

Henkilöstökertomus 2025

Henkilöstöpalvelut 25/3/2026

Johdanto

Vuotta 2025 leimasi vahvasti KVTES:n ja OVTES:n osio G:n tasopalkkauudistus. Näiden osalta palkkausjärjestelmä uudistettiin kokonaisuudessaan uuden työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisesti. Uudistustyössä tehtiin hyvää yhteistyötä niin esihenkilöiden kuin työntekijäpuolen edustajien kanssa ja päästiin aikataulun puitteissa yksimieliseen neuvottelutulokseen.

Uudistus vaikutti eniten varhaiskasvatuksen ja koulunkäynninohjaajien palkkaukseen. Uusi järjestelmä huomioi näissä tehtävissä aiempaa paremmin erot tehtävien osaamisen ja vastuun tasoissa. Lisäksi käyttöön otetut tasolisät; opiskelijan ohjaus ja lääkehoito kohdistuivat pitkälti näihin ammattiryhmiin.

Tasopalkkauudistuksen ja jo aiemmin käytössä olleiden järjestelyerien myötä palkkausjärjestelmiä on saatu kehitettyä oikeaan suuntaan ja läpinäkyvämmäksi ja joitakin aikaisempia epäkohtia korjattua. Tasopalkkajärjestelmään jäi jonkin verran harmonisointitarpeita, mutta ne ovat kohtuullisia ja saataneen pitkälti hoidettu tulevin järjestelyerin. Tältä osin tasopalkkatyöryhmä jatkaa työskentelyä ja järjestelmän edelleen kehittämistä.

OVTES:n osalta aloitettu työnvaativuuden arviointijärjestelmän uudistaminen keskeytettiin tasopalkkaproessin ajaksi ja jatkuu vuonna 2026. Sama ratkaisu tehtiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelman osalta eli valmistelu siirrettiin vuoteen 2026.

Syksyllä 2024 tehdyn henkilöstökyselyn pohjalta asetettiin työyksikkökohtaiset tavoitteet kehittämislle ja niitä seurattiin loppuvuodesta tehdyllä kyselyllä. Useat yksiköt olivat edenneet tavoitteissaan vähintäänkin kohtuullisesti. Tämä näkyi myös vuoden 2026 alussa tehdyssä kyselyssä, jossa kokonaistyytyväisyys oli noussut ja saavutimme uudestaan Future Workplaces –sertifikaatin. Tästä on syytä olla iloinen ja ylpeä.

Sertifikaatti kertoo, että perusasiat meillä on hoidettu hyvin ja koko ajan paremmin. Organisaatiokulttuurin kehittäminen ja yhdenmukaistaminen on kuitenkin maraton, ei pikamatka, niin kuin kuntatyö ylipääntäänkin, joten tehtävää riittää edelleen paljon, jotta voimme olla yhä parempi ja houkuttelevampi työnantaja. Siihen voimme ihan jokainen omalla työpanoksellamme ja asenteellamme vaikuttaa.

Iso kiitos esihenkilöillemme, työntekijöiden edustajille, työsuojelun väelle ja koko henkilökunnallamme pitkäjänteisestä ja hyvällä yhteishengellä tehdystä työstä toimivan organisaatiokulttuuriin edistämiseksi – ja tietysti myös poliittisille päättäjille sitä tukevista päätöksistä ja sitä edistävistä resursseista. Tästä on hyvä jatkaa kehitys- ja uudistustyötä kohti 2030-lukua.

Forssassa 25.3.2026

Hanna Saarni

hallintojohtaja

Info

Raportin nimi: Henkilöstökertomus

Raportilla on noudatettu [KT Kuntatyöntäjien 2021 suositusta](#)

- Datat sisällön tai laadun takia suositusta on voitu joiltain osin soveltaa.

- Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset henkilöt on rajattu raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

Henkilömäärä:

Henkilöstömäärä palvelussuhdetyyppittäin

Henkilövahvuus on aina kuukauden viimeisen päivän tilanne

Huomiona, jos käyttäjä itse muokkaa visualisointeja niin henkilölukumäärä-mittarin (lkm_tot) toimintaperiaate on se, että se laskee henkilön vain kertaalleen mukaan sille tasolle millä asiaa tarkastelee. Jos tarkastellaan koko organisaation tasolla (esim. taulukoiden yhteensä-summa), on henkilö vain kertaalleen mukana summassa. Jos tarkastellaan esim. palvelussuhdetasojen mukaan ja henkilöllä on voimassa oleva palvelussuhde sekä vakituissa että määräaikaisissa, osalla asiakkaista henkilö näkyy molemmissa luvuissa. Tällöin palvelussuhdetasojen henkilömäärän käsin laskettu summa voi erottaa koko organisaation henkilölukumäärästä, koska tarkemmalla tasolla tarkasteltuna henkilö näkyy kahdessa kohtaa.

Henkilötyövuodet:

1. Osa-aikaisen henkilöstön työpanos on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiansa mukaisesti

2. Yksittäisen työntekijän henkilötyövuoden määrä on enintään yksi eli ylityöt tai muulla tavoin tehdyt normaalin työajan ylittävät työt on rajattu laskennan ulkopuolelle.

3. Alla on nähtävissä henkilötyövuosien laskennassa käytetyt kaavat:

HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Työajan jakautuminen:

1. Tehty työ on laskettu HTV3 / HTV1 eli kaavalla: (palveluksessaolopäivät - poissaolopäivät) /

palveluksessaolopäivät. Erona KT Kuntatyöntäjien suositukseen on se, että henkilötyövuosissa huomioidaan kalenteripäivät palveluksessaolopäivien ja poissaolopäivien suhteen, kun taas KT Kuntatyöntäjien suosituksessa huomioidaan työpäivät palveluksessaolopäivien ja poissaolopäivien osalta.

2. Opetushenkilöstön osalta koulutyön kesäkeskeytys tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja.

Osaamisen kehittäminen:

Kalenteripv_kum = Koulutuspäivät kokonaisina kalenteripäivinä. Jos henkilö on koulutuksessa esim. 2 h, niin se lasketaan kokonaiseksi koulutuspäiväksi. Tämä eroaa KT Kuntatyöntäjien suosituksesta.

* Koulutuspv/vakituiset = Kalenteripv_kum / vakituisten työntekijöiden lukumäärä

Lähdedatasta johtuen koulutuspäivien lukumäärää ei voida jakaa ammatilliseen ja muuhun koulutukseen.

Maksetut palkat:

1. Maksetut palkat on jaettu palkanlaskentajärjestelmään tehdyn kustannusjaon mukaisesti eri kustannuspaikoille.

2. Maksetuissa palkoissa näytetään ennakonpidätyksen alaiset palkat (esim. henkilösivukulut ja verottomat korvaukset on rajattu henkilöstökertomuksen ulkopuolelle).

Raportin suodattimet:

Raportilla on käytössä oletuksena suodatin Viimeinen suljettu kk - Kyllä, jolloin raportilla näkyy edellisen suljetun kuukauden data. Muut kuukaudet saa näkyviin ottamalla suodattimesta pois "Kyllä" -valinnan. Oletusnäkyvä vaihtuu joka kuukausi 15. päivä.

Raportin päivitysjankohta:

Raportit päivittyvät kerran kuukaudessa ja sisältävät edellisen kuukauden tilanteen.

Lisätietoja

Tekniseen toteutukseen, käyttöoikeuksiin ja käyttöön liittyvät kysymykset OmaSarastian kautta:

[Asioi OmaSarastiassa](#) ([ohje](#))

Tästä linkistä pääset lataamaan raportin omalle koneelle (pbix-tiedosto): [Lataa raportti](#)

Henkilöstörakenne

Henkilöstörakenne

Henkilötyövuosien (HTV 2) määrä väheni 572:stä 549:een (-4,07 %). Vakituisten määrä väheni 7 henkilöllä ja määräaikaisten (sijaiset, muut määräaikaiset, työllistetyt) väheni 13 henkilöllä.

