

Henkilöstöraportti 2025



HÄMEENLINNA

Sisällys

1. Hämeenlinnan väki 2025.....	3
2. Uusi strategia eläväksi.....	5
3. Hämeenlinnan väen toimintakulttuuri ja työntekijäkokemus.....	6
3.1. Hämeenlinnan väen työhyvinvointikysely	8
3.2. Vuorovaikutus ja kohtaaminen.....	9
4. Johtaminen	10
4.1. Uudistava ja uudistuva johtamisvalmennus	11
4.2. Lähijohtajien perehdyttäminen.....	12
4.3. Lähijohtajien kohtaamiset	13
4.4. Laajennettu johtoryhmä.....	13
4.5. Sisäinen viestintä	13
5. Hyvinvoiva henkilöstö	14
5.1. Hyvinvointipalvelut	15
5.2. Työkykyjohtaminen.....	17
5.3. Työturvallisuus.....	18
5.3.1. Riskien arvioinnilla työhyvinvointia ja -turvallisuutta.....	20
5.4. Työterveyshuolto	20
5.5. Kannustaminen ja palkitseminen	21
6. Osaaminen	24
6.1. Osaamisen johtaminen Hämeenlinnassa	24
6.2. Rakenna urasi kuin mestariteos	25
6.3. Työn iloa kehittäjämiehellä kehittäjäyhteisö	26
6.4. Henkilöstön koulutukset ja opiskelu.....	27
6.5. Hämeenlinnan väen akatemian webinaarit	28
7. Rekrytointi	28
7.1. Julkisten rekrytointien toteutuminen	28
7.2. Anonyymi rekrytointi.....	29
7.3. Markkinoinnilla avoimet työpaikat näkyväksi	30
7.4. Työnhakijakokemuksen kehittäminen.....	30
7.5. Sijaispalvelu	31
8. Tasopalkkajärjestelmä käyttöön.....	32
9. Yhteistoiminta.....	32
10. Henkilöstö lukuina	33
10.1. Henkilöstömäärä	33
10.2. Henkilötyövuodet, työn jakautuminen ja työkyvyttömyyspoissaolot.....	35

10.3.	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	38
10.4.	Naisten ja miesten väliset eroavaisuudet palkoissa ja työvapaissa.....	39
10.5.	Päättyneet palvelussuhteet ja eläköityminen.....	40
10.6.	Henkilöstökulut.....	43
10.7.	Keskeisiä työhyvinvointilukuja.....	45

1. Hämeenlinnan väki 2025

Tästä henkilöstöraportista löydät tiivistetyssä muodossa olennaisimmat tiedot Hämeenlinnan väestä sekä vuoden 2025 keskeisimmistä muutoksista ja uudistuksista. Raportin tavoitteena on tukea meidän johtamistamme ja ohjata sekä johdon että meidän lähijohtajien työtä. Toivon myös, että raportti tarjoaa kattavaa ja selkeää tietoa niin päättäjille kuin Hämeenlinnan väelle itsekkin. Raportin tiedot perustuvat tilanteeseen 31.12.2025, ja ne on koottu johdon tietojärjestelmästä, kirjanpidon järjestelmästä sekä KEVAN ja Kuntatyönantajien tilastoista. Henkilöstöraportti on laadittu Kuntatyönantajien suositusten mukaisesti, ja sen valmistelusta on vastannut koko HR-tiimi.

Uuden kaupunkistrategian arvot ”Rohkeasti ja positiivisesti yhdessä” istuvat luontevasti Hämeenlinnan väen toimintakulttuuriin ja antavat meille vahvan pohjan tehdä strategiasta arjen tekoja. Tätä varten olemme luoneet uteliaisuuden herättämisestä strategian vakiinnuttamiseen tähtäävän toimintasuunnitelman koko strategiakaudelle.

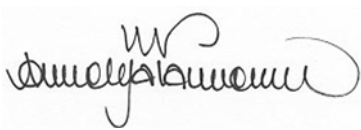
Sekä toimintakulttuurimme toteutumista että työhyvinvointiamme mittaavan vuosittain toteutettavan Hämeenlinnan väen työhyvinvointikyselyn vastausprosentti nousi jälleen ja on nyt 64 %. Kyselyn keskiarvo koko organisaation osalta oli erinomainen 4,1 (asteikolla 1–5). Erityisen ilahduttavaa on, että 97 % kokee työnsä merkitykselliseksi ja että tämän päivän epävarmassa maailmassa 95,7 % tuntee olonsa työssä turvalliseksi. Nämä tulokset kertovat työyhteisöistä, joissa luottamus, välittäminen ja yhdessä tekeminen ovat vahvasti läsnä. Yhteisössä on voimaa! Meidän tulee pitää tästä kiinni, viedä arvot työyksikköjen tavoitteisiin, jakaa hyviä käytäntöjä, kuunnella toisiamme ja kohdella toisiamme arvostavasti.

Alla oleva kuva antaa hyvän kokonaiskuvan tämänhetkisestä tilanteestamme. Se tiivistää visuaalisesti meidän vahvuutemme ja ne teemat, joita haluamme jatkossakin kehittää. Henkilöstöraportti syventää tätä kokonaiskuvaa, siitä löytyy tarkempaa tietoa ja tilastoja eri osa-alueiden kehityksestä ja tekijöistä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiimme ja toimintakulttuuriimme.



Olen todella onnellinen ja ylpeä nähdessäni miten paljon osaamista, yhdessä tekemisen tahtoa ja uudistamisen halua organisaatiostamme löytyy. Teemme yhdessä työtä, joka näkyy kaupunkilaisten arjessa ja monella alueella olemme aidosti edelläkävijöitä.

Kiitos koko Hämeenlinnan väelle erinomaisesta työstä ja hyvästä tekemisen meiningistä. Jatketaan tätä matkaa samalla positiivisella otteella ja yhdessä tekemisen hengellä. Kun keskitymme siihen, mikä on tärkeää ja hyvää, se kasvaa ja vahvistuu.



Anne Iijalainen

Hämeenlinnan väen henkilöstö- ja valmiusjohtaja



2. Uusi strategia eläväksi

Syksyllä 2025 hyväksytyn kaupunkistrategian mukaisesti kaupunki on houkutteleva ja menestyvä kasvukaupunki 2030. Meidän arvomme – rohkeasti, positiivisesti ja yhdessä – kertovat suunnasta. Rohkeus tarkoittaa uskallusta uudistua ja tarttua vaikeisiin asioihin. Positiivisuus on kykyä nähdä mahdollisuuksia ja onnistumisia. Yhdessä tekeminen muistuttaa, että kaupungin tulevaisuus tehdään yhdessä työkalvereiden, asukkaiden, yhteisöjen ja yritysten kanssa.



Houkutteleva ja menestyvä kasvukaupunki

Hämeenlinnan kaupungin strategia toteutuu ennen kaikkea Hämeenlinnan väen kautta. Kaupunkimme työntekijät tekevät strategian eläväksi omassa työssään. Mahdollistava johtaminen antaa lähijohtajille välineet tukea henkilöstöä strategian toteuttamisessa ja samalla varmistaa jokaisen työntekijän onnistumista omassa työtehtävässään.

Olemme luoneet strategiakauden ajaksi nelivaiheisen toimintasuunnitelman, joka ohjaa meitä eteenpäin strategian käytäntöön viemiseksi. Matka alkaa uteliaisuuden herättelemisestä ja vahvistamisesta, ja etenee siihen, että strategian toteuttaminen on luonteva osa arjen työtä. Kevään 2027 aikana toimintasuunnitelmasta jalostetaan vielä laajennetussa johtoryhmässä strategian toteuttamisen ohjeistus, joka myös pitää sisällään konkreettisia johtamisvinkkejä lähijohtajille.



