroa ollen edellisenä vuonna 2024 yhteensä 44 300 euroa. Kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti edun suuruus on 100 € per henkilö.



8. Tunnusluvut 2025

8.1 Henkilöstömäärä

Orimattilan kaupungilla työskenteli 31.12.2025 yhteensä 492 henkilöä. Heistä 97 oli määräaikaista työntekijöitä, joista 77 oli naisia ja 20 miehiä. Vakinaisia työntekijöitä oli yhteensä 395, joista 330 oli naisia ja 65 miehiä. Kaaviossa 1 on kuvattuna henkilöstön määrä palvelussuhteen mukaisesti.



Kaavio 1: Henkilöstö palvelussuhteen mukaan

Henkilötyövuosia oli vuonna 2025 474,4 (henkilötyövuotta), joista suurin osa oli opetuspalveluissa 211 htv ja varhaiskasvatuksessa oli 135 htv. Henkilöstömenot vuonna 2025 olivat yhteensä 26,6 miljoonaa euroa, joka on 54,2 % kaupungin ulkoisista toimintakuluista. Taulukossa 4 on kuvattuna 1.1.2025 voimaan tulleen henkilöstöorganisaation henkilötyövuodet sekä vuosien 2023–2025 henkilötyövuodet muutettuna uuden organisaatiomallin mukaisesti.



	2023	2024	2025
Konsernitoimiala			
Konsernipalvelut	13,27	11,74	12,58
Ateria- ja puhtauspalvelut	52,69	52,45	49,10
Yhteensä	65,96	64,20	61,68
Sivistystoimiala			
Varhaiskasvatuspalvelut	150,00	138,00	135,13
Hallinto	4,04	4,08	3,61
Opetuspalvelut	225,51	216,90	211,21
Vapaa-aika ja hyvinvointi	36,27	29,81	34,05
Yhteensä	415,81	388,78	384,00
Elinvoimatoimiala			
Elinvoima hal. ja kaavoitus	14,34	11,49	4,48
Maankäyttö ja elinkeinot	21,29	21,05	9,54
Yhdyskuntatekn. ja tilapalvelut	12,23	10,12	9,58
Lupa- ja valvontapalvelut	5,98	4,88	5,12
Yhteensä	53,83	47,53	28,72
Yhteensä	535,61	500,51	474,40