Työntekijöiden keski-ikä oli 47,6 vuotta ja nousi edellisvuoteen nähden 0,4 vuotta. Vakituisten keski-ikä oli 50,1 vuotta ja määräaikaisten 42,5 vuotta. Vuonna 2025 koko kunta-alan keski-ikä oli 46,2 vuotta.

Kevan ennusteen mukaan Forssan kaupungilta siirtyy vuosina 2026-2030 eläkkeelle 118, joista työkyvyttömyys- tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle 23 henkilöä.

Prosentuaalisesti eniten eläköitymisiä tapahtuu erityisopettajien ammattiryhmässä, mikä aiheuttaa merkittävän rekrytointihaasteen tulevana vuosina.

Henkilöstörakenne

Työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2025 oli 0,4 % palkkasummasta = noin 97 013€. Kunta-alalla maksu on keskimäärin 0,73 %, joten tältä osin on onnistuttu hyvin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa huolehtimaan työkyvyttömyyden uhatta olevista työntekijöistä.

Työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä on ollut viime vuosina laskussa. Vuonna 2025 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yksi henkilö.

Vuodelle 2026 ennuste näyttää kasvua, mutta tietoa sen realisoitumisesta ei vielä ole.

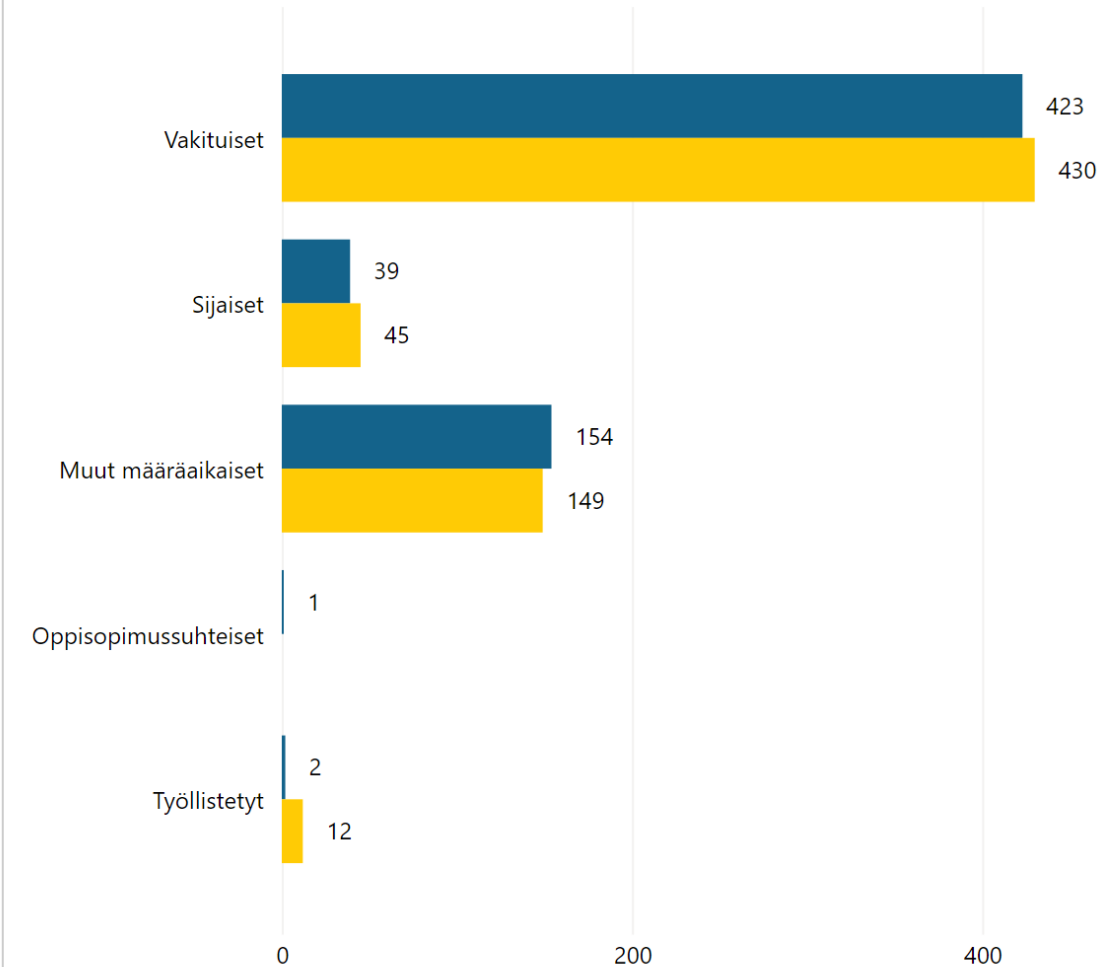
Viime vuosina suurin diagnoosiluokka eläkkeellä siirtymisen taustalla on ollut tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Näiden ehkäisyä tehdään yhteistyössä työterveyden, työsuojelun ja työyksiköiden kanssa kiinnittämällä huomiota oikeanlaisiin työtapoihin ja kannustamalla eri tavoin liikkumiseen.



61 Forssa

Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin

● Lkm_toteuma ● Lkm_edellinen vuosi



Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin ja sukupuolittain

Palvelussuhdetaso 1	Lkm_toteuma	KS% Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_edellinen vuosi	*Muutos %
<input type="checkbox"/> Vakituiset	423	68,7%	430	68,0%	-1,63 %
Miehet	114	18,5%	118	18,7%	-3,39 %
Naiset	309	50,2%	312	49,4%	-0,96 %
<input type="checkbox"/> Sijaiset	39	6,3%	45	7,1%	-13,33 %
Miehet	1	0,2%	5	0,8%	-80,00 %
Naiset	38	6,2%	40	6,3%	-5,00 %
<input type="checkbox"/> Muut määräaikaiset	154	25,0%	149	23,6%	3,36 %
Miehet	36	5,8%	35	5,5%	2,86 %
Naiset	118	19,2%	114	18,0%	3,51 %
<input type="checkbox"/> Oppisopimussuhteiset	1	0,2%			0,00 %
Naiset	1	0,2%			0,00 %
<input type="checkbox"/> Työllistetyt	2	0,3%	12	1,9%	-83,33 %
Miehet			7	1,1%	-100,00 %
Naiset	2	0,3%	5	0,8%	-60,00 %

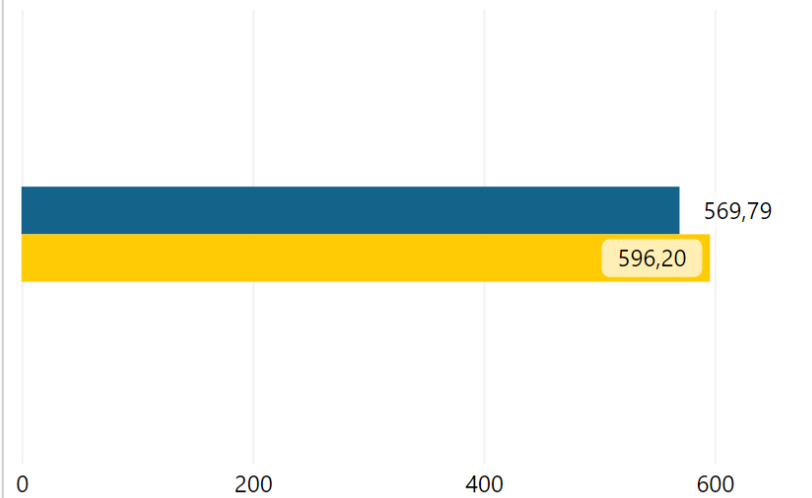
Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska he eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.



