



Sipoon kunta

Henkilöstöraportti 2025



SISÄLLYS

1. Johdanto.....	3
2. Henkilöstöressurit.....	4
2.1 Henkilöstömäärän kehitys.....	4
2.2 Henkilötyövuodet.....	6
2.3 Eläkkeelle siirtyminen	6
2.4 Rekrytointi ja henkilöstön vaihtuvuus	7
3. Henkilöstörakenne	8
3.1 Henkilöstön sukupuolijakauma.....	8
3.2 Henkilöstön ikäjakauma.....	9
3.3 Henkilöstömäärä sopimusaloittain	10
4. Henkilöstömenot	10
4.1 Palkkamenot.....	10
4.2 Eläkemenot.....	11
4.3 Henkilöstön kouluttautuminen.....	12
4.4 Työterveyshuollon kustannukset.....	13
5. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi	13
5.1 Sairauspoissaolot.....	13
5.2 Sairauspoissaolojen kustannukset	15
5.3 Sairauspoissaolojen syyt	16
6. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta	17
6.1 Työsuojelutoiminta.....	17
6.2 Työterveyshuollon toiminta	18
6.3 Henkilöstökyselyt	20
6.4 Työtapaturmat.....	21
7. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja osaamisen kehittäminen.....	22
7.1 Työhyvinvointitoiminta ja osaamisen kehittäminen	22
7.2 Henkilöstön muistaminen	23
7.3 Yhteistoiminta	23

1. Johdanto

Tällä vuosittain laadittavalla henkilöstöraportilla pyritään antamaan kokonaiskuva kunnan henkilöstövoimavaroista ylimmän johdon, esihenkilöiden, henkilöstön ja päättäjien käyttöön ja päätöksenteon tueksi. Raportti sisältää tietoja esimerkiksi henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstökustannuksista, poissaoloista ja työhyvinvoinnista.

Henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty vuoden lopun (31.12.2025) tilanteen mukaan. Henkilöstöraportin tiedot on kerätty henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä, työterveyshuollosta sekä vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen tilastoista. Raportin runko ja tietosisältö noudattaa kunta-alan henkilöstöraportointia annettua suositusta. Henkilöstöraportissa ei enää esitetä vertailutietoa ajalta ennen 2023, koska nämä tiedot eivät sote-uudistuksen ja sitä seuranneen organisaatiouudistuksen takia ole vertailukelpoisia.

Sipoon kunnalla oli 31.12.2025 yhteensä 927 työntekijää. Luku sisältää vakituisen henkilöstön lisäksi sijaiset ja muut määräaikaiset mutta ei sivutoimisia palvelussuhteita. Verrattuna tilanteeseen 31.12.2024 on henkilöstömäärä kasvanut yhdellä työntekijällä. Palkallisina henkilötyövuosina mitattu henkilöstöresurssin todellinen käyttö on pysynyt viimevuotisella tasolla. Työntekijöistä oli vakituisia 758 ja määräaikaaisia 169. Vakinaisten työntekijöiden määrä on noussut 23 henkilöllä ja vastaavasti on määräaikaisten määrä vähentynyt 22 henkilöllä. Vakinaisten palvelussuhteiden osuus on noussut 82 prosenttiin ja on selvästi suurempi kuin kunta-alalla keskimäärin (72 % vuonna 2023).

Sipoon opistossa työskenteli lisäksi vuoden aikana 71 sivutoimista tuntiopettajaa. Voimassa olevia luottamushenkilöiden palvelussuhteita oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 149. Näitä palvelussuhteita ei henkilöstöraportissa käsitellä tarkemmin.

Sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut muutosta vuoden aikana. Henkilöstöstä oli edelleen 80 % naisia ja miehiä 20 %. Kunnan koko henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta ja vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 47 vuotta.

Sairauspoissaolojen myönteinen kehitys on jatkunut myös vuonna 2025. Olemme onnistuneet lisäämään työpäivien määrää 800 kalenteripäivällä. Sairauden takia menetettiin yhteensä 12 246 kalenteripäivää kun määrä vuonna 2024 oli 13 046. Jokaista kokonaista henkilötyövuotta kohden tämä tarkoittaa 13,5 päivää kun vastaava luku vuoden 2024 lopussa oli 14,5. Toimialojen erot sairastavuudessa ovat kuitenkin melko suuria. Varhaiskasvatuksessa sairastavuus on ollut keskimäärin 19,6 päivää jokaista täyttä henkilötyövuotta kohti.

Vuonna 2025 Sipoon kunnassa jäi vanhuuseläkkeelle 19 henkilöä, mikä oli 3 enemmän kuin vuonna 2024. Näistä olivat kolme työkyvyttömyyseläkkeitä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,0 vuotta ja kaikkien eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,1 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on pienentynyt ja rekrytointitilanne on hieman parantunut hakijoiden määrän kasvaessa. Sipoon kunta julkaisi vuonna 2025 Kuntarekry-työnhakuportaalisissa 175 työpaikkailmoitusta. Näihin oli hakijoita yhteensä 3 728. Hakijoiden määrä on kasvanut edellisvuodesta yli 30 %. Työllisyys-tilanteen ollessa heikko, avoimiin työpaikkoihin on entistä enemmän hakijoita. Kuten aikaisempinakin vuosina suhteellisesti suurimmat rekrytoinnin haasteet ovat liittyneet varhaiskasvatuksen henkilöstöön.

Henkilöstömme hyvinvointia ja työyhteisöjen toimivuutta arvioidaan vuosittaisella henkilöstökyselyllä. Viimeisin kysely toteutettiin marraskuussa 2025. Koko kunnan tasolla tulokset ovat pääosin erittäin hyvällä tasolla. Erityisesti lähiesihenkilötyö saa erinomaiset arvosanat. Henkilöstö kokee, että esihenkilöön voi luottaa

ja esihenkilöiden toiminta on oikeudenmukaista. Pidämme edelleen tärkeänä huolehtia muun muassa lähi-johtamisen kehittämisestä, työyhteisöjen hyvinvoinnista sekä sujuvista rekrytointikäytännöistä ja hyvästä perehdytyksestä.

Kunnan palkkamenot sivu- ja eläkekuluineen olivat 49 982 914 euroa kun vuoden 2024 yhteenlasketut palkkamenot olivat 48 017 345 euroa. Palkkamenojen kasvu on johtunut pääosin sopimuksenmukaisista korotuksista, jotka toteutettiin 1.6.2025 ja 1.10.2025. Lisäksi otettiin 1.9.2025 käyttöön KVTES-alalla uusi ns. tasopalkkajärjestelmä, josta seurasi tarve tehdä palkkaharmonisointeja. Tasopalkkajärjestelmään siirtyminen ei kuitenkaan ole merkittävästi nostanut palkkakustannuksia.

Henkilöstöraportti on käsitelty kunnan yhteistoimintakomiteassa 17.3.2025.

Sipoossa 17.3.2026

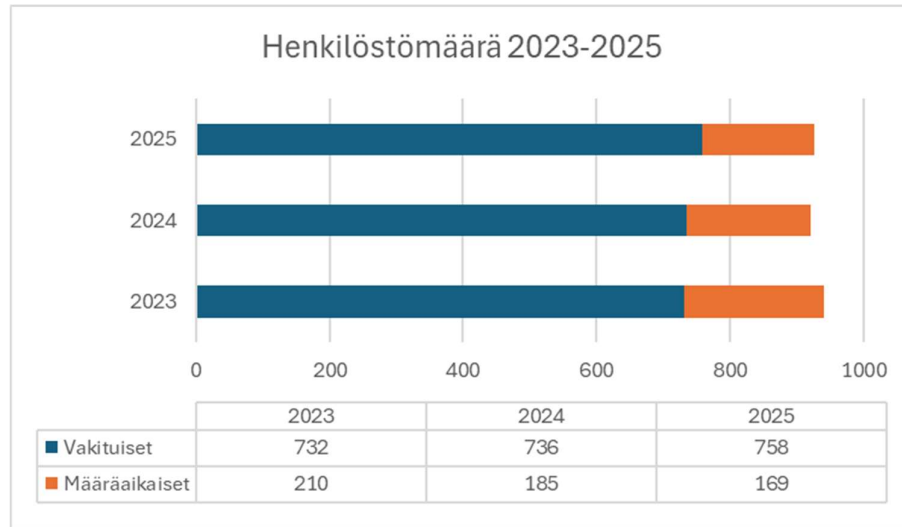
Jan Rosenström, henkilöstöpäällikkö

2. Henkilöstöresurssit

2.1 Henkilöstömäärän kehitys

Sipoon kunnan palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 927 henkilöä. Verrattuna vuoden 2024 loppuun on henkilöstömäärä kasvanut yhdellä henkilöllä. Henkilöstöstä 758 olivat vakinaisia ja 169 määräaikaisia. Vakinaisten työntekijöiden määrä on noussut 23 henkilöllä ja vastaavasti on määräaikaisten määrä vähentynyt 22 henkilöllä. Sipoon opistossa työskenteli lisäksi vuoden aikana 71 sivutoimista tuntiopettajaa.

Voimassa olevia luottamushenkilöiden palvelussuhteita oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 149. Näitä palvelussuhteita ei henkilöstöraportissa käsitellä tarkemmin.



Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on noussut 82 %:iin. Koko kuntasektorilla oli vakinaisen henkilöstön osuus vuonna 2024 noin 72 %. Vakituisten työsuhteiden osuuden nostaminen on ollut tärkeätä pitovoiman ja osaamisen varmistamisen näkökulmasta.

Määräaikaisuuden pääasiallisina syinä olivat tehtävän tai viran väliaikainen hoitaminen ja lukuvuosisiperustainen työ tai projektityö. Huomattava osa määräaikaishenkilöistä johtuu siitä, että tehtävään ei ole saatu kelpoista työntekijää. Tehtävään, jossa vaaditaan lakisääteinen kelpoisuus ei voida palkata vakituisesti henkilöä, jolla ei ole säädettyä koulutusta. Tämä koskee opetushenkilöstöä ja varhaiskasvatuksen opettajia. Määräaikaisen henkilöstön tarpeeseen vaikuttavat myös mm. pitkien sijaisia vaativien perhe-, virka- ja työvapaiden määrä. Suhteessa koko toimialan henkilöstöön määräaikaisia on eniten varhaiskasvatuksen toimialalla. Varhaiskasvatuslain mukainen henkilöstömitoitus edellyttää, että tilapäisenkin poissaolon ajaksi on palkattava sijainen. Myös liikunta- ja nuorisopalveluissa on määräaikaisen henkilöstön osuus hieman muuta kuntaa suurempi.

