



Ulvila

Henkilöstöraportti 2025

Yhteistyötoimikunta 19.3.2026/§ 4

Kaupunginhallitus 30.3.2026/§ 73

Valtuusto XX.XX.xxxx/§ XX

Sisällysluettelo

Alkusanat	3
Henkilöstöohjelma	4
1 Työn sujuminen työyhteisössä	6
1.1 Perehdytyksen tehostaminen	6
1.2 Työtehtävien ja tavoitteiden kirkastaminen	6
1.3 Palvelutarvetta vastaava henkilöstö	7
1.3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	7
1.3.2 Henkilötyövuosi	10
1.3.3 Työajan jakautuminen	11
1.3.4 Henkilöstön ikärakenne	13
1.3.5 Henkilöstön eläköityminen	15
1.4 Henkilöstön aktiivinen osallistuminen oman työnsä ja palveluiden kehittämiseen	15
1.5 Yhteistyön lisääminen yksiköiden ja toimialojen välillä	16
1.5.1 Yhteistoiminta	16
2 Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö	18
2.1 Ammatillisen kehittymisen tuki ja mahdollistaminen	18
2.1.1 Koulutuskorvaus	19
2.2 Luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden vahvistaminen	20
2.3 Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tuki ja mahdollistaminen	21
2.3.1 Työhyvinvointikyselyt ja jatkotoimenpiteet	22
2.3.2 Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje	24
2.3.3 Henkilöstön tila	26
2.3.4 Työsuojelu	30
2.3.5 Työterveyshuolto	31
3 Laadukas johtaminen ja esihenkilötyö	34
3.1 Valmentavan johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen	34
3.2 Työnantajan kilpailukyvyn säilyttäminen ja kehittäminen	35
3.3 Palkitsemismallin kehittäminen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä johtamisen ja esihenkilötyön tueksi	35
3.3.1 Palkkaus	35
3.3.2 Henkilöstöedut	38
3.3.3 Muistamiskäytännöt	39

Alkusanat

Vuosittainen henkilöstöraportti kertoo Ulvilan kaupungin henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstöraportissa esitellään henkilöstön keskeiset tunnusluvut henkilöstöohjelman pääpainopisteiden ja tavoitteiden näkökulmista. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat on julkaissut 2021 suosituksen valtakunnallisesti esitettävästä viidestä yhteisestä tunnusluvusta, jotka on otettu myös huomioon tässä raportissa. Henkilöstöraportti on keskeinen väline henkilöstövoimavarojen tuntemiseen ja ennakointiin, ja sen avulla kehitetään ja suunnitellaan henkilöstötiedolla johtamista.

Päähavainnot Ulvilan kaupungin henkilöstössä tapahtuneista muutoksista 31.12.2025 tilanteessa:

Ulvilan kaupungin henkilöstömäärä vähentyi 16 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinainen henkilöstö lisääntyi 2 ja määräaikainen henkilöstö vähentyi 16 henkilöllä. Henkilöstöstä sivistyksen toimialalla työskenteli 77 (76) %.

Henkilöstön keski-ikä oli 45,83 (45,03) vuotta. Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49 vuotta kuten edellisenä vuonna. Keski-ikältään nuorimmat työyhteisöt vuoden 2025 lopussa löytyvät sivistyksen toimialalta varhaiskasvatuksesta, jossa keski-ikä oli 43,72 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyi 8 (9) työntekijää ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 2 (2) henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi 1 (4) henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,6 (64,9) vuotta.

Henkilöstön sairauspoissaolot laskivat 725 kalenteripäivää edelliseen vuoteen verrattuna. Suurin muutos tapahtui yli 180 päivän sairaspoissaoloissa, jotka vähenivät 323 päivää. Henkilöstöllä oli sairaspoissaoloja keskimäärin 18,6 (19,4) kalenteripäivää/henkilö. Ulvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli 5,0 (5,4) %. Ulvilan henkilöstön terveysprosentti on 12,7 (5,5) %. Terveysprosentti kuvaa sitä osuutta henkilöstöstä, jolla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli yhteensä 628 (502). Määrä nousi edelliseen vuoteen verrattuna 126 päivällä.

Virka- tai toiminimikkeitä muutettiin vuonna 2025 seuraavasti: ateria- ja puhtauspalveluissa palvelusihenkilö muutettiin palveluohjaajaksi, suunnittelu- ja maanrakennusinsinööri muutettiin kaupungininsinööriksi sekä kirvesmies (rakennusammattihenkilö) muutettiin kiinteistöhoitajaksi.

Vuoden 2025 aikana toteutettiin koko henkilöstölle työhyvinvointikysely sekä esihenkilöille erillinen työhyvinvointikysely. Tulosten pohjalta on hyvä jatkaa kehittämistä kaupunkistrategiamme arvojen iloa, älyä ja yhteiseloä hengessä.

Nora Koskinen

Noora Aaltonen

Heidi Aalto

Talous- ja hallintojohtaja

henkilöstösuunnittelija

henkilöstösuunnittelija

Henkilöstöohjelma

Valtuusto hyväksyi kokouksessaan 15.12.2023 § 74 Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelman vuoteen 2030. Henkilöstöohjelma on osa Ulvilan kaupungin strategiakokonaisuutta. Sen perustana on Ulvilan kaupunkistrategia 2030, jota se tukee ja täydentää. Kaupunkistrategia pohjautuu tunnistettuihin arvoihin, jotka ovat iloa, älyä ja yhteiseloä. Kaupunkistrategiassa on kuvattu, miten arvot näkyvät arjessa. Arvojen pohjalta on määritelty visio, joka on etunojassa Ulvilassa.

ILOA	ÄLYÄ	YHTEISELOA
- Vahvistetaan työn ja tekemisen iloa. - Luodaan myönteisyyttä kohtaamisissa ja viestinnässä. - Kehitetään hyvää johtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja osaamista.	- Kannustetaan idea- ja kokeilukulttuuriin. - Tehostetaan tiedolla johtamisen avulla ennakoivaa ja viisasta johtamista ja talousajattelua. - Edistetään vihreän siirtymän tekoja ja investointeja sekä vastuullista kehittämistä.	- Opitaan tekemään tuloksekkaampaa yhteistyötä eri verkostojen kanssa. - Hyödynnetään erilaisuuden voima. - Terästetään palveluiden ja palvelukulttuurin kehittämistä hyödyntäen osallistavaa palvelumuotoilua.
- ETUNOJASSA ULVILASSA		

Kuva 1: Ulvilan kaupunkistrategia 2030.

Henkilöstöohjelma on strategisen henkilöstöjohtamisen väline. Sen avulla viestitään henkilöstölle ja kaupungin asukkaille yhtenäisistä periaatteista henkilöstöasioiden hoitamisessa ja luodaan työnantajakuva. Henkilöstöohjelma on pitkän aikavälin näkemys ja suunnitelma, kuinka kaupunki huolehtii siitä, että palveluja toteuttaa juuri oikeanlainen henkilöstö. Henkilöstöohjelma tarkistetaan ja tarpeen mukaan päivitetään vuosittain valtuustossa.

Henkilöstöohjelma on laadittu kaupunkistrategian tavoin vuoteen 2030. Se koottiin syyskuudella 2023. Valmistelun aikana kerättiin työyksiköiltä ja toimialoilta esihenkilöiden ja henkilöstön näkemyksiä toimintatavoista ja toimenpiteistä, joilla arvot saadaan toteutumaan työn arjessa ja joilla kehitetään henkilöstön työhyvinvointia entisestään. Lisäksi hyödynnettiin keväällä 2023 henkilöstölle tehdyn työhyvinvointikyselyn ja esihenkilöille tehdyn työhyvinvointikyselyn tuloksia.

Ulvilan kaupunkistrategiassa määritettyjen johtamista ja työyhteisön kehittämistä koskevien linjausten pohjalta henkilöstöohjelman tarkoituksena on:

- Syventää henkilöstöpolitiikan keinoin näkemystä siitä, miten arvot saadaan näkyviksi Ulvilan kaupungin henkilöstön työn arjessa. Tätä varten on työkaluksi laadittu Ulvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulu.
- Edistää henkilöstöpolitiikan keinoin kaupunkistrategian tavoitteiden toteutumista.
- Vahvistaa HR-tiedolla johtamista sekä siirtymistä reagoivasta toiminnasta ennakoivaan toimintaan. Tärkeää ovat tiedon oikeellisuus, saavutettavuus ja ajantasaisuus.
- Toimia esihenkilötyön perustana.
- Vahvistaa valmentavaa johtamistapaa.

Henkilöstöohjelman yleiset tavoitteet ovat:

- Toteuttaa kaupungin strategisia tavoitteita henkilöstöpolitiikan keinoin.
- Ennakoida odotettavissa olevat lainsäädännön, toimintaympäristön ja työelämän muutokset.
- Tukea työn tuloksellisuuden ja tuottavuuden kehittymistä.
- Edistää henkilöstön ammatillisen osaamisen säilymistä ja kehittymistä.
- Edistää johtamisosaamisen säilymistä ja kehittymistä.
- Edistää henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyisyyden säilymistä.
- Toimia pohjana ja perusteluina esihenkilötyössä tehdyille ratkaisuille.

Henkilöstöohjelman painopisteet ovat työn sujuminen työyhteisössä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä laadukas johtaminen ja esihenkilötyö. Henkilöstöohjelman tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot esitetään painopistealueittain. Lisäksi on kuvattu henkilöstöohjelmaa täydentävät kokonaisuudet.

Henkilöstöohjelman toteuttaminen tapahtuu työn arjessa päivittäisillä teoilla, joihin jokaisella on oikeus ja velvollisuus osallistua. Seuranta ja arviointi kytketään esihenkilökyselyyn ja työhyvinvointikyselyyn, joiden painopistealueet ovat yhteneväiset henkilöstöohjelman painopisteiden kanssa. Raportointi tapahtuu henkilöstöraportin sekä tilinpäätösprosessin yhteydessä. Henkilöstöohjelman toteutumista arvioidaan tässä henkilöstöraportissa henkilöstöohjelman painopisteiden ja tavoitteiden mukaisesti.

1 | Työn sujuminen työyhteisössä

Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelmaan on kirjattu työn sujuminen työyhteisössä ensimmäiseksi henkilöstöohjelman painopistealueeksi. Työn sujuminen työyhteisössä – painopistealueen tavoitteita ovat perehdytyksen tehostaminen, työtehtävien ja tavoitteiden kirkastaminen, palvelutarvetta vastaava henkilöstö, henkilöstön aktiivinen osallistuminen oman työnsä ja palveluiden kehittämiseen sekä yhteistyön lisääminen yksiköiden ja toimialojen välillä. Tavoitteiden toteutumista seurataan mm. työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyillä. Tavoitteiden toteuttamisessa koko henkilöstöllä on merkittävä rooli. Työn sujuvuuden lisäämisessä esihenkilö on merkittävässä roolissa kannustamalla, pureutumalla ongelmiin, kuuntelemalla työntekijöitä ja olemalla mukana pohtimassa, miten työtä voitaisiin tehdä järkevämmiin.

1.1 Perehdytyksen tehostaminen

Perehdytykseen on kaivattu suunnitelmallisuutta ja tasalaatuisuutta palautteiden perusteella. Työhyvinvointikyselyssä vuonna 2025 selvitettiin henkilöstön kokemusta perehdytyksen huolehtimisesta työyhteisössä. Vastauksien keskiarvo oli 3,6/5 (3,7). Perehdyttäminen nostettiin tulevaisuuden kehittämistavoitteeksi.

1.2 Työtehtävien ja tavoitteiden kirkastaminen

Työtehtävien ja tavoitteiden kirkastaminen on henkilöstöohjelman tavoite. Tätä tavoitetta tukee kehityskeskustelujen toteuttaminen ja seuranta koko organisaatiossa. Vuoden 2025 työhyvinvointikyselyssä selvitettiin, miten työyksiköissä tiedetään työyksikön tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat. Vastaajista yhteensä 80,6 (81,9) % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että jokainen työyksikössä tietää työyksikön tärkeimmät tehtävät tai toimintatavat. Vastausten keskiarvo oli 4,1/5 (4,0). Työhyvinvointikyselyssä selvitettiin myös, miten työntekijät ovat selvillä oman työyksikön tavoitteista. Vastaajista yhteensä 86 (88) % oli täysin tai melko samaa mieltä väitteestä ”Olen selvillä työyksikköni tavoitteista”. Vastausten keskiarvo oli 4,2/5 (4,3). Vastaukset kertovat siitä, että esihenkilöt ovat hyvin onnistuneet tehtävien ja tavoitteiden viestimisessä henkilöstölle ja henkilöstö on hyvin selvillä oman työyksikkönsä tehtävistä ja tavoitteista.

Esihenkilökyselyssä selvitettiin, miten organisaation strategiset tavoitteet tukevat esihenkilöiden toimintaa. Esihenkilöiden kokemukset strategisten tavoitteiden toimintaa tukevasta vaikutuksesta ovat hieman lisääntyneet vuoden 2024 työhyvinvointikyselyyn verrattuna. Vastausten keskiarvo oli 4,2/5 (3,9). Vastaajista yhteensä 96,3 (73,0) % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että organisaation strategiset tavoitteet tukevat esihenkilöiden työtä.

1.3 Palvelutarvetta vastaava henkilöstö

Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelman yhdeksi tavoitteeksi on kirjattu palvelutarvetta vastaava henkilöstö. Tähän pyritään pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnittelulla. Seuraavaksi esitellään henkilöstöä koskevat tärkeimmät tunnusluvut.

1.3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2025 talousarvio ja taloussuunnitelma 2025–2027 sisälsi kunkin tulosalueen talousarviotekstin yhteydessä esitetyn henkilöstöresurssitaulukon, jossa on eriteltynä vakinainen ja määräaikainen henkilöstö. Talousarvio ja -suunnitelma sisälsi henkilöstöresurssitaulukoiden mukaiset palkkamäärärahat, ja vain nämä virat ja toimet voitiin täyttää. Valtuuston hyväksymään talousarvioon sisällyttämien, ennakkoimattomien virkojen tai toimien täyttäminen edellytti täyttöluvan hakemisen lisäksi talousarvion käyttötalousosan määrärahamuutosta sekä henkilöstöresurssin muutosta.