61 Forssa

HTV1 valittu vuosi ja ed vuosi

● HTV1_tot_kum ● HTV1_ed_vuosi_kum

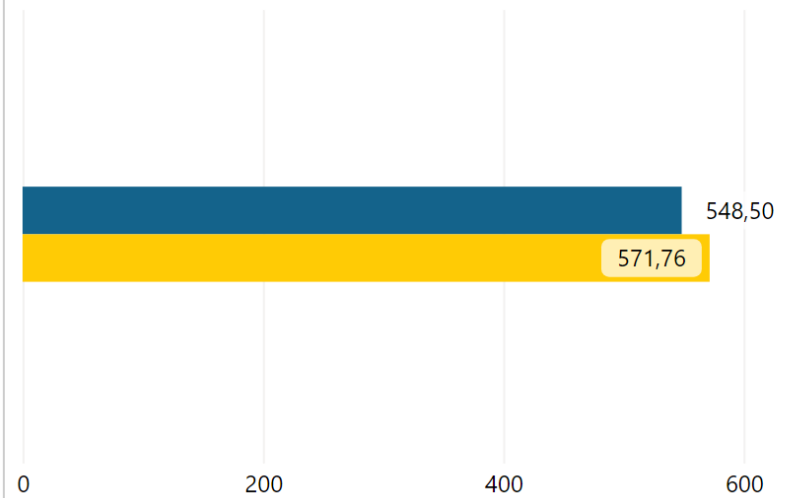


HTV1_tot_kum	HTV1_ed_vuosi_kum
569,79	596,20

HTV1_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (lkm)	HTV1_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
-26,41	-4,43%

HTV2 valittu vuosi ja ed vuosi

● HTV2_tot_kum ● HTV2_ed_vuosi_kum

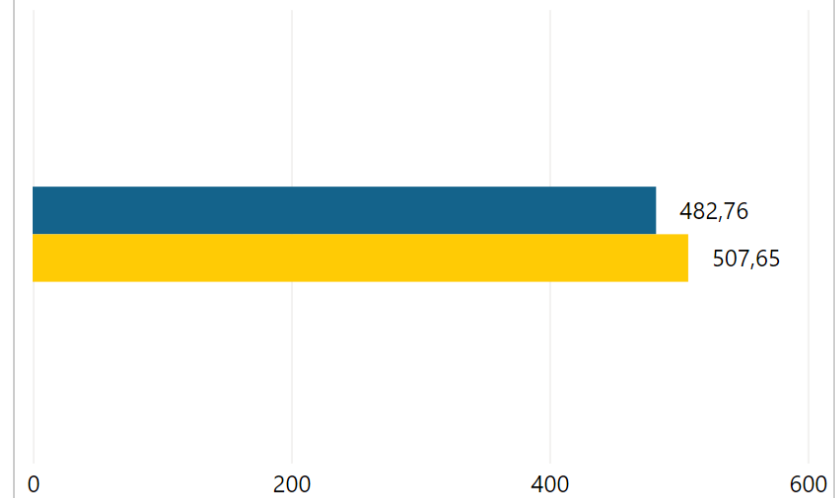


HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum
548,50	571,76

HTV2_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (lkm)	HTV2_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
-23,26	-4,07%

HTV3 valittu vuosi ja ed vuosi

● HTV3_tot_kum ● HTV3_ed_vuosi_kum



HTV3_tot_kum	HTV3_ed_vuosi_kum
482,76	507,65

HTV3_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (lkm)	HTV3_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
-24,89	-4,90%

HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

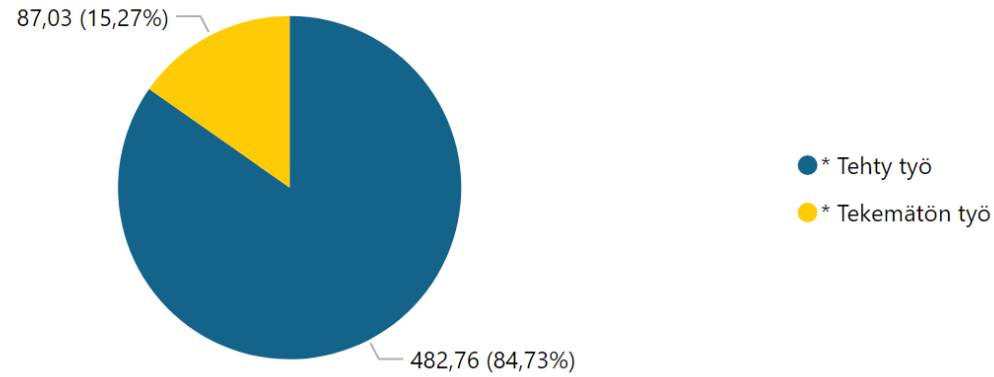
HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika-%/100)



61 Forssa

* Tehty työ ja * Tekemätön työ

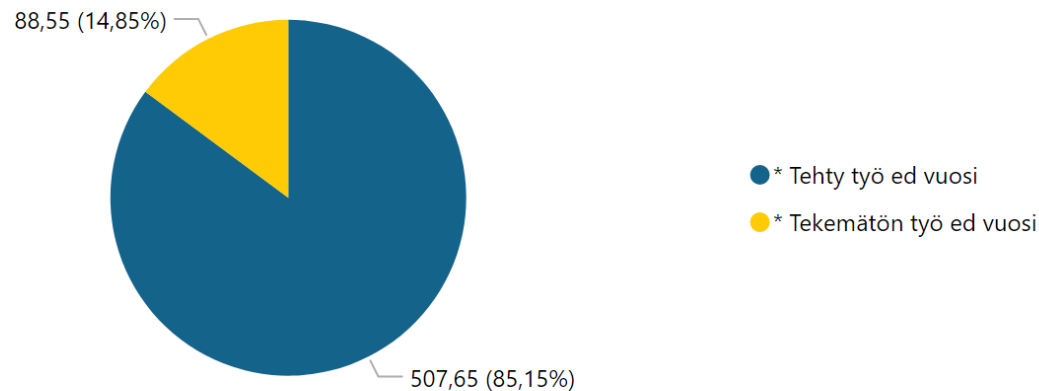
**84,73**

* Tehty työ %

85,15

* Tehty työ % ed vuosi

* Tehty työ ed vuosi ja * Tekemätön työ ed vuosi



Poissaolosyytaso 1	* Poissaolojen osuus työajasta	* Poissaolojen osuus työajasta ed vuosi
Muut	5,25 %	5,38 %
Lomat	5,04 %	4,79 %
Sairaus	2,81 %	2,70 %
Perhevapaat	1,26 %	1,31 %
Kuntoutustuki	0,35 %	0,03 %
Koulutus	0,34 %	0,23 %
Työtapaturma	0,16 %	0,11 %
Opintovapaa	0,05 %	0,18 %
Kuntoutus	0,02 %	0,01 %
Vuorotteluvapaa		0,13 %
Yhteensä	15,27 %	14,85 %

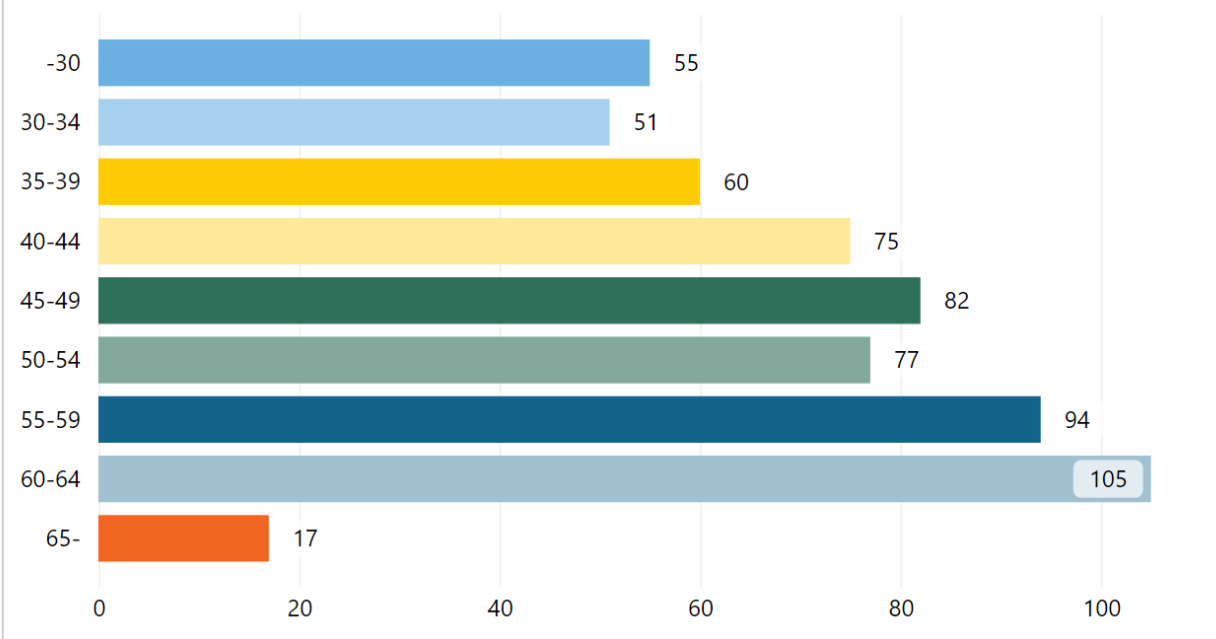
Tehty työ = HTV3/HTV1 (= (palveluksessaolopäivät - poissaolopäivät) / palveluksessaolopäivät)