Strategian nelivaiheinen toimintasuunnitelma

3. Hämeenlinnan väen toimintakulttuuri ja työntekijäkokemus

Hämeenlinnan väki koostuu kaupungin yli 1 900 työntekijästä, jotka tekevät strategian todeksi omassa päivittäisessä työssään. Toimintakulttuurimme teemat: saan innostua, teen yhdessä, arvostan jokaista kohtaamista ja edistän yhteisiä tavoitteita, näkyvät arjen tekemisessä ja ovat suoraan seurausta onnistuneesta johtamisesta.

Arvot ovat toimintakulttuurimme ytimessä, toimimme rohkeasti ja positiivisesti yhdessä. Jokaisella on lupa olla oma itsensä, meillä kaikki voivat kehittää, kehittyä ja kokeilla uutta. Työ koetaan merkitykselliseksi, ja siihen voi aidosti vaikuttaa. Panostamme onnistumisiin, positiivisuuteen ja potentiaaliin luomalla tilaa kasvaa ja kehittää perustehtävää.

Tutkimusten mukaan innostunut työntekijä on tehokkaampi työssään, luovempi ja voi myös itse paremmin. Tämä korostaa toimintakulttuurimme ja johtamisemme merkitystä koko kaupunkiorganisaation onnistumiselle.



Arvot ja toimintakulttuuri

Vuonna 2024 toteutimme laajan työntekijäkokemuksen sanoittamisen, jonka tavoitteena oli kiteyttää yhdessä henkilöstön kanssa, mitä "Olemme Hämeenlinnan väkeä" tarkoittaa arjen työssä ja miten viestimme siitä johdonmukaisesti sekä sisäisesti että ulkoisesti.

Osallistimme prosessiin tiimejä, lähijohtajia ja laajennettua johtoryhmää. Työn tuloksena syntyi kolme selkeää teemaa, jotka kuvaavat tapaamme olla Hämeenlinnan väkeä. Teemat ovat "Rakennamme yhdessä Hämeenlinnaa", "Meillä voit luoda oman uratarinasi" ja "Pidämme toisistamme huolta". Yhteistyössä rakentuneet työntekijäkokemuksen teemat toimivat työkaluna, joka tukee perehdytystä, johtamista ja arjen viestintää, sekä vahvistaa rekrytointia ja työnantajamielikuvaa. Sanoitus on tuotu osaksi viestintää ja arjen tekoja, jotta jokainen voi kertoa rohkeasti ja ylpäästi, mitä tarkoittaa olla osa Hämeenlinnan väkeä.

Hämeenlinnan VÄKEÄ Me olemme Hämeenlinnan väkeä		
Rakennamme yhdessä Hämeenlinnaa	Meillä voit luoda oman uratarinasi	Pidämme toisistamme huolta
Työmme tulokset näkyvät kaupunkilaisten arjessa.	Meillä on monipuolisia työtehtäviä ja joustavia tapoja tehdä töitä.	Autamme työkaveria onnistumaan.
Menestyvä ja houkutteleva Hämeenlinna rakentuu yhdessä kaupungin asukkaiden kanssa.	Saamme kehittää, kokeilla ja myös kompastua.	Meille on tärkeää, että jokainen saa olla oma itsensä.
Olemme ylpeitä siitä mitä teemme.	Meillä saat kehittyä oman alan huippuosaajaksi.	Voimme suositella työpaikkaamme ystävillemme.

Me olemme Hämeenlinnan väkeä- sanoitus

3.1. Hämeenlinnan väen työhyvinvointikysely

Hämeenlinnan väen työhyvinvointikysely on keskeinen väline työhyvinvoinnin ja työntekijäkokemuksen seuraamiseen ja kehittämiseen. Sen avulla saamme vuosittain kokonaiskuvan siitä, miten työyhteisöillämme menee.

Kysely toteutettiin neljättä kertaa lokakuussa 2025. Vuosittain toistuva toteutus auttaa seuraamaan kehitystä pitkäjänteisesti ja arvioimaan, miten tehdyt toimenpiteet vaikuttavat arkeen.

Kysely tehdään sähköisesti ja täysin anonyymisti, joka mahdollistaa jokaisen avoimen ja rehellisen palautteen siitä, miten hyvinvointi toteutuu työssä. Tulokset tarjoavat arvokasta tietoa sekä lähijohtajille että koko organisaatiolle ja auttavat vahvistamaan hyvinvoivaa, turvallista ja kannustavaa työympäristöä.

Kyselyn tulokset olivat myös vuoden 2025 osalta erittäin myönteiset. Kokonaiskeskiarvo arviointiasteikolla 1–5 oli 4,1, mikä vastasi edellisvuoden hyvää tasoa. Kyselyn vastausprosentti kasvoi huomattavasti 56 prosentista 64 prosenttiin.

Hämeenlinnan väen sitoutuminen näkyy tunnusluvuissa: 92,7 % suosittelee kaupunkia työnantajana ystävälleen, ja peräti 97 % kokee työnsä merkitykselliseksi. Molemmissa luvuissa näkyi hieno nousu edellisen vuoden kyselyyn verrattuna. Lisäksi 95,7 % vastaajista tuntee olonsa turvalliseksi työssä ja 95,8 % pitää työssä kehittymisen mahdollisuuksia hyvänä.



Työhyvinvointikyselyn tulokset

Kyselyn tärkein anti ei ole kuitenkaan pelkkä tulos, vaan siitä syntyvä keskustelu työyhteisöissä. Tulosten yhdessä läpikäyminen, kehittämistoimenpiteiden suunnittelu ja niiden etenemisen seuranta ovat avain siihen, että työhyvinvointi aidosti paranee. Siksi Hämeenlinnan väen työhyvinvointikyselyn purku on olennainen osa sen vaikuttavuutta. Tulosten purkamiskeskustelut yksiköissä ja tiimeissä tarjoavat hetken hyvinvoinnin äärelle pysähtymiselle ja mahdollistavat konkreettisten kehitysaskelien sopimisen, joilla voidaan edelleen kehittää hyvinvointia työssä.

Sovittujen kehitysaskelien osalta on tärkeää palata vuoden aikana katsomaan, miten sovitut toimenpiteet ovat edenneet ja millaisia tekoja vielä tarvitaan. Tällä tavoin toimien varmistamme, että sovitut toimenpiteet muuttuvat käytännöksi, eivätkä tulokset jää vain kerran vuodessa todettaviksi seikoiksi. Lähijohtajat saavat HR-palveluilta halutessaan lisätukea ja sparrausta kyselyn tulosten läpikäyntiin ja hyödyntämiseen.

3.2. Vuorovaikutus ja kohtaaminen

Toimintakulttuurin rakentamisessa keskeistä on vuorovaikutuskulttuurin jatkuva kehittäminen ja vaaliminen. Haluamme vahvistaa yhteisissä kohtaamisissa erityisesti:

- Ymmärrystä
- Kuuntelua
- Luottamusta
- Yhteisöllisyyttä
- Tilaa kaikille näkemyksille
- Kiireettömyyttä

Erätaukokeskustelu on yksi toimiva tapa käynnistää ja käydä rakentavaa, ratkaisukeskeistä vuoropuhelua. Sen avulla työyhteisö sekä sen eri rajapinnat voivat pysähtyä yhteisen, arvokkaan keskustelun äärelle. Erätaukokeskusteluja voidaan toteuttaa sekä työyhteisön sisällä että asiakkaiden tai muiden sidosryhmien kanssa. Tarve keskustelulle ja yhteisen ymmärryksen rakentamiselle on läsnä kaikkialla.

Koulutamme Erätaukokouluttajia, jotka toimivat tukiverkkona keskustelujen mahdollistajina. Kolmen vuoden aikana koulutuksen on käynyt noin 180 henkilöä. Vuonna 2025 järjestimme kaksi kaksiosaista koulutuskokonaisuutta.