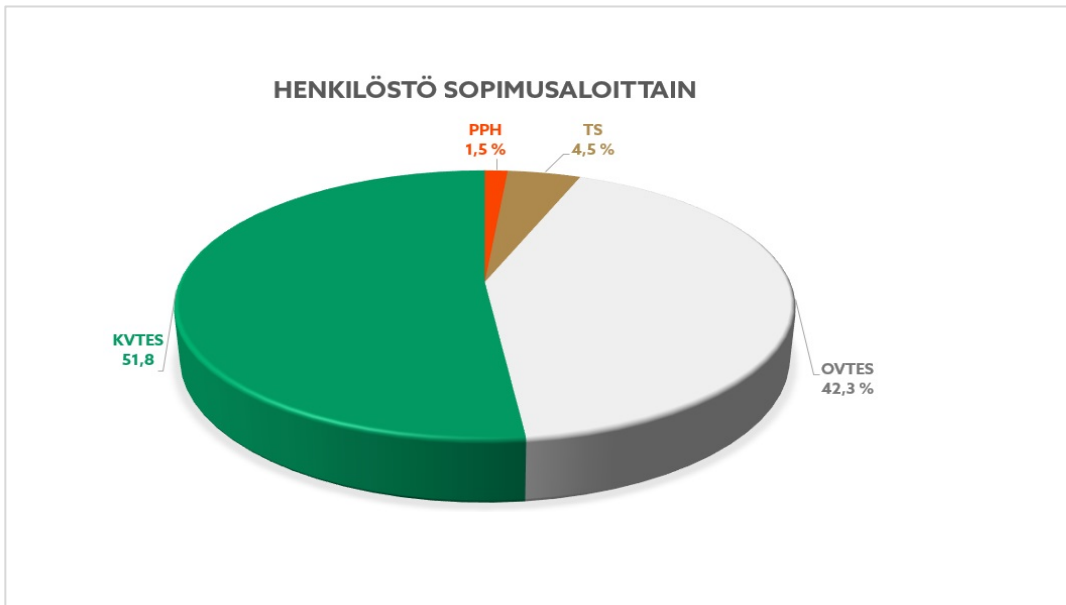


Toimiala	TP 2025
Konsernitoimiala	
Hallinto- ja tukipalvelut	12,58
Ateria- ja puhtauspalvelut	49,1
Yhteensä	61,68
Sivistystoimiala	
Varhaiskasvatuksen hallinto	3,61
Varhaiskasvatuspalvelut	135,13
Opetuspalvelut	211,21
Vapaa-aika ja hyvinvointipalvelut	
- Liikunta	10,98
- Nuoriso	7,02
- Kirjasto- ja kulttuuri	7,81
- Hyvinvointi	2,36
- Vapaa-aika	1,67
- Museo	4,2
Yhteensä	384,0
Elinvoimatoimiala	
Elinvoima hallinto ja kaavoitus	4,48
Maankäyttö ja elinkeinot	9,54
Yhdyskuntatekniikka	9,58
Lupa- ja valvontapalvelut	5,12
Yhteensä	28,72
Kaupunki yhteensä	474,4

Taulukko 4: Henkilötyövuodet toimialoittain vuosina 2023–2025 uuteen organisaatiokaavioon mukautettuna sekä 2025 henkilötyövuodet tarkemmalla tasolla kuvattuna.



Alla olevassa ympyräkaaviossa (kaavio 2) on esitetty Orimattilan kaupungin henkilöstö sopimusaloittain. KVTES:iin kuuluu enemmistö eli 51,8 % henkilöstöstä.



Kaavio 2: Henkilöstö sopimusaloittain

PPH = perhepäivähoitajat

TS = teknisen henkilöstön sopimus

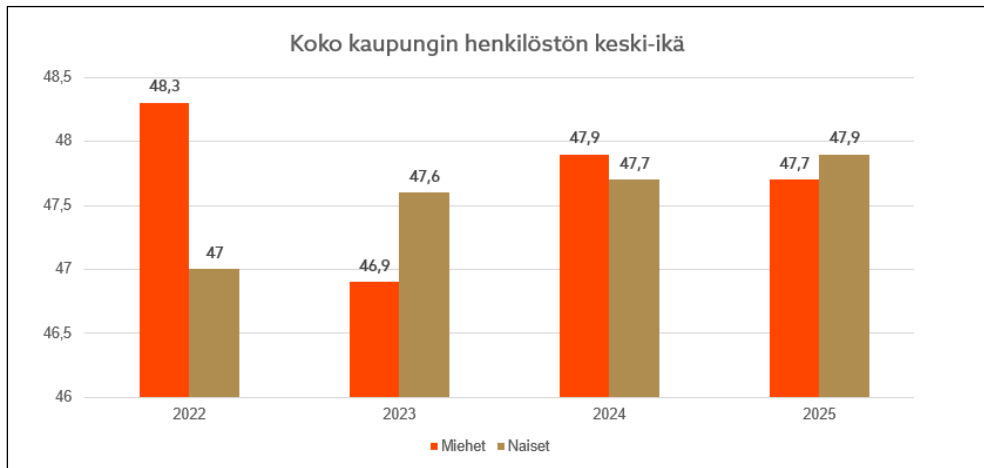
OVTES = opetushenkilöstön sopimus

KVTES = yleinen virka- ja työehtosopimus

8.2 Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne



Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 47,8 vuotta vuonna 2025. Keski-ikä naisilla oli 47,9 vuotta ja miehillä puolestaan 47,7 vuotta. Kaaviossa 3 on kuvattuna henkilöstön keski-ikä vuosina 2022–2025.



Kaavio 3. Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä vuosina 2022–2025

Toimialoittain keski-ikä jakautui seuraavasti: konsernitoimialan keski-ikä oli 50,9 vuotta, sivistystoimialan 47,2 vuotta ja elinvoimatoimiala 49,8. Kaaviossa 4 on kuvattuna kaupungin henkilöstön ikärakenne vuonna 2025.