Opetushenkilöstön osalta koulutyön kesäkeskeytys tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja

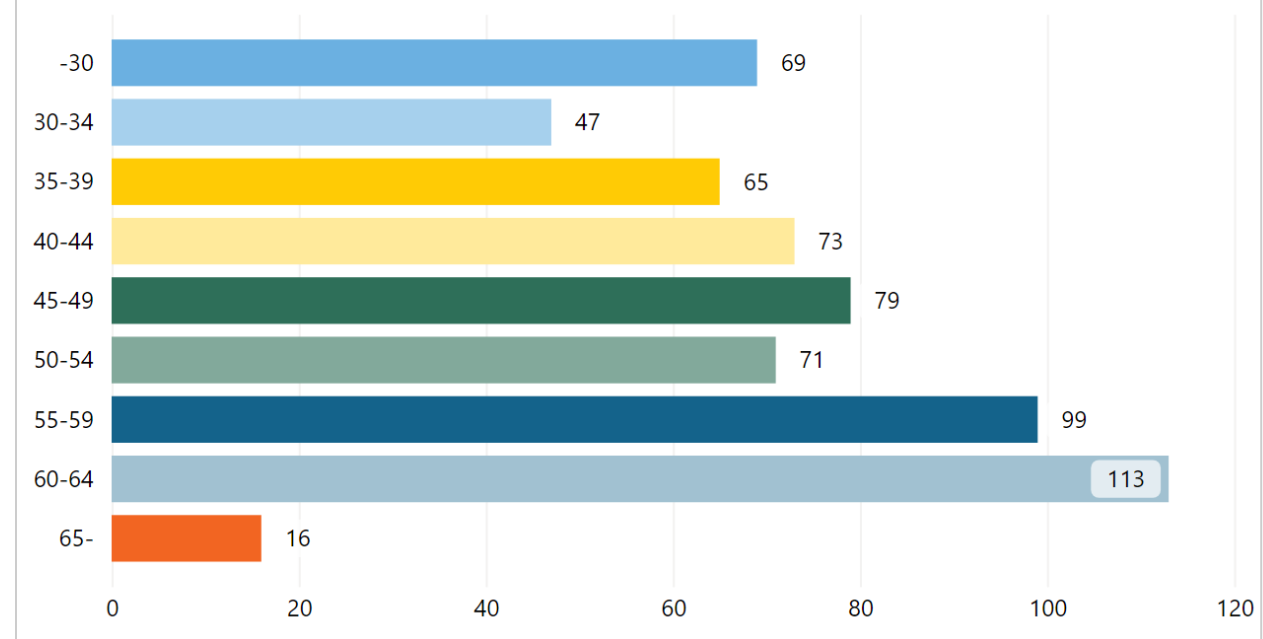


61 Forssa

Henkilöstön lukumäärällinen jakautuminen ikäluokittain



Henkilöstön lukumäärällinen jakautuminen ikäluokittain ed vuosi



Ikäluokka	Lkm_toteuma	KS% Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_edellinen vuosi	*Muutos %
+ -30	55	8,93%	69	10,92%	-20,29 %
+ 30-34	51	8,28%	47	7,44%	8,51 %
+ 35-39	60	9,74%	65	10,28%	-7,69 %
+ 40-44	75	12,18%	73	11,55%	2,74 %
+ 45-49	82	13,31%	79	12,50%	3,80 %
+ 50-54	77	12,50%	71	11,23%	8,45 %
+ 55-59	94	15,26%	99	15,66%	-5,05 %
+ 60-64	105	17,05%	113	17,88%	-7,08 %
+ 65-	17	2,76%	16	2,53%	6,25 %
Yhteensä	616	100,00%	632	100,00%	-2,53 %

Keski-ikä

Sukupuoli	Keski-ikä
Miehet	49,1
Naiset	47,1
Yhteensä	47,6



61 Forssa

Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättyneet palvelussuhteet

● * Eläkkeelle kum ● * Muut päättyneet kum



Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättyneet palvelussuhteet ed vuosi

● * Eläkkeelle ed vuosi kum ● * Muut päättyneet ed vuosi



Päättyneet palvelussuhteet

35	25	8,14 %	5,79 %	40,00 %
Päättyneet_tot_kum	Päättyneet_ed vuosi...	* Vakituisten_vaihtu...	* Vakituisten_vaihtu...	* Vakituisten_vaihtuvuu...

Eläköitymiset

16	9	3,72 %	2,08 %	77,78 %
* Eläkkeelle kum	* Eläkkeelle ed vuosi...	* Eläköityneiden os...	* Eläköityneiden os...	* Eläköitymisen vaihtuv...

Henkilömäärä

430	432	-0,46 %
* Henkilömäärä 31.12 ed vuosi	* Henkilömäärä 31.12 toissa vuosi	* Henkilömäärän muutos

Vaihtuvuus-% = Vakituisten päättyneet palvelussuhteet / vakituisen henkilöstön lkm ed. vuoden viim. päivänä
Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päättymissyöt: sisäiset siirrot, tuntematon

Eläköitymisen ennakointi kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

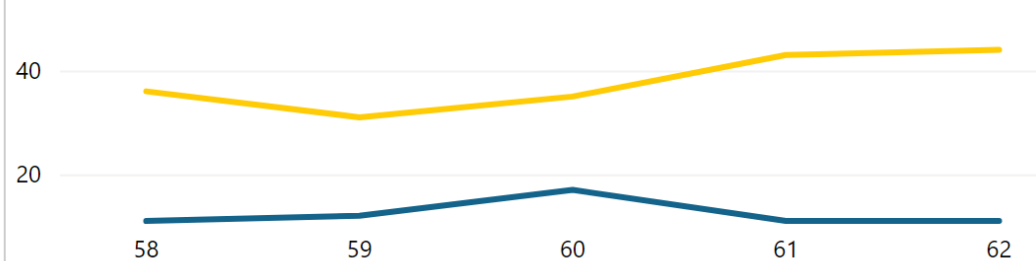
Palvelusuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Muut	3	4	10	9	10
Vakituiset	39	35	31	34	41
Yhteensä	42	38	40	41	50

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelusuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Muut	11	12	17	11	11
Vakituiset	36	31	35	43	44
Yhteensä	46	42	50	53	55

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelusuhdetaso 2 ● Muut ● Vakituiset



Vakituiset

46

* 63 vuotta täyttäneet

Muut palvelussuhteet

27

* 63 vuotta täyttäneet

Yhteensä

73

* 63 vuotta täyttäneet

Vanhuuseläke:

Vuosina 1940 - 1959 syntyneillä työntekijöillä on henk.koht. eläkeikä (63 - 65 vuotta), jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka.