Kaupungilla on käytössä täyttölupamenettely, jonka mukaan toimialajohtaja hakee kaupunginhallitukselta täyttöluvan toistaiseksi voimassa olevana täytettäviin virka- ja työsuhteisiin sekä yli 12 kuukautta kestäviin määräaikaisena täytettäviin virka- ja työsuhteisiin pois lukien rekrytoinnit, joissa määräaikaisuuden peruste on sijaisuus. Toimialajohtaja hakee kaupunginjohtajalta täyttöluvan 12 kuukautta tai sitä lyhyempänä täytettäviin määräaikaisiin virka- ja työsuhteisiin pois lukien rekrytoinnit, joissa määräaikaisuuden peruste on sijaisuus.

Kaikkien vapautuvien virkojen ja toimien osalta tuli selvittää mahdollisuudet hoitaa ko. tehtävä uudelleenorganisoidulla työllä toimialan sisällä tai toimialojen yhteistyöllä ilman uuden henkilön palkkaamista. Tarvittaessa avautuva tehtävä tuli aina täyttää vakinaisesti, ellei sen täyttämiseen määräjäksi ole työsopimuslakiin, viranhaltijalakiin tai työtehtävien uudelleenjärjestelyihin liittyviä muita perusteita. Määräaikainen palvelussuhde solmittiin vain perustelluista syistä. Syitä määräaikaisen palvelussuhteen käyttämiselle ovat mm. sijaisuus, harjoittelu, työn kausiluontoisuus, työn selkeä määräaikaisuus (rajattu työ tai projekti), suoritettavaan työhön liittyvä peruste tai työntekijän pyyntö. Ulvilan kaupunki on viime vuosina muuttanut määräaikaisia työsuhteita toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

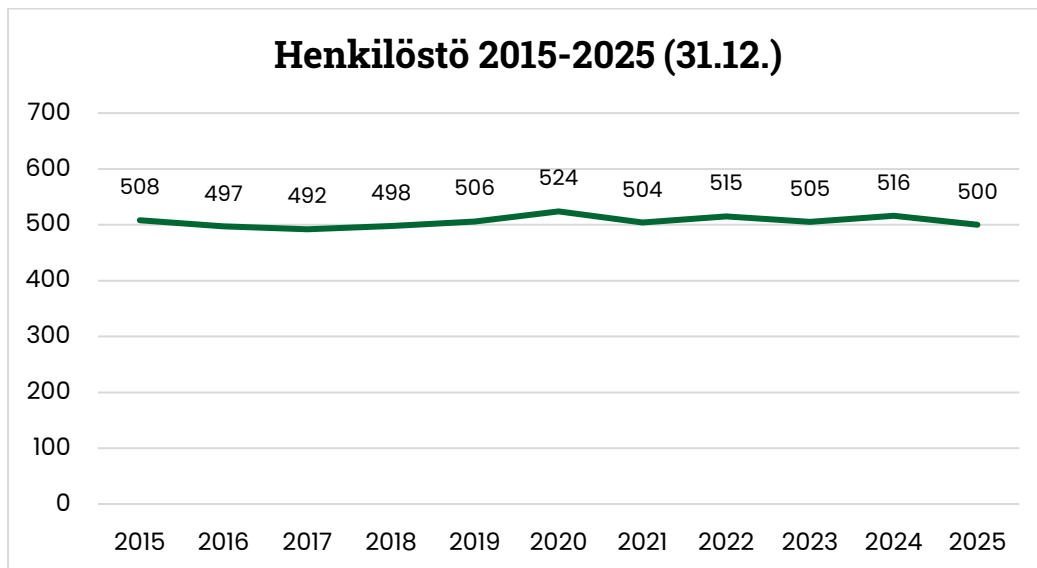
Sijaisia otettiin määrärahojen puitteissa. Sijaisuuksissa määräaikaiset palvelussuhteet olivat mahdollisia. Tällöin määräaikaisuuden oli kuitenkin aukottomasti perustuttava jonkun työntekijän/viranhaltijan poissaoloon, jos sijaisuutta käytettiin määräaikaisuuden perusteena.

Uuden vakinaisen henkilöstön ja sijaisten rekrytointi tuli tehdä Kuntarekryn kautta. Ennen ulkoisen haun avaamista tehtävä voitiin laittaa sisäiseen hakuun, jos se katsottiin tarkoituksenmukaiseksi.

Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytettiin niissä tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole tai osa-aikaistaminen tapahtuu työntekijän aloitteesta. Osasairauspäivärahalla sekä osatyökyvyttömyyseläkkeellä mahdollistettiin työntekijän työssäjaksaminen työkyvyn osittain heikentyessä.

Henkilöstön määrä

Uvilan kaupungin palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa 500 (516) henkilöä, joista 397 (395) oli vakinaisessa ja 103 (121) määräaikaisessa palvelussuhteessa. Kokonaismäärästä oppisopimussuhteisia oli 2 (5) ja esihenkilöitä oli 31 (27). Henkilöstön suhde väestöön vuoden lopussa oli 4,0 (4,1) %.



Taulukko 1: Ulvilan kaupungin henkilöstömäärän kehitys 2015–2025.

Palveluksessa oli vuoden lopussa 16 henkilöä vähemmän kuin edellisen vuoden päättyessä (vuonna 2024 palveluksessa taas oli 11 henkilöä enemmän kuin vuonna 2023). Vakainainen henkilöstö lisääntyi kahdella (vuonna 2024 lisääntyi kuudella) ja määräaikainen henkilöstö vähentyi 16 (vuonna 2024 lisääntyi neljällä). Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 25 (40). Kaupungin palveluksesta erosi 29 (34) vakinaista henkilöä ja täydelle eläkkeelle siirtyi 8 (9) henkilöä.

Henkilöstön jakautuminen toimialoittain						
	2025			2024		
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Muut	Vakinaiset	Määräaikaiset	Muut
Kaupunginjohtaja	1	0	0	1	0	0
Keskushallinnon toimiala	13	2	0	16	6	0
Sivistyksen toimiala	296	90	1	289	103	1
Teknisen toimiala	87	9	1	89	8	3
Yhteensä	397	101	2	395	117	4

Taulukko 2: Henkilöstön jakautuminen toimialoittain 31.12.2025 (500) ja 31.12.2024 (516). (Muut ovat oppisopimuskoulusopijia.)

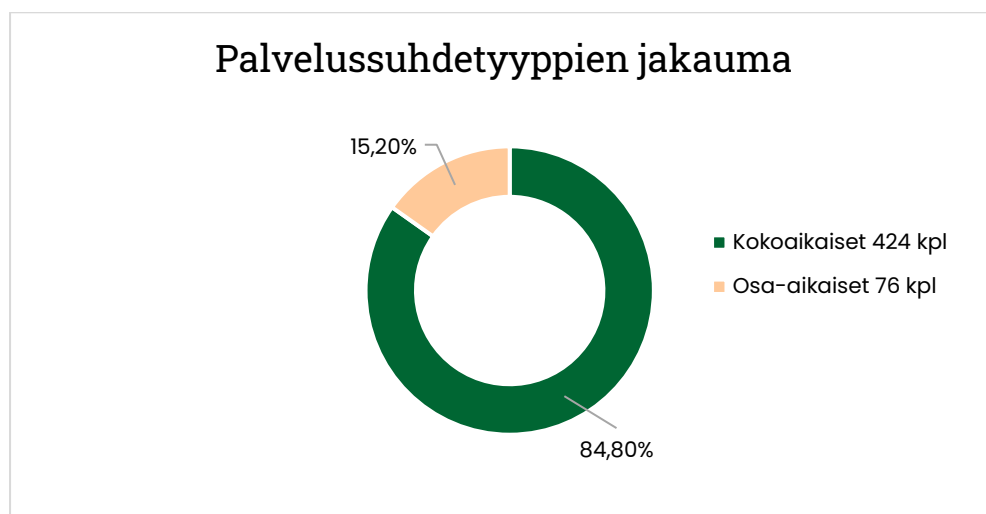
Virka- tai toiminimikkeitä muutettiin vuonna 2025 seuraavasti: ateria- ja puhtauspalveluissa palvelusihenkilö muutettiin palveluohjaajaksi, suunnittelu- ja maanrakennusinsinööri muutettiin kaupungininsinööriksi sekä kirvesmies (rakennusammattihenkilö) muutettiin kiinteistöhoitajaksi.

Ulvilan kaupungin henkilöstöorganisaatio jakautuu kolmeen toimialaan ja edelleen vastuualueisiin.



Kuva 2: Ulvilan kaupungin organisaatio 31.12.2025

Täyttää työaikaa tekevien osuus koko henkilöstöstä oli 85,2 (85,2) %. Osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuoden lopussa 5 (5) henkilöä.



Kuva 3: Palvelussuhdetyyppien jakauma 31.12.2025

Vuoden 2025 aikana eripituisten palvelussuhteiden lukumäärä oli kaikkiaan 2622 (2261) ja niissä oli 806 (781) eri henkilöä. Työllistämistuella palkattuja henkilöitä oli vuoden aikana yhteensä 0 (7) eri henkilöä.

Vastuualueittain perusopetuksessa ja koulutuspalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa työskentelee suurin osa Ulvilan kaupungin työntekijöistä. Vuonna 2025 sivistyksen toimialalla työskenteli 77,6 (76,2) %, teknisellä 18,8 (19,4) % ja keskushallinnossa 3,6 (4,5) % henkilöstöstä.

Kunta-alan yleisimpiä ammattinimikkeitä ovat monet opetusalan ammattinimikkeet sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Ulvilan kaupungilla koulunkäynninohjaajia oli 14,2 % ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajia oli 10,2 % henkilöstöstä.

Top 10 yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2025 (vak. ja ma.)

1.	Koulunkäynninohjaaja	72
2.	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	54
3.	Peruskoulun luokanopettaja	48
4.	Varhaiskasvatuksen opettaja	44
5.	Peruskoulun lehtori	29
6.	Siivooja	23
7.	Tuntiopettaja	23
8.	Erytysluokan opettaja	22
9.	Ravitsemistytöntekijä	22
10.	Lastenhoitaja	12

Taulukko 3: Ulvilan kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet vuonna 2025.

1.3.2 Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

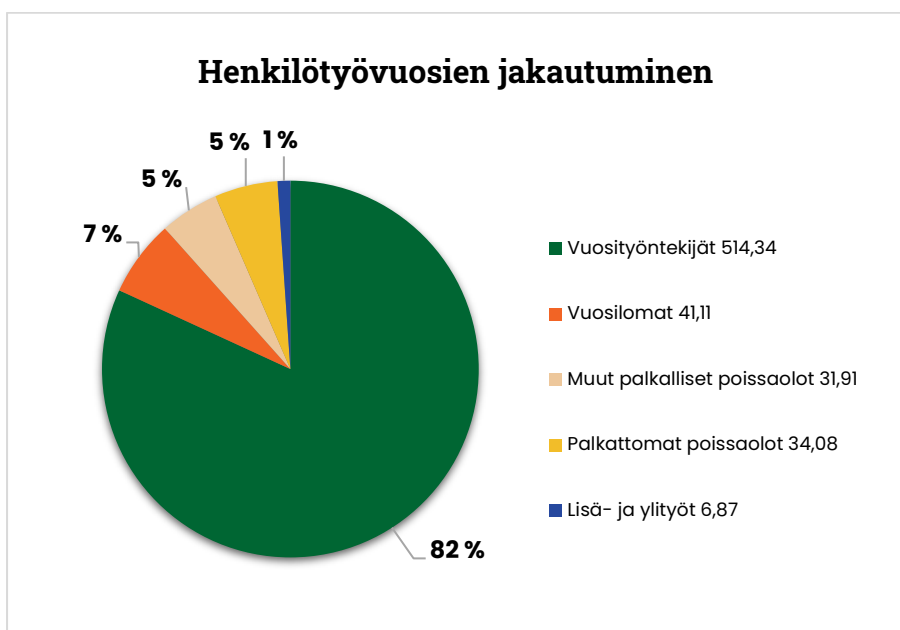
Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä vuoden viimeisenä päivänä.

Ulvilan kaupungin henkilöstö teki vuoden 2025 aikana yhteensä 514,34 (532,49*) henkilötyövuotta. Kun henkilötyövuosiin lisätään maksetut lisä- ja ylityöt sekä vähennetään palkattomat poissaolot, vuonna 2025 tehtiin 487,13 (505,03*) henkilötyövuotta. Kun tästä luvusta vähennetään vielä lisäksi palkalliset poissaolot, Ulvilan kaupungin henkilöstö teki vuoden 2025 aikana yhteensä 414,11 (428,51*) henkilötyövuotta.

*Vuoden 2024 vuosityöntekijöiden henkilötyövuosien yhteissumma korjattu.

Henkilöstötyö- vuosi 2025 (2024)	Vakinaiset	Määräai- kaiset	Työlliste- tyt	Muut (oppisopi- mus, harjoittelijat)	Yhteensä
Vuosityöntekijät	388,77 (390,97)	121,3 (132,64)	0 (3,18)	4,27 (5,70)	514,34 (532,49*)
Vuosilomat	34,41 (33,95)	6,61 (6,58)	0 (0,16)	0,09 (0,21)	41,11 (40,9)
Muut palkalliset poissaolot	25,42 (27,27)	6,44 (7,95)	0 (0,19)	0,05 (0,21)	31,91 (35,62)
Palkattomat poissaolot	32,48 (32,7)	1,6 (2,1)	0 (0)	0 (0,02)	34,08 (34,82)
Lisä- ja ylityöt	5,2 (5,78)	1,67 (1,55)	0 (0,02)	0 (0,01)	6,87 (7,36)

Taulukko 4: Henkilötyövuodet 2025.



Kuva 4: Henkilötyövuosien jakautuminen vuonna 2025.