Kaavio 4: Henkilöstön ikärakenne 2025

8.3 Henkilöstövaihtuvuus



Vuonna 2025 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 39 (23 kpl v. 2024, 51 kpl v. 2023 ja 52 kpl v. 2022) ja päättyneitä palvelussuhteita 47 (57 kpl v. 2024, 44 kpl v. 2023 ja 51 kpl v. 2022). Alkaneita palvelussuhteita oli enemmän kuin päättyneitä palvelussuhteita. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuutta on esitetty taulukossa 5.

	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	39	8,7%
Päättyneet palvelussuhteet yht.	61	15,4 %
joista eläkkeelle siirtyneet	14	3,54 %
Sisäinen liikkuvuus (organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet) yht.	9	2,28%
uudelleen sijoitetut	-	-
muut tehtävää vaihtaneet	9	2,28%

Taulukko 5. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus 2025

8.4 Eläköityminen

Vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle jäi 12 henkilöä, osa-aikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle yksi ja



kuntoutustuki myönnettiin kahdelle henkilölle. Yhteensä 17 henkilöä siirtyi eläkkeelle vuonna 2025, joka on sama luku kuin edellisenä vuonna. Taulukossa 6 on kuvattuna eläkkeelle jääneiden lukumäärät vuosien 2022–2025 aikana.

	2022	2023	2024	2025
Vanhuuseläke	9	9	13	12
(Varhennettu vanhuuseläke) palvelussuhteessa olevan ei tarvitse ilmoittaa työnantajalle, jos eläke ei vaikuta työaikaan	1			
Työkyvyttömyyseläke	1	2		2
Osa-aikainen työkyvyttömyyseläke		1	2	1
Kuntoutustuki	5	5	2	2
Ammatillinen kuntoutus		1		
Yhteensä	16	18	17	17

Taulukko 6: Eläkkeelle siirtyneet 2022–2025

8.5 Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella

Henkilöstöraporttiin on lisätty toista kertaa poissaolotiedot myös muista kuin sairauspoissaoloista. Taulukossa 7 on esitetty henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella vuosina 2022–2025. Henkilöstön



sairauspoissaoloja on käsitelty tarkemmin seuraavassa osiossa.

Kalenteripäivää	2022	2023	2024	2025	Muutos 24-25 (pv)	Muutos 24-25 (%)
Sairauspoissaolo (sis. tapaturmat)	9 580	8 981	8 749	8313	-436	-5 %
Äitiys-/isyys-/ vanhempainvapaa	3 333	3 851	4 353	2025	-2328	-115%
Hoitovapaa	2 083	1 250	1 233	1682	+ 449	36 %
Tilapäinen hoitovapaa	610	565	410	431	+21	+5 %
Vuorottelu- /opintovapaa	1 888	2 072	4 013	1855	-2153	-116 %
Kuntoutus	1 416	794	459	396	-63	-16 %
Muut perusteet*	2 042	2 987	2 682	2759	+ 77	+ 3 %
Yhteensä	20 952	20 500	21 899	17461		