Eläkeuudistus 2017:

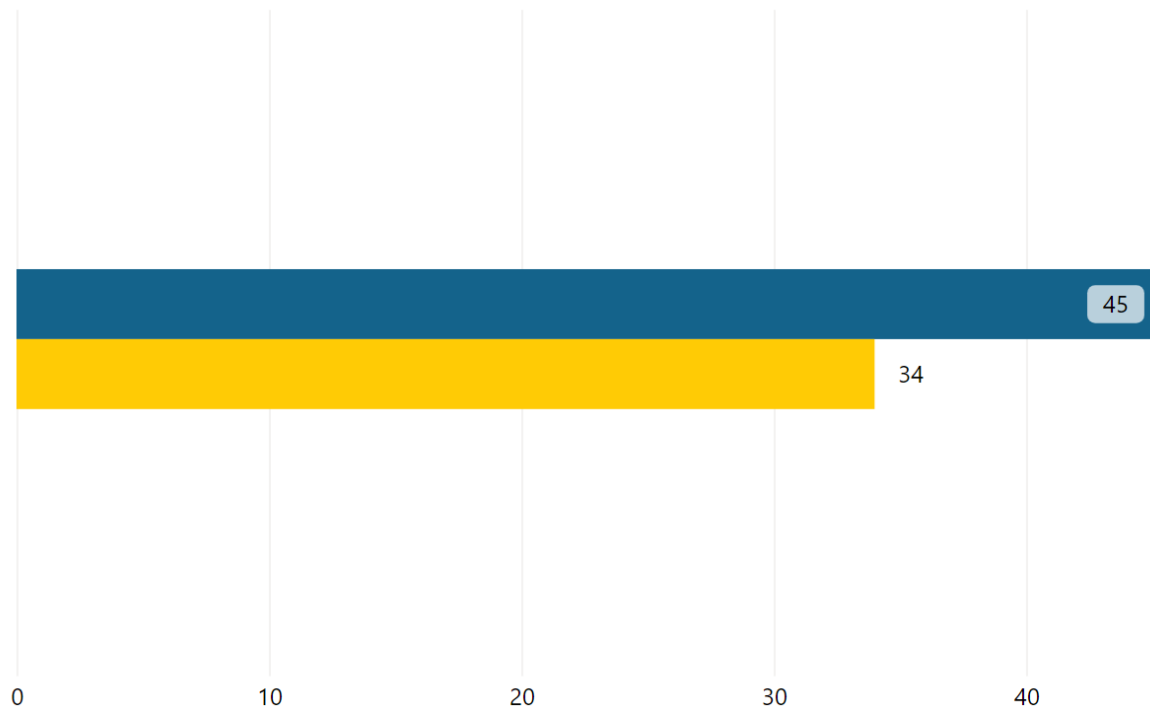
Eläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen)



61 Forssa

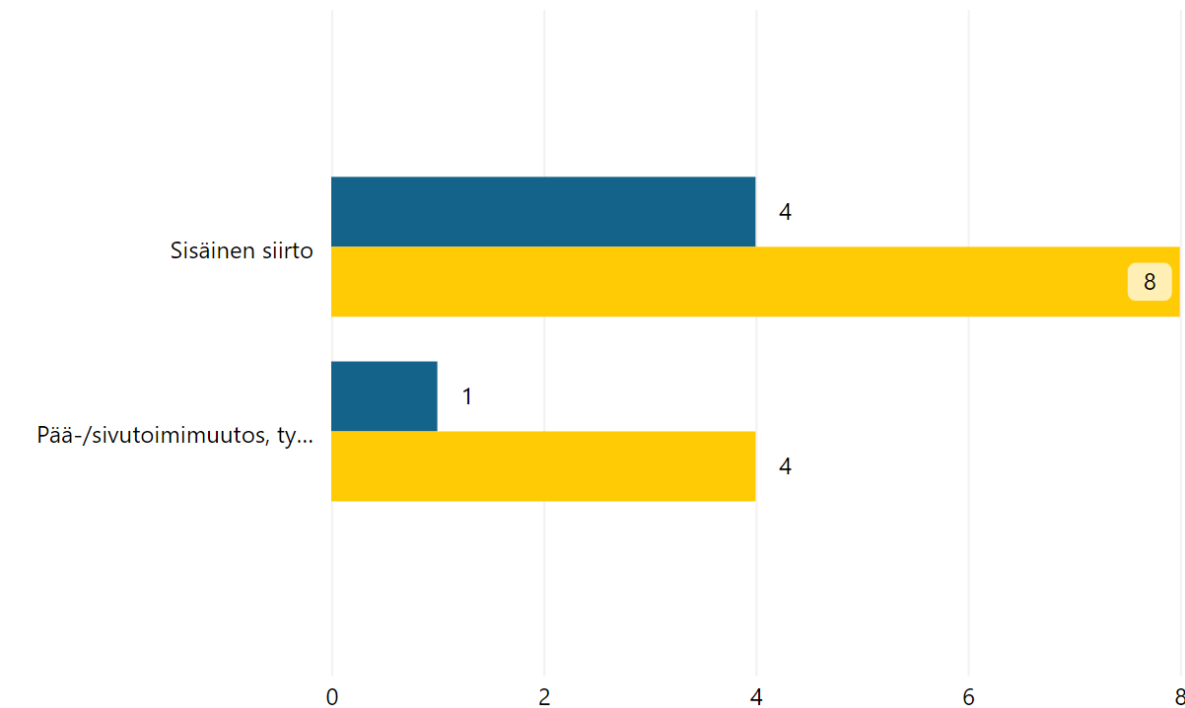
Alkaneet palvelussuhteet

● Alkaneet_tot_kum ● Alkaneet_ed vuosi_kum



Päätyneiden palvelussuhteiden lukumäärä organisaation sisällä tehtävää vaihtaneissa

● Päätyneet_tot_kum ● Päätyneet_ed vuosi_kum



Sivun suodattimena Palvelussuhdetaso 1 = Vakituiset

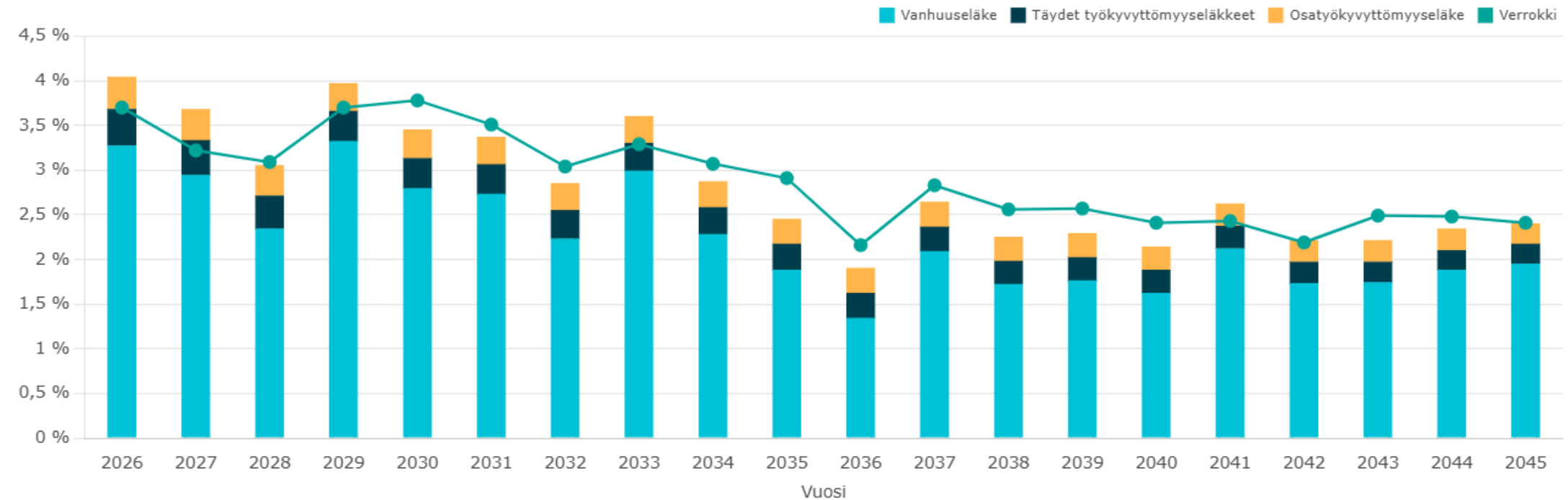
Päätyneiden palvelussuhteiden lukumäärässä huomioidaan vain Päätymissyytaso 1 = Sisäiset siirrot