Erätaukokeskustelun konseptia on hyödynnetty työyhteisöissä laajasti kaikilla tulosalueilla

4. Johtaminen

Laadukas johtaminen on meillä Hämeenlinnassa yksi keskeisimmistä painopisteistä, ja sitä kehitetään pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti.

Mahdollistava johtaminen tukee kaupunkimme strategisten tavoitteiden toteutumista ja vahvistaa Hämeenlinnan väen yhteistä toimintakulttuuria. Sen avulla varmistamme henkilöstön hyvinvoinnin sekä kaupungin veto- ja pitovoiman, eli sen, että meillä viihdytään ja meille halutaan tulla töihin.

Johtamisen perustana toimii Hämeenlinnan kaupungin johtamislupaus, jonka laajennettu johtoryhmä on laatinut ja kaupunginhallitus hyväksynyt. Se kertoo selkeästi, mitä lähijohtajilta odotetaan ja millaisia periaatteita heidän työssään tulee toteuttaa.

Johtamislupaus on nyt saanut kaupungin uuden brändin mukaisen ulkoasun, mutta sen sisältö on säilynyt ennallaan pitäen sisällään samat johtamisen periaatteet.

Johtamislupaus

Huippuosaaminen

Johtamisella varmistan, että osaamisemme on huippuluokkaa ja työmme kiinnostaa uusia huippuosaajia. Tärkeää on rakentaa kulttuuria, jossa kaikki osaaminen on käytössä, sitä jaetaan ja se kehittyy koko ajan.

Menestyminen

Johtajana johdan jämäkästi ja varmistan, että jokainen työntekijä ymmärtää kaupungin ison päämäärän ja oman työn merkityksen osana sitä. Tärkeää on voida olla oma itsensä, kokea tekevänsä tärkeää työtä. Turvallinen työyhteisö antaa tilaa rohkealle kokeilemiselle, jossa on lupa epäonnistua ja yrittää uudelleen.

Mahdollistaminen

Johtajana näytän oikean suunnan, annan tilaa työn tekemiseen ja kehittämiseen sekä autan henkilöstöä onnistumaan – ja ylittämään itsensä omassa työssään. Tärkeää on myönteinen, keskusteleva ja me-henkinen vuorovaikutus. Tehdään työtä fiksusti uudistuen!



Johtamislupaus

4.1. Uudistava ja uudistuva johtamisvalmennus

Työelämän muutos on kiihtynyt, digitalisaatio, työn monimuotoistuminen ja suuret rakenteelliset muutokset luovat johtamiselle jatkuvasti uusia vaatimuksia ja lähijohtajiltamme odotetaan kykyä uudistua ja kehittyä nopeammin kuin koskaan. Tähän tarpeeseen vastataksemme, käynnistimme syksyllä 2024 Uudistuva ja uudistava johtaminen – valmennuskokonaisuuden, joka on suunnattu johtamistyötä tekeville lähijohtajille, päälliköille ja ylemmän johdon edustajille. Ensimmäisen valmennusryhmän viimeiset kolme lähipäivää toteutuivat keväällä 2025.

Valmennuksen aluksi osallistujat tekevät laajan 360-arvioinnin. He saavat palautetta omilta johdettaviltaan, esihenkilöltään, kollegoiltaan sekä mahdollisilta yhteistyökumppaneilta. Arvioinnin tuloksia peilataan omaan itsearviointiin, ja niiden pohjalta jokainen osallistuja tarkastelee omaa johtamistaan ja tunnistaa keskeisiä kehittymiskohteita.

Valmennuksen keskeiset teemat ovat:

- strateginen ajattelu ja strategian käytäntöön vieminen
- muuttuvan työympäristön mahdollisuudet
- osaamisen johtaminen ja vahvistaminen
- vuorovaikutus, yhteistyö ja yhteisen ymmärryksen rakentaminen
- itsensä johtaminen ja oman työn säätely

Valmennus jatkuu myös vuonna 2026, jolloin uusi johtajaryhmä pääsee syventymään johtamisosaamisen teemoihin. Uuden kaupunkistrategian innoittamana uudistimme valmennuksen nimeä, ja siitä tuli Rohkeasti uudistuva johtaja. Sisältö säilyi kuitenkin ennallaan.



Rohkeasti uudistuva johtajavalmennus

4.2. Lähijohtajien perehdyttäminen

Henkilöstöpalvelut perehdyttävät uudet lähijohtajat heidän aloittaessaan tehtävässään. Perehdytys tehdään pienryhmässä keskustellen matalalla kynnyksellä. Tilaisuudessa käydään läpi lähijohtajan työn kannalta tärkeimmät henkilöstöjohtamisen teemat ja käytännöt.

Perehdytyksessä käsiteltävät asiat:

- Kaupungin strategia
- Hämeenlinnan väen toimintakulttuuri
- Johtamislupaus ja johtamisen työkalut
- Perehdyttäminen
- Hyvinvoiva henkilöstö kokonaisuus
- Osaamisen johtaminen
- Rekrytointi
- Työsuhdeasia

4.3. Lähijohtajien kohtaamiset

Lähijohtajien kohtaamisten tavoitteena on vahvistaa johtamista ja tarjota konkreettisia työkaluja Johtamislupauksemme toteuttamiseen. Kohtaamiset tarjoavat lähijohtajillemme mahdollisuuden pysähtyä oman työn äärelle ja vaihtaa ajatuksia sekä uusien että tuttujen kollegoiden kanssa vaihtuvista teemoista. Tapaamisiin sisältyy myös aina osio, joka keskittyy lähijohtajien omaan työhyvinvointiin.

Järjestimme keväällä 2025 lähijohtajatapaamisen Aulangolla teemalla ”Tunteet ja osaaminen, avain hyvään johtamiseen” ja syksyllä 2025 kokoonnuimme Hotelli Vaakunaan, jossa aiheina olivat uusi kaupunkistrategia ja ”Johtaminen epävarmuuden ajassa”.

4.4. Laajennettu johtoryhmä

Vuonna 2025 laajennettu johtoryhmä, johon kuuluvat kaupungin johtoryhmän jäsenet sekä toimialojen ja konsernipalveluiden johto, kokoontui kerran. Laajennetun johtoryhmän tapaamisissa syvennetään, edistetään ja jatkokehitetään pienemmällä ryhmällä lähijohtajien kohtaamisten ajankohtaisia teemoja.

Vuoden 2025 tapaamisessa jatkoimme työskentelyä ”Osaaminen näkyväksi” -teeman parissa ja syvensimme keskustelua osaamisen johtamisen käytännöistä

4.5. Sisäinen viestintä

Hyvin toimiva sisäinen viestintä on olennainen osa henkilöstöjohtamista ja toimintakulttuurimme jatkuvaa kehittämistä.

”Hämeenlinnan väkeä” -intran käyttö on kasvanut tasaisesti. Erityisesti Meillä töissä, Työn Tueksi ja toimialojen sivut ovat saaneet lisää kävijämääriä ja myös tiedotteiden lukukerrat ovat olleet nousussa. Intran hakujen määrät kasvoivat vuonna 2025 peräti 21,8 %, ja hakuja tehdään päivittäin keskimäärin noin 180 hakua.

Vuonna 2024 käyttöön otettu Hämeenlinnan väen uutiskirje kokoaa ajankohtaiset uutiset, onnistumiset ja henkilöstöä koskevat keskeiset asiat yhteen helposti luettavaan kokonaisuuteen. Vuonna 2025 uutiskirjeitä julkaistiin yhdeksän ja sekä avausprosentit että avauskerrat kasvoivat tasaisesti vuoden aikana.

Sisäinen uutiskirje



Yksittäiset avaukset

906

Luvut ovat keskiarvoja
yhdeksän kirjeen osalta.