Toimiala	Vakinaiset	Määräaik.	Yht.	Jakaut.	Muut.	Rakenne	
						Vakin.	Määräaik.
Konsernipalvelut	34	2	36	4 %	+3	94 %	6 %
Arki ja vapaa-aika	91	30	121	13 %	+2	75 %	25 %
Varhaiskasvatus	189	64	253	27 %	+1	75 %	25 %
Koulutus	306	62	368	40 %	-7	83 %	17 %
Yhdyskunta ja ympäristö	138	11	149	16 %	+2	93 %	7 %
Koko kunta	758	169	927	100 %	+1	82 %	18 %

Manner-Suomen 293 kunnassa ja 66 kuntayhtymässä työskenteli lokakuussa 2023 yhteensä n. 218 600 henkilöä. Keskimääräinen kuntakoko vuonna 2024 oli 18 299 asukasta. Kuntien mediaanikoko on 5 977 asukasta. Puolet Suomen kunnista on asukasmäärältään pienempiä ja puolet suurempia kuin mediaani. Sipoo on Suomen 46. suurin kunta. Sipoon kunnan henkilöstömäärä on suhteessa kunnan asukaslukuun vähitellen pienentyntä kunnan kasvun takia.

Vakituisella henkilöstöllä on noin puolella kotikuntana Sipoo. Seuraavaksi eniten työntekijöitä asuu Porvoossa, Helsingissä, Vantaalla ja Keravalla. Sipoon kunnan työntekijät tulevat verraten laajalta työssäkäyntialueelta. Sipoon kunnan vakituisista työntekijöistä on 60 % suomenkielisiä ja 39 % ruotsinkielisiä. Henkilöstöstä on 1 %:lle rekisteröity äidinkieleksi muu kuin suomi tai ruotsi.

2.2 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttaa siihen, että henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2025. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosia laskettaessa huomioidaan siis ainoastaan palkalliset palveluksessa olopäivät, osa-aikaisen henkilöstön työpanos huomioidaan osa-aikaprosentin mukaan. Tässä käytetään HTV2 tunnuslukua, joka laskee palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärää siten, että luvusta on poistettu palkattomat poissaolot.

Vuonna 2025 oli kunnan HTV2-luku 891,5, mikä on noin kaksi vähemmän kuin vuonna 2024. Henkilöstöresurssiin kokonaiskäyttö oli siis käytännössä sama kuin aikaisemmin. Henkilöstöresurssin käyttö on kuitenkin noussut konsernipalveluissa, arjen ja vapaa-ajan toimialalla sekä yhdyskunta- ja ympäristön toimialalla. Koulutuksen toimialalla on henkilöstöresurssi vähentynyt noin 15 henkilötyövuotta kun taas varhaiskasvatuksessa on käyttö pysynyt edellisvuoden tasolla.

HTV

	TP 2023	TP 2024	TP 2025
Konsernipalvelut	35,6	33,5	35,3
Arki ja vapaa-aika	107,2	105,9	112,2
Varhaiskasvatus	231,8	245	245,9
Koulutus	364,5	364,7	349,6
Yhdyskunta ja ympäristö	142,4	144,5	148,5
Koko kunta	881,5	893,6	891,5

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2025 Sipoon kunnassa jäi eläkkeelle 19 henkilöä, mikä on 3 enemmän kuin vuonna 2024. Kaikista Sipoon kunnassa myönnettyistä eläkkeistä 84 % oli vanhuuseläkkeitä. Kokonaan työkyvyttömyyseläkkeille jäi kolme henkilöä. Ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden osuus on vakiintunut verraten alhaiselle tasolle, mikä on tuonut merkittäviä säästöjä Sipoon kunnan eläkemenoihin. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen ajankohtaa on pystytty siirtämään osakuntoutustuki- ja osa työkyvyttömyyseläkkeiden avulla. Sipoossa vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,0 vuotta ja kaikkien eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,1 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirrytään kunta-alalla keskimäärin noin 65-vuotiaana. Vuonna 2026 vanhuuseläkeiän saavuttavat vuonna 1961 syntyneet ja heidän alin eläkeikänsä on 64 vuotta ja 9 kuukautta.

Eläkemuoto	2023	2024	2025
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	12	15	16
Myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä	2	1	3
Yhteensä	14	16	19
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden aikana olleita	13	10	11
Kuntoutustukea vuoden aikana saaneita	4	4	1

Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) laatimien eläkepoistumaennusteiden mukaan vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän 19–28 henkilöä vuosittain jaksolla 2026–2030. Vanhuuseläkkeelle siirtymisen huipun, joka koskee lähes 3 % henkilöstöstä, arvioidaan osuvan vuodelle 2029–2030. Täysien sekä osittaisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrän ennustetaan pysyvän maltillisella tasolla, noin 3–4 henkilöä/ vuosi. Ennusteen mukaan eläkepoistumaa tulee syntymään suhteessa eniten siivous-, opetus- ja kiinteistöhoitohenkilöstössä sekä avustavassa keittiötyössä.

Kevan laatima eläköitymisennuste vuosille 2026–2030:



Kevan laatiman riskiennusteen mukaan seuraavissa ammattiryhmissä on suurin riski jäädä ennenaikaisesti pois työelämästä seuraavan kolmen vuoden aikana: lastenhoitajat (3 eläköitymistä), siivous- ja keittiötyö (3 eläköitymistä), koulunkäynninohjaajat (2 eläköitymistä), alakoulun ja varhaiskasvatuksen opettajat (yhteensä 4 eläköitymistä). Työkyvyttömyyseläkkeiden alkamisikä vaikuttaa kuitenkin edelleen olevan verrattain korkea, yli 60 v, poikkeuksena koulunkäynninohjaajat, joiden eläkeikäennuste on 55–60 vuotta.

2.4 Rekrytointi ja henkilöstön vaihtuvuus

Sipoon kunta julkaisi vuonna 2025 Kuntarekry -työnhakuportaalissa 175 työpaikkailmoitusta (2024: 238 ilmoitusta). Hakijoiden määrä oli vuonna 2025 yhteensä 3 728 (2024: 2 835) eli hakijoita oli keskimäärin 21 jokaista julkaistua hakua kohden. Hakijoiden määrä suhteessa paikkailmoituksiin on kasvanut edellisvuodesta merkittävästi. Kuten aikaisempinakin vuosina ovat suhteellisesti suurimmat haasteet olleet varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinnissa.

Rekrytointitarpeesta suurin osa syntyy henkilöstön vaihtuvuuden kautta sekä pienempi osa eläkepoistuman kautta. Vuonna 2025 päättyi 36 vakinaista palvelussuhdetta muulla syyllä kuin eläke tai toiseen tehtävään siirtymisen vuoksi. Vuonna 2024 vastaava luku oli 59. Vakinaisen henkilöstön päättäneiden palvelussuhteiden osuus oli 7,4 % kun se edellisinä vuosina on ollut 10,4 % (2024) ja 13,5 % (2023). Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on siten ollut laskusuunnassa.

Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttaa suuresti myös Sipoon sijainti Suomen suurimman työssäkäyntialueen läheisyydessä, mikä hyvien liikenneyhteyksien ohella mahdollistaa työvoiman liikkuvuuden. Sipoon kunnan

palkkakilpailukykyä on kuitenkin pyritty pitämään riittävänä, minkä toivotaan vähentävän vaihtuvuutta ja lisäävän kunnan houkuttelevuutta työnantajana. Sipoo panostaa edelleen kunnan työnantajamielikuvan vahvistamiseen sähköisissä medioissa. Työpaikkailmoitusten sisältöjen puhuttelevuutta on pyritty parantamaan, kun aiemmin on haluttu korostaa mielikuvaa Sipoosta kuntana ja vahvistaa kunnan tunnettavuutta. Kunnan ollessa useana vuotena yksi nopeimmin kasvavia kuntia, on myös Sipoon tunnettavuus selkeästi parantunut ja siksi on rekrytointimarkkinoinnin painotusta voitu muuttaa enemmän työnantajamielikuvaa korostavaksi.

Henkilöstön eläkkeelle siirtymisen ja muun vaihtuvuuden varalle toimialoille suunnitellaan millä muulla tavalla ja/tai muulla osaamisella tehtävät voidaan järjestää uudelleen ilman, että kaikkia virkoja tai tehtäviä täytetään rekrytoimalla uusi henkilö tilalle. Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on, että Sipoon kunnan henkilöstömäärä on tasapainossa kunnan tehtävien ja käytettävissä olevien määrärahojen kanssa. Virkojen ja tehtävien täyttö perustuu täyttölupamenettelyyn ja kaikki vakinaiset virat ja toimet täytetään julkisella hakumenettelyllä. Työpaikkailmoitukset julkaistaan Kuntarekry.fi -sivulla, kunnan www-sivuilla sekä tyomarkkinatori.fi – sivulla sekä mm. jobly.fi ja duunitori.fi -sivuilla.

Rekrytointiprosessia on kehitetty ja esimerkiksi työhaastatteluita on mahdollista ensivaiheessa toteuttaa videohaastatteluina. Etätyömahdollisuuksista keskustellaan haastateltavien kanssa useammin kuin aikaisemmin. Työntekijöiltä edellytetään monissa tehtävissä enemmän itsenäistä toimintatapaa etätyön vuoksi ja tätä selvitetään haastatteluissa myös aikaisempaa tarkemmin. Henkilöstöpalveluissa toimii kunnan keskitetty rekrytointipalvelu, jonka tehtävänä on huolehtia kunnan rekrytointiprosessin yhdenmukaisuudesta ja laadusta sekä tukea rekrytoivia esihenkilöitä rekrytointiprosessin läpiviennissä alusta loppuun.