1.3.3 Työajan jakautuminen

Teoreettinen säännöllinen työaika kertoo henkilöstön sovitun työaika- ja työtuntijärjestelmän mukaisen työajan mukaan lukien vuosiloma-ajan. Kun tästä vähennetään vuosiloma-ajat, sairausloma-ajat sekä muut palkalliset ja palkattomat poissaolot saadaan vuosityöaika. Tehty työaika saadaan, kun teoreettisesta työajasta vähennetään vuosilomat ja poissaolot ja lisätään lisä- ja ylityöt.

Teoreettisen vuosityöajan laskenta on tehty ainoastaan vakituisesta henkilöstöstä. Ulvilan kaupungilla muiden kuukausipalkkaisten (paitsi opettajien) tehty vuosityöaika oli 41 991,15 (42 971,55) päivää vuodessa eli 72,7 (73,8) % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 32 314,64 (32 129,95) päivää vuodessa eli 84,1 (83,5) %.

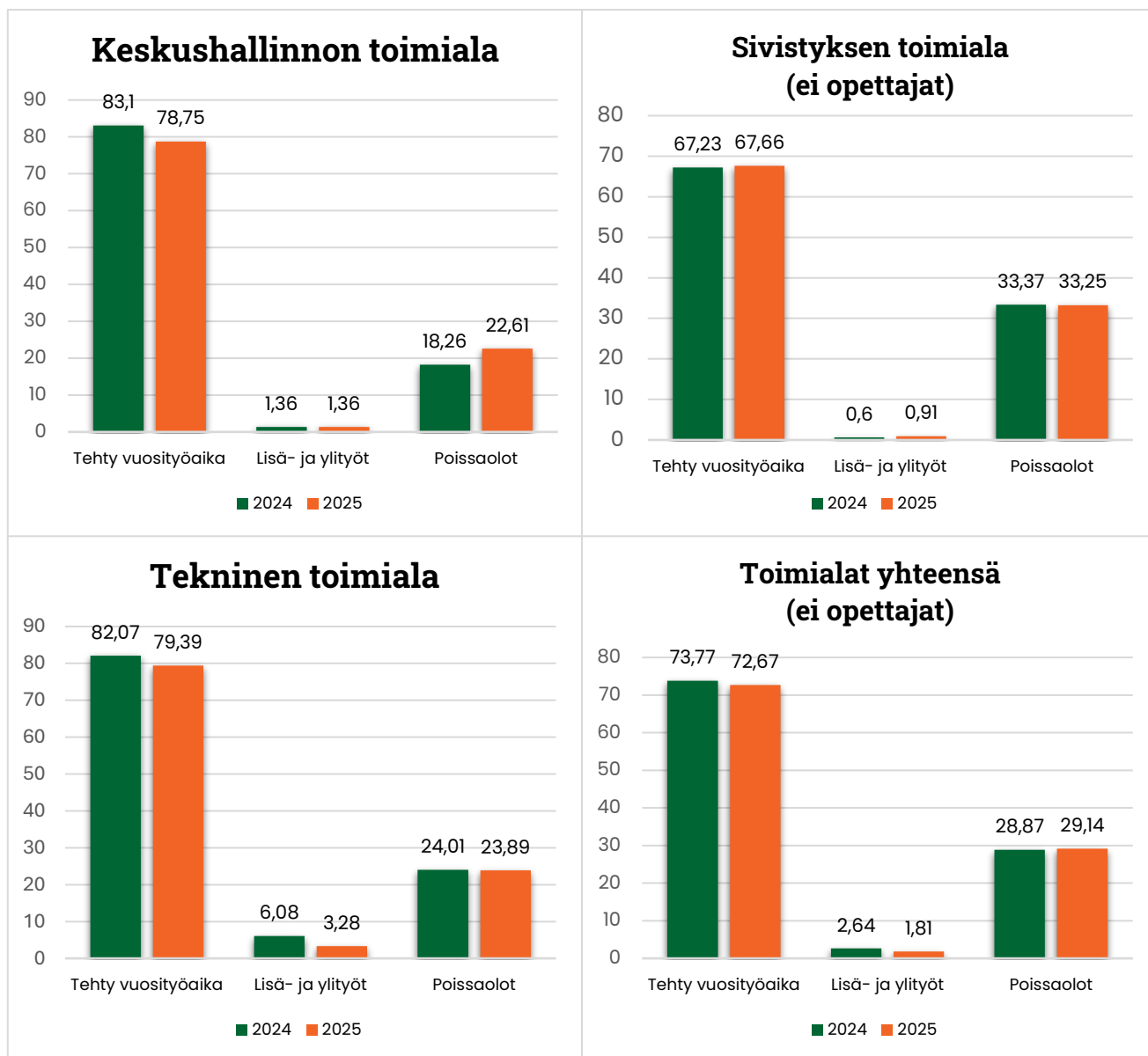
Tehty vuosityöaika on laskenut viime vuodesta Ulvilan kaupungilla 2,3 %. Toimialoittain tarkasteltuna keskushallinnolla tehty vuosityöaika laski 22,3 %, sivistyksellä (ei opettajia) 0,7 % ja teknisellä 1,9 %. Opetushenkilöstöllä tehty vuosityöaika nousi edellisestä vuodesta 0,8 %.

	Työajan jakautuminen	Työpäivät	% teoreett. sään. vuosityöajasta
Keskushallinnon toimiala	Teoreettinen sään. vuosityöaika	3513,50 (4287,50)	100 (100)
	- Poissaolot	794,50 (783,00)	22,61(18,26)
	+ Lisä- ja ylityöt	47,82 (58,42)	1,36 (1,36)
	Tehty vuosityöaika	2766,82 (3562,92)	78,75 (83,10)
Sivistyksen toimiala (ei opettajia)	Teoreettinen sään. vuosityöaika	32 900,00 (32 887,04)	100 (100)
	- Poissaolot	10 938,40 (10 973,32)	33,25 (33,37)
	+ Lisä- ja ylityöt	299,28 (196,91)	0,91 (0,60)
	Tehty vuosityöaika	22 260,88 (22 110,63)	67,66 (67,23)
Tekninen toimiala	Teoreettinen sään. vuosityöaika	21 367,89 (21 076,26)	100 (100)
	- Poissaolot	5105,49 (5060,70)	23,89 (24,01)
	+ Lisä- ja ylityöt	701,05 (1282,44)	3,28 (6,08)
	Tehty vuosityöaika	16 963,45 (17 298,00)	79,39 (82,07)
Ulvilan kaupunki (ei opettajia)	Teoreettinen sään. vuosityöaika	57 781,39 (58 250,80)	100 (100)
	- Poissaolot	16 838,39 (16 817,02)	29,14 (28,87)
	+ Lisä- ja ylityöt	1048,15 (1537,77)	1,81 (2,64)
	Tehty vuosityöaika	41 991,15 (42 971,55)	72,67 (73,77)

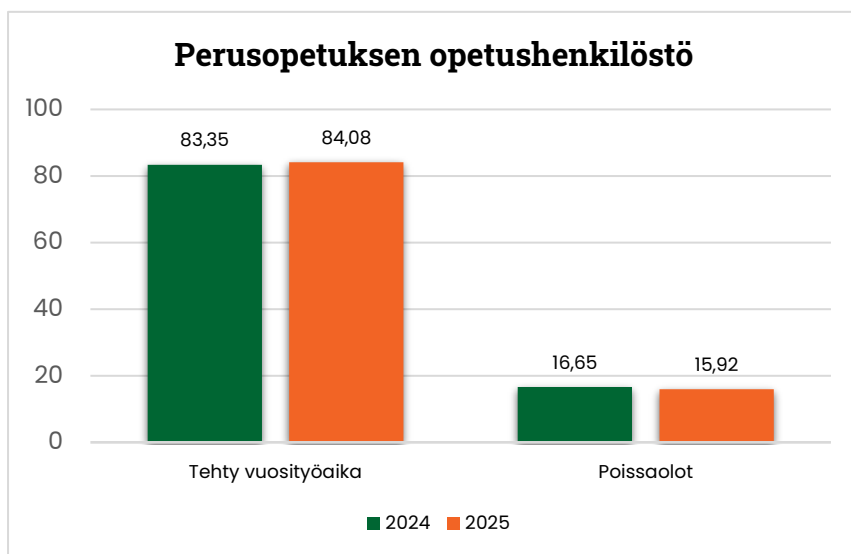
Taulukko 5: Teoreettinen vuosityöaika 2025 (ilman opetushenkilöstöä).

	Työajan jakautuminen	Työpäivät	% teoreett. sään. vuosityöajasta
Opettajat	Teoreettinen sään. vuosityöaika	38432,97 (38 479,89)	100 (100)
	- Poissaolot	6118,33 (6408,36)	15,92 (16,65)
	Tehty vuosityöaika	32 314,64 (32 071,53)	84,08 (83,35)

Taulukko 6: Teoreettinen vuosityöaika 2025 opetushenkilöstö.



Taulukko 8: Työajan jakautuminen % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta 2025 toimialoittain ja yhteensä.



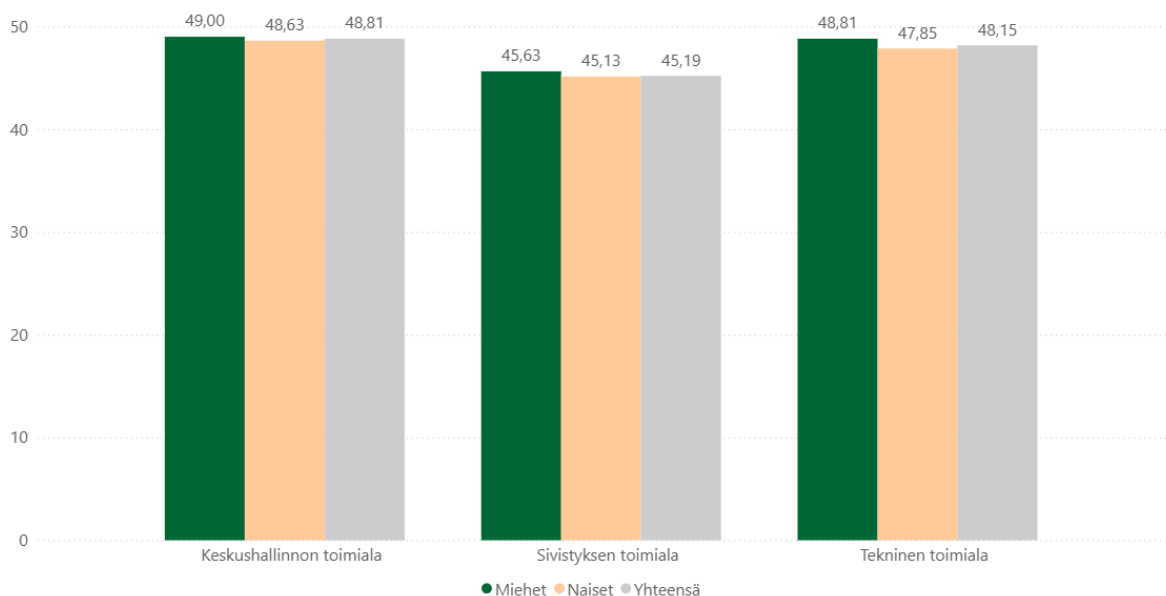
Taulukko 7: Työajan jakautuminen % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta 2025 opetushenkilöstö.

1.3.4 Henkilöstön ikärakenne

Ulvilan kaupungilla vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2025 lopussa oli 45,83 (46,78) vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 45,85 (45,03) vuotta. Toimialoittain keski-ikä jakautuu keskushallinnossa 48,81 (46,74) vuotta, sivistyksessä 45,19 (44,35) vuotta ja teknisessä 48,15 (47,25) vuotta.

Keski-ikältään nuorimmat työyhteisöt vuoden 2025 lopussa löytyvät sivistyksen toimialalta. Ne olivat varhaiskasvatus 43,72 (43,27), kirjasto- ja kulttuuripalvelut 45,00 (45,18), perusopetus 45,60 (44,57) sekä liikunta- ja nuorisopalvelut 46,71 (45,71) vuotta.

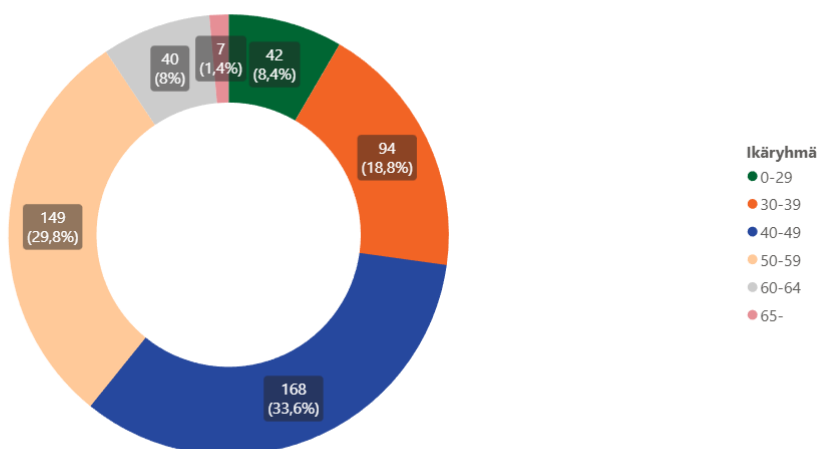
Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2025



Kuva 5: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2025

Eniten työntekijöitä oli ikäryhmässä 40–49-vuotiaat 33,6 (33,6) % ja toiseksi 50–59-vuotiaat 29,8 (28,2) %.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025



Kuva 6: Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025

1.3.5 Henkilöstön eläköityminen

Vaihtuvuus aiheuttaa kuluja, sillä töiden uudelleenorganisointi ja uuden työntekijän työhön perehdyttäminen vaativat työaikaa, mikä on pois tehollisesta työajasta. Laskennallisesti uusi työntekijä tekee työtä noin 50 %:n tehokkuudella verrattuna kokeneisiin työntekijöihin, kunnes hän on täysin opastettu ja kykenee samaan tehokkuuteen kuin kokenut työntekijä. Vaihtuvuudella on myös myönteisiä vaikutuksia, sillä sen myötä organisaatio uudistuu.