Avausprosentti

47,13 % (42,22 %)



Suurin avausprosentti

53,54 % (syyskuun kirje)

Sisäisen uutiskirjeen avaukset ja avausprosentit

Intran, uutiskirjeiden ja sähköpostiviestien lisäksi olemme sisäisessä viestinnässä hyödyntäneet myös työyhteisöjen taukotiiloihin sijoitettuja julisteita esim. Työhyvinvointikyselyyn vastaamisesta ja Hämeenlinnan väen Gaalaan ilmoittautumisesta.

Sisäisen viestinnän kehittäminen jatkuu myös tulevana vuosina. Haluamme erityisesti varmistaa, että sisäinen viestintä tavoittaa tehokkaasti koko henkilöstön, on selkeää ja monikanavaista, vahvistaa Hämeenlinnan väen toimintakulttuuria sekä tukee visuaalisesti Hämeenlinnan kaupungin brändiä.

5. Hyvinvoiva henkilöstö

Hämeenlinnan kaupungilla panostetaan henkilöstön hyvinvointiin, joka mahdollistaa osaltaan hyvän työpäivän. Kun ihmiset voivat hyvin, Hämeenlinnan väki voi hyvin ja kaupunki kokonaisuudessaan voi paremmin. Siksi me pidämme huolen siitä, että työn arki kehittyy koko ajan parempaan suuntaan ja tuemme kokonaisvaltaisesti hyvinvointia. Hämeenlinnan kaupungilla on uskallettu rohkeasti kokeilla uusia tapoja kehittää työntekijöiden hyvinvointia, ja se on huomattu muuallakin. Meillä on käytössä jatkuvasti kehittyvät toimintatavat ja selkeät tavoitteet työhyvinvoinnin tukemiselle, kehittämiselle ja työkykyjohtamiselle.

Kannustamme työntekijöitä ja työyksiköitä olemaan fyysisesti aktiivinen työajalla, koska pienikin aktiivisuus päivän aikana edistää merkittävästi terveyttä ja hyvinvointia. Siksi panostamme siihen, että jokainen työntekijä löytää oman tapansa liikkua ja olla fyysisesti aktiivinen päivän aikana ja huolehtia myös sitä kautta hyvinvoinnistaan. Korostamme fyysisen aktiivisuuden merkitystä sekä työkyvyn ylläpitämisessä että työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyssä. Panostuksemme ansiosta Hämeenlinnan kaupunki on saanut tunnustusta Suomen aktiivisin työpaikka -sertifikaatin muodossa,

joka on ollut voimassa vuodesta 2022 alkaen. Sertifikaatin arviointi on laaja ja kokonaisvaltainen prosessi, jossa henkilöstöliikuntaa tarkastellaan yhdeksän osa-alueen kautta. Näitä ovat: liikunnan ja hyvinvoinnin asema, johtaminen ja resursointi, yhteistyö työterveyshuollon kanssa, liikunnan olosuhteet, liikuntapalvelut, liikunnan viestintä, liikuntaan aktivointi ja fyysisen aktiivisuuden edistäminen, liikunnan tuen määrä henkilöstölle sekä henkilöstön liikunta-aktiivisuus.

Vuonna 2025 Hämeenlinnassa järjestettiin ensimmäinen paikallinen urheilugaala. Gaalassa kaupunki palkittiin Hämeenlinnan liikuttavimpana työnantajana



Suomen aktiivisin työpaikkasertifikaatti

5.1. Hyvinvointipalvelut

Järjestimme Hämeenlinnan väelle laajan kirjon liikunta- ja hyvinvointikokonaisuuksia, joiden tavoitteena on edistää kestäväää työhyvinvointia ja tukea arjen jaksamista. Vuonna 2025 toteutimme muun muassa erilaisia valmennuksia liikkumisen aloittamiseen, painonpudotukseen ja palautumiseen liittyen. Lisäksi järjestimme juoksukouluja ja erittäin pidetyt 50+ -hyvinvointipäivät. Hämeenlinnan väellä oli lisäksi mahdollisuus hyödyntää etuuksia eri palveluntarjoajilta. Järjestimme myös teemallisia hyvinvointiviikkoja. Luontotyöviikolla keskityttiin luonnon palauttavaan ja virkistävään vaikutukseen, kun taas marraskuun palautumisen teemaviikolla työyhteisöjä kannustettiin keskustelemaan palautumisesta ja tukemaan toisiaan pienissä palauttavissa teoissa.

Osana kokonaisuutta työntekijöille on ollut tarjolla myös mahdollisuus hankkia työsuhdepolkupyörä Epassin kautta, mikä on lisännyt arjen aktiivisuutta ja tuonut vaihtoehtoisia kulkutapoja työmatkoille. Kokonaisuutena vuoden ohjelma on tukenut henkilöstön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä lisännyt yhteisöllisyyttä työpaikalla.

Liikunta- ja hyvinvointivuosi 2025

Liikunta- ja hyvinvointi- valmennukset	Liikunta tarjotin	Hyvä työpäivä	Luontotyö- päiväviikko	Palautumisen teemaviikko	Kulttuuri	Epassi
Helppo startti liikkumiseen - 10 viikkoa Helppo startti painonpudotukseen - 12 viikkoa Palautumisen taidot - valmennus - Syksy 2025 50+ hyvinvointipäivät - Syksy 2025 Juoksukoulu - Kevät 2025 - Aloittelijat ja kokeneet	• Uimahallit • Kuntosalit • Peliryhmät • Palvelun tarjoajien edut	• <u>Break Pro</u> – taukoliikunta -sovellus • 30 min liikuntaa/vko • <u>Kävelyko- koukset</u> • Tiimin omat toteutukset Hämeenlinnan väen liikkuva iltapäivä Pe 4.4.2025 klo 16:00	<u>Tokokuussa 2025</u> Viedään työtä luonnon hyvinvointi- ja terveyshyötyjä kohti. Polkupyörien esittelytilaisuus 10.4.2025 klo 14:00-18:00 <u>Wetterin sisäpiha</u>	Marraskuussa 2025 Palautumisen esiin nostaminen viikon aikana Kokeiluja ja keskustelua tiimeissä palautumisesta Tiimien omat toteutukset	Aikuisten musiikkiteatteri Tutustutaan musiikkiteatterin elementteihin lauluun, tanssiin ja näyttelemiseen matalalla kynnyksellä. Kevät 2025 Syksy 2025	Sisältää kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointiedun sekä työmatkaedun. Työsuhdepolku -pyöräetu

Liikunta- ja hyvinvointivuosi 2025

Liikunta- ja hyvinvointivalmennuksia järjestettiin vahvistamaan henkilöstön hyvinvointia ja ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä. Järjestimme kaksi erilaista valmennusta, jotka tukivat sekä arjen hyvinvointia että terveellisiä elämäntapoja. Helppo startti liikkumiseen -valmennus tarjosi käytännönläheisiä keinoja lisätä liikettä arkeen matalalla kynnyksellä, ja sen tavoitteena oli kannustaa osallistujia löytämään itselleen sopivia tapoja edistää fyysistä aktiivisuutta. Valmennuksessa oli mukana 11 henkilöä. Helppo startti painonpudotukseen -valmennus puolestaan keskittyi terveellisiin ravitsemustottumuksiin ja painonhallinnan perusteisiin, tarjoten yksinkertaisia ja helposti omaksuttavia vinkkejä arkeen. Siihen osallistui 13 henkilöä.

Olemme laajentaneet liikunta- ja hyvinvointikokonaisuutta ja Hämeenlinnan väellä on ollut mahdollisuus osallistua musiikkiteatteriryhmään. Ryhmästä on tullut paljon hyvää palautetta, joten musiikkiteatteria jatkettiin myös vuonna 2025. Musiikkiteatteri on luovuuden, musiikin ja heittäytymisen areena. Noin 20 musiikkiteatteriharrastajaa kokoontui ryhmässä viikoittain tammi-toukokuun ajalla ja toinen ryhmä syyskuusta 2025 alkaen.