3. Henkilöstörakenne

3.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

	Naisia	Miehiä
Koko henkilöstö	80.0 %	20.0 %
Vakituiset	80.3 %	19.7 %

Sukupuolijakauma on pysynyt ennallaan verrattuna vuoteen 2024. Kunnan johdossa oli miehiä 55,5 % ja naisia 44,5 %. Muissa esihenkilötehtävissä toimivista oli miehiä 32,5 % ja naisia 67,5 %. Kahdentoista tavallisimman ammattinimikkeen osalta sukupuolijakauma on hyvin naisvoittoinen. Näissä toimi yhteensä 410 vakituista työntekijää, joista vain 10,5 % on miehiä.

Tavallisimpien ammattinimikkeiden sukupuolijakauma on seuraava:

Nimike	Naisia	Miehiä	YHT.
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	98	1	99
Peruskoulun luokanopettaja	72	15	87
Koulunkäynninohjaaja, koulunkäynnin aamu- ja iltapäivätoim. Ohjaaja	38	5	43
Varhaiskasvatuksen opettaja	42	0	42
Peruskoulun lehtori	30	7	37
Päätoiminen tuntiopettaja	20	6	26
Lukion ja peruskoulun yht. vanh. Lehtori	11	6	17
Erityisopettaja	17	0	17
Siivooja	15	1	16
Ravitsemistyöntekijä	12	2	14
Päiväkodinjohtaja	12	0	12
Yhteensä	367	43	410

Sipoon kunnassa on käytössä 237 erilaista tehtävänimikettä. Tavallisimmat tehtävänimikkeet Sipoossa ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja peruskoulun luokanopettaja. Vertailtaessa Sipoon kymmentä yleisintä tehtävänimikettä kunta-alan yleisimpiin tehtävänimikkeisiin huomaa, että Sipoo on kasvukunta, jossa lastenhoito, kasvatus ja koulutus painottuvat.

3.2 Henkilöstön ikäjakauma

Vuoden 2025 lopussa Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta. Sipoossa, kuten kunta-alalla yleisesti, keski-ikä on muita työmarkkinasektoreita korkeampi. Vuoteen 2024 verrattuna koko kunnan henkilöstön keski-ikä ei ole tapahtunut muutosta.

Vakituisen henkilöstön ikärakenne toimialoittain:

Toimiala	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Keski-ikä
Konsernipalvelut	3	4	3	4	4	5	5	4	1	46,10
Arki ja vapaa-aika	5	11	12	8	13	16	12	13	1	46,90
Varhaiskasvatus	14	15	24	21	28	25	31	33	2	47,30
Koulutus	17	30	30	49	52	44	45	37	4	46,90
Yhdyskunta ja ympäristö	8	13	20	12	22	12	18	24	4	47,10
Yhteensä	47	73	89	94	119	102	111	111	12	47 v

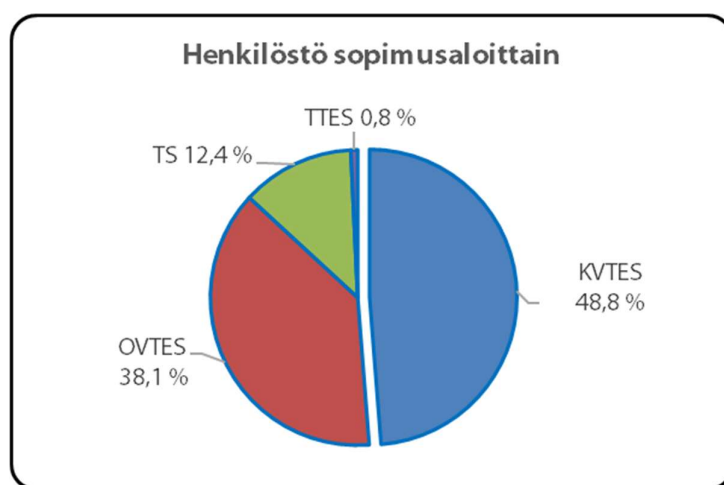
Kunta-alan henkilöstöstä noin 47 % on 30–49-vuotiaita, noin 42 % vähintään 50-vuotiaita ja noin 11 % alle 30-vuotiaita. Sipoon kunnan vakinaisen henkilöstön osalta luvut ovat noin 49,5 % 30–49-vuotiaita ja 44,3 % vähintään 50-vuotiaita ja 6,2 % alle 30-vuotiaita. Sipoon kunnalla 40–49-vuotiaita on yhtä paljon kuin 50–59-vuotiaita. Vuoden 2025 lopussa yhteensä 10 vakinaista työntekijää oli täyttänyt 65 vuotta tai oli sitä vanhempiä.

Naisten keski-ikä oli 45,8 vuotta ja miesten keski-ikä oli 47,4 vuotta. Koko kunta-alalla sekä naisten että miesten keski-ikä oli vuonna 2023 noin 46,2 vuotta.

3.3 Henkilöstömäärä sopimusaloittain

Sipoon kunnan henkilöstö sijoittuu neljän eri virka- ja työehtosopimuksen sopimusalueelle: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) ja Kunnallinen tuntipalkkaisten henkilöstön työehtosopimus (TTES). Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset uudistettiin vuonna 2025 ja ne ovat voimassa 28.2.2028 asti.

Henkilöstöstä suurin osa kuuluu KVTES ja OVTES-sopimusten soveltamisalaan. Sopimusaloista pienin on tuntipalkkaisten TTES, jonka piirissä on enää seitsemän palkansaajaa. Kuntasektorin teknisen alan sopimukset tullaan yhdistämään yhdeksi uudeksi sopimukseksi, jolloin nykyiset TS ja TTES lakkaavat kokonaan viimeistään 28.2.2028. Korvaavan sopimuksen valmistelut ovat käynnissä.



4. Henkilöstömenot

4.1 Palkkamenot

Kunnan palkkamenot, kun niihin sisällytetään myös jaksotetut lomapalkat, palkka- ja eläkemenoperusteiset maksut sekä sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset, olivat 49 981 914 euroa, kun vuoden 2024 henkilöstömenot olivat 48 017 345 euroa. Kokonaispalkkamenojen nousu oli n. 4,1 %. Palkkamenot ovat kuitenkin kasvaneet muita toimintamenoja hitaammin.

Palkkamenojen kasvu on johtunut pääosin sopimuksenmukaisista korotuksista. Sopimuskauden 2022–2025 viimeinen korotus oli ns. kehittämisestä, joka vaihteli sopimusalan mukaan 0,25 % ja 0,65 % väliltä ja joka toteutettiin 1.6.2025. Kaikki palkansaajat saivat 1.10.2025 yleiskorotuksen, jonka suuruus oli 2,5 %. KVTES-alalla otettiin 1.9.2025 käyttöön uusi ns. tasopalkkajärjestelmä, josta seurasi tarve tehdä palkkaharmonisointeja ja jotka jossain määrin on nostanut palkkakustannuksia.

Sipoon kunnassa laskennallinen kokonaisansio ennen veroja oli vuonna 2025 keskimäärin 3 790 euroa kuukaudessa. Henkilöstökulut asukasta kohden 31.12.2025 olivat 2 172 euroa (vuonna 2024: 2 104 euroa).

Kunta- ja hyvinvointialan kuluista noin puolet ovat henkilöstökuluja ja näihin kohdistuu suuria säästöpaineita. KT Kuntatyönantajien selvityksen mukaan kunnat ja hyvinvointialueet tavoittelivat vuodelle 2025 noin

415 miljoonan säästöjä, mikä on 1,7 prosenttia niiden työvoimakustannuksista. Viime vuonna vastaavat säästöt olivat 345 miljoonaa eli 1,4 prosenttia. Säästöjä etsitään kaikkialta. Kunnat ja hyvinvointialueet muun muassa tehostavat toimintatapoja, vaihtavat säästösyistä lomarahoja vapaaksi ja antavat palkattomia vapaita sekä jättävät virkoja täyttämättä. Suurin osa kunnista (63 %) ja hyvinvointialueista (81 %) on vähentänyt esimerkiksi sijaisten ja määräaikaisten työntekijöiden käyttöä.

Palkat ja palkkiot (1000 €)	TP 2023	TP 2024	TP 2025	Muutos-% 2024/2025
Vakinaisten palkat	28 857	30 774	32 410	5,3 %
Määräaikaisten ja sij. palkat	7 318	7 707	7 211	-6,8 %
Luottamustoimipalkkiot	390	418	511	22,2 %
Muita palkkoja	487	483	412	-14,7 %
Palkat ja palkkiot yhteensä	37 052	39 382	40 544	3,0 %
Htv, vuositasolla	881,5	893,6	891,5	-0,2 %
Laskennallinen keskipalkka/€/kk/htv	3 503	3 673	3 790	3,2 %
Keskimääräinen vuosipalkka €/v/htv	42 033	44 071	45 478	3,2 %

Alla olevassa taulukossa itse tuotetun palvelun henkilöstökuluja on verrattu ulkoihin toimintakuluihin ja näiden lukujen suhteesta on laskettu henkilöstökulujen osuus toimintakuluista.

Henkilöstökulujen ja muiden toimintakulujen suhde:

Osuus 1000 euroa ja %	2023	2024	2025
Henkilöstökulut	45 953	48 017	49 982
Toimintakulut yhteensä	83 813	86 845	91 341
Henkilöstökulujen osuus	54,8	55,3	54,7

Kunnan itse tuottamia palveluja täydennetään ostopalveluilla. Ostopalveluiden määrä on kuitenkin verraten vähäinen. Näitä palveluja ovat esim. työterveyspalvelut ja ympäristöterveydenhuolto. Lisäksi on eräiden kiinteistöjen kiinteistöhoito ja siivous hoidettu ulkoisen palveluntuottajan turvin. Tavanomaisia palveluhankintoja ovat myös erilaiset urakointi- ja konsulttipalvelut. Varhaiskasvatuspalvelut käyttävät myös Tempore Oy:n palveluja (ent. Sarastia Rekry) lyhytaikaisten sijaisten saatavuuden turvaamiseksi.