Ulvilan kaupungin henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2025 yhteensä 8 (9) henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,63 (64,90) vuotta. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 2 (2) henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi 1 (4) henkilöä.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja lukumäärä 2025

Eläkelajit (KuEL)	Keski-ikä	Henkilölk	%-osuus henkilöstöstä
Vanhuuseläke	64,63 (64,90)	8 (9)	1,6 (1,7)
Täysi työkyvyttömyyseläke	64,00 (61,09)	2 (2)	0,4 (0,4)
Osatyökyvyttömyyseläke	59,83 (58,70)	1 (4)	0,2 (0,8)

Taulukko 9: Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja lukumäärä vuonna 2025 Ulvilan kaupungilla.

Kevan tekemän ennusteen mukaan Ulvilan kaupungin henkilöstöstä tulee eläköitymään tulevan kymmenen vuoden aikana 89 henkilöä. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Eniten eläköityviä on lastenhoitajissa ja koulunkäyntiavustajissa.

1.4 Henkilöstön aktiivinen osallistuminen oman työnsä ja palveluiden kehittämiseen

Henkilöstöohjelman tavoitteena on henkilöstön aktiivinen osallistuminen oman työnsä ja palveluiden kehittämiseen. Tätä tavoitetta toteutetaan kunnioittamalla henkilöstöä oman työnsä parhaana asiantuntijana sekä hyödyntämällä kokeilukulttuuria ja palvelumuotoilua.

Vuoden 2025 työhyvinvointikyselyn mukaan 84,7 (86,6) % henkilöstöstä oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että henkilöstö voi käyttää tietoaan ja taitojaan monipuolisesti. Vastausten keskiarvo oli 4,2/5 (4,2). Työhyvinvointikyselyllä selvitettiin myös, miten henkilöstö voi vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Vastaajista yhteensä 69,3 (68,8) % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että he voivat vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Vastausten keskiarvo oli 3,8/5 (3,7).

1.5 Yhteistyön lisääminen yksiköiden ja toimialojen välillä

Henkilöstöohjelman tavoitteena on yhteistyön lisääminen yksiköiden ja toimialojen välillä hyödyntämällä kokeilukulttuuria sekä työnkiertoa.

Vuoden 2025 työhyvinvointikyselyssä selvitettiin henkilöstön kokemuksia yhteistyön toimivuudesta yksiköiden välillä. 58,8 (49,8) % työhyvinvointikyselyyn vastaajista oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin. Vastausten keskiarvo oli 3,5 (3,4).

1.5.1 Yhteistoiminta

Työpaikkakokous on tärkeä välittömän yhteistoiminnan muoto. Sen tarkoituksena on turvata henkilöstön osallistumismahdollisuudet ja tukea työyhteisön kehittämistä sekä parantaa työyksikön toimintaa. Se palvelee myös työpaikkatason johtamista.

Uvilan kaupungin yhteistoiminta järjestetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaan. Kaupunginhallitus on hyväksynyt vuonna 2013 yhteistoimintasopimuksen, jossa määritellään yhteistyötoimikunnan kokoonpanosta ja toimikaudesta. Kaupungin yhteistyötoimikunta koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista, jotka hoitavat myös työsuojelutoimikunnan tehtävät.

Uvilan kaupungin yhteistyötoimikuntaan kuuluu kahdeksan jäsentä, joista kolme edustaa työnantajaa ja viisi henkilöstöä. Työntekijöiden edustajina on yksi pääluottamusedustaja kustakin henkilöstöjärjestöstä (JHL ry, JUKO ry ja JUKO ry/KTN) ja työsuojeluvaltuutetut. Työnantajan edustajat valitsee kaupunginhallitus kahdeksi vuodeksi.

Työntekijöiden edustajat	Työnantajan edustajat
Ilkka Blomqvist, pääluottamusmies JUKO RY Mirja Hussi, pääluottamusmies JUKO RY/KTN Marko Enonkoski, pääluottamusmies JHL RY Johanna Jyrkinen, työsuojeluvaltuutettu Marko Enonkoski, työsuojeluvaltuutettu Elina Laiho, työsuojeluvaltuutettu	Mikko Löfbacka, kaupunginjohtaja Kimmo Vepsä, sivistysjohtaja Teemu Björninen, tekninen johtaja Esittelijä: Kirsi Sainio-Lehtimäki, hallintopäällikkö, Nora Koskinen, talous- ja hallintojohtaja, (esittelijä vaihtui elokuussa 2025) Pöytäkirjanpitäjä: Noora Aaltonen, henkilöstösuunnittelija

Taulukko 10: Yhteistyötoimikunnan kokoonpano 2025.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2025 neljä kertaa ja käsitteli 24 asiaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita olivat mm. henkilöstöraportti, työterveyshuollon kustannukset, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työterveyshuollon työpaikkaselvityksien seuranta, työhyvinvointikyselyjen tulokset, henkilöstön työtaturma-, läheltä piti- ja asiakasväkivaltatilanteet sekä etätyöohjeen ja -sopimuksen päivitys.

Henkilöstön edustaja oli läsnä kaupungin laajennetun johtoryhmän kokouksissa. Pääluottamusedustajat valitsevat edustajansa laajennettuun johtoryhmään. Vuonna 2025 edustajana oli Juko:n pääluottamusedustaja.

Työpaikkatason tärkeintä yhteistoimintaa on esihenkilön ja työntekijän keskinäinen välitön vuorovaikutus työn arjessa, jota tukee tasa-arvoinen ja luottamuksellinen viestintä. Muita työpaikkatason yhteistoimintamuotoja ovat kehityskeskustelut, perehdytys, palautteen antaminen, tiedotustilaisuudet, koulutus- ja neuvottelutilaisuudet, kehittämisprojektit ja työpaikkakokoukset.

2 | Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö

Henkilöstöohjelman toisena painopistealueena on osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Tämän painopistealueen tavoitteita ovat ammatillisen kehittymisen tuki ja mahdollistaminen, luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden vahvistaminen sekä työkyvyn ja työhyvinvoinnin tuki ja mahdollistaminen. Tavoitteiden toteutumista seurataan mm. työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyillä. Tavoitteita tukevia asiakirjoja henkilöstöohjelman lisäksi ovat Ulvilan kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, henkilöstön huoneentaulu, työsuojelun toimintasuunnitelma sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Tavoitteiden toteutumisessa merkittävää on esihenkilön ja työntekijän sekä työyhteisön vuorovaikutuksen toteutuminen ja osaamisen kehittyminen.

2.1 Ammatillisen kehittymisen tuki ja mahdollistaminen

Osaamista kehittämällä pyritään varmistamaan laadukkaat palvelut, kaupungin kilpailukyky ja jatkuva uudistuminen. Osaamisen kehittäminen kytkeytyy tiiviisti henkilöstösuunnittelun tavoitteeseen, jossa oikeat henkilöresurssit ovat oikeassa paikassa oikeaan aikaan käytettävissä.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on parantaa samanaikaisesti tuloksellisuutta, työhyvinvointia ja työelämänlaatua niin työntekijän, työyhteisön kuin organisaationkin tasolla. Osaamisen kehittämisen perustana on oppimiseen kannustava ilmapiiri.

Jatkuva oppiminen on muuttuvan työelämän yksi keskeisimmistä taidoista. Sen avulla vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista työuran eri vaiheissa. Työelämän muutoksista aiheutuu uusia osaamistarpeita niin yksilöille, organisaatioille kuin koko yhteiskunnallekin. Henkilöstökoulutus tulee nähdä osana strategista henkilöstöjohtamista. Oppimisen mahdollistaminen ja osaamisen jakaminen ovat keskeinen osa henkilöstön kehittämistä. Henkilöstökoulutuksen avulla voidaan tukea tehtävien vaatimaa osaamista ja urakehitystä.

Henkilöstön kehittämisen menetelmiä voivat olla yhteiset koulutukset, perehdyttäminen, mentorointi, ammatillinen henkilöstökoulutus, työssäoppiminen ja harjoittelujaksot, täydennyskoulutus, uudelleen koulutus sekä jatkokoulutus. Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaisen organisaation jäsenen omaa vastuuta ja aktiivisuutta. Yksittäisen työntekijän kannalta osaamisen kehittäminen on keskeistä työssä suoriutumisen, työkyvyn ja työn mielekkyyden kokemisen kannalta.

Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelmassa tavoitteena on tehostaa perehdyttämistä sekä tukea ja mahdollistaa ammatillinen kehittyminen. Kehityskeskustelussa tulee aina tarkentaa työntekijän

osaamisen vahvuudet ja ne alueet, joissa osaamista tulisi edelleen kehittää sekä päivittää työntekijän henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Toimialojen osaamisen kehittämisen tavoitteet ja painopisteet vuodelle 2025 sisältyivät kaupungin koulutussuunnitelmaan.

Vuoden 2025 työhyvinvointikyselyssä selvitettiin, miten henkilöstö kokee työn tarjoavan mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Vastaajista yhteensä 68,8 (69,9) % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että työ tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen. Vastausten keskiarvo oli 3,8/5 (3,8).

2.1.1 Koulutuskorvaus

Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Koulutuskorvauksen avulla työnantaja voi järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta.

Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus sisältyy ennalta laadittuun koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai olla muutoin taroituksenmukaisesti ryhmitelty. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä työntekijää kohti voi olla enintään kolme. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä ilmoitetaan siten, että hakemuksessa ilmoitetaan erikseen niiden työntekijöiden lukumäärä, joista on syntynyt oikeus korvaukseen 1 koulutuspäivältä, 2 koulutuspäivältä ja 3 koulutuspäivältä.

Uvilan kaupungilla koulutuslomakkeet tehdään ESS-järjestelmään. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli vuonna 2025 yhteensä 628 (502). Määrä nousi viime vuodesta 126 päivällä. Koulutuskorvauksen yhdeltä koulutuspäivältä 100 (129) työntekijästä, kahdelta koulutuspäivältä 240 (68) työntekijästä ja kolmelta koulutuspäivältä 288 (79) työntekijästä. Koulutuskorvausta Ulvilan kaupunki sai 12 496,32 (9 527,96) euroa.

Koulutuspäivien lukumäärä ja korvaukset				
	2025	2024	2023	2022
Koulutuspäivien lukumäärä	628	502	528	495
Koulutuskorvaus euroina	12 496	9 697	10 024	8 791

Taulukko 11: Koulutuskorvauspäivien lukumäärä ja koulutuskorvaus 2022–2025

Hallitus on antanut 9.10.2025 eduskunnalle esityksen koulutuskorvauksen lakkauttamisesta. Tasavallan presidentti on vahvistanut lain koulutuskorvauksen lakkauttamisesta 22.12.2025, ja laki tulee voimaan 1.1.2026. Hallituksen esitykseen ei tullut eduskuntakäsittelyssä muutoksia eli laki hyväksyttiin sellaisenaan. Lain mukaan koulutuskorvausta ei enää makseta 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin. Vuonna 2025 toteutettavista edellytykset täyttävistä koulutuspäivistä haettiin vielä koulutuskorvausta.

2.2 Luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden vahvistaminen

Luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden tavoitetta toteutetaan Ulvilan kaupungilla työyhteisötaitojen kehittämällä, häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ennaltaehkäisyllä ja tiedon lisäämisellä, mahdollisten ristiriitojen nopealla ratkaisemisella sekä aktiivisella puheeksi ottamisella. Henkilöstö on laatinut 10 lupausla iloon, älyyn ja yhteisloon. Lupauksilla on merkittävä rooli luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden vahvistamisessa.

Vuonna 2024 laadittiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa arvioitiin Ulvilan kaupungin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Kokonaisuudessaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan, millä on myönteinen vaikutus henkilöstön psykologiselle turvallisuudelle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää tavoitteet tasa- ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Ulvilan kaupungilla on nollatoleranssi kaikenlaiselle epäasialliselle käytökselle ja syrjinnälle.

Vuoden 2025 työhyvinvointikyselyllä selvitettiin työyhteisöissä vallitsevaa luottamuksellista ilmapiiriä. Vastaajista yhteensä 69,3 (69,1) % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että työyhteisössä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Vastausten keskiarvo oli 3,7/5 (3,7). Kyselyllä selvitettiin myös, miten vastaajat kokevat luottamuksellisen ilmapiirin toteutuvan työntekijä ja esihenkilön välillä. Vastaajista yhteensä 80,4 (82,1) % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että vastaajan ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Vastausten keskiarvo oli 4,1/5 (4,2).

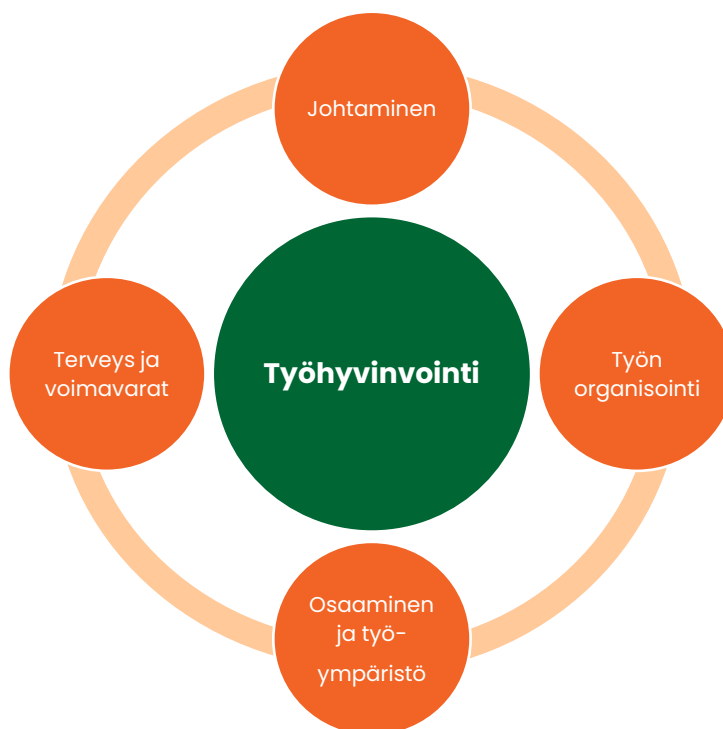
Työhyvinvointikyselyssä selvitettiin myös, miten työyhteisöissä toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti. Kyselyyn vastanneista yhteensä 70,4 (72,8) % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että työyksiköissä toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti. Vastausten keskiarvo oli 3,7/5 (3,7).