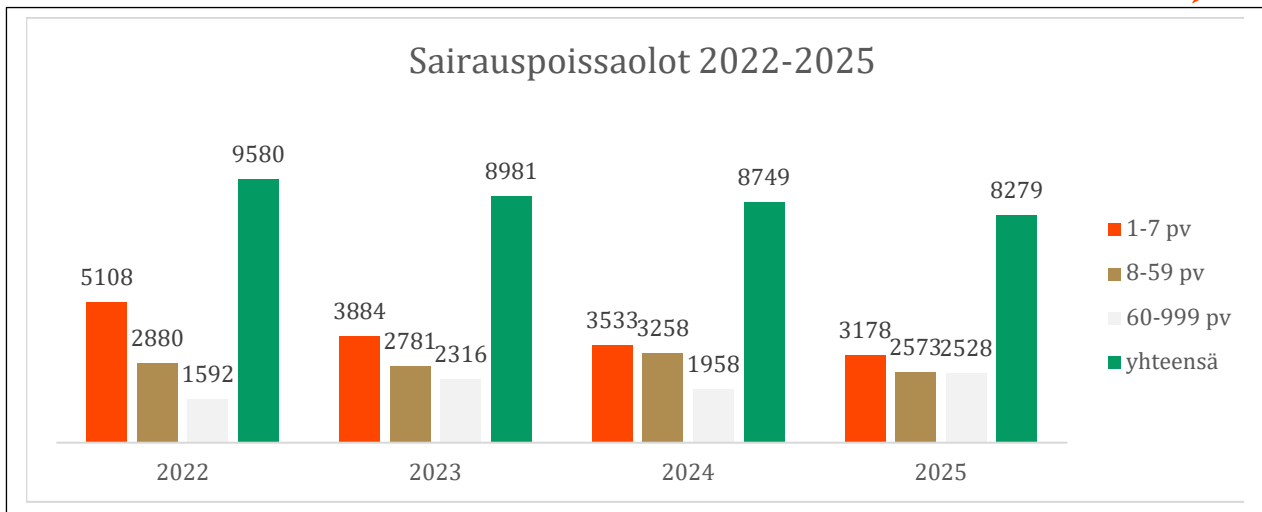
Taulukko 7. Henkilöstön poissaolot eri syiden perusteella vuosina 2022–2025

* sis. Harkinnanvaraiset palkattomat virka-/työvapaat, kertausharjoituspäivät, työaikaan luetut koulutuspäivät, yms. Taulukon lukuihin ei sisälly vuosilomat tai lomarahavapaat.

Henkilöstön poissaolot ovat vähentyneet vuodesta 2024. Laskua on erityisesti vuorottelu- ja opintovapaiden määrässä, joka selittyy vuorotteluvapaajärjestelmän ja aikuiskoulutusetuuskien lakkauttamisilla. 1.8.2024 alkaen vuorotteluvapaan ajalta ei ole enää saanut vuorottelukorvausta, myös aikuiskoulutustuki poistui 1.8.2024 alkaen. Myös äitiys/ isyys-/ vanhempainvapaiden osuus väheni selvästi vuoteen 2024 verrattuna.