4.2 Eläkemenot

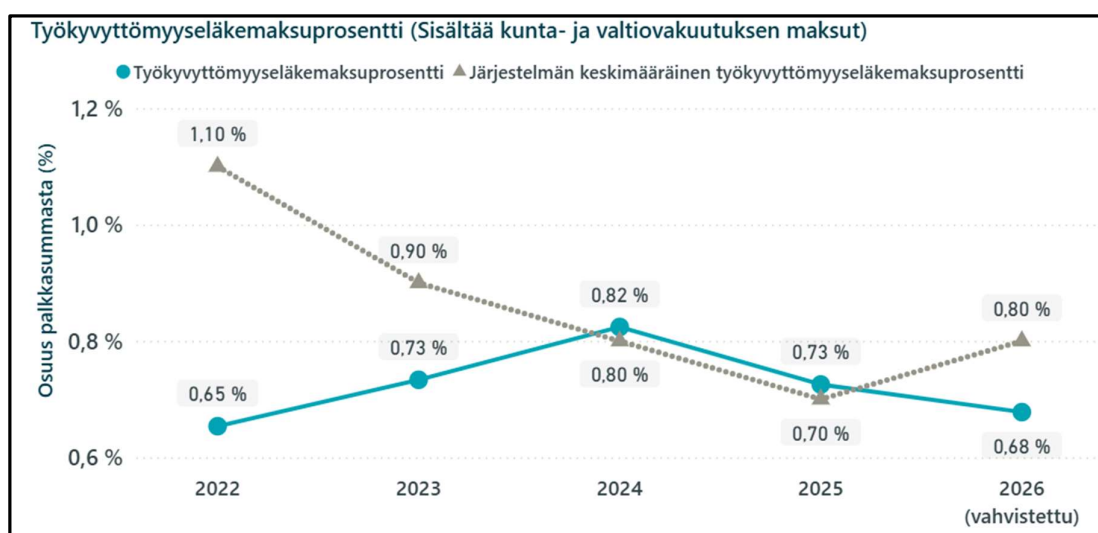
Työnantajan palkkaperusteisia eläkemaksuja maksettiin vuonna 2025 yhteensä 6 628 000 euroa, mikä on 3,3 % enemmän kuin vuonna 2024 ja tämä johtuu kunnan palkkasumman kasvamisesta. Työkyvyttömyyseläkemaksua maksettiin 25 670 euroa vähemmän kuin vuonna 2024.

Vuoden 2023 alusta kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua, jolla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Vuonna 2025 tämän maksun suuruus oli 1 301 419 euroa (2024: 1 155 639 euroa.)

Palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää sekä työnantajan eläkemaksun että työkyvyttömyyseläkemaksun. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on edelleen kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella määritetään työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden

työkyvyttömyysriski, jonka mukaan työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksun taso määräytyy. Työkyvyttömyyseläkemaksu vahvistetaan työnantajalle prosenttina palkkasummasta. Työkyvyttömyyseläkemaksua ei aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista eikä sitä aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena (ammattillinen kuntoutus) ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta. Työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua.

Sipoon kunnan työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2025 oli 270 802 euroa (2024: 296 472 euroa). Tämä tarkoittaa 0,72 % palkkasummasta, kun se vuonna 2024 oli 0,82 %. Muutokseen vaikuttaa edeltäneiden vuosien kuntoutustukien ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä. Kuntien keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2025 oli 0,70 %. Sipoon vahvistettu työkyvyttömyyseläke maksuprosentti vuodelle 2026 on 0,68 % kun keskimääräinen maksuprosentti tulee olemaan 0,80 %.



Sipoon kunnan työkyvyttömyyseläkemaksu
(Lähde: Keva avaintiedot)

4.3 Henkilöstön kouluttautuminen

Kunnan työntekijät osallistuivat aktiivisesti erilaisiin sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin. Koulutukset on järjestetty pääasiassa verkkokoulutuksina. Ilmaistarjontaa on voitu hyödyntää laajasti. Työntekijöiden täydennyskoulutuksissa hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan myös oppisopimuksia, koska tämä on kustannustehokas tapa suorittaa ammattitutkintoja tai sen osia. Koulutuspäivien yhteismäärää oli 3 902 päivää, eli noin 3,2 päivää työntekijää kohti. Lukumäärä pitää sisällään myös omaehtoisen kouluttamisen opintovapaiden muodossa. Koulutuspäivien määrä ei kuitenkaan aivan yltänyt edellisvuosien tasolle. Tähän on vaikuttanut kunnan talouden tilanne, joka on edellyttänyt kustannusten karsintaa myös henkilöstömenoissa.

Koulutuspäivien todellinen määrä on raportoitua suurempi, sillä koulutuspäiviä jää rekisteröimättä Populus-järjestelmään. Oppimiseen ja osaamisen varmistamiseen käytettyä aikaa ei voi kuitenkaan mitata pelkillä koulutuspäivillä, vaan oppimista tapahtuu myös arjen työtehtävissä ja muiden kanssa oppiessa.

Vuonna 2025 päätettiin lisätä työnantajan tukea omaehtoiseen kouluttautumiseen varhaiskasvatuksessa. Tämä tuki on tuntuva satsaus henkilöstölle, kun työnantaja voi myöntää jopa 30 palkallista päivää tutkinnon tai jonkun muun laajemman koulutuskokonaisuuden suorittamiseen, jos ne oleellisesti lisäävät työssä tarvittavaa osaamista.

4.4 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja sopimus painottuvat ennaltaehkäisevään työhön. Kansallinen tavoitetaso kustannusten jakautumiselle on korvausluokassa 1 (KL 1) 80 % ja luokassa 2 (KL 2) 20 %. Kelan maksama korvaus KL 1:ssä on 60 % kustannuksista ja KL 2:ssa 50 % kustannuksista. Kustannusten kehitystä ja työterveyshuollon palveluiden vaikuttavuutta seurataan säännöllisessä työterveysyhteistyössä.

Toimintasuunnitelman sisältöä on kehitetty työterveysyhteistyössä ja siinä on otettu aiempaa paremmin huomioon toimialakohtaisia tarpeita ja pystytty lisäämään työkyvyn tutkimusvaiheeseen liittyviä palveluita. Työterveyshuolto pystyy hyödyntämään omaa laajaa verkostoaan, yksityisiä palveluntuottajia sekä erikoissairaanhoidtoa aiempaa paremmin ja tehokkaammin mm. Työote-mallin mukaisesti. Kustannuksissa tapahtunut muutos on pääasiassa seurausta työterveyshuollon palveluissa tapahtuneesta selkeyttämisestä.

Sopimus kattaa myös työterveyspainotteisen sairaanhoidon, johon ei kuitenkaan kuulu akuuttivastaanottoa esimerkiksi flunssatapauksissa tai perussairauksien kuten verenpainetaudin tai diabeteksen hoito tai pitkäaikaista seuranta. Perussairauksia sairastavat työntekijät ohjataan perusterveydenhuollon piiriin tutkimuksen ja alkuhoidon jälkeen.

Keski-Uudenmaan työterveys Oy:n palveluista maksettiin 428 389 euroa vuonna 2025 (2024: 498 326 euroa). Työterveyshuollon bruttokustannukset ovat noin 70 000 euroa pienemmät kuin vuonna 2024. Kustannuksista noin 92 % kohdentuu KL1:een (ennaltaehkäisevään työhön) ja KL 2:een (työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidtoon) noin 6 %. Ei-korvattavia kustannuksia (mm. vuosimaksut, toimistomaksut yms.) on noin 2 % kustannuksista.

Kunnan nettokustannukset vuodelta 2025 arvioidaan olevan noin 190 000 euroa. Arvio perustuu oletta-
maan, että Kelan korvaus työterveyshuollon menoista (KL 1 ja KL 2) on keskimäärin n. 55 %. Työntekijäkohtaiset nettokustannukset olisivat näin ollen n. 205 euroa työntekijää kohden.

Kustannukset esitetään taulukossa kahdelta viimeiseltä vuodelta, jolloin Keski-Uudenmaan Työterveys-
huolto Oy on vastannut koko vuoden ajan palveluntuottamisesta.

Työterveyshuollon kustannukset		
	2024	2025
Kokonaiskustannukset (€)	498 326	428 389
Nettokustannukset/henkilö (€)	242,00	205,00
KL I, Ennalta ehkäisevä työ (%)	87	92
KL II, Sairaanhoito (%)	13	6

5. Henkilöstön terveys ja hyvinvointi

5.1 Sairauspoissaolot

Suhteutettuna henkilöstön lukumäärään (927) sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli 13,2 kalenteripäivää työntekijää kohden. Jokaista täyttä henkilötyövuotta kohden kertyi 13,5 sairauspäivää (muutos – 1 päivää/htv). Vuonna 2024 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,3 päivää poissa työstä oman sairauden takia.

Koko kunta-alaa koskeva tieto vuoden 2025 osalta tarkentuu kesäkuussa 2026.