Päätyneiden palvelussuhteiden lukumäärä organisaation sisällä tehtävää vaihtaneissa

5 Päätyneet_tot_kum 12 Päätyneet_ed vuosi_kum

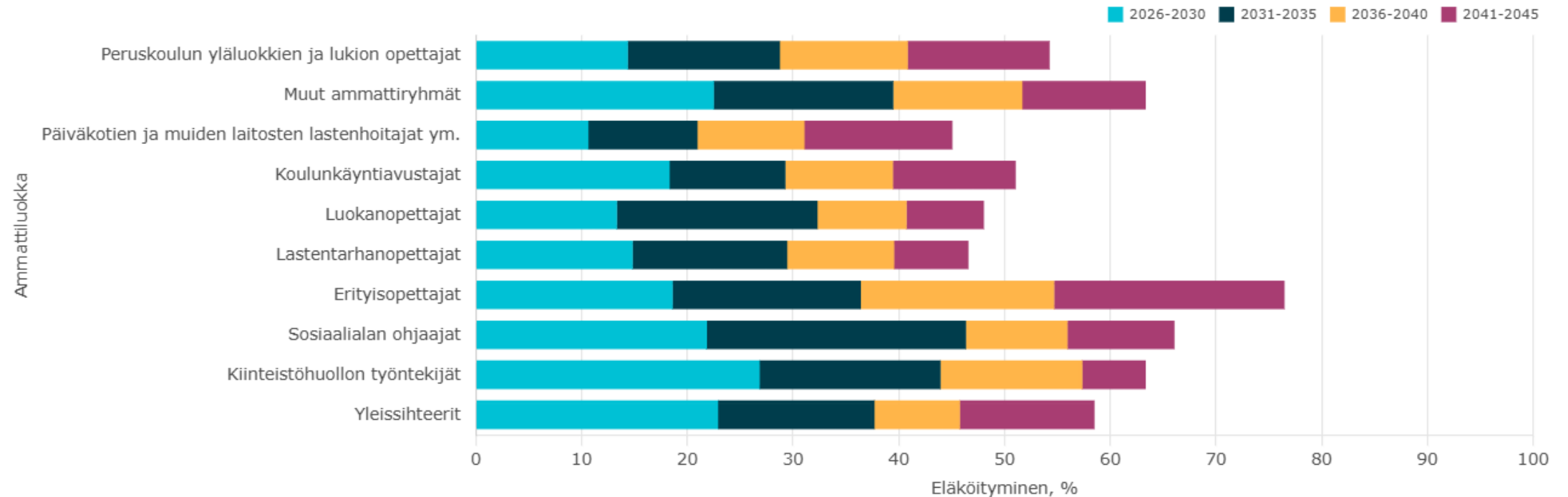
Eläköitymisennuste eläkelajeittain

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



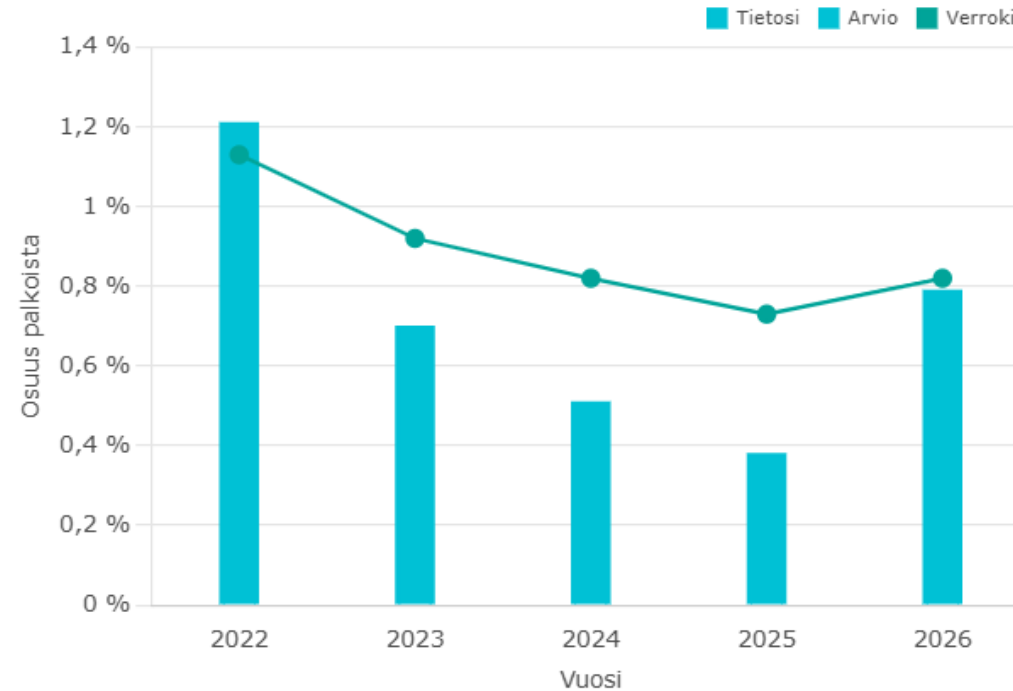
Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Työkyvyttömyyseläkemaksun kehitys

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Lähde: Kevan Avaintiedot, Forssan kaupunki

Henkilöstön koulutus

Henkilöstön koulutus

Henkilöstön koulutuspäivien määrä vuonna 2025 oli 920 päivää, joka on 269 päivää enemmän verrattuna vuoteen 2024 eli lisäystä on noin 29 %.

Vakituisella henkilökunnalla koulutuspäiviä oli keskimäärin 2,0 (vuonna 2024 1,4 päivää). Vuonna 2025 koulutuksia on merkitty paremmin palkkahallinnon järjestelmään esim. lyhyiden webinaarien osalta. Henkilöstöhallinto on vuoden mittaan muistuttanut asiasta, jotta koulutusmäärät raportoituivat oikein.

Kunnalla on mahdollisuus saada työllisyysrahastolta korvausta enintään kolmesta päivästä/työntekijä koulutussuunnitelman mukaisesta koulutuksesta. Koulutuskorvaus poistuu 1.1.2026 alkaen.

Vuonna 2025 kaupungin kaikilla työntekijöillä oli vapaassa käytössään Eduhouse-sähköinen koulutuspalvelu, josta on saatavilla sekä koulutustallenteita että ns. live-webinaareja. Käyttöä laajennettiin vuonna 2025 tekoälykoulutuksiin.

Sopivista koulutuksista eri tehtäviin ja toimialoille on vinkattu säännöllisesti henkilöstökirjeessä, erityisesti tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksia suositeltiin kohdennetusti henkilöstölle. Palvelun käyttöaste nousi edellisvuoteen nähden 44 % ja koulutuksia katsottiin yhteensä 662 tuntia.

Esihenkilöille järjestettiin koulutusta osana Voormanneja sekä erillisinä koulutusiltapäivinä. Koulutusaiheina olivat mm. uuden työkyvyn aktiivinen tuki –mallin käyttöönotto, perehdyttäminen, kehityskeskustelut, työterveysyhteistyö ja sairauslomakäytännöt, , työ/virkasuhteiden juridiikka ja työnjohdolliset keinot.

Kesäkuussa järjestettiin esihenkilöille yhdessä Tammelan kunnan esihenkilöiden kanssa koulutuspäivä ”Laidunkauden avajaiset”, jossa aiheena oli johtaminen ja esihenkilön oma jaksaminen. Koulutuspäivässä oli vierailevana puhujana Erkkä Westerlund.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän kanssa yhteistyössä järjestettiin tekoälykoulutusta esihenkilöille ja asiantuntijatehtävissä toimiville.