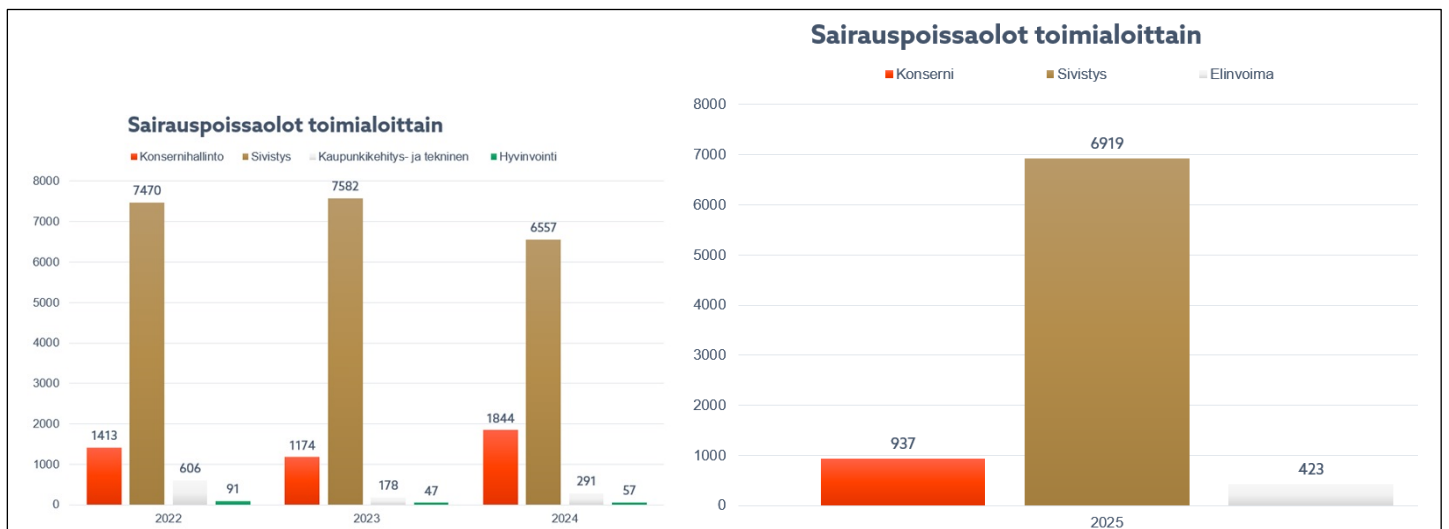
8.6 Henkilöstön sairauspoissaolot

Alle 60 kalenteripäivää kestäneet sairauspoissaolot ovat vähentyneet huomattavasti (kaavio 5). Pitkät poissaolot puolestaan ovat lisääntyneet tarkastelujaksolla 2022–2025.



Kaavio 5: Sairauspoissaolosten kehittyminen vuosilta 2022–2024 (kalenteripäivinä)

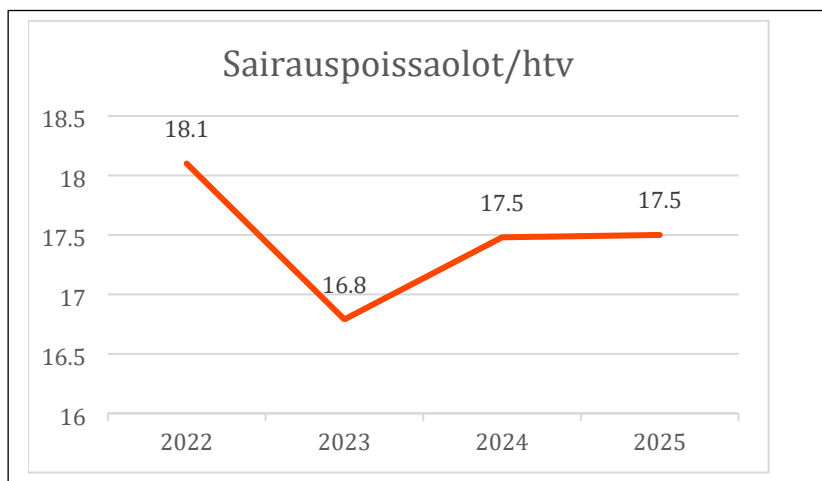
Kokonaisuudessaan toimialoilla sairauspoissaolosten määrä on vähentynyt vuodesta 2024. Kaaviossa 6 on esitetty sairauspoissaolopäivien kehitys vuosina 2022–2025. Kaaviossa on huomioitu vuoden 2025 alusta voimaan tullut henkilöstöorganisaatiomuutos eikä luvut ole sen vuoksi suoraan verrattavissa vuoteen 2024.





Kaavio 6: Sairauspoissaolot (kalenteripäiviä) toimialoittain 2022–2024 ja 2025

Henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti pysyi lähes samana vuonna 2025 verrattuna vuoteen 2024. Orimattilan kaupungin sairauspoissaolo/htv 17,45 (17,48 vuonna 2024). Kaaviossa 7 on kuvattuna sairauspoissaolojen/htv kehittymistä vuosina 2022–2025.



Kaavio 7: Sairauspoissaolot/htv 2022–2025

Henkilöstöraporttiin on lisätty toista kertaa sairauspoissaolot/htv toimialoittain eriteltynä. Taulukossa 8 on eriteltynä toimialoittain sairauspoissaolot/htv. Taulukossa on huomioitu 2025 voimaan tullut uusi organisaatorakenne eikä sen vuoksi toimialojen 2025 lukuja voida verrata suoraan aiempien vuosien lukuihin.