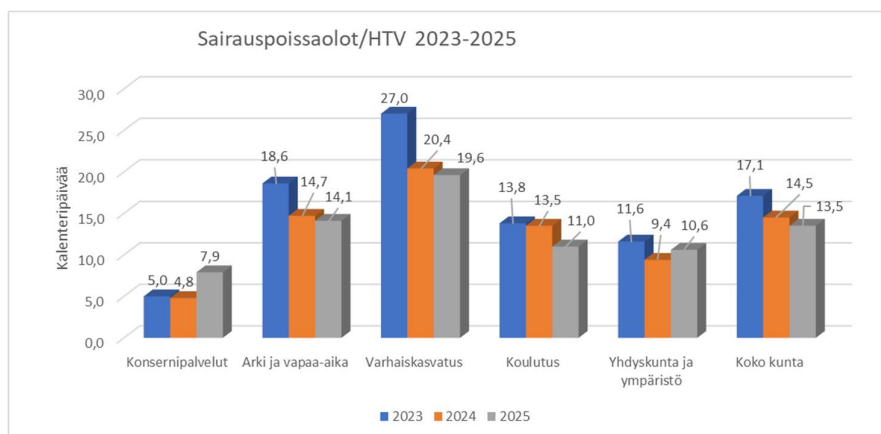
SAIRAUSPOISSAOLOT KESKIMÄÄRIN/HENKIÖ			
	Sipoo henkilöstö- määrä 31.12	Sipoo HTV:tä kohden	Kunta-ala HTV:tä kohden *)
2025	13,2	13,5	
2024	14,0	14,5	16,3
2023	16,0	17,1	16,4

*) Keva

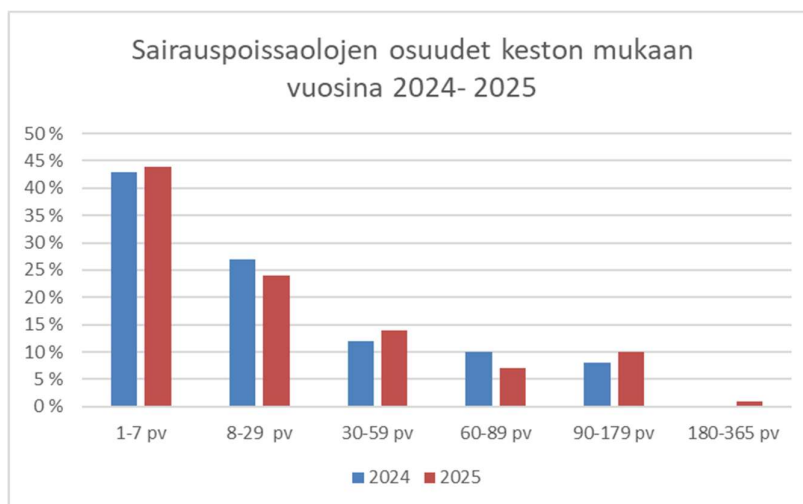
Sairauspoissaolopäiviä kertyi vuoden aikana kaikkiaan 12 246 kalenteripäivää, sisältäen työtapaturmista johtuneet sairauspoissaolot 258 päivää.

Jo toisena vuonna peräkkäin sairauspoissaolot ovat olleet laskusuunnassa. Positiiviseen kehitykseen vaikutta eteenkin pitkien sairauspoissaolojen pysyminen vähäisenä. Sairauspoissaolojen vähentymisen myötä työssä-olopäivien lisääntyi noin 800 päivää. Merkittävin muutos tapahtui koulutuksen toimialalla, missä sairaudesta johtuvia poissaoloja oli 18,5 % vähemmän kuin edellisessä vuonna.

Muutoksiin on vaikuttanut koronan ja muiden virustautien vähentyminen eteenkin Koulutuksen ja Varhaiskasvatuksen toimialoilla. Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien alkamisen ajankohdilla on ollut merkitystä kokonaiskertymään. Yhdyskunta ja ympäristön toimialalla kasvua selittää työhön osallistuvan henkilöstön korkea keski-ikä ja fyysisesti kuormittava työ sekä odotusaika korjaaviin leikkauksiin tai niiden jälkeinen kuntoutusaika.

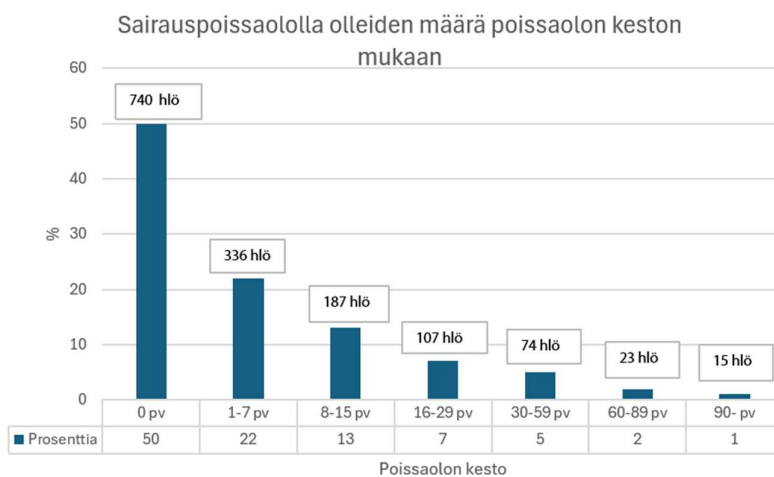


Tarkasteltaessa sairauspoissaoloja niiden keston mukaan, poissaoloja kertyi eniten lyhyistä 1–7 päivän sairauspoissaoloista (ei diagnoosia tai esihenkilön päätöksellä) noin 44 % (muutos edelliseen vuoteen +1 %). 8–29 pv ja 60–89 pv ryhmissä laskua oli noin 3–4 % edelliseen vuoteen verrattuna. Yli 90 pv poissaoloissa kasvua aiempaan oli n. 3 % verran.



Sairauspoissaolojen määrä yhteensä vuonna 2024 13 046 kalenteripäivää, vuonna 2025 12 246 kalenteripäivää

Tarkasteltaessa Kevan Avaintietojen tilastoja, jotka perustuvat koko vuoden aikana palvelussuhteissa olleisiin työntekijöihin (yhteensä 1 482 hlöä), joista noin puolella ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2025. Lyhyet poissaolot jakautuvat useammalle henkilölle. Pitkien poissaolojen osuus on vähäinen ja pitkällä poissaololla olevien työntekijöiden osuus on pysynyt useamman vuoden ajan vähäisenä.



Sairauspoissaolojen keston osuus sekä sairauspoissaololla olleiden henkilöiden lukumäärä. (Lähde: Keva Avaintiedot)

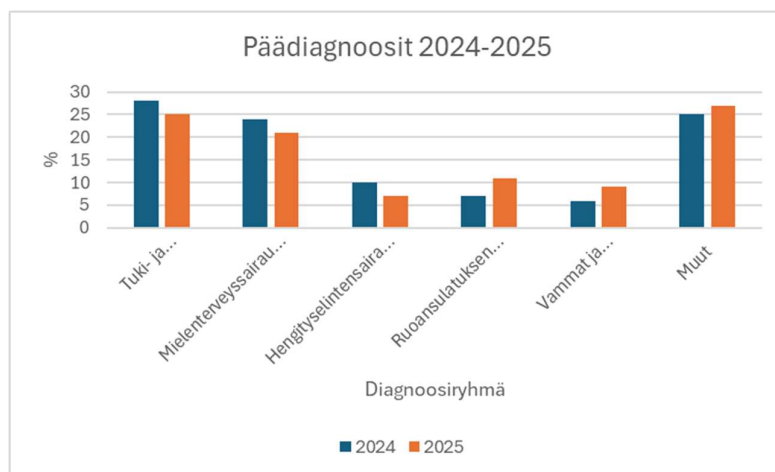
5.2 Sairauspoissaolojen kustannukset

Kevan avaintietojen mukaan sairauspoissaolojen välittömät kustannukset olivat 1 313 598 euroa (2024: 1 255 178 euroa), mikä tarkoittaa 3,3 % koko palkkasummasta. Prosenttiosuus on pysynyt edellisen vuoden tasolla.

Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset koostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista ja luvussa on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat sekä poissaolon mahdollinen osapalkkaisuus tai palkattomuus. Luvussa ei kuitenkaan huomioida sairauspoissaaloista välillisesti koituvia kustannuksia kuten tuottamatta jääneiden palveluiden arvoa tai mahdollisia sijaisten palkkoja.

5.3 Sairauspoissaolojen syyt

Tiedot perustuvat Keski-Uudenmaan Työterveyshuolto Oy:n tilastoihin, missä on huomioitu työterveyslääkärin tai muun lääkärin kirjoittamat sairauspoissaolotodistukset. Tilasto ei sisällä esihenkilön päätöksellä myönnettyjä lyhyitä enintään 7 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja, joiden syy on yleensä lyhytkestoinen flunssa, migreeni tai vatsatauti.



Sairauspoissaolojen yleisimmät syyt 2024–2025

Tuki- ja liikuntaelinten sekä mielenterveyteen liittyvien sairauksien määrä ovat lievästi laskeneet verrattuna edelliseen vuoteen. Kasvusuunnassa oleva ryhmä, ruoansulatuselimistön sairaudet, ovat menneet hengityselinsairauksien edelle. Tuki- ja liikuntaelintautien sairauspoissaoloihin vaikuttaa leikkauksiin pääsyn hitaus, kuntoutumisaikojen pituus sekä suorittavaa työtä tekevien ammattiryhmien korkea keski-ikä. Mielenterveyden sairauksien poissaolon vähentymiseen vaikuttaa työpaikoilla toteutettava varhaisen työnteon tuen toimenpiteet sekä työterveyshuollon tukipalvelut mm. Mielen Polku -palvelun käynnistyminen. Ryhmä Muut sisältää laajan diagnosikirjon.

Työterveyshuollosta kirjoitetaan edelleen merkittävin osa yli seitsemän päivää kestävästä sairauspoissaoloista. Tämä osoittaa, että työntekijät ohjautuvat työkykyyn liittyvissä sairauksissa hyvin työterveyshuollon piiriin ja työterveyshuollolla on kattava tieto työntekijöiden terveydestä ja työssä selviytymisestä sekä työpaikkojen tilasta.

Kelan valtakunnallisten tilastojen mukaan mielenterveysperusteisten pitkien sairauspoissaolojen kasvu on tyrehtynyt. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat pysyneet jotakuinkin samalla tasolla, kuten myös vammat ja myrkytykset. Syy muutokseen viittaa siihen, että mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyyn on havahduttu ja kehitetty toimivia malleja.

5.4 Muut vapaat ja poissaolot

Muita poissaolon syitä kuin vuosilomat, perhevapaat, koulutukset ja sairauspoissaolot ovat erityyppiset virka- ja työvapaat. Vuosilomapäiviä käytettiin vuonna 2025 yhteensä 27 042 päivää. Lomarahansa vaihto

kokonaan tai osin vapaisiin 61 työntekijää ja lomarahavapaapäiviä kertyi yhteensä 1002 päivää. Erilaisia yli-työ-, saldo- ja ajantasausvapaita pidettiin 1 601 päivää. Henkilökohtaisten syiden vuoksi pidettiin 2 665 palkatonta vapaapäivää. Palkatonta vapaata anotaan esimerkiksi, jos vuosilomapäiviä ei ole kertynyt tai ole käytettävissä.