Vuonna 2025 toteutettiin myös palautumisen taidot -valmennus. Valmennuksen tavoitteena oli tarjota konkreettisia työkaluja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja auttaa osallistujia oppimaan yksilöllisiä keinoja palautumiseen. Valmennuskokonaisuus käsitteli palautumista monipuolisesti muun muassa unen, rentoutumisen ja läsnäolon taitojen, ravitsemuksen, liikunnan sekä tunnetaitojen näkökulmista. Osallistujat saivat käyttöönsä käytännönläheisiä menetelmiä, joiden tavoitteena on edistää jaksamista ja tukea pitkäjänteisesti työhyvinvointia. Valmennus koostui kahdesta lähitapaamisesta ja neljästä etätapaamisesta. Valmennukseen ilmoittautui yhteensä 20 osallistujaa.

Järjestimme edellisten vuosien tapaan Eerikkilän urheiluopiston kanssa yhteistyössä henkilöstön 50+ hyvinvointipäivät. Hyvinvointipäivät on tarkoitettu henkilöstölle, jolla on eläkkeeseen vähintään kaksi vuotta jäljellä ja jotka haluavat kohentaa kuntoa ja hyvinvointia niin, että selviävät työssä hyvinvoivina ja voivat nauttia eläkepäivistä virkeänä ja terveenä. Hyvinvointipäivät ovat eräänlainen uusi alku niille, joille omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on jäänyt arjen pyörytyksessä sivuun ja palkinto niille, jotka ovat kunnostaan huolehtineet. Kolme päivää kestäviin 50+ hyvinvointipäiviin osallistui vuonna 2025 yhteensä 40 henkilöä.

5.2. Työkykyjohtaminen

Työkykyjohtaminen on kokonaisuus, joka yhdistää ennakoivan toiminnan, henkilöstön hyvinvoinnin tukemisen sekä varhaisen reagoinnin erilaisiin työkyvyn haasteisiin. Työkykyjohtamisessa käytössämme on aktiivisen tuen malli, joka ohjaa lähijohtajia ja työyhteisöä havainnoimaan työkyvyn muutoksia ajoissa, ottamaan asiat puheeksi rakentavasti ja suuntaamaan oikea-aikaisia tukitoimia työntekijän tai työyhteisön tilanteen mukaan. Mallissa korostuu varhainen tuki, yhteisten ratkaisujen etsiminen ja tarvittaessa yhteistyö esimerkiksi työterveyden kanssa.

Laajemmin tarkasteltuna työkykyjohtaminen ei ole vain lähijohtajien tehtävä, vaan koko työyhteisön yhteinen vastuu. Jokainen vaikuttaa omalla toiminnallaan siihen, millaiseksi työilmapiiri ja arjen toimintakulttuuri muodostuvat. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen edellyttää sekä rakenteita, kuten selkeitä toimintamalleja ja tukipalveluita ja samalla arjen tekoja. Yhdessä rakennamme työyhteisön, jossa jokaisella on mahdollisuus onnistua ja voida hyvin.

Lähijohtajilla on käytössä työkykyjohtamisjärjestelmä Sirius työkykyjohtamisen hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamisen tukena työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Sirius-järjestelmän kautta voi toteuttaa aktiivisen tuen toimintatapaa ja sairauspoissaolorajojen täyttymisen seurantaan.

Toivu Työssä toimintatapa

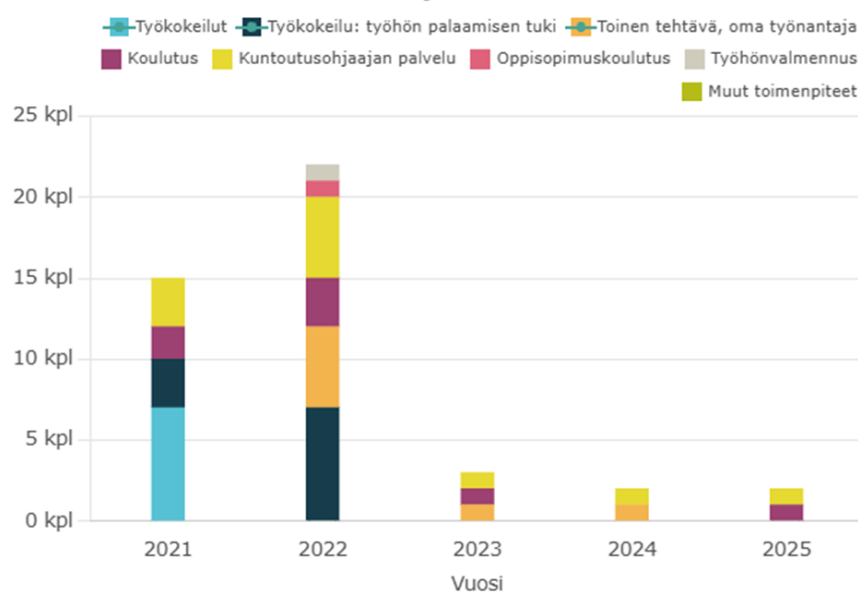
Toivu työssä toimintamallissa tavoitteena on siirtyä sairauskeskeisestä ajattelusta työkykykeskeiseen ajatteluun. Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään vakituista työtään, mutta pystyy terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään soveltaen omaa työtään tai jotakin muuta työtä, lähijohtaja tarjoaa sairauspoissaolopäivien sijaan Toivu Työssä- toimintamallin työtehtäviä.

Toivu työssä päiviä oli kuluneena vuonna 1 447 kalenteripäivää (1 401 pv v. 2024), joka on keskimäärin 120,6 pv/kk (116,8 pv/kk v. 2024). Toivu työssä - mallin mukaista työtä teki vuoden 2025 aikana 38 henkilöä, vuonna 2024 henkilöitä oli 55. Jakson keskimääräinen pituus oli 24,1 päivää (vuonna 2024 keskimäärin 13,9 päivää).

Ammatillinen kuntoutus

Pitkittyneissä sairauspoissaoloissa hyödynnetään työhön paluun tukena tyypillisesti Kevan ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia. Tukimuotoja ovat muun muassa työkokeilu, koulutus ja työhön valmennus.

Kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus



Kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus vuonna 2025

Osasairauspäiväraha

Osasairauspäivärahan tarkoitus on tukea työkyvyttömän henkilön työelämässä pysymistä ja paluuta kokoaikaiseen työhönsä. Osasairauspäivärahäytännössä työntekijälle maksetaan osittaisen sairauspoissaolon ajalta täyttä palkkaa ja työnantaja hakee korvauksen Kelasta. Osa-aikatyö voidaan sopia alkamaan aikaisintaan omavastuuajan jälkeen (1+9 arkipäivää). Osasairauspäivärahajaksojen vuotuisista muutoksista on kerrottu tarkemmin raportin lopussa olevassa henkilöstölukuja käsittelevässä kappaleessa.