Työhyvinvointikyselyn tavoitteena oli myös selvittää, miten henkilöstö on kokenut työyhteisössään häirintää tai epäasiallista käytöstä. Kysymystä on tarkennettu vuoden takaiseen, jossa kysyttiin ennen, oletko kokenut työyhteisössäsi häirintää tai epäasiallista käytöstä viimeisen vuoden aikana. Vuonna 2025 kysyttiin, oletko kokenut työyhteisössäsi häirintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana työkaverin tai esihenkilön toimesta. Vastaajista yhteensä 14 (21,8) % on vastannut täysin tai samaa mieltä. Tulos muunnettuna henkilölukuksi tarkoittaa, että täysin tai samaa mieltä olevat vähenivät 29 (lisääntyivät 27) henkilöllä. Ulvilan kaupungilla on nollatoleranssi häirintään ja epäasialliseen käytökseen. Häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisy on tunnistettu toimenpiteitä vaativaksi kehittämiskohteeksi.

2.3 Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tuki ja mahdollistaminen

Työhyvinvointi auttaa jaksamaan työssä ja sen ulkopuolella. Henkilöstön jaksamiseen panostaminen näkyy tuottavuuden kasvuna, henkilöstömenojen alenemisena ja säästöinä eläke- ja sairauskustannuksissa. Henkilöstön hyvinvointi ja motivoituneisuus on olennaisen tärkeää työn laadun ja asiakaspalvelun kannalta. Hyvinvoiva henkilöstö kykenee vastaamaan uusiin haasteisiin ja muutoksiin.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten johtaminen, työn organisointi, osaaminen ja työympäristö sekä yksilön terveys ja voimavarat. Tuloksellisuutta, hyvää palvelun laatua ja työhyvinvointia on mahdollista parantaa, kun toiminta ja kehittäminen toteutetaan suunnitelmallisesti.



Kuva 7: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

Työhyvinvoinnin edistämisen perustan muodostavat yhteisössä vallitsevat arvot ja strategia, jossa henkilöstönäkökulma on mukana. Myös vallitsevat johtamiskäytännöt ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kannalta. Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelman 2030 kaikki painopistealueet, eli työn sujuminen työyhteisössä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä laadukas johtaminen ja esihenkilötyö, sisältävät toimenpiteitä, jotka luovat pohjan henkilöstön työkyvyn ja yleisen työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiselle.

Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuoden aikana eri yhteistyötapaamisissa. Työkykyjohtamisen ohjausryhmässä ovat mukana kaupunginjohtaja, toimialajohtajat, henkilöstösuunnittelija, työterveyshuollon edustajat, eläkevakuuttaja Keva sekä tapaturmavakuuttaja IF. Työterveyden ohjausryhmään kuuluvat kaupunginjohtaja, toimialajohtajat, henkilöstösuunnittelija ja työterveyshuollon edustajat. Lisäksi työterveyshuollon kanssa pidetään toimialakohtaiset palaverit ja tarvittaessa työsuojelun ja henkilöstösuunnittelijan Sirius työkyky-/sairauspoissaolopalaverit.

2.3.1 Työhyvinvointikyselyt ja jatkotoimenpiteet

Henkilöstön työhyvinvointikyselyn tulokset

Ulvilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin ajalla 6.–17.10.2025. Kysely tehtiin Kevan sähköisellä työhyvinvointikysely-työkalulla. Kyselyn aihealueet olivat työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta, käsitys työnantajasta sekä asiakkaat ja yhteistyö (palautteen hyödyntäminen). Vuonna 2024 työhyvinvointikysely tehtiin samalla työkalulla. Kysymystä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta muokattiin koskemaan yhden vuoden ajanjaksoa. Muut vastaukset olivat vertailukelpoisia vuoden 2024 tuloksiin.

Kyselyn vastausprosentti oli 67,3 (68,2) %, ja kyselyyn vastasi 337 (345) työntekijää. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,6 (3,6) asteikolla 1–5, pois lukien lisäkysymykset tai kysymykset, joissa ei ollut edellä mainittua asteikkoa. Kokonaisuudessaan henkilöstön työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida kyselyn tulosten perusteella hyväksi, muutosta oli +0,01.

Kyselyn perusteella vahvimmat aihealueet olivat:

- työn sujuminen työyhteisössä 3,8 (3,8),
- työtehtävät ja omat voimavarat 3,8 (3,8)
- lähiesihenkilötyö 3,8 (3,8)
- asiakkaat ja yhteistyö (palautteen hyödyntäminen) 3,8 (3,6).

Kyselyn perusteella eniten kehittämistä kaipaava aihealue oli:

- työnantajan toiminta 3,5 (3,6)

Käsitys työnantajasta -aihealueessa kysyttiin, suositteletko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi, johon kyllä vastasi 78,7 (76,7) %. Lisäksi kysyttiin, oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna, johon kyllä vastasi 63 (58,1) %.

Lisäkysymyksiä oli kolme. Ensimmäisessä kysyttiin, onko tyytyväinen työyksikön tiedonkulkuun ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,4 (3,3). Toisessa kysyttiin, kokeeko työympäristön olevan kunnossa, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,7 (3,5). Viimeisessä kysyttiin, onko kokenut häirintää tai epäasiallista käytöstä viimeisen vuoden aikana työkaverin tai esihenkilön toimesta, vastausten keskiarvoksi saatiin 1,8 (2,1). Edellisenä vuonna kysymys oli muodossa, onko kokenut häirintää tai epäasiallista käytöstä viimeisen kahden vuoden aikana.

Esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulokset

Koska esihenkilöillä sekä heidän omalla työhyvinvoinnillaan on merkittävä vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin, toteutettiin henkilöstön työhyvinvointikyselyn lisäksi esihenkilöille erillinen työhyvinvointikysely ajalla 6.–17.10.2025. Kysely tehtiin Kevan sähköisellä esihenkilöiden työhyvinvointikysely -työkalulla. Kyselyn aihealueet olivat esihenkilötyön tuki, johtaminen ja viestintä organisaatiossa, työkyvyn

tukikeinot, oma osaaminen ja kehittyminen, oma hyvinvointi sekä käsitys työnantajasta. Vuonna 2024 esihenkilöiden työhyvinvointikysely tehtiin samalla työkalulla, joten tulokset ovat vertailukelpoisia.

Kyselyn vastausprosentti oli 87,1 (92,9) %, ja kyselyyn vastasi 27 (26) esihenkilöä. Kokonaisuudessaan esihenkilöiden työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida kyselyn tulosten perusteella hyväksi, muutosta oli +0,21. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,8 (3,6) % asteikolla 1–5.

Kyselyn perusteella vahvimmat osa-alueet olivat:

- johtaminen ja viestintä organisaatiossa 3,9 (3,7)
- esihenkilötyön tuki 3,8 (3,7) sekä
- oma työhyvinvointi 3,8 (3,7).

Kyselyn perusteella eniten kehittyneitä osa-alueita olivat:

- työkyvyn tukikeinot 3,8 (3,4) sekä
- oma osaaminen ja kehittyminen 3,8 (3,3).

Käsitys työnantajasta -aihealueessa kysyttiin, suositteletko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi, johon kyllä vastasi 88,9 (92,3) %.

Lisäkysymyksiä oli kolme. Ensimmäisessä kysyttiin, koetko tarvitsevasi esihenkilötilanteisiin valmennusta tai työnohjausta, johon kyllä vastasi 48,2 (54,2) %. Toisessa kysyttiin, onko esihenkilötyölle tarpeeksi aikaa, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,0 (2,8). Viimeisessä kysyttiin, olenko perillä muiden esihenkilöiden työssä jaksamisesta, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,1 (3,1). Viimeisen kysymyksen prosenttituloksien tarkastelusta näkee kuitenkin paremmin, että tietämys on heikentynyt, koska täysin tai melko samaa mieltä oli 40,7 (50,0) % vastaajista, ei samaa tai eri mieltä 29,6 (23,1) % ja täysin eri mieltä ja melko eri mieltä oli 29,6 (26,9) % vastaajista.

Henkilöstön työhyvinvointikyselyn ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta toteutetut toimenpiteet

Henkilöstöhallinto analysoi henkilöstön kaupunkitason ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen tulokset. Tämän jälkeen tulokset käsiteltiin seuraavasti

- johtoryhmä ma 17.11.2025
- esihenkilöiden aamukahvit pe 21.11.2025
- yhteistyötoimikunta ti 25.11.2025
- henkilöstötiedote ma 15.12.2025
- kaupunginhallitus ma 15.12.2025
- esihenkilöt käsitelivät tulokset yhdessä työntekijöiden kanssa joulukuu 2025–tammikuu 2026 aikana.

Työhyvinvointikyselyn tulokset käsitellään työyksiköissä henkilöstön kanssa, joista henkilöstö valitsee oman vahvuuden ja oman kehittämiskohteen vuodelle 2026. Nämä valinnat otetaan osaksi työyhteisön arkea koko vuoden ajaksi, niitä käsitellään mm. kehityskeskusteluissa, työyksikön tiimeissä ja henkilöstöpalaverissa.

Työyksikön valinnat lähetetään henkilöstöhallintoon, joka koostaa niistä yhteenvedon kehittämissuunnitelmaksi koko kaupungin työhyvinvointikyselyjen tuloksiin. Henkilöstöjohtamisen kehittämisessä seuranta on tärkeää, jotta voidaan nähdä, miten eri toimenpiteet ovat vaikuttaneet ja onko haluttuja tuloksia saavutettu. Kevan kyselystä saadaan myös verrokkitietoa vastaavankokoisista muista kunnista, jotka käyttävät samaa kyselytyökalua.

Vuoden 2025 tuloksia hyödynnettiin määriteltäessä henkilöstöhallinnon vuoden 2026 toimintasuunnitelmaa, jonka mukaan:

- Talousarviovuonna jatketaan kaupunkistrategian arvojen tekemistä näkyviksi työn arjessa koko henkilöstölle.
- Kehittämisen painopisteinä ovat kehittämiskeskustelut, työn suorituksen arvioiminen sekä palkitseminen.
- Kehityskeskustelujen ja työn suorituksen arvioinnin kehittäminen toteutetaan laatimalla/päivittämällä kirjallinen ohjeistus ja niiden käyttöönotto.
- Vakanssiluettelon käyttöönotto tehdään talousarviovuoden aikana.
- Henkilöstöhallinnon viestintää kehitetään ottamalla käyttöön uudistettu Intranet. Henkilöstöä koulutetaan Intranetin ja Teams-työvälineiden käyttöön.
- Seuraava henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvointikysely toteutetaan syksyllä 2026.

2.3.2 Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje

Uvilan kaupungilla on käytössä Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje TATU. Päivitetty toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 8.2.2021. Toimintaohjeen avulla pyritään entistä tehokkaammin puuttumaan jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työnteossa ilmeneviin ongelmiin. Toimintaohje sisältää korvaavan työn sekä Sirius HR-ohjausjärjestelmän käyttöönoton Ulvilan kaupungin työyksiköissä. Toimintaohje on nähtävillä Ulvilan kaupungin intranetissä, josta myös löytyvät kaikki toimintaohjeen soveltamiseen liittyvät lomakkeet.

Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje antaa pelisäännöt Ulvilan kaupungin työpaikoille siihen, miten työhön liittyvien ongelmien ilmetessä toimitaan kaikkien työntekijöiden kohdalla. Työkyvyn aktiivisessa tukemisessa on olemassa eri tasoja, joita ovat varhainen tuki, työhön paluun tuki ja tehostettu tuki.

Päävastuu aikaisen tuen toiminnasta kuuluu esihenkilölle. Esihenkilön tehtävänä on seurata työntekijöiden työssä selviytymistä ja vaikeuksien ilmetessä ottaa asia puheeksi. Hyvään esihenkilötyöhön kuuluu myös se, että työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa työhönsä liittyvään päätökseen. Työkyvyn aktiivisen tuessa työntekijällä tarkoitetaan myös esihenkilöitä.

Mikäli varhaisen tuen toimet eivät ole riittäviä, siirrytään työkyvyn tehostettuun tukeen, jossa yhteistyö muiden toimijoiden kanssa lisääntyy ja työntekijä sekä esihenkilö saavat asiantuntijoiden apua tilanteen ratkaisemiseksi.

Sirius HR -järjestelmä

Ulvilan kaupungilla on käytössä Suomen Terveystalo Oy:n ylläpitämä Sirius HR -järjestelmä, joka tukee työkyvyn hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamista työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Järjestelmän ansiosta henkilöstöhallinnon, esihenkilöiden ja työterveyden resurssit voidaan suunnata työkyvyttömyysuhan alla olevien henkilöiden etsimisen sijasta heidän hoitamiseensa sekä työssä jatkamisen ja työhön paluun suunnitteluun. Esihenkilöitä on vuoden 2025 aikana kannustettu entisestään Siriuksen käyttöön.

Aloitetoiminta

Ulvilan kaupungilla ei ollut vuonna 2025 varsinaista aloitetoimintaa. Sen sijaan Ulvilan kaupunkistrategiassa 2030 kannustetaan älyä-arvoon liittyen idea- ja kokeilukulttuuriin. Osallistaminen on osa nykyaikaisen kunnan johtamista ja ilmenee prosesseissa. Henkilöstöohjelmaan sisältyvässä Ulvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulussa on määritelty kymmenen lupausta iloon, älyyn ja yhteiseloön. Näistä lupauksista yksi on, että osallistun aktiivisesti oman työni ja palvelujemme kehittämiseen.

Etätyö

Kaupunginhallitus hyväksyi Ulvilan kaupungin henkilöstölle etätyöohjeistuksen 12.8.2020. Etätyöohjeistus ja -sopimus päivitettiin vuonna 2025. Etätyöohjeistuksen mukaan etätyönä voidaan sopia tehtäväksi esimerkiksi tietty ajallisesti ja sisällöllisesti rajattu projektiluonteinen työ. Etätyönä tehtäväksi voidaan sopia myös työntekijän ns. normaalit työtehtävät, jos ne luonteeltaan sopivat etätyönä tehtäväksi. Etätyönä voidaan tehdä normaalisti korkeintaan 1–2 työpäivää viikossa.