Erilaisia perhevapaapäivä oli yhteensä 6 465 päivää. Lukuun sisältyvät raskausvapaat, vanhempainvapaan eri muodot sekä hoitovapaat ja sairaan lapsen hoitopäivät.

6. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta

6.1 Työsuojelutoiminta

Kulunut vuosi oli työsuojeluvaltuutettujen nelivuotisen toimikauden viimeinen vuosi.

Työsuojelun toimintaohjelmaan (2021–2024) sisältyvien tavoitteiden toteutuminen:

- Työsuojelun toimintaohjelma (2021–2024) oli voimassa myös vuoden 2025 ajan ja se päivitettiin loppuvuodesta kaudelle 2026–2029. Päihde- ja riippuvuushaittojen ennaltaehkäisy ja hoitoonohjausta koskeva ohjeistus (Päihdeohjelma) päivitettiin.
- Vaarojen selvityksen ja riskien arvioinnin kehittäminen, perehdytys, koulutus ja ohjaus arvioinnin tekemiseen. Työterveyshuollon yhteistyönä järjestettiin koulutusta riskialojen työpaikoilla käytössä olevista kemikaaleista, kemikaaliriskeistä sekä KemPro -järjestelmän käytöstä.
- Työsuojeluparikoulutus on vakiintunut 4 kertaa vuodessa toistuvaksi koulutukseksi. Koulutuksissa käsiteltiin myös esihenkilökoulutuksissa esillä olleita työsuojelun asioita syvemmin sekä muita ajan-kohtaisia aiheita. Joulukuussa työterveyshuollon psykologi piti luennon työpaikkojen psykologisen turvallisuuden merkityksestä.
- Työsuojeluasioista tiedotettiin työsuojeluparien- ja esihenkilöiden Teamsissa sekä Intrassa. Ohjeiden ja ohjevideoiden päivitykset on tehty suunnitelman mukaisesti.
- Ristiriitatilanteiden ja häiriökäyttäytymisen ennaltaehkäisyyn liittyvää ohjausta ja tukea annettiin työyhteisöille työyhteisötaidot koulutuksen avulla, esihenkilöiden teemakoulutuksissa sekä työsuojeluparikoulutuksissa. WPro työturvallisuusjärjestelmässä otettiin käyttöön epäasiallisen kohtelun tai häirinnän ilmoituslomake, jonka avulla työntekijä tai esihenkilö voi ilmoittaa tapahtumasta.
- Sisäilmaohjeistuksen kirjalliset ohjeet julkaistiin syksyllä.
- Miilin liikuntahallin rakentamisen työryhmään sekä Söderkulla skolanin suunnitteluun osallistuminen
- Kuntalan ja Yhdyskuntatalossa työskenteleville työntekijöille järjestettiin keväällä neljä erillistä 4 t hätäensiapukoulutusta. Ruoka- ja siivouspalveluille järjestettiin syksyllä kaksi 4 t hätäensiapukoulutusta ja riskialoille kaksi 8 t hätäensiapukoulutusta.

Työsuojeluvaalien valmistelut aloitettiin keväällä ja itse vaalit toimitettiin lokakuussa käyttäen Työturvakeskuksen sähköistä vaalijärjestelmää. Vaalien järjestämisestä vastasi pääluottamusedustajista koostunut vaali-toimikunta. Toimikauden 2026–2029 aikana työntekijöiden kokoaikainen työsuojeluvaltuutettu sekä toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu jatkavat tehtävässään. Varsinaisille työsuojeluvaltuutetuille valittiin toimikauden ajaksi molemmille kaksi varavaltuutettua.

Kunnan sisäilmaryhmä kokoontui kolme kertaa. Ongelmallisten sisäilma-kohteiden määrä on pysynyt alhaisella tasolla, ja kohteet ovat pääasiassa koulujen ja varhaiskasvatuksen käytössä olevia kiinteistöjä. Sisäilmaan liittyviin ongelmiin on löydetty ratkaisuja ja tilanne on pysynyt hyvänä. Sisäilma-asioiden hoitamisen prosessi on kehittynyt viimeisten vuosien aikana ja toimii ilmoittamisten, yhteydenpidon, tutkimusten ja to-teutusten osalta hyvin. Prosessi on kuvattu ja ohjeistus julkaistu 2025.

Miilin sivistyskeskuksen pitkään jatkuneista sisäilmaongelmista johtunut tilanne on selkeästi muuttunut parempaan suuntaan tehtyjen toimenpiteiden seurauksena. Syyslukukauden alkaessa sisäilmaan liittyvät ongelmat ja työntekijöiden kokemat oireet vähentyivät merkittävästi. Lattiamateriaalien muutostyöt jatkuvat edelleen korjaussuunnitelman mukaisesti. Kartanon päiväkodilla tehtyjen tutkimusten perusteella tilaan tehtiin korjaustoimenpiteitä, jotka jatkuvat vuonna 2026.

Sisäilmaan liittyvät sairauspoissaolot ovat pysyneet alhaisella tasolla. Tarve työntekijöiden siirtymiseen yksiköstä toiseen sairastumisen osalta on ollut erittäin vähäistä, oireilevien osalta on tehty muutamia tilasta toiseen siirtymisen muutoksia. Osasy s sisäilmasta johtuvien sairauspoissaolojen vähäiseen esiintymiseen on nopea reagointi ongelman tultua esille.

Työsuojelun ja -hyvinvoinnin edistämisestä palkittiin kirjaston ja varikon työyhteisöt.

6.2 Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuollon palveluiden tuottamisesta vastaa Keski-Uudenmaan Työterveys Oy. Toiminnasta on sovittu yksityiskohtaisemmin työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Kuluneen vuoden aikana toiminta toteutui asetettujen tavoitteiden ja suunnitelman mukaisesti. Sipoon kunnalle on osoitettu seuraavat resurssit: 1,5 työterveyshoitajaa, erikoistuva työterveyslääkäri (2–3 pv/vko), työfysioterapeutti (2pv/vko) ja työterveyspsykologi (1pv/vko).

Merkittävin osa palvelusta kohdentui erilaisiin terveystarkastuksiin, toiseksi eniten palvelu suuntautui työntekijöiden yksilölliseen ohjaukseen ja neuvontaan. Työpaikkaselvitykset toteutuivat suunnitelman mukaisesti. Johtoryhmien työpaikkaselvityksiä pidettiin neljälle toimialalle. Erikoislääkärikonsultaatioiden määrä on pysynyt vuosien aikana melko vakiona. Laboratorio- ja kuvantamistutkimuksia toteutetaan toimintasuunnitelman mukaisesti. Vuoden aikana työterveyshuollon yksilökäynteinä toteutettuja palveluita käytti 745 työntekijää.

Työterveyshuollon toiminta		
Ammattiryhmä	Käynnit	Asiakasmäärä
Terveystarkastaja	1759	504
Mielen Polku omahoitoasiakkaita		44
Työterveyslääkäri	1615	334
Erikoislääkärikonsultaatio	95	62
Työfysioterapeutti	170	101
Työterveyspsykologi (asiantuntija)	139	60
Työterveysneuvottelut	71	54
Sairaanhoidon terveydenhoitaja	213	184
Sairaanhoidon työterveyslääkäri	88	77
Työpaikkaselvitykset / kpl	30	

Työterveyshuollon yhteistyöllä toteutettu osatyökyisten työssä jatkamisen ja työhön paluun tukeminen on onnistunut hyvin ja tavoitteiden mukaisesti. Työpaikoilla toimintaa ohjaa päivitetty työkyvyn tukemisen ohjelma, jonka painopiste on varhaisessa tuessa, riskien tunnistamisessa, työympäristön tarkkailussa, ennakoinnissa sekä riittävän ajoissa toteutetuissa työhön ja työolosuhteisiin kohdentuvissa työnantajan toimenpiteissä, työntekijän vastuullisessa toiminnassa oman työkykyisyyden ylläpitämisessä sekä yksityiselämän hallinnassa.

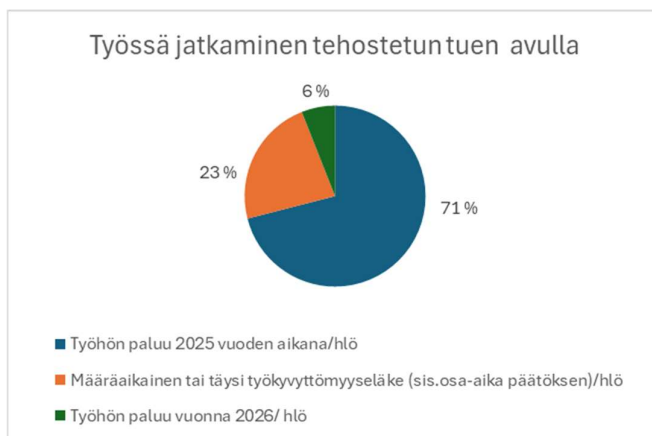
Esihenkilöiden pitämät varhaisen tuen keskustelut ovat lisääntyneet ja työpaikoilla on pystytty muokkaamaan työtä ja työolosuhteita työntekijälle soveltuvammaksi. Esihenkilöt ovat myös toimittaneet aiempaa useammin varhaisen tuen lomakkeet sekä esittäneet pyyntöjä työntekijän lääketieteellisestä työkyvyn arvioinnista työterveyshuollolle.

Työntekijät palaavat pääsääntöisesti pidemmiltä (yli 60 kalenteripäivää) sairauspoissaoloilta takaisin työhön käyttämällä Kelan osasairauspäivärahaa, jonka avulla työntekijän on mahdollista palata omaan tai muuhun työhön osa-aikaisena. Esihenkilöt voivat sopia työntekijän kanssa myös mukautetusta työstä (= korvaava työ), joko korvaamaan sairauspoissaolon tai tukemaan poissaololta työhön paluuta. Mukautetun työn mahdollisuutta käytetään paljon eteenkin varhaiskasvatuksen toimialalla.