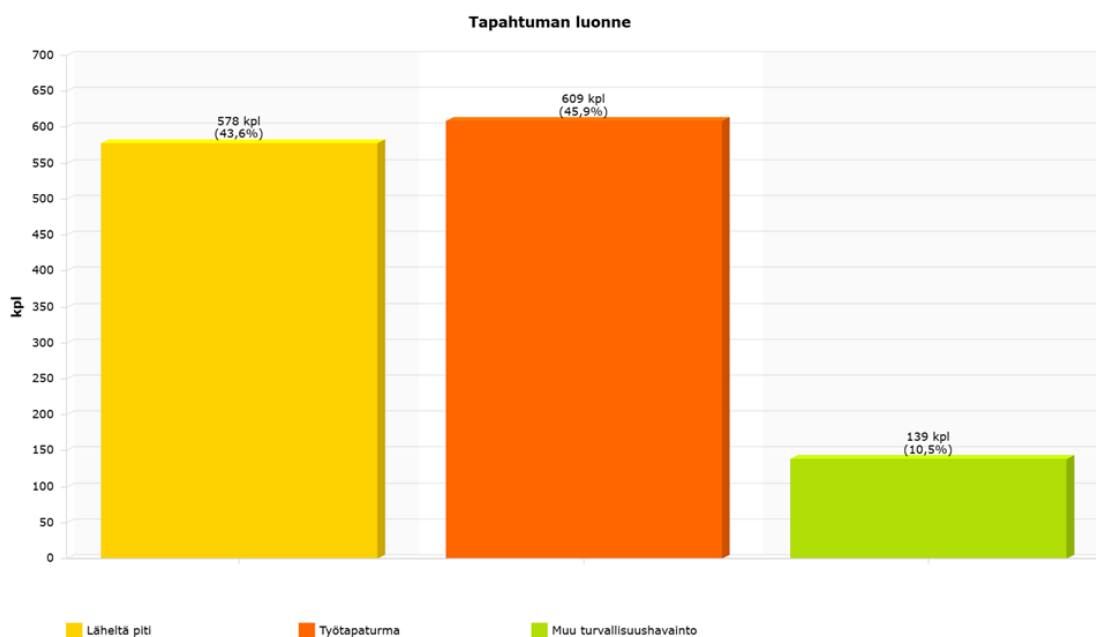
5.3. Työturvallisuus

Työturvallisuudessa keskeisenä painopisteenämme on ollut vahvistaa ennakoivaa turvallisuuskulttuuria tukevaa toimintatapaa. Ennakointi ja ennaltaehkäisy näkyy erityisesti riskien arvioinnin tekemisessä ja kehittämisessä, turvallisuushavaintojen ilmoittamisen vahvistamisessa sekä tapaturmaprosessin jatkuvassa parantamisessa. Riskien arviointi toimii pohjana sekä

turvalliselle työn suunnittelulle että tarvittavien ennaltaehkäisevien toimenpiteiden määrittämiselle. Olemme panostaneet läheltä piti -tilanteiden ja muiden turvallisuushavaintojen ilmoittamiseen, sillä ne tarjoavat tärkeää tietoa riskeistä ennen vahinkojen syntymistä. Käytössämme olevan WPro-työturvallisuusjärjestelmän avulla työturvallisuusilmoitukset saadaan koottua yhteen paikkaan, mikä parantaa tiedonkulkua ja mahdollistaa tapausten tehokkaan seurannan. Järjestelmä tukee myös tapaturmaprosessia, ilmoitusten käsittelyä, juurisyiden selvittämistä ja korjaavien toimenpiteiden seuranta. Työsuojeluvaltuutetut seuraavat työturvallisuusjärjestelmän kautta alueidensa työturvallisuusilmoituksia ja työtapaturmatilanteita ja toimivat tarvittaessa yhteistyössä lähijohtajan ja työntekijän kanssa tilanteen selvittämiseksi.

Vuoden 2025 aikana työyksiköissämme tehtiin WPro-järjestelmään kaikkiaan 1 326 (vuonna 2024 oli 1 678) työturvallisuusilmoitusta. Kaikista työturvallisuusilmoituksista useimmissa vaaratyyppinä oli väkivalta 899 kpl (vuonna 2024 oli 1 258 kpl). Väkivallan uhkaan liittyvien ilmoitusten määrä on vähentynyt merkittävästi vuoteen 2024 verrattuna. Kehityssuunta kertoo siitä, että aiheeseen kohdistetut toimenpiteet ovat tuottaneet tulosta. Yksiköissä on painotettu ennakoivaa toimintaa, henkilöstön osaamista on vahvistettu ja tilanteiden toimintaan liittyviä käytäntöjä on kehitetty.

Toiseksi eniten ilmoituksia tehtiin vaaratyyppillä äkillinen fyysinen tai psyykkinen kuormittuminen, joita oli 138 kpl (vuonna 2024 oli 152 kpl). Kolmanneksi eniten ilmoituksia tehtiin vaaratyyppillä putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen, joita oli 101 kpl (vuonna 2024 oli 124 kpl). WPron kautta ilmoitettuja työtapaturmia on suhteessa paljon, mikä johtuu siitä, että olemme painottaneet ilmoittamista matalalla kynnyksellä. Varsinaisia vakuutusyhtiön korvaavia tapahtumia oli vuonna 2025 yhteensä 114 kpl (vuonna 2024 oli 140 kpl). Näistä työpaikalla tapahtui 94 kpl ja työmatkalla 20 kpl.



Työtapaturmat, läheltä piti- ilmoitukset ja muut turvallisuushavainnot vuonna 2025

5.3.1. Riskien arvioinnilla työhyvinvointia ja -turvallisuutta

Riskien arvioinnin tekemisellä vahvistamme ennaltaehkäisevää työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittämistä. Säännöllisesti toteutettavat arviot auttavat meitä tunnistamaan työn kuormitustekijöitä, mahdollisia vaaratilanteita ja toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia jo varhaisessa vaiheessa. Arviointien perusteella voidaan suunnitella ja kohdentaa toimenpiteet, jotka ehkäisevät tapaturmia, vähentävät työn kuormitusta ja tukevat henkilöstön hyvinvointia. Riskien arviointi kuuluu lähijohtajan työsuojeluvastuuseen ja se tehdään aina yhteistyössä henkilöstön kanssa WPro-työturvallisuusjärjestelmään. Riskien hallinnassa on kolme vaihetta, joita ovat vaarojen ja haittojen tunnistaminen, tunnistettuun vaaraan liittyvän riskin merkityksen arviointi työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle, sekä riskien torjunta tai pienentäminen.

5.4. Työterveyshuolto

Työterveyspalveluiden kumppaninamme toimii Terveystalo Oy, joka vastaa sekä ennaltaehkäisevistä että yleislääkäritasoisista sairaudenhoidon palveluista. Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta muodostaa kokonaisuuden, jonka tavoitteena on ylläpitää ja edistää henkilöstömme työkykyä sekä ehkäistä työperäisiä sairauksia ja työkyvyttömyyden uhkaa. Keskeisiä osa-alueita ovat työpaikkaselvitykset, työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy sekä niiden tuki ja neuvonta. Ennaltaehkäisevien palveluiden rinnalla henkilöstöllä on käytössään yleislääkäritasoiset sairaudenhoidon palvelut, jotka mahdollistavat varhaisen hoitoon hakeutumisen ja tukevat työkyvyn palautumista.

Työterveyden palveluita ohjaa vuosittain päivitettävä toimintasuunnitelma, joka päivitetään yhteistyössä Terveystalon edustajien ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Henkilöstöpalvelut ja Terveystalon edustajat seuraavat suunnitelman toteutumista säännöllisesti käymällä läpi ajankohtaiset teemat, arvioimalla avainlukujen kehitystä ja seuraamalla, että asetetut tavoitteet etenevät suunnitellusti. Lisäksi toimialajohtajat ovat tavanneet Terveystalon edustajia kvartaaleittain, mikä vahvistaa yhteistyötä ja mahdollistaa osaltaan työterveyspalveluiden strategisen kehittämisen.

Vuonna 2025 työterveyshuollon kulut olivat kokonaisuudessaan yhteensä 1 438 225 euroa, joka tarkoittaa 766,23 euroa/hlö/vuosi. Edelliseen vuoteen verrattuna työterveyden kustannukset ovat nousseet n. 347 300 eurolla ja vuotuisissa kustannuksissa per henkilö 155,10 euroa.

Työterveyshuollon kustannukset jakaantuivat Kela I ja II korvattavuuksien suhteessa siten, että 57,6 % kustannuksista ovat ennaltaehkäisevien palveluiden kustannuksia ja 42,4 % ovat sairaanhoidon palveluiden kustannuksia. Vastaavat prosentit vuonna 2024 olivat 59,5 % ja 40,5 %.