2.3.3 Henkilöstön tila

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat kustannustekijä, jonka alentamisella saadaan huomattavaa taloudellista hyötyä palkkakulujen vähentyessä (sairauspoissaolopalkka, korvaavat ylityöt sekä sijaisten palkkakustannukset). Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Pitkien, yli kymmenen päivää kestävien sairauspoissaolojen kehitystä pidetään tärkeänä tunnuslukuna kuvaamaan henkilöstön terveyttä.

Sairauspoissaoloja seurataan säännöllisesti Terveystalon Sirius-järjestelmällä sekä työterveyshuollon eri yhteistyötapaamisissa. Tapaamisissa käydään läpi Ulvilan kaupungin sen hetkisiä tunnuslukuja ja mietitään ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Sairauspoissaolojen seuranta on yksi keskeinen osa esihenkilöiden ja johdon työkyvyn johtamista.

Ulvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2025 olivat yhteensä 9282 (10 007) päivää. Sairauspoissaolot ovat laskeneet 725 päivää. Henkilöstö oli sairauslomalla vuoden 2025 aikana keskimäärin 18,6 (19,4) kalenteripäivää henkilöä kohden. Ulvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli 5,0 (5,4) %.

Ulvilan henkilöstön terveysprosentti on 12,7 (5,5) %. Terveysprosentti kuvaa sitä osuutta henkilöstöstä, jolla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja. Terveysprosentti lasketaan keskimääräisen työntekijämäärän mukaan, joten tämän vuoksi terveysprosentti voi olla jopa miinusmerkinen.

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä			
Poissaolopäivät	2025	2024	Muutos
1–3 päivää	1759	1930	–171
4–10 päivää	1898	1940	–42
11–60 päivää	2184	2255	–71
61–90 päivää	347	576	–229
91–180 päivää	438	327	+111
yli 180 päivää	2656	2979	–323
Yhteensä	9282	10 007	–725

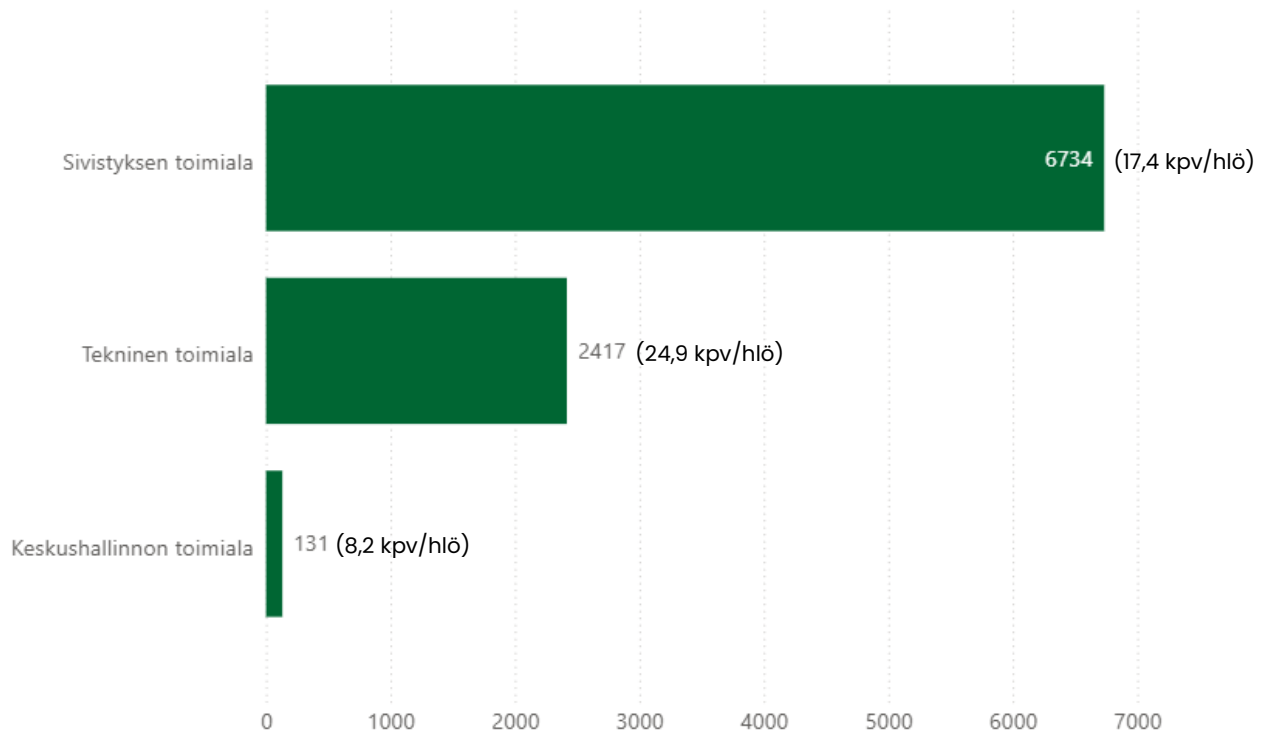
Taulukko 12: Henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2025 ja 2024

Eniten vähentyivät pitkät yli 180 päivän ja 61–90 päivän sairauspoissaolot sekä lyhyet 1–3 päivän sairauspoissaolot. Eniten nousua tapahtui pitkissä 91–180 päivän sairauspoissaoloissa.

Henkilöstölle kertyi yli kymmenen päivän sairauspoissaoloja yhteensä 5625 (6137) kalenteripäivää, joka on kaikista sairauspoissaoloista 61 (61) %.

Toimialoittain katsottuna keskushallinnossa sairauspoissaolot vähentyivät 161 kalenteripäivää ja sivistyksessä 651 kalenteripäivää. Teknisellä toimialalla sairaspoissaolot lisääntyivät 17 kalenteripäivää.

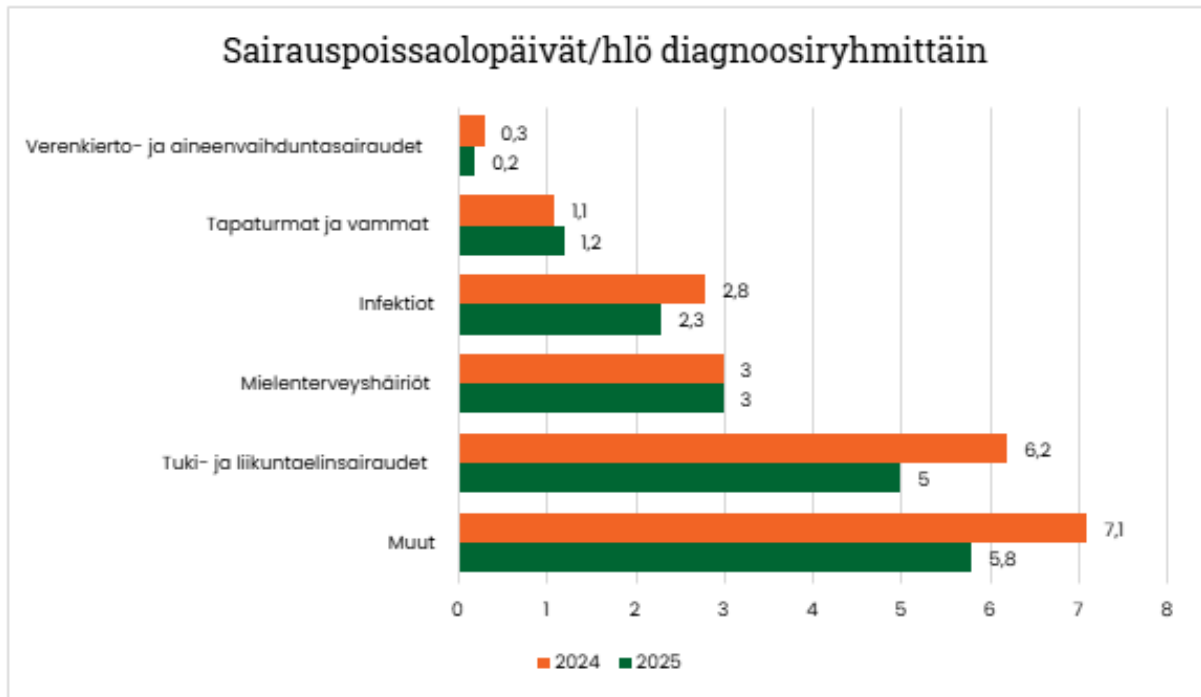
Sairauspoissaolot toimialoittain 2025



Kuva 8: Sairauspoissaolot toimialoittain ja kalenteripäivittäin/työntekijä vuonna 2025.

Työterveydessä sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin jakautuvat tuki- ja liikuntaelinsairauksiin (alaraajat, selkä, niskahartia, yläraajat), infektioihin, tapaturmiin (työtapaturmat ja vapaa-ajantapaturmat), mielenterveyden häiriöihin (mielialahäiriöt, neuroottiset häiriöt, päihteet ja muut), verenkierto- ja aineenvaihduntasairauksiin, oireet ja vaivat sekä muut (mm. omailmoitteiset poissaolot sekä yksittäiset erilaiset diagnoosit).

Vuonna 2025 sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien poissaolopäivät jakaantuivat 79 (90) eri henkilölle. Mielenterveyspoissaolopäivät jakaantuivat 48 (57) eri henkilölle sekä tapaturmat ja vammat sairauspoissaolotpäivät jakaantuivat 33 (45) eri henkilölle. Ikäryhmässä 50–64-vuotiailla sairauspoissaolopäivät vähenivät ja jakautuivat 26 (49) hlö, kun taas 30–40-vuotiailla päivät olivat lyhyempiä ja jakautuivat 41 (33) hlö. Sairauspoissaolopäivät (kuva 10.) on laskettu keskimääräisen työntekijämäärän mukaan.



Kuva 9: Sairauspoissaolopäivät/hlö diagnoosiryhmittäin vuonna 2024 ja 2025.

Työtapaturmat, työmatkatapaturmat sekä vapaa-ajantapaturmat

Työtapaturmia tutkitaan työsuojelupalaverissa, jossa selvitetään tapahtumien kulku ja mietitään miten ennalta ehkäistä vastaavien tapaturmien toistuminen. Työtapaturmien taustalla olevat tekijät voidaan jakaa kolmeen ryhmään:

- Organisatorisia ovat kunnossapidon laiminlyönti, perehdyttäminen tai hankalat työasennot.
- Teknisiä ovat epäjärjestys, puutteelliset suojaukset tai laitteiden rikkoutuminen.
- Inhimillisiä ovat tiedonpuute, virheellinen työtapo tai tahallinen laiminlyönti.

Työtapaturmia seurataan säännöllisesti myös yhteistyötoimikunnan kokouksissa sekä kerran vuodessa järjestettävässä työkykyjohtamisen ohjausryhmässä, jossa on paikalla tapaturmavakuutusyhdistiön edustaja.

Tapaturmista aiheutuneita työkyvyttömyyspäiviä henkilöstöllä oli vuonna 2025 seuraavasti:

- Työtapaturmia 13 (13) henkilölle, joista aiheutui 393 (72) poissaolopäivää.
- Työmatkatapaturmia 0 (4) henkilölle, joista aiheutui 0 (100) poissaolopäivää.
- Vapaa-ajantapaturmia 6 (8) henkilölle, joista aiheutui 114 (123) poissaolopäivää.

Työtapaturmia aiheuttivat eniten lasten tekemä väkivalta kuten pureminen, töniminen, potkiminen tai lyöminen ja työssä tapahtuneet kaatumiset, liukastumiset ja kompastumiset. Asiakasväkivallasta johtuvia työtapaturmia on eniten, mutta niistä ei aiheudu työkyvyttömyyspäiviä läheskään aina.

	Työtapaturmat			Työmatka- tapaturmat			Vapaa-ajan tapaturmat		
	2025	2024	Muutos	2025	2024	Muutos	2025	2024	Muutos
Alle 4 päivää	12	8	+4	0	5	-5	9	8	+1
4–10 päivää	56	51	+5	0	5	-5	4	21	-17
11–60 päivää	79	13	+66	0	90	-90	54	54	0
61–90 päivää	0	0	-	0	0	-	47	40	+7
91–180 päivää	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Yli 180 päivää	246	0	246	0	0	-	0	0	-
Yhteensä	393	72	+321	0	100	-100	114	123	-9

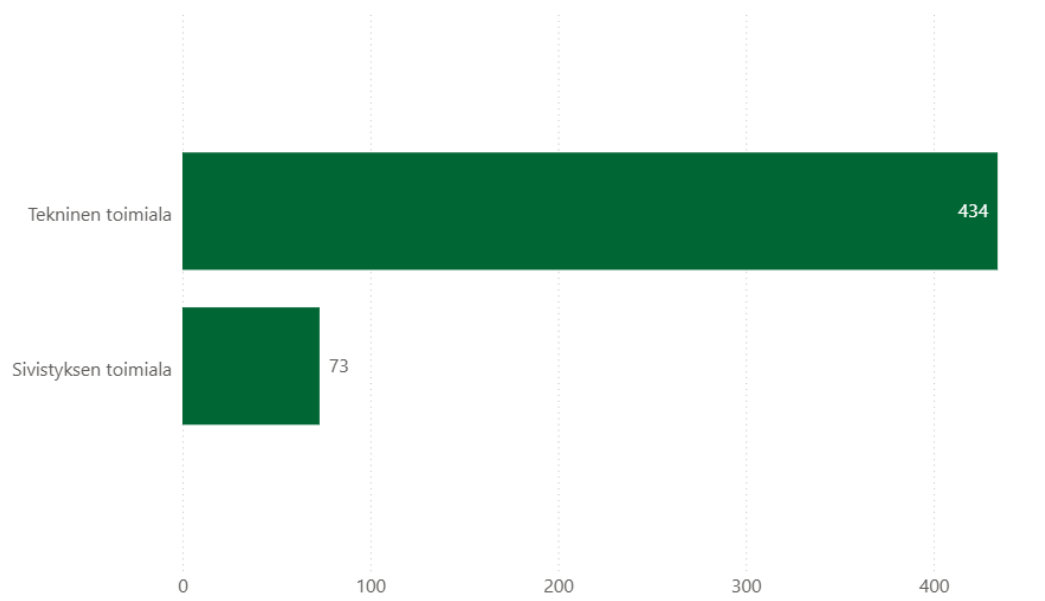
Taulukko 9: Tapaturmista aiheutuneet poissaolot kalenteripäivinä 1.1.–31.12.2025.