Kevan osa-aikatyön mahdollistavat ratkaisut ennen täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ovat toteutuneet tavoitteiden mukaisesti. Jokaista täyttä työkyvyttömyyseläkettä edeltää osakuntoutustuki tai osatyökyvyttömyyseläke. Toteutuneet osa-aikaratkaisut ovat mahdollistaneet työnteon keskimääräistä pidempään kuin kunta-alalla yleensä. Kuluneen vuoden aikana on toteutunut yksi kuntoutuspäätös ja neljä uutta osakuntoutustuki päätöstä. Vuoden aikana 10 työntekijää jatkoi työskentelyä osakuntoutustuella tai osatyökyvyttömyyseläkkeen turvin.

Työterveysneuvotteluita pidettiin 54 työntekijälle ja neuvotteluja oli yhteensä 71 kpl. Neuvotteluiden lisäksi pidettiin työkykyyn liittyviä muita keskusteluita tai ohjaus- ja neuvontatapaamisia esihenkilöiden ja työympäristöpäällikön ja työntekijöiden kanssa.

Työterveyshuollon ja työnantajan yhteistyössä toteutetuissa tehostettujen tukipalveluiden piirissä oli 31 työntekijää, joka on 8 henkilöä vähemmän kuin edellisellä vuonna. Tehostetun tuen toimenpiteillä ehkäistään sairauspoissaolon pidentymistä, uusiutumista tai osa kuntoutustuen / osatyökyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen/ työkyvyttömyyseläkkeen alkamista. Tehostettuun tukeen kuuluu myös Kelan sekä Kevan kuntoutukset.



Tehostetun tuen piirissä olleista 31 työntekijästä 22 palasi takaisin työhön vuoden 2025 aikana. Yleisesti käytössä olevasta Kelan osasairauspäiväraha kaudesta sekä mukautetusta työstä käytettiin pääsääntöisesti enimmäismäärät tukipäiviä. Lisäksi osasairauspäivärahan lisäpäiviä käytettiin muutamassa tapauksessa.

Esihenkilöille suunnattu KIILA-kuntoutuskurssi päättyi marraskuussa. Joulukuussa aloitettiin Porvoon kaupungin kanssa yhteistyössä varhaiskasvatuksen toimialalle suunnattu KIILA-kuntoutuskurssi Vantaan Coronariassa. Sipoosta osallistui neljä henkilöä.

6.3 Henkilöstökyselyt

Vuonna 2025 toteutettiin Kevan henkilöstökysely koko henkilöstölle. Työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla sähköisenä kyselynä 12.11. – 1.12.2025 välisenä aikana. Samansisältöinen kysely tehtiin sekä työntekijöille että esihenkilöille. Kevan työhyvinvointikyselyn vastausaktiivisuus oli korkea, mikä kertoo henkilöstön kiinnostuksesta vaikuttaa ja osallistua työhyvinvoinnin ja työn kehittämiseen. Korkea vastausprosentti antaa myös kattavan näkymän työyhteisöjen tilasta. Työntekijöiden vastausprosentti oli 70,9 % ja esihenkilöiden vastausprosentti oli 80,5 %. Vertailukyselynä käytettiin työhyvinvointikyselyä vuodelta 2023.

Lisäksi esihenkilöille tehtiin seurantakysely psykososiaalisista kuormitustekijöistä 7.–26.10.2025 välisenä aikana. Esihenkilöiden psykososiaalisen kuormituksen kyselyn vastausprosentti oli 66 %. Vertailukyselynä käytettiin vastaavaa kyselyä vuodelta 2024.

Kevan työhyvinvointikyselyn perusteella työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät osa-alueet ovat pysyneet hyvällä tasolla, ja työtyytyväisyys on kehittynyt edelleen positiiviseen suuntaan. Kyselyn perusteella koetaan, että työyhteisöissä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri, pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja sekä toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti. Korkealla tasolla (4,1) olivat kokemus siitä, että työyksikössä jokainen tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat sekä työntekijän mahdollisuus käyttää tietojaan ja taitojaan monipuolisesti (4,3). Eniten on parantunut (+0,2) kokemus ajan riittämisestä työn tekemiseen. Työntekijöiden tietoisuus työkyvyn tukitoimista on lisääntynyt ja luottamus työnantajan tukeen on korkea. Työntekijöistä 81 % suosittelee Sipoon kuntaa työnantajana, mikä kertoo vahvasta työnantajakuvasta.

Kyselyn perusteella työntekijöillä sekä esihenkilöillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään. Lähes 80 % työntekijöistä tuntee itsensä työssään vahvaksi ja tarmokkaaksi päivittäin tai muutaman kerran viikossa ja vastaavasti esihenkilöistä yli 80 %. Yli 80 % työntekijöistä ja esihenkilöistä tuntee olevansa päivittäin tai muutaman kerran viikossa innostunut työstään. Lähiesihenkilötyö on pysynyt hyvällä tasolla ja esihenkilön toiminta koetaan puolueettomana ja oikeudenmukaisena. Työhyvinvoinnissa ei ole merkittäviä eroja toimialojen välillä.

Esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn perusteella eniten (+0,3) on parantunut kokemus ajan riittämisestä työn tekemiseen. Esihenkilöt kokevat kyselyn perusteella, että työyhteisössä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri, työyksiköissä tiedetään tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat sekä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Esihenkilöt kokevat, että työ tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen (4,4) ja työssä voi käyttää tietoja ja taitoja monipuolisesti (4,6).

Kyselyn perusteella on parannettavaa tyytyväisyydessä koko organisaation johtamiseen ja johtamisen avoimuudessa. Esihenkilöiden kyselyn tuloksissa on selvää laskua tyytyväisyydessä koko organisaation johtamistapaan (-0,4) ja johtamisen avoimuuteen (-0,5). Työntekijöistä 14 % ja esihenkilöistä 8 % on kokenut syrjintää työssään. Työntekijöistä 18 % ja esihenkilöistä 20 % on kokenut epäasiallista kohtelua tai häiritäviä työpaikallaan.

Kyselyn tuloksia sekä alustavaa kehittämistyön aikataulusuunnitelmaa käsiteltiin joulukuussa kunnan johtoryhmässä. Tulosten perusteella kunnan johtoryhmä halusi selvittää tarkemmin henkilöstön kokemaa syrjintää, epäasiallista kohtelua ja häirintää sekä tapoja parantaa tyytyväisyyttä kuntaorganisaation johtamiseen.

Henkilöstöpalvelut toteuttaa jatkokyselyn alkukeväästä 2026. Lisäksi työyksiköt käyvät kevään aikaan läpi omia tuloksiaan ja valitsevat 1–3 kehittämiskohdetta, joille laativat toimintasuunnitelman. Toimialojen johto, kunnan johtoryhmä sekä yhteistyökomitea seuraavat suunnitelmien etenemistä.

Esihenkilöiden psykososiaalisen kuormituksen kyselyn perusteella vuonna 2025 oli enemmän (21 %) esihenkilöitä, jotka eivät lainkaan kokeneet psykososiaalista kuormitusta työssään, kuin vuonna 2024 (13 %). Kuitenkin kuormitusta melko usein kokevien osuus on kasvanut merkittävästi (14 % -> 23 %). Kyselyn perusteella vuoteen 2024 verrattuna enemmän kuormitusta aiheuttaa epäasiallinen kohtelu, vuorovaikutushaasteet, avoimuuden puute, tuen puute ja kuormitus asiakasrajapinnassa. Työjärjestelyihin, työn sisältöihin ja sosiaaliseen liittyvä kuormitus ei ole kokonaisuutena vähentynyt, vaan jakauma on muuttunut niin, että osa työntekijöistä kokee selkeää helpotusta, mutta toisilla kuormitus on lisääntynyt ja muuttunut säännöllisemmäksi.

Toimialoilla käsiteltiin esihenkilöiden psykososiaalisten kuormitustekijöiden kyselyn tuloksia sekä 2024 tehtyä toimintasuunnitelmaa. Toimintasuunnitelmaa ja tuloksia tullaan hyödyntämään toimialojen työhyvinvoinnin kehittämisessä.

6.4 Työtapaturmat

Työtapaturmatilastot sisältävät vakuutusyhtiölle tehdyt ilmoitukset, joista työntekijä on hakeutunut tai ollut yhteydessä terveydenhuollon palveluihin. Osa ilmoituksia on myös ns. nolla-ilmoituksia, joista ei ole syntynyt kustannuksia tai sairauspoissaoloja.

Vakuutusyhtiölle ilmoitettiin 58 työtapaturmaa, joista 82 % tapahtui työssä ja 17 % työmatkalla. Sairauspoissaoloa aiheutti noin 19 % tapaturmista. Suurin osa tapauksista on lieviä tai ne ovat vaatineet tutkimusta tai hoitoa, mutta eivät ole vaikuttaneet työntekijän työkykyyn ja työssä jatkamiseen. Ilmoitetuista tapahtumista 34 % oli ns. nolla-päivää eli niistä ei syntynyt sairauspoissaoloa eikä niistä aiheutunut hoitokuluja.

Vuoden aikana tapahtui työn teon yhteydessä kaksi ja työmatkalla yksi tapaturma, joihin kohdentuu yhteensä 61 % korvauskustannuksista sekä sairauspoissaoloista. Vakuutusyhtiö korvasi hoito- ja päivärahakustannuksia 49 533 euroa. Työtapaturmista aiheutui sairauspoissaoloja yhteensä 258 kalenteripäivää.

Työtapaturmat	
Vakuutusyhtiölle tehdyt ilmoitukset/ kpl	58
Työssä tapahtuneet tapaturmat/ kpl	48
Työmatkalla tapahtuneet tapaturmat/ kpl	10

Merkittävin määrä tapaturmista tapahtuu varhaiskasvatuksen ja koulutuksen toimialoilla. Kaksi yleisintä syytä liittyvät em. toimialojen toimintaan ja tapahtumaan, joissa lapsi tai nuori on osallisena sekä liukastumiseen kaatumiseen, kompasteluun ulkotiloissa tai esim. sisällä rappusissa. Lapsen tai nuoren aiheuttama väkivalta on aiheuttanut työntekijälle äkillistä ja ennakkoimatonta fyysistä tai henkistä kuormittumista. Työmatkatapaturmissa aiheuttajana on joko eläin tai työntekijän käytössä ollut kulkuväline.