Kela I, ennaltaehkäisevät palvelut: 617 425 euroa (517 124 euroa v.2024)

Kela II, sairaanhoitopalvelut: 454 756 euroa (351 412 euroa v. 2024)

Ei korvattavien sairaanhoitopalvelujen osuus kokonaissummasta oli 366 044 euroa.

Työterveyshuollon suoritteet	2025	2024
Terveys- ja seurantakäynnit (KL1)	958	946
Työfysioterapeutin käynnit (KL1)	562	512
Työterveyspsykologin käynnit (KL1)	335	307
Sairauskäynnit (KL2)	2 929	2445
Työtapaturmakäynnit	200	223
Ravitsemusterapeutin käynnit (KL 1)	40	

Työterveyshuollon suoritteet

5.5. Kannustaminen ja palkitseminen

Kannustamis- ja palkitsemisohjelmamme koostuu sekä aineettomasta että aineellisesta palkitsemisesta. Aineeton palkitseminen tukee työn mielekkyyttä ja arjen sujuvuutta. Siihen kuuluvat esimerkiksi työn merkityksellisyys, palautteen saaminen, mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja osaamisen kehittämiseen sekä työaikajoustot.

Aineellinen palkitseminen tuo näkyviä ja konkreettisia etuja työntekijälle. Se sisältää henkilöstöedut, tuloksiin sidotut palkkiot ja palkinnot sekä maksettavan palkan.

Yhdessä nämä muodostavat kokonaisuuden, jolla kannustamme, motivoimme ja tuemme koko Hämeenlinnan väen hyvinvointia ja sitoutumista.

AINEETON PALKITSEMINEN		AINEELLINEN PALKITSEMINEN	
Työelämän laatu	Henkilöstöedut	Tuloksiin sidotut palkkiot ja palkinnot	Palkka
Esimiehen ja työyhteisön antama palaute	Liikunta ja vapaa-aika	Pikapalkkio	Tehtäväkohtainen palkka, tehtävän vaativuuden mukaan
Mielekäs työ ja kehittymismahdollisuudet, kouluttautuminen	Kulttuuri- ja urheilupahtumat	Kertapalkkio	Henkilökohtainen lisä, hyvästä työsuoritukselta
Mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua	Työpaikkaruokailu	Kehittäjäpalkinto	Työkokemukseen perustuva lisä
Joustavat työajat ja palvelusuhteen pysyvyys	Tietokonelaina ja koulutusapurahat	Kaupunginjohtajan innovaatiopalkinto	
	Yritysten tarjoamat etuudet		
	Muistamiset		

Palkitsemisen kokonaisuus

Kaupunginjohtajan innovaatiopalkinto

Kaupunginjohtajan 3 000 euron innovaatiopalkinto myönnetään erittäin merkittävästä uudesta toimintatavasta, työmenetelmästä tai tuotteesta, joka tukee Hämeenlinnan kaupungin strategisia tavoitteita ja edistää tuloksellisuutta. Tärkeää on, että palkinnon kohde on jo viety käytäntöön ja sen tuloksista on näyttöä.

Hämeenlinnan väen gaalassa 16.1.2026 palkinto jaettiin kahdeksannen kerran. Vuoden 2025 innovaatiopalkinnon saivat tulevaisuuden tekijä Laura Latomäki ja työhyvinvointipäällikkö Jore Vaara Rakenna urasi kuin mestariteos - koulutuskokonaisuudesta.

Fiksua työtä – kehittäjäpalkinto

Jaamme vuosittain useampia Fiksua työtä -kehittäjäpalkintoja arjen innovaatioista, jotka parantavat asiakkaiden saamaa palvelua ja/tai tehostavat työtapoja parantaen parhaimmillaan samalla työhyvinvointia. Fiksua työtä -kehittäjäpalkinto hakemuksia tuli vuonna 2025 yhteensä 31 kpl, joista palkitsemisryhmä päätti palkita 14 vaikuttavinta Fiksua työtä -tekoa. Palkittuja henkilöitä oli yhteensä 32 ja heidät palkittiin 300 euron suuruisella kertapalkkiolla.

Kaikki kehittämisteot julkaistiin Fiksua työtä -sivustolla.

Pikapalkkio

Pikapalkkio on tunnustus yksittäiselle työntekijällemme erinomaisesta normaalit työtehtävät ylittävästä toiminnasta. Pikapalkkio on vapaa-ajan virkistykseen tarkoitettu lahjakortti ja sen myöntämisen perusteena voi olla esimerkiksi yksittäinen erinomainen työsuoritus, oma-aloitteinen toiminta, lisätyötehtävän suorittaminen, ammattiosaamisen kehittäminen, positiivisen työilmapiirin luominen tai arjen innovaatio.

Pikapalkkioita jaettiin 314 kappaletta (vuonna 2024, 296 kpl). Pikapalkkion arvo on 50 euroa.

Kertapalkkio

Kertapalkkio on rahamääräinen palkkio. Sen tarkoitus on palkita työntekijöitämme kertaluonteisesti erittäin hyvästä ja esimerkillisestä työsuorituksesta sekä tuottavuutta ja tehokkuutta lisäävistä ideoista tai palvelun erinomaisesta onnistumisesta. Palkittavaa on myös se, että henkilö on omalla toiminnallaan edistänyt muutoksen läpivientiä myönteisesti ja rakentavasti.

Kertapalkkio voi olla yksilö- tai ryhmäkohtainen ja sen suuruus on 100–1000 euroa/hlö.

Kertapalkkioita maksettiin 81 kappaletta suuruudeltaan 100–1 000 euroa. (88 kpl vuonna 2024).

Palveluvuosimuistaminen

Kaupungin palveluksessa 20, 30 tai 40 vuotta olleita muistettiin perinteisesti polku- tai kuntopyörällä, 2 vrk kuntolomalla, viikon palkallisella vapaalla tai 400 euron lahjarahalla.

Uutena muistamisena palveluvuosilahjan saivat 10 vuotta yhdenjaksoisesti kaupungin palveluksessa olleet henkilöt. Heitä muistettiin 100 euron lahjakortilla lahjagalleriaan.

Vuonna 2025 palveluvuosilahjan sai 80 henkilöä.

Ansiomerkit

Suomen Kuntaliiton myöntää ansiomerkit vuosittain ansiomerkkiä hakeneille. Vuonna 2025 ansiomerkin hakijoita oli 10

Palkitsemistilaisuus Hämeenlinnan väen gaalassa

Verkatehtaalla järjestettiin Hämeenlinnan väen gaala 16.1.2026, jonka yhteydessä pidettiin yhteinen palkitsemistilaisuus. Tilaisuudessa palkittiin Fiksua työtä- kehittäjäpalkinnon saajat ja kaupunginjohtajan innovaatiopalkinnon saajat. Tilaisuudessa jaettiin myös ansiomerkit niiden saajille sekä muistettiin 20-, 30- ja 40-vuotta kaupungilla työskennelleitä.

Henkilöstöetuudet

Hämeenlinnan väellä oli käytössään monipuoliset henkilöstöetuudet, mm. Epassi etuus 200 €/hlö, liikunta- ja kulttuurietuudet, vapaa-ajan mökkien vuokraus, Tawast Golfin pelioikeudet, aition käyttö HPK:n kotiotteluissa sekä työnantajan tuki työpaikkaruokailuun (Epassi Lounas). Kaupunki myöntää myös henkilöstöetuna korottomia tietokoneiden hankintalainoja, ja uusia tietokonelainapäätöksiä vuonna 2025 oli 5 kpl.

Työsuhdepolkupyöräetus tuli Hämeenlinnan väen käyttöön kesäkuun lopussa 2024. Vuoden 2025 aikana työsuhdepolkupyöräetuuden otti käyttönsä 36 henkilöä. Veroton työsuhdepolkupyörä etuus päättyi 31.12.2025.