Ulvilan kaupungin työtapaturmavakuutusyhtiö vaihtui Fennialta IF-vakuutusyhtiöön 1.4.2025 alkaen. Fennialle ilmoitettiin vahinkoja 24, joista työssä oli 18 ja työmatkalla 6. IF-vakuutusyhtiölle ilmoitettiin vahinkoja 31, joista työssä oli 26 ja työmatkalla 5. Vuonna 2025 vahinkoja tapahtui yhteensä 55 (60), joista työssä tapahtuneita tapaturmia oli 44 (45), työmatkalla 11 (12) ja muissa tilanteissa 0 (3).

Vamman laadun mukaisesti jakaantuivat haavat ja pinnalliset vammat $6+12 = 18$ (17), sijoiltaanmenot, nyrjähdykset ja venähdykset $7+7 = 14$ (12), tärähdykset ja sisäiset vammat $4+2 = 6$ (11), muut yksittäiset vammat (mm. palovamma, luunmurtuma, ääni) $8+0 = 8$ (0) sekä ei tietoa $6+1 = 7$ (11).

Toimialoittain työtapaturmapoissaolot jakautuvat sivistykselle 71 päivää (0,2 kpv/hlö) ja tekniselle 322 päivää (3,3 kpv/hlö).

Tapaturmapoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä 2025



Kuva 10: Työ- ja vapaa-ajan tapaturmapoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä vuonna 2025.

2.3.4 Työsuojaelu

Työsuojaeluun perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitautia työympäristössä. Työsuojaeluun käsitteeseen kuuluu tätä laajemmin myös hyvä työympäristö, joka käsittää työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi myös henkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin.

Työsuojaelu kuuluu kaikille. Työntekijä huolehtii ja välittää itsestään sekä toisista noudattamalla ohjeita ja ilmoittamalla vaaroista. Lähiesihenkilö perehdyttää ja ohjeistaa sekä valvoo ja huolehtii työntekijöistään. Työsuojaeluun yhteistoiminta havainnoi työympäristöä ja työoloja, tunnistaa häiriöitä ja tekee kehittämisehdotuksia. Keskijohto ohjeistaa, valvoo sekä huolehtii työoloista ja työympäristöstä. Ylin johto päättää strategian mukaisista tavoitteista, linjauksista ja resursseista.

Työsuojaeluasioista vastaa työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö, työntekijöitten edustajina kaksi työsuojeluvaltuutettua ja toimihenkilöiden edustajana yksi työsuojeluvaltuutettu. Varsinaiset työsuojeluvaltuutetut ja heidän kaksi varatyösuojeluvaltuutettuaan on valittu toimikaudeksi 1.1.2022–31.12.2025. Vuonna 2025 käytiin työsuojeluvaalit, joissa valittiin uudet edustajat seuraavalle kaudelle 2026–2029. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään yhteiset työnantajan ja työntekijöiden väliset työsuojeluasiat.

Ulvilan kaupungin työsuojeluun tärkeimpiä asiakirjoja ovat työsuojeluun toimintaohjelma, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta, asiakasväkivallan hallinnan toimintamalli, päihdeohjelma ja toimintaohje puhtaan sisäilman edistämiseksi.

Kaikista työyksiköissä sattuneista asiakasväkivalta- ja läheltä piti -tilanteista lähetetään ilmoitukset työsuojelupäällikölle. Tapaturmailmoitukset työsuojelupäällikkö näkee vakuutusyhtiön järjestelmästä. Nämä kaikki ilmoitukset käsitellään työsuojeluun tiimissä ja viedään tiedoksi yhteistyötoimikuntaan.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan yleiseen huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu tarpeellisilla toiminnoilla huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on tällöin huomioitava työhön, työsuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Käytännössä nämä toteutetaan työsuojeluun toimintaohjelmalla, vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisella sekä niiden arvioinnilla ja työntekijöille annettavalla opetuksella ja ohjauksella. Työnantajan on myös selvitettävä ja tunnistettava työssä esiintyvien biologisten tekijöiden aiheuttamat vaarat ja arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Lisäksi työpaikoilla pidetään biologisille tekijöille altistuneiden työntekijöiden luetteloa.

Työsuojaeluun toimintaohjelman 2022–2025 mukaan kaikissa työyksiköissä tehdään riskien arviointi joka kolmas vuosi ja aina olosuhteiden muuttuessa. Riskien arvioinnin pohjalta laaditaan työyksiköiden toimenpidesuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan vuosittain.

Aluehallintovirastojen työsuojeluun vastuualueet pyrkivät varmistamaan, että työ Suomessa on terveellistä, turvallista ja reilua. Työsuojaeluviranomaisen valvontatyötä ovat työsuojelutarkastukset, joita tehtiin vuonna 2025 seuraaviin työyhteisöihin: Vanhakylän koulu, Päiväkotit Tuulenpesä, Päiväkotit Sattumetsä, Sivistyksen toimiala, Sivistyksen toimialan esihenkilöt, Vapaa-ajankeskus Kaskelotin puhtaus- ja kiinteistöpalvelut sekä asiakirjojen perusteella suoritettu tarkastus yhdenvertaisuuden toteutumisesta ateria- ja puhtauspalveluissa.

2.3.5 Työterveyshuolto

Ulvilan kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Terveystalo.

Porin kaupunki sopijapuolena myös Ulvilan kaupungin sekä Merikarvian ja Pomarkun kuntien puolesta sopivat Terveystalon kanssa työterveyshuollon toteuttamisesta vuosille 2017–2018. Työterveyshuollon optiosopimus otettiin käyttöön vuonna 2019.

Sopimus sisältää lakisääteiset, ennaltaehkäisevät ja hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiset työterveyshuoltopalvelut sekä työterveyshuollon hyvän sairaanhoitokäytännön mukaiset, työterveys-huoltopainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut hankintasopimuksen ja vuosittain laadit-tavan toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työterveyden toimintasuunnitelma laaditaan Ulvilan kaupungin ja työterveyshuollon yhteistyössä kerran vuodessa. Toimintasuunnitelmaan merkitään työpaikkaselvityksessä, terveystarkastuksissa ja ter-veystarkastuksissa sekä muun työterveyteen kertyneen tiedon perusteella todetut työpaikan olosuh-teisiin perustuvat tarpeet ja niistä aiheutuvat toimenpiteet. Työterveyshuollon palveluiden käyttöeh-tona on palkanmaksu Ulvilan kaupungilta. Työterveyshuollon palveluiden käyttö ei siis ole sallittu opinto- virka-, hoito- tai vuorotteluvapaan aikana. Työterveyshuollon ammattihenkilöitä ovat työter-veyshoitaja, työterveyslääkäri ja työfysioterapeutti.

Vuoden 2025 toimintasuunnitelmassa Ulvilan kaupungin keskeiset tavoitteet olivat:

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

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan:

- Kela I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kus-tannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuk-sista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.
- Kela II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaan-hoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista.

Työterveyshuollon vuoden 2025 työnantajan Kelalle lähetettävään korvaushakemukseen liitettävät kustannukset olivat 264 996,82 (265 849,60) euroa. Kokonaiskustannuksista ennaltaehkäisevän työn osuus korvausluokka I oli 65,0 (58,4) % ja sairaanhoidon osuus korvausluokka II oli 35,0 (41,6) %. Kus-tannusten korvausluokkasuhde on muuttunut hyvään suuntaan, jossa työterveyshuollon palvelut ovat keskittyneet enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan. Työterveydenhuollon kustannukset las-kivat 0,3 %. Vuonna 2024 kustannukset nousivat 14,47 %.

Työterveyshuollon asiakaskäynnit 2025

	KL I/Ennaltaehkäisevä (työpaikkaselvitys, tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus sekä terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta)				KL II/Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto		KL I		KL II
	2025	Muutos	2025	Muutos	2025	Muutos	2024	2024	2024
	t	t	kpl	kpl	kpl	kpl	t	kpl	kpl
Ammattihenkilöt									
Lääkärit	38	+18	421	-34	699	-27	20	455	726
Terveystenhoitajat	66,5	-139	71	-99	33	-12	205,5	170	45
Fysioterapeutit	22,5	-24	206	+62	-	-	46,5	144	-
Etäpalvelut									
Lääkärit	1	-	442	+430	414	+289	1	12	125
Terveystenhoitajat	2	2	126	+125	106	+86	-	1	20
Fysioterapeutit	-	-	43	+40	1	+1	-	3	-
Asiantuntijat									
Psykologit	9,5	-25,5	111	-13	-	-	35	124	-
Erikoislääkärit	-	-	89	+17	1	-	-	72	1
Etäpalvelut									
Psykologit	-	-15,5	30	+9	-	-	15,5	21	-
Erikoislääkärit	-	-	1	+1	-	-	-	-	-
Muut asiantuntijat									
Ravitsemusterapeutti	-	-	36	+11	-	-	-	25	-
Etäpalvelut									
Ravitsemusterapeutti	-	-	4	+4	-	-	-	-	-
Tutkimukset									
Laboratorio	-	-	473	+361	836	+156	-	112	1159
Kuvantaminen	-	-	88	-69	175	+25	-	19	185
Yhteensä	139,5	-184	2141	+983	2265	+4	323,5	1158	2261

Taulukko 10: Työterveyshuollon asiakaskäynnit 2025.

Työterveyshuollon kustannukset 2025

	KL I/Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset			KL II/Sairaanhoidon ja muun työterveys-huollon kustannukset		
	2025	2024	Muutos	2025	2024	Muutos
Ammattihenkilöt						
Lääkärit	38 663,15	34 853,05	+3 810,10	34 210,31	30 122,41	+393,24
Terveystenhoitajat	9 868,44	30 820,40	-20 951,96	876,16	1 191,18	-148,80
Fysioterapeutit	19 630,03	16 276,51	+3 353,72	-	-	-
Etäpalvelut						
Lääkärit	21 813,96	10 533,32	+11 280,64	18 755,57	29 137,40	+7 214,27
Terveystenhoitajat	4 677,25	10 681,28	-6 004,03	2 616,08	1 740,55	-319,48
Fysioterapeutit	1 559,10	711,61	+847,49	28,35	13,43	+13,43
Asiantuntijat						
Psykologit	18 944,12	16 627,57	+2 316,55	-	-	-
Erikoislääkärit	18 175,00	14 945,00	+3 230	160,00	561,00	482
Etäpalvelut						
Psykologit	4 297,36	5 475,77	-1 178,41	-	-	-
Erikoislääkärit	404,50	-	+404,50	-	-	-
Muut asiantuntijat						
Ravitsemusterapeutti	5 769,74	3 883,37	+1 886,37	-	-	-
Etäpalvelut						
Ravitsemusterapeutti	688,14	-	+688,14	-	-	-
Tutkimukset						
Laboratorio	13 119,97	4 775,55	+8 344,42	20 124,83	31 638,80	+11 165,87
Kuvantaminen	14 546,30	5 361,20	+9 185,10	15 924,55	16 221,90	+2 895,95
Muut käyttökustannukset	143,91	268,30	-124,39	-	-	-
Yhteensä	172 300,97 €	155 222,93 €	+17 078,04 €	92 695,85 €	110 626,67 €	-17 930,82 €

Taulukko 11: Työterveyshuollon kustannukset 2025.

3 | Laadukas johtaminen ja esihenkilötyö

Laadukas johtaminen ja esihenkilötyö on Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelman kolmas painopistealue. Tämän painopistealueen tavoitteita ovat valmentavan johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen, työntäjän kilpailukyvyyn säilyttäminen ja kehittäminen sekä palkitsemismallin kehittäminen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä johtamisen ja esihenkilötyön tueksi. Tavoitteiden toteutumista seurataan mm. työhyvinvointi- ja esihenkilökyselyillä. Tavoitteiden toteutumista tukevat kirkastetut esihenkilöiden tehtävät, esihenkilöaamut ja jatkuva kehittäminen.

3.1 Valmentavan johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen

Henkilöstöohjelman tavoitteena on valmentavan johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen johtamis- ja esihenkilötyön osaamisen lisäämisellä, johtamis- ja esihenkilötyön periaatteiden ja tavoitteiden määrittelyllä sekä työyhteisötaitojen kehittämisellä.

Vuonna 2025 alkoi esihenkilökoulutus Ulvilan kaupungin esihenkilöille. Koulutuksen tarkoituksena on lisätä johtamis- ja esihenkilötyön osaamista. Koulutus jatkuu vuoden 2026 keväälle asti. Kaikki saivat tehdä 360-arvioinnin, joka on esihenkilöarviointimenetelmä, missä esihenkilö arvioi itseään ja onnistumistaan tehtävissään, lisäksi tiimin jäsenet, johdettavat ja esihenkilön kollegat osallistuvat arviointiin. Koulutuksen ohella esihenkilöillä oli mahdollisuus suorittaa johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto, johon lähti mukaan noin 20 esihenkilöä.

Esihenkilöille pidetään esihenkilötyön tueksi noin kerran kuukaudessa livetilaisuus kaupungintalolla. Näiden esihenkilöiden aamukahvien tavoitteena on parantaa ja suoraviivaistaa tiedonkulkua ja viestintää kaupungin johdon ja esihenkilöiden välillä. Henkilöstöhallinnon ja esihenkilöiden yhteistyön sujuvuuden tukemiseen on järjestetty HR-foorumi-keskustelukanava ajankohtaisista asioista, joka toteutettiin Teams-kokouksina. Keväällä HR-foorumi kokoontui melkein viikoittain, jossa käytiin yhdessä läpi Kevan oppimispolkua ja syksyllä kokoonnuttiin ajankohtaisin teemoin noin kerran kuussa.