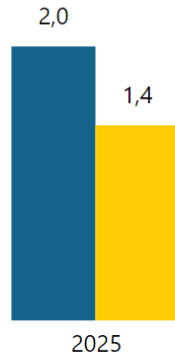
Koulutusten suunnittelussa ja järjestämisessä on enenemissä määrin hyödynnetty seutukunnallista yhteistyötä ja Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän osaamista. Näin saadaan järjestettyä kustannustehokkaasti kaupunkiorganisaation tarpeisiin räätälöityjä koulutuksia ja samalla vertaiskohtaamisia kollegojen kanssa.



61 Forssa

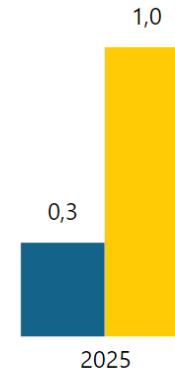
Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö

● * Koulutuspv/vakituiset ● * Koulutuspv/ed vuosi vakituiset



Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

● * Opintovapaapv/vakituiset ● * Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset



Koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)

Kalenteripv_kum	Kalenteripv_ed vuosi_kum	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (pv)	* Muutos poissaolo pv	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
920,00	651	269,00	269	41,32%

Opintovapaapäivät (vakituinen henkilöstö)

Kalenteripv_kum	Kalenteripv_ed vuosi_kum	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (pv)	* Muutos poissaolo pv	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
153	469	-316,00	-316	-67,38%

Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö

* Koulutuspv/vakituiset	* Koulutuspv/ed vuosi vakituiset	* Muutos koulutuspv vakituiset	* Muutos % koulutuspv vakituiset
2,0	1,4	0,59	40,38 %

Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

* Opintovapaapv/vakituiset	* Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset	* Muutos opintovapaapv vakituiset	* Muutos % opintovapaapv vakituiset
0,3	1,0	-0,7	-67,59 %

Palkalliset ja palkattomat koulutuspäivät

Palvelussuhdetaso 2	Palkallinen	Palkaton	Yhteensä
Vakituiset	918,00	2,00	920,00
Muut	146,00	7,00	153,00
Yhteensä	1064,00	9,00	1073,00

Palkallinen ja palkaton
*Koulutuspv/vakituiset

Palkallinen	Palkaton
2,03	0,00

Koulutuspäivät raportoidaan kalenteripäivinä (poikkeaa suosituksesta)

* Koulutuspv/vakituiset = Kalenteripv_kum / vakituisten työntekijöiden lukumäärä

Lähdedatasta johtuen koulutuspäivien lukumäärää ei voida jakaa ammatilliseen ja muuhun koulutukseen

Sairaus- ja tapaturma-poissaolot

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot lisääntyivät edellisvuoteen nähden noin yhden kalenteripäivän verran/henkilötyövuosi. Tämä on verrattain iso kasvu. Suurin osa sairauspoissaoloista on perustunut työterveydestä saatuun sairauspoissaolotodistukseen. Sairauspoissaolojen määrän ja työterveyskustannusten hillitsemiseksi siirryttiin vuoden 2026 alussa käytäntöön, että lyhyistä (enintään 5 päivää) ei oteta vastaan sairauspoissaolotodistuksia, eikä työterveys niitä kirjoita, vaan lyhyet poissaolot myöntää aina esihenkilö puhelinkeskustelun perusteella. Muiden organisaation kokemusten perusteella tämä vähentää sairauspoissaolojen kestoja ja samalla työterveyskuluja, kun työterveydessä ei käydä pelkästään todistuksen saamiseksi, vaan ainoastaan tarvittavan hoidon saamiseksi.

Sairauspoissaolojen kehittyminen on ollut samansuuntainen useimmissa seutukunnan kunnissa. Asiasta on käyty keskustelua niin työterveyden edustajien, esihenkilöiden kuin henkilöstön edustajienkin kanssa ja etsitty yhdessä ratkaisuja sairauspoissaolojen hillitsemiseen.



61 Forssa

Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissaolot

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv ● Yli 180 pv



Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissaolot ed vuosi

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv ● Yli 180 pv



Poissaoloryhmä	Poissaolopäivien Lkm	KS% Poissaolopäivien Lkm	Poissaolopäivät_ed vuosi	KS% Poissaolopäivät_ed vuosi
1-7 pv	3122	33,25%	3131	33,81%
8-29 pv	1737	18,50%	1827	19,73%
30-59 pv	1252	13,33%	867	9,36%
60-89 pv	713	7,59%	1199	12,95%
90-179 pv	1481	15,77%	1697	18,32%
Yli 180 pv	1085	11,55%	540	5,83%
Yhteensä	9390	100,00%	9261	100,00%

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot

Poissaoloryhmä	Palkallinen	Palkaton	Yhteensä
1-7 pv	3117	5	3122
8-29 pv	1700	37	1737
30-59 pv	1220	32	1252
60-89 pv	633	80	713
90-179 pv	1382	99	1481
Yli 180 pv	720	365	1085
Yhteensä	8772	618	9390

Poissaolo-% = Poissaolopäivät / (HTV1 * 365) =
kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä

Poissaolo-% (HTV2) = Poissaolopäivät / (HTV2 * 365) =
kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä

Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja
työtapaturmapoissaolot.

Yllä ja vasemmalla olevissa kaavioissa ja taulukossa esitetään
koko vuoden tiedot.

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV1

16,48

Kalenteripv_kum/HTV1_kum

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV1 ed vuosi

15,53

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV1...

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV2

17,12

Kalenteripv_kum/HTV2_kum

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV2 ed vuosi

16,20

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV2...

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
Henkilömäärä

11,07

Kalenteripv_kum/Lkm_tot

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
Henkilömäärä ed vuosi

10,41

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/Lkm_e...

Poissaolo-%

4,51%

Poissaolo-%

Poissaolo-% ed vuosi

4,26%

Poissaolo-% ed vuosi

Poissaolo-% (HTV2)

4.69%

* Poissaolo-% (HTV2)

Poissaolo-% ed vuosi
(HTV2)

4.44%

* Poissaolo-% ed vuosi (HTV2)



61 Forssa

Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv ● Yli 180 pv



Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin ed vuosi

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv ● Yli 180 pv



Poissaoloryhmä	Poissaolo Lkm	KS% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	KS% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-7 pv	1272	87,91%	1321	88,13%
8-29 pv	118	8,15%	123	8,21%
30-59 pv	29	2,00%	22	1,47%
60-89 pv	10	0,69%	17	1,13%
90-179 pv	13	0,90%	13	0,87%
Yli 180 pv	5	0,35%	3	0,20%
Yhteensä	1447	100,00%	1499	100,00%

36,42%

Nolla päivää sairastaneet (%)

Välilehdellä esitetään koko vuoden sairaus- tai työtaturmapoissaolojen lukumäärät.

Nolla päivää sairastaneet (%) = Suhteellinen osuus henkilöstöstä, joilla ei ole lainkaan sairaus- tai työtaturmapoissaoloja koko vuoden aikana. Henkilömäärässä on mukana he, jotka ovat olleet aineistossa edellisen 12 kuukauden aikana vähintään kuudessa kuukaudessa.

Maksetut palkat



61 Forssa

Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista

Palkkalajitaso 2 ● (Tyhjä) ● Lisät ja palkkiot ● Lomarahat ja -k... ● Luontaisedut ● Peruspalkka ● Poissaolot ▶



Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista ed vuosi

Palkkalajitaso 2 ● (Tyhjä) ● Lisät ja p... ● Lomarah... ● Luontaise... ● Peruspalk... ● Poissaolot ● Tuntemat... ▶



Palkkalajitaso 2	Tot_kum	KS% Tot_kum	Ed_vuosi_kum	KS% Ed_vuosi_kum	Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
Peruspalkka	19 767 742,50	81,04%	19 958 825,36	81,95%	-1,0%
Lisät ja palkkiot	4 270 598,57	17,51%	4 138 291,43	16,99%	3,2%
Lomarahat ja -korvaukset	1 379 682,01	5,66%	1 396 163,67	5,73%	-1,2%
Työaikalisät	256 523,09	1,05%	259 313,31	1,06%	-1,1%
Luontaisedut	206 425,98	0,85%	214 883,22	0,88%	-3,9%
Yli- ja lisätyöt	39 693,98	0,16%	54 448,36	0,22%	-27,1%
	138,06	0,00%	-57,82	0,00%	-338,8%
Tuntematon	-14 912,26	-0,06%	5 547,87	0,02%	-368,8%
Poissaolot	-1 514 033,49	-6,21%	-1 672 344,29	-6,87%	-9,5%
Yhteensä	24 391 858,44	100,00%	24 355 071,11	100,00%	0,2%

Kumul maksetut palkat

24,39 milj.