Sairauspoissaolot/htv			
Toimiala	2022	2023	2024
Konsernihallinto	18,0	14,0	23,2
Sivistys	18,4	18,9	17,4
Kaupunkikehitys- ja tekninen	16,4	4,9	9,1

Sairauspoissaolot/htv	
Toimiala	2025
Konserni	15,2
Sivistys	18,0
Elinvoima	14,7



Taulukko 8: Sairauspoissaolot/htv toimialoittain 2022–2024 ja 2025

Kolmatta kertaa henkilöstöraportin yhteydessä raportoidaan myös se osa henkilöstöä, joka ei ole ollut oman sairauden vuoksi poissa työstä ollenkaan. Vuonna 2025 osuus koko henkilöstöstä oli 21,28 % eli 70 henkilöä (v. 2024: 18,64 % eli 63 henkilöä). Verrattuna 2024 vuoteen oli vuonna 2025 enemmän työntekijöitä, jotka eivät olleet lainkaan poissa työstä sairauden vuoksi. Taulukossa 9 on kuvattuna kaikki työterveysperusteiset poissaolot.

	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripvt)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripvt)
1–7 pv	3154	24
8–29 pv	1598	16
30–59 pv	959	0
60–89 pv	684	160
90–179 pv	1113	297
yli 180 pv	0	274
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi	17,45	

Taulukko 9: Työterveysperusteiset poissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)

8.7 Perhevapaat

Perhevapaiden määrä vuonna 2025 oli 4264 päivää, joka on selkeästi vähemmän kuin vuonna 2024.

Taulukossa 10 on kuvattuna perhevapaiden kehitystä vuosina 2022–2024 sekä vuonna 2025.

	2022	2023	2024		2025
Konsernihallinto	48	77	570	Konsernitoimiala	352
Sivistystoimiala	5431	5394	4785	Sivistystoimiala	3654
Kaupunkikehitys- ja tekninen	12	20	8	Elinvoimatoimiala	348



Taulukko 10: Perhevapaat toimialoittain vuosina 2022–2024 ja 2025

9 Yhteenveto

Vuoden 2025 toimintaa ovat ohjanneet isot muutokset. Uusi organisaatorakenne otettiin käyttöön 1.1.2025. Toimintojen uudelleen järjestely ja organisointi ovat vaatineet esihenkilöiltä ja työntekijöiltä mukautumista ja sopeutumista uuteen.

Toinen iso muutos henkilöstöpalveluissa on ollut 1.7.2025 voimaan tullut tasopalkkamalli (KVTES ja OVTES G-osio). Tasopalkkamallin luominen on ollut iso ponnistus ja ohjannut pitkälti henkilöstöhallinnan toimintaa isoine koulutuskokonaisuuksineen ja kehittämistilaisuuksineen.



Isoista muutoksista huolimatta voidaan kuitenkin todeta, että työntekijäkyselyjen perusteella henkilöstö saa työyhteisöltä tukea työhönsä, pystyy hyödyntämään työssään omaa osaamistaan sekä kokevat esihenkilöt pääosin luotettavina ja helposti lähestyttävinä.

Työterveyshuollon yhteistyö on kehittynyt ja palvelujen saatavuus ja laadukkuus ovat lisääntyneet 2024 aloitetun yhteistyön Mehiläinen Oy:n kanssa. Vuonna 2025 on vielä purettu aikaisempaa hoitovelkaa ja se on osavaikuttajana työterveyshuollon kasvaneisiin kustannuksiin. Työterveyshuollon isona tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä niin yksilö kuin tiimitasolla.

Henkilöstön määrä on vähentynyt uuden organisaatiomuutoksen myötä ja se myötä myös henkilöstönpoissaolopäivät. Poissaolot suhteutettuna henkilötyövuosiin voidaan todeta henkilöstönpoissaolojen olevan kuitenkin lähes samalla tasolla kuin vuonna 2024.

Työntekijöiden pääluottamusedustajien ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa on jatkettu yhteistyötä. 1.1.2025 hallintosääntöuudistuksen myötä perustetussa yhteistoimintajaostossa on yhdistettynä myös työsuojelutoimikunta ja foorumi on koettu hyvänä yhteisten henkilöstöä koskevien asioiden käsittelytapana.

Esihenkilöitä on otettu loppuvuonna mukaan aikaisempaa aktiivisemmin ja organisoidummin yhteiseen henkilöstöpalveluiden kehittämiseen. Esihenkilöiden kautta myös henkilöstön näkemyksiä voidaan ottaa jatkossa paremmin huomioon henkilöstöpalveluiden kehittämisessä.