Esihenkilökyselyssä selvitettiin vuonna 2025, millaisia edellytyksiä esihenkilöillä on tehdä omaa esihenkilötyötään. Yhteensä 88,9 % (84,6 %) vastaajista oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että organisaatiossa on hyvät edellytykset tehdä omaa esihenkilötyötään. Vastausten keskiarvo oli 4,1/5 (4,0). Esihenkilökyselyssä selvitettiin myös henkilöstön työyhteisötaitoja. Esihenkilöistä 74,1 % (61,5 %) oli melko samaa mieltä siitä, että henkilöstön työyhteisötaidot toteutuvat hyvin. Vastausten keskiarvo oli 3,7/5 (3,5).

3.2 Työnantajan kilpailukyvyyn säilyttäminen ja kehittäminen

Työnantajan kilpailukyvyyn säilyttäminen ja kehittäminen on yksi laadukas johtaminen ja esihenkityö-painopistealueen tavoitteista. Kilpailukykyä pyritään kehittämään rekrytointiprosessin laadun sekä työntekijäkokemuksen jatkuvalla kehittämisellä.

Kilpailukyvyyn säilyttämisen näkökulmasta työhyvinvointikyselyssä 2025 selvitettiin, miten Ulvilan kaupungilla hyödynnetään asiakkailta saatu palaute työn kehittämisessä. Vastaajista yhteensä 61,7 % (58,8 %) oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että palautteita hyödynnetään työn kehittämiseen. Vastausten keskiarvo oli 3,7 (3,6).

Työhyvinvointikyselyssä 2025 kysyttiin henkilöstöltä, suosittelevatko he nykyistä työpaikkaa tuttavilleen. Kyselyyn vastanneista 78,7 % (77 %) suosittelee työpaikkaa tuttavilleen.

3.3 Palkitsemismallin kehittäminen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä johtamisen ja esihenkilötyön tueksi

Palkitseminen voi olla aineellista tai aineetonta. Aineellista palkitsemista ovat esimerkiksi palkat, palkkiot, henkilökohtaiset lisät ja henkilöstöedut. Aineetonta palkitsemista taas ovat esimerkiksi kehittymismahdollisuudet, osallistaminen, palautteenanto, arvostus ja kiitos. Palkitseminen vaikuttaa organisaation suoriutuskykyyn ja vaikuttaa työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Palkitsemismallin kehittäminen on nostettu henkilöstöohjelman yhdeksi tavoitteeksi. Tavoitetta tukee aineellisten ja aineettomien palkitsemiskeinojen käyttäminen.

3.3.1 Palkkaus

Ulvilan kaupungin palkkauksessa noudatetaan oikeudenmukaisuutta, joka perustuu tehtävien vaativuuteen ja tuloksellisuuteen sekä kokemukseen ja koulutukseen, sekä ottaa huomioon kaikki ammatitilat ja koko kaupungin henkilöstön. Tavoitteena on palkkauksen kannustavuus. Henkilöstön ja henkilöstöryhmien työmotivaatiota ja hyvien työtulosten aikaansaamista tuetaan ja vaikuttamista omaan työhön lisätään. Periaateratkaisuja tehtäessä kuullaan henkilöstöä työyksiköittäin ja neuvotellaan kaupungin ja asianomaisten järjestöjen kesken yhteiseen näkemykseen pyrkien.

Ulvilan kaupungissa henkilöstön tehtäväkohtainen palkka on määritelty työn vaativuuden arvioinnin perusteella. Kaupungissa on käytössä henkilökohtaisten työsuoritusten arviointi, jonka perusteella työntekijöillä on mahdollista saada tehtäväkohtaisen palkan lisäksi henkilökohtaista palkanlisää. Muita kunta-alan sopimukseen perustuvia palkanlisäjä kuten kannustuslisää ja tulospalkkiota ei ole käytössä.

Kunta-alan sopimuskorotukset 2025						
		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 % (Liite 15: 0,80 %)	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %	0,40 %
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (keski- tetty erä)**				0,15 %	0,40 %
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 %/53 €	2,50 %		2,50 %/ 53 €	2,50 %
** 1.2.2025 ajankohdasta siirretty kehittämishjelmaerä: TS-sopimuksessa käytetään 0,15 % keskitetysti tehtäväkohtaisten vähimmäispalkkojen korottamiseen ja 0,15 % siirretään paikalliseen erään.						

Taulukko 12: Kunta-alan sopimuskorotukset vuonna 2025.

Sopimusala	Palvelussuhteita
KVTES	269
OVTES	193
TS	27
TTES	11
Yhteensä	500

Taulukko 13: Palvelussuhteiden jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2025.

Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa KVTES:ssä on otettu käyttöön tasopalkkajärjestelmä. KT ja pääsopijajärjestöt sopivat järjestelmästä joulukuussa 2024. Siirtymäkaudeksi uuden järjestelmän käyttöönotolle sovittiin 1.2.–30.9.2025. Se tarkoittaa, että palkat määräytyvät uuden järjestelmän mukaan viimeistään lokakuussa 2025. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista.

Ulvilan kaupungilla tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025. Tämä korvasi aiemmin käytössä olleen palkkausjärjestelmän, joka perustui tehtävän vaativuuden arviontiin. Tasopalkkajärjestelmää sovelletaan KVTES:in lisäksi varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöön (OVTES osio G).

Henkilöstökustannukset

Kaupungin palkkasumma oli 20 482 352 (20 211 761) euroa, joka oli 270 591 euroa enemmän kuin vuonna 2024. Henkilöstömenot kokonaisuudessaan kasvoivat edellisvuodesta noin 287 492 euroa ja 1,16 (4,92) %.

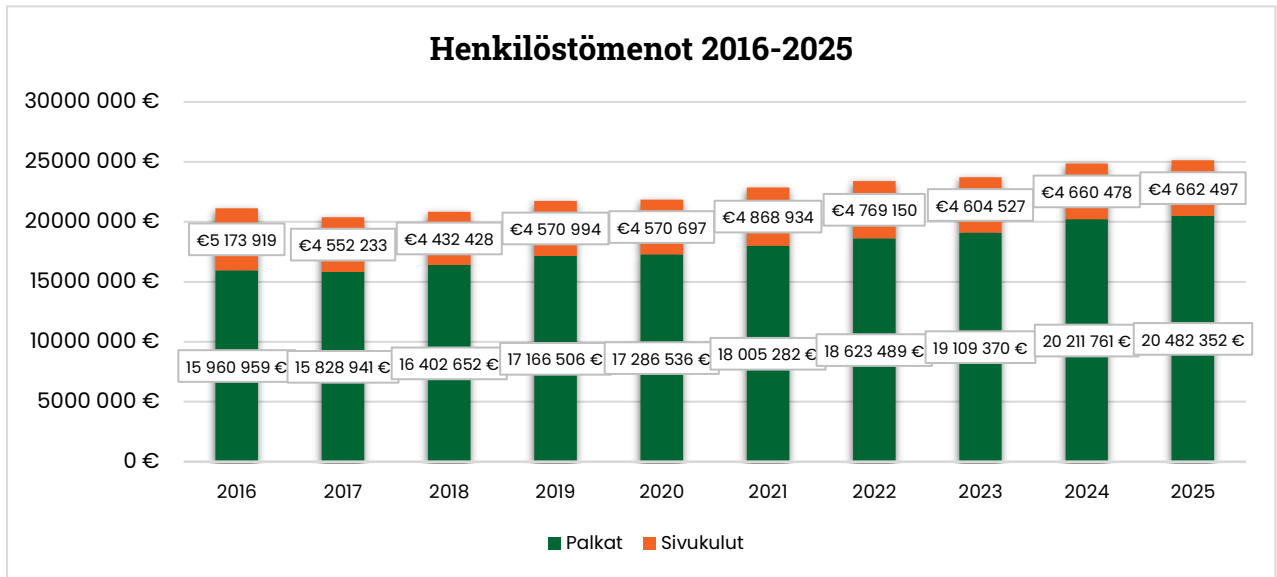
Vuoden aikana maksetut palkat ja niiden sivukulut:

- Palkat yhteensä 20 482 352 (20 211 761)
- Sosiaaliturvan kustannukset 4 662 497 (4 660 478)
- Sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset 255 930 (242 625)

Henkilöstömenoihin sisältyvät:

- palkat
- välilliset palkat (sairaus- ja työtapaturma-ajalta, perhevapailta, vuosiloma-ajalta sekä muut virkavapaan tai työloman ajalta maksetut palkat)
- sosiaaliturvan kustannukset
- muut välilliset työvoimakustannukset.

Palkkakustannusten lisäksi muita suurempia henkilöstökustannuksia olivat työterveyshuolto-, liikunta- ja koulutuskustannukset.



Taulukko 14: Henkilöstömenot: palkat ja sivukulut 2016–2025.

Henkilöstömenot: palkat, sivukulut, henkilöstökorvaukset 2016–2025										
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Palkat	15 960 959	15 828 941	16 402 652	17 166 506	17 286 536	18 005 282	18 623 489	19 109 370	20 211 761	20 482 352
Sivukulut	5 173 919	4 552 233	4 432 428	4 570 994	4 570 697	4 868 934	4 769 150	4 604 527	4 660 478	4 662 497
Henkilöstökorvaukset	251 739	204 988	140 163	238 052	239 526	226 129	284 557	265 273	270 812	255 930
Henkilöstömenot	20 883 139	20 176 186	20 694 917	21 499 448	21 617 706	22 648 087	23 108 083	23 448 624	24 601 427	24 888 919
Muutos %	-4,98	-3,50	2,51	3,74	0,55	4,55	1,99	1,45	4,69	1,16

Taulukko 15: Henkilöstömenot: palkat, sivukulut, henkilöstökorvaukset 2016–2025.

3.3.2 Henkilöstöedut

Liikuntapalvelut

Uvilan kaupunki tarjosi seuraavia liikuntapalveluja henkilöstölleen:

- Maksuton uinti sekä kuntosalin ja ohjattujen ryhmien käyttö Kaskelotissa (neljää käyntikertaa viikossa/työntekijä).

Kaskelotissa kävi noin 308 (255) henkilöä, josta kertyi käyntikertoja 2260 (1919) kpl.

E-passi, liikunta- ja kulttuurietu

Uvilan kaupunki tarjosi vuonna 2025 henkilöstölleen 100 euron suuruisen liikunta- ja kulttuuriedun E-passilla. Edun saaneita työntekijöitä oli 579, joista 439 (75,82 %) on käyttänyt etua vähintään yhden kerran kuluvan vuoden aikana. Etua käytetty 42 297,02 € (86,26 %).

Vuonna 2024 oli 569 edun saanutta työntekijää, joista 439 (77,15 %) on käyttänyt etua vähintään yhden kerran kuluvan vuoden aikana. Etua käytetty 42 198,84 euroa (85,36 %).

Työsuhdepyöräetu

Vuonna 2025 Ulvilan kaupunki otti käyttöön työsuhdepyöräedun. Työsuhdepyörä on verovapaa luontoisetu, joka on osa työntekijän kokonaispalkkaa. Vuonna 2025 verotusarvo oli verovapaata tuloa enimmillään 100 €/kk eli 1200 €/vuosi. Työsuhdepyöräedun otti käyttöönsä 23 työntekijää.

Vuoden 2025 syksyllä Suomen hallitus päätti lopettaa työsuhdepyöräedun verovapauden kaikilta 24.4.2025 jälkeen pyöräsopimuksen tehneiltä. Verovapauden poistaminen lisää työntekijän palkan verotusta. Tästä syystä Ulvilan kaupunki päätti, ettei uusia työsuhdepyöräsopimuksia enää tehdä. Pyöräsopimuksen tehneiden etuus on voimassa työsuhdepyöräsopimuksen loppuun asti.

Henkilöstöjuhla

Uvilan kaupunki järjesti marraskuussa henkilöstöjuhlan koko henkilöstölle. Osallistujia oli noin 330.

Työyhteisön yhteiselo/Tyhy-raha

Työyhteisön yhteiselo on esihenkilön järjestämä tilaisuus omille työntekijöilleen (20 euroa/hlö). Tilaisuus voi olla liikunta- tai kulttuuritoimintaa, ruokailua, luentoja, erilaisia ryhmätehtäviä tai -pelejä. Vuonna 2025 työyhteisöt kävivät vahvistamassa työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä mm. keilaamalla, kukkasidonnassa, illanistujaisissa, Ahlströmin ruukin opastetulla kierroksella sekä ruokailemalla.

Runvila-juoksutapahtuma

Uvilan kaupunki tarjosi työntekijöilleen lipun Runvila-tapahtuman päivä- ja iltatilaisuuteen. Vuonna 2025 juoksutapahtumaan osallistui 22 joukkuetta. Kaiken kaikkiaan Runvilaan osallistui yhteensä 183 työntekijää.

3.3.3 Muistamiskäytännöt

Uvilan kaupungin muistamiskäytäntö pitkään kaupunkia palvelleille (Kaupunginhallitus 7.12.2020):

- 20 vuoden Uvilan kaupungin palvelussuhde:
valittavana 1 pv palkallista vapaata tai 100 euroa
- 30 vuoden Uvilan kaupungin palvelussuhde:
valittavana 2 pv palkallista vapaata tai 200 euroa
- 40 vuoden Uvilan kaupungin palvelussuhde:
valittavana 3 pv palkallista vapaata tai 300 euroa

Vuonna 2025 muistettiin 11 työntekijää, joille oli kertynyt Uvilan kaupungin palvelusta 20 vuoden verran. Lisäksi palvelussuhdemuistamisen sai yksi työntekijä 50 vuoden palvelussuhteestaan Uvilan kaupunkiin.

Työntekijöitä huomioidaan myös 50- ja 60-vuotispäivänä, eläkkeelle jäämis- ja palveluksesta eroamistilanteissa lahjalla, jonka arvo määräytyy Uvilan kaupungin palvelusvuosien perusteella:

- | | |
|-----------------|-----------|
| • 5–9 vuotta | 100 euroa |
| • 10–19 vuotta | 150 euroa |
| • 20–29 vuotta | 200 euroa |
| • 30–34 vuotta | 250 euroa |
| • yli 35 vuotta | 300 euroa |

50- ja 60-vuotispäivää vuonna 2025 vietti 33 henkilöä.