Tot_kum

Kumul maksetut palkat ed vuosi

24,36 milj.

Ed_vuosi_kum

Muutos

36,79 t.

Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (€)

Tasopalkkajärjestelmä

Tasopalkkajärjestelmä käyttöön 1.10.2025

- Kunta-alan neuvotteluosapuolet hyväksyivät uuden tasopalkkajärjestelmän KVTESiin ja OVTES osio G:hen (varhaiskasvatus). Järjestelmä astui voimaan 1.2.2025. Järjestelmä tuli ottaa käytäntöön 30.9.2025 mennessä ja palkat tulivat maksuun sen mukaisesti viimeistään lokakuussa 2025.
- Uudistus korvasi tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmät KVTES:n ja OVTES:n liitteen G osalta ja perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Tasopalkkajärjestelmässä on kolme tasoa (A, B ja C). Tasopalkkajärjestelmä on sitova, mutta paikallisesti voidaan sopia lisätasoista (esim. D, E).
- Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräisiä tasolisiä. Valtakunnallisesti määriteltyjä tasolisiä oli järjestelmän käyttöönottohetkellä kaksi:
 - opiskelijan ohjaus
 - lääkehoito, Forssan kaupungilla lääkehoidon tasolisässä on kaksi tasoa
- Paikallisia tasolisiä Forssan kaupungilla on yksi: turvallisuusvastaava. Tämän suuruus määräytyy aiemman turvallisuusvastaavan erillislisän mukaisesti.
- Järjestelmän käyttöönotto ei vaikuta muihin palkanosiin, esimerkiksi henkilökohtaiseen lisään eli ne pysyivät ennallaan. Työkokemuksellisesti määräytyy työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisin prosentein tasopalkasta ja tasolisästä.
- Tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen, jos sitä ei voida sijoittaa mihinkään palkkaryhmään tehtävän luonteen vuoksi. Palkkaryhmien ulkopuolisia automaattisesti ovat mm.
 - Johtoryhmän jäsenten palkat
 - Tehtävät, joissa edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa
 - Yhdistelmätehtävät
- Samaa tai samankaltaista työtä tekeville voidaan muodostaa paikallisia ryhmiä, joihin laaditaan omat tasokriteerit ja tasokuvaukset. Forssassa järjestelmän käyttöönottohetkellä paikallisia ryhmiä oli kaksi:
 - vapaaehtoiset työllisyyspalvelut
 - kotoutumispalvelut
- Ylin johto (kaupunginjohtaja, toimialajohtajat ja talousjohtaja) siirtyivät järjestelmän myötä kokonaispalkkaan.
- Järjestelmän käyttöönottoa varten perustettu työnantajan ja työntekijöiden edustajista koostuva palkkatyöryhmä jatkaa työskentelyä tasopalkkajärjestelmään siirtymisen jälkeenkin ja tekee mm. harmonisointisuunnitelman ja edelleen kehittää järjestelmää tarpeen mukaan. Forssan kaupungin osalta harmonisointitarpeet ovat kohtuulliset ja voitaneen pitkälti hoitaa tulevien järjestelyerien puitteissa.

Johtamisen ja organisaatiokulttuurin kehittäminen

Johtamisen ja organisaatiokulttuurin kehittäminen

- Kesäkuussa järjestettiin yhteistyössä Tammelan kunnan kanssa koulutuspäivä esihenkilöille Lounais-Hämeen pirtillä ja Saaren kansanpuistossa. Pääpuhujana oli Erkka Westerlund (valmentavasta johtaminen, esihenkilön hyvinvointi). Lisäksi tilaisuuteen sisältyi ryhmätyöskentelyä ja verkostoitumista.
- Vuoden aikana seitsemän Voormanni-esihenkilötapaamista, joissa käsiteltiin mm. ajankohtaisia asioita, järjestettiin sisäistä koulutusta ja kehitettiin johtamista, esihenkilötaitoja ja yhtenäisiä toimintatapoja.
- Marraskuussa järjestettiin yhteistoimintaryhmälle ajankohtaispäivä, jossa käytiin keskustelua ajankohtaisista asioista ja aloitettiin keskustelua mm. tulevasta kaupunkistrategiasta.
- Työyhteisöjen itse itselleen henkilöstökyselyn tulosten perusteella tekemistä tavoitteista tehtiin huoneentaulut työyksiköihin ja tavoitteiden toteutumista seurattiin loppuvuodesta tehdyllä kyselyllä.
- Helmikuussa laitettiin liikkeelle Kipinä Karhu – pehmonalle. Työyhteisöt vievät Kipinän sellaiseen työyksikköön, jota haluavat kiittää hyvin tehdystä työstä. Tarkoituksena on nostaa eri yksiköiden hyviä asioita esiin, kannustaa kehumiseen ja kiittämiseen ja lisätä eri yksiköiden välistä vuorovaikutusta.
- Vuonna 2025 julkaistiin kahdeksan henkilöstökirjettä. Kirjeen luki keskimäärin noin 300 työntekijää/kuukausi.
- Vuoden 2025 henkilöstökirjeissä korostuivat kunnallinen tasopalkkajärjestelmämuutos sekä työhyvinvointiin liittyvät teemat. Henkilöstökirjeissä seurattiin myös kehu- ja kiitä – agentin, Kipinä Karhun matkaa eri työyhteisöistä toiseen.

*Työhyvinvointi
ja muu
virkistystoiminta*

Työhyvinvointi ja muu virkistystoiminta

- Vuonna 2025 jatkettiin Järkivihreä Forssa-strategian hengessä käytössä olevaa polkupyöräetua. Etua käyttää/käyttänyt noin 50 henkilöä. Polkupyöräedun verovapaus muuttui 24.4.2025 alkaen ja vaikuttaa sen jälkeen solmittuihin sopimuksiin. Polkupyöräetu poistuu 1.1.2026 alkaen.
- Epassi-edun käyttöä jatkettiin vuonna 2025 edellisvuoden tapaan liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin (hieronta).
- Epassi-edun arvo vuonna 2025 oli 100 €. Etua käytti 518 työntekijää. Etua käytettiin 43 900 €:n arvosta. Annetusta edusta käytettiin 81,8 %. Eniten etua höydynnettiin, elokuvissa, kuntosali Stretchissä ja Forssan kaupungin liikuntapalveluissa.
- Lokakuussa järjestettiin henkilöstöjuhla Hotelli Fabrikissa. Ohjelmassa oli ruokailua ja tanssia sekä esiintyjinä taikuri-mentalisti Kristian Backman sekä Vaihde-orkesteri. Juhlaan osallistui noin 200 henkilöä.
- Henkilökunnalla oli mahdollisuus ostaa alennettuun hintaan lippuja kaupunkifestivaali Holjille ja Suvi-ilta-urheilutapahtumaan.
- Henkilökunnan käyntejä Vesihelmessä tuettiin myöntämällä henkilökunnalle neljän euron alennus. Vesihelmi sulkeutui yleisöltä toukokuussa peruskorjauksen ajaksi.

Työhyvinvointi ja muu virkistystoiminta

- Työyhteisöt järjestivät omia virkistyspäiviä omien suunnitelmien pohjalta
- Henkilökunnalla oli käytössään salivuoroja eri urheilulajien pelaamiseen
- Työasemilla on Break Pro-taukoliikuntaohjelma
- Lisäksi työyhteisöt järjestivät omia työhyvinvointia lisääviä hetkiä/kampanjoita, esim. kaupungintalolla järjestettiin henkilökunnan toimesta ohjattua taukojumppaa ja keväällä 2025 toteutettiin lajibattle eli työyksikköjen välinen kisa eri lajien kokeilusta.