WPro työturvallisuusilmoitusjärjestelmään on kirjattu vakuutusyhtiölle ilmoitettujen (58 kpl) lisäksi 211 ilmoitusta tilanteista, joissa työntekijään on pääsääntöisesti kohdistunut lievää tai vähäistä väkivaltaa. Näistä tapahtumista työntekijälle ei ole syntynyt työkyvyttömyyttä tai yhteydenottoa terveydenhuoltopalveluihin ja siitä syystä ne eivät ole siirtyneet vakuutusyhtiön tilastoon.

Ilmoituksista 67 % liittyy väkivalta- ja uhkatilanteisiin, jotka ovat syntyneet varhaiskasvatuksen ja koulutuksen toimialoilla (varhaiskasvatus 110 ilmoitusta, koulutus 135 ilmoitusta). Tilanteessa työntekijää on lyöty, purtu, raavittu, potkittu, ruhjottu tai syljetty kasvoihin/kehon yläosiin. Edellisten lisäksi myös Arki ja vapaa-ajan toimialalla on ilmoitettu väkivaltatilanteissa, joissa aiheuttajana on ollut myös aikuisia henkilöitä.

Työtapaturman aiheuttajana on ollut yksittäinen lapsi tai nuori, samasta tapahtumasta tehdään useampi ilmoitus, tapahtuma toistuu usein ja siitä tehdään moni-ilmoitus. Erilaiset haastavat tilanteet ja tapahtumat ovat lisääntyneet ja osa ilmoituksista tehdään vielä läheltä piti- tai uhkailmoituksina, joten kaikki ilmoitukset eivät kirjaudu työssä tapahtuneisiin työtapaturmiin. Yksikön päälliköt sekä toimialajohtajat seuraavat WPro tilastoja ja ovat ryhtyneet havaintojen pohjalta ennaltaehkäiseviin sekä korjaaviin toimenpiteisiin.

Läheltä piti- ja uhkatilanteet

Läheltä piti- ja uhkatilanneilmoituksia tehtiin WPro -järjestelmässä vuoden aikana yhteensä 104 kpl, joista 95 liittyi väkivalta- tai uhkatilanteeseen ja 2 liukastumiseen tai kompastumiseen. Muita turvallisuushavaintoja on ilmoitettu 27 kpl, jotka liittyivät havaittuihin epäkohtiin ja jotka korjattiin viipymättä. Ilmoitusten määrä on laskenut viime vuoteen verrattuna, mutta ei vielä kukaan vastaa todellista tilannetta työpaikoilla. Tilanteita syntyy työssä enemmän kuin niitä ilmoitetaan.

Eniten ilmoituksia tuli tilanteista, joissa asiakas on yrittänyt satuttaa fyysisesti potkimalla, lyömällä, huitomalla, nipistelemällä, raapimalla, puremalla tai tavaroita heittämällä, kuitenkin johtamatta työtapaturmaan. Toiseksi eniten ilmoituksia on tullut asiakkaan taholta esiintyvistä psyykkiseen väkivaltaan liittyvistä tilanteista, joissa asiakas on käyttänyt solvaavaa kieltä ja/tai haukkunut työntekijää. Kolmanneksi eniten on ilmoituksia, joissa asiakas uhkailee väkivallalla, joko käyttäytymällä uhkaavasti ja/tai suullisesti ilmaissut ryhtyvänsä väkivallan tekoon.

7. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja osaamisen kehittäminen

7.1 Työhyvinvointitoiminta ja osaamisen kehittäminen

- Esihenkilöiden työhyvinvoinnin ja työkyvynjohtamista on käsitelty toimialatapaamisten yhteydessä. Varhaiseen tukeen liittyvä ohjeistus päivitettiin ja sitä on hyödynnetty esihenkilöiden koulutuksessa.
- Toimialojen ja työterveyshuollon vuosittaisissa tapaamisissa hyödynnetään henkilöstöpalvelun raportoimia työkyvyn seurannan tunnuslukuja mm. Opiferus ja Populus -ympäristöstä saatavat tiedot.
- FCG Esihenkilö Akatemia koulutuskokonaisuus esihenkilöille aloitettiin syksyllä. Koulutuskokonaisuus on jatkoa FCG Esihenkilön Tuki -ohjelmalle. Oppimisympäristön hyödyntämisen lisäksi esihenkilöille on järjestetty kolme puolen päivän webinaaria.
- Esihenkilöillä on käytössään edelleen myös KEVan oppimisympäristö sekä Kuntatyönantajien KT-linjan koulutuspalvelut
- Toimialat ovat hyödyntäneet myös työterveyslaitoksen sekä Aluehallintoviraston koulutuksia ja webinaareja.
- Kevan asiantuntijan kanssa läpikäydty tunnusluvut näyttävät edelleen kunnan onnistuneen pitämään työkykyyn liittyvät kokonaiskustannukset sekä työeläkeperusteisen maksun kohtuullisella tasolla toteuttamalla monipuolisesti eri tukitoimia.

- Työpaikoilla on käytettävissä Break-Pro taukoliikuntaohjelma, joka mahdollistaa työn tauottamisen ohjatusti.

Osaamisen kehittäminen

- Koko henkilöstölle on järjestetty tietosuojan- ja tietoturvallisuuteen liittyvää koulutusta (Navisec)
- Koulutuksen toimialalla on järjestetty mm. tekoälyn käyttöön liittyvä koulutusta sekä ensiapu- ja henkilöturvallisuuskoulutusta. Henkilöstöä on koulutettu myös lukutaitostrategian ja lukutaidon kehittämistä. Koulutusta on annettu myös perusopetuksen oppimisen ja koulunkäynnin tuen lakiuudistuksesta.
- Varhaiskasvatuksen toimialalla on kehitetty henkilöstön digitaalista osaamista mm. tietosuojan, viestintään ja tekoälyn liittyvissä asioissa. Myös Daisy -järjestelmän osaamista on lisätty. Lisäksi on ollut turvallisuutta ja varautumista koskevia koulutuksia.
- Yhdyskunta- ja ympäristötoimialalla kouluttauduttiin vuoden aikana erityisesti muuttuneen lainsäädännön vuoksi. Myös hankinta osaamista on vahvistettu. Henkilöstö on 2025 aikana suorittanut erilaisia turvallisuuteen liittyviä koulutuksia (esim. tulityökortti, tieturvakortti, hygieniapassin ja ensiapu). Paikkatieto-osaamista on kehitetty ja tietoa jaettu monipuolisesti kunnan sisällä niin käyttäjille kuin asiantuntijoille, esimerkiksi vuosittain järjestettävässä ArcGIS-käyttäjäpäivässä. Kohdennettujen yksilöllisten täydennys- tai ylläpitokoulutusten lisäksi sisäiset esihenkilökoulutukset ja tekoälykoulutus ovat olleet kiinnostuksen kohteena
- Konsernipalvelut: Esihenkilöiden säännölliset Chef i Sibbo -aamukahvitapaamiset jatkuivat noin kerran kuukaudessa.

Kunta tarjoaa työntekijöilleen enintään 150 euron arvoisen vuosittaisen liikunta- ja kulttuuri- tai hieronta-edun. Edun suuruus määräytyy työssäolokuukausien perusteella. Vuonna 2025 edun kustannus oli 99 386 euroa. Edun kustannus kunnalle on riippuvainen siitä, paljonko käyttämättömiä etuja palautuu kunnan tilille. Edun tilanneista 78 % valitsivat liikunta- ja kulttuuriedun ja 22 % hierontaedun. Etua on tilattu 861 henkilölle, joista 676 henkilöä on käyttänyt etua vuoden 2025 aikana. Vuonna 2024 etujen kustannus oli 87 792 euroa.

7.2 Henkilöstön muistaminen

Kunnan muistamissäännön mukaisesti henkilöstöä muistetaan pitkäaikaisesta kunnallisesta palvelusta Kuntaliiton ansiomerkillä ja palvelusta Sipoon kunnalla lahjaesineillä tai vapaapäivillä.

Vuonna 2025 Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin yhteensä 23 kpl:

40 vuoden kunnallisesta palvelusta 3 henkilölle

30 vuoden kunnallisesta palvelusta 6 henkilölle

20 vuoden kunnallisesta palvelusta 14 henkilölle.

Erilaisia lahjaesineitä tai vapaapäiviä jaettiin palveluksesta Sipoon kunnalla yhteensä 33 kpl:

40 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 2 henkilölle

30 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 4 henkilölle

20 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 19 henkilölle

10 vuoden palvelusta Sipoon kunnassa 8 henkilölle.

Yhteinen palkitsemistilaisuus järjestettiin toukokuussa Juhlatalolla.

7.3 Yhteistoiminta

Sipoon kunnan yhteistyöelimenä toimii yhteistyökomitea, joka koostuu kuudesta työnantajan edustajasta (kunnanjohtaja, työympäristöpäällikkö ja toimialajohtajat) ja 10 henkilöstöedustajasta, joista seitsemän ovat

ammattijärjestöjen valitsemia ja kaksi työsuojeluvaltuutettuja. Yhteistyökomitean esittelijänä toimii henkilöstöpäällikkö ja sihteerinä henkilöstöasiantuntija. Yhteistyökomitean kokouksiin osallistuu myös edustaja työterveyshuollosta. Vuonna 2025 yhteistyökomitea kokoontui 4 kertaa.

Yhteistyökomitean lisäksi kunnassa toimii ammattijärjestöjen ja henkilöstöpalveluiden edustajista koostuva ryhmä, jossa käsitellään ajankohtaisia palvelussuhdeasioita ja jossa voidaan valmistella yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita. Tämä ryhmä kokoontuu säännöllisesti yhteistyökomitean kokousten lomassa.

Välittömän yhteistoiminnan muotoja ovat esim. erilaiset yksikkö- ja toimialakokoukset. Jokaisella työyhteisöllä on toimivat ja vakiintuneet kokouskäytännöt, joilla varmistetaan tiedonkulku ja työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskevaa päätöksentekoa.

Henkilöstöllä on myös edustajansa kunnan johtoryhmässä. Tällä tavoin edistetään johdon ja henkilöstön välistä vuoropuhelua. Vuonna 2025 henkilöstön edustajana kunnan johtoryhmässä toimi JYTY ry:n pääluottamusedustaja.