Kannustevapaat

Hämeenlinnan väellä on mahdollisuus pitää harkinnanvaraista kannustevapaata. Kannustevapaa on henkilöstölle ylimääräinen palkaton vapaa, jossa kannustimena on työviikon yhtäjaksoisen vapaan jälkeisen viikonlopun palkallisuus tai viiden yksittäisen kannustevapaan jälkeen yhden palkallisen vapaapäivän saanti. Kannustevapaa on näin ollen työntekijän kannalta edullisempi, kuin perinteisen palkattoman vapaan pitäminen.

Kannustevapaan myöntäminen edellyttää, että se on toiminnan kannalta mahdollista, eikä sen ajaksi palkata sijaista. Kannustevapaat paitsi madaltavat työntekijöiden kynnystä pitää tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaan osittain palkatonta vapaata, nämä ovat myös yksi tärkeä keino henkilöstösäästöjen saavuttamiseksi.

6. Osaaminen

Osaaminen on resurssi, joka ei kulu käytössä, vaan kasvaa ja vahvistuu sitä hyödynnettäessä. Osaaminen on voimavara, jonka avulla rakennamme ja johdamme tulevaisuuden Hämeenlinnaa vastuullisesti, rohkeasti ja pitkäjänteisesti.

Koska haluamme varmistaa, että kaupunki pysyy elinvoimaisena, uudistumiskykyisenä ja kykenevänä vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin, meidän tulee määrätietoisesti investoida koko Hämeenlinnan väen osaamiseen. Tavoitteinamme on vahvistaa ja kehittää toimintamalleja, jotka tekevät osaamisen näkyväksi arjen työssä ja tukevat sen jatkuvaa kehittämistä.

6.1. Osaamisen johtaminen Hämeenlinnassa

Osaamisen johtamisen kokonaisuuden kehittäminen on tällä hetkellä käynnissä Hämeenlinnan kaupungissa. Kehittämisen tavoitteena on tehdä osaaminen näkyväksi, vahvistaa sen jatkuvaa kasvua ja jakamista sekä korostaa sen merkitystä kaupungin tulevaisuuden rakentamisessa.

Olemme toteuttaneet kehitystyön aikana useita kokeiluja, joiden avulla olemme saaneet testata erilaisia tapoja tuoda osaaminen konkreettisesti esille. Kokeiluihimme ovat sisältyneet muun muassa osaamiskartoituksia ja työpajoja, joissa osaamisen tunnistamista ja kehittämistä harjoiteltiin

käytännönläheisesti. Kokeilut osoittivat selkeästi, että osaamisen näkyväksi tekeminen edellyttää toimivia työkaluja ja selkeitä rakenteita. Samalla vahvistui ymmärrys siitä, että osaamisen avoin jakaminen työyhteisössä ja keskustelu sen kehittämisestä on tärkeää.

Kokeilujen pohjalta olemme valmistelleet dialogityöpajamateriaalin sekä kehittäneet tekoälypohjaista osaamisbottia, jonka avulla työyhteisöt voivat tehdä osaamisensa alkukartoitusta ennen dialogista työpajaa. Osaamisbotin pilotointi toi esiin jatkokehitystarpeita ja ennen laajempaa käyttöönottoa meidän on ratkaistava myös tietosuojaan liittyviä kysymyksiä. Esille nousseiden jatkokehitystarpeiden vuoksi, uusien osaamisen johtamisen työkalujen käyttöönotto lähijohtajien arkeen on viivästynyt. Kehittämistyö jatkuu osaamisen kehittämisen ja johtamisen työvälineiden osalta vuonna 2026.

6.2. Rakenna urasi kuin mestariteos

Rakenna urasi kuin mestariteos -valmennus tarjoaa osallistujille mahdollisuuden pysähtyä tutkimaan omaa osaamista, työuraa ja tulevaisuuden suuntaa. Valmennus vahvistaa työntekijöiden valmiuksia ottaa aktiivinen rooli oman työn, osaamisen ja urakehityksen suunnittelussa. Valmennuksen tavoitteena on lisätä osallistujien kykyä rakentaa kestävää työuraa, jossa osaaminen tehdään näkyväksi ja sen kehittämiseen tehdään konkreettiset toimintasuunnitelmat.

Valmennuksen painopiste on ennaltaehkäisevässä työhyvinvoinnin tukemisessa. Valmennuksessa etsitään keinoja tunnistaa muutostarpeet ajoissa ja tukea uralla kehittymistä ennakoiden. Näin vahvistetaan sekä työhyvinvointia että yksilön mahdollisuuksia tehdä pitkäjänteisiä uraratkaisuja.

Valmennus antaa osallistujille mahdollisuuden:

- tunnistaa ja sanoittaa omaa osaamistaan
- pohtia mitä haluaa tulevaisuudessa oppia ja tehdä
- löytää uusia tavoitteita ja näkökulmia työhön
- jakaa ajatuksia, oivalluksia ja kokemuksia muiden osallistujien kanssa

Valmennukseen kuuluu neljä kolmen tunnin kestoista ryhmätapaamista, jotka toteutetaan livenä. Jokainen osallistuja saa Rakenna urasi kuin mestariteos -oppaan tuekseen valmennuksessa. Vuonna 2025 pidimme kaksi valmennusryhmää. Ensimmäinen ryhmä oli ajalla 18.3.-28.4.2025 ja toinen valmennusryhmä ajalla 8.10.-19.11.2025. Molempiin ryhmiin ilmoittautui 10 osallistujaa.

6.3. Työn iloa kehittäjämielellä kehittäjäyhteisö

Toimintaympäristön muuttuessa tarvitsemme yhä enemmän innostuneita, rohkeita ja kokeilunhaluisia kehittäjiä, jotka haluavat olla mukana uudistamassa kaupungin toimintaa. Tarvitsemme ihmisiä, jotka uskaltavat ideoida ja innovoida, tehdä rohkeita kokeiluja ja innostaa samalla myös muita.

Näistä lähtökohdista syntyi ensimmäisen aallon Työn iloa kehittäjän mielellä -kehittäjäheimo, jonka jäsenet suorittavat valmennuksen jälkeen tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon ja valmistuvat tuotekehityksen ammattilaisiksi, vahvistamaan kaupungin uudistumiskykyä käytännön kehittämistyöllä.

Ensimmäinen tuotekehitystyön ryhmä, eli aalto, käynnistyi vuonna 2019. Tällä hetkellä meneillään on jo seitsemäs aalto.



Valmennus kestää reilun vuoden ja se suoritetaan oppisopimuskoulutuksena, joka tarkoittaa, ettei koulutuksesta synny työnantajalle koulutuskustannuksia. Valmennus sisältää 12 lähiopiskelupäivää sekä valmennuksen ulkopuolella tehtäviä kokeiluja ja tehtäviä. Oppisopimuskumppanina Hämeenlinnalla on Sasky ja Helsingin ammattiopisto. Koulutussisällöistä vastaa Tamora oy.

Kehittäjäheimo on yhteisö, joka on laajentuessaan muodostanut samanmielisten kehittäjien yhteisön kaupungin sisälle. Kehittäjäyhteisö toimii sparraajina ja rinnalla kulkijoina aina uusille kehittämisestä kiinnostuneilla ja tutkintokoulutukseen lähteneille ryhmille ja hyödyntää hankittua osaamistaan erilaisissa kehittämisprojekteissa joko omilla palvelualueillaan tai moniammatillisissa kehittäjäverkostoissa. Yhteisö tapaa säännöllisesti kehittämisen ja kehittäjämielisyyden vahvistamiseksi ja ylläpitämiseksi.

6.4. Henkilöstön koulutukset ja opiskelu

Henkilöstön koulutuksia järjestetään suunnitelmallisesti vuosittain ja toteutusta tuetaan ennakoiden laatimalla vuotuinen koulutussuunnitelma. Koulutuksia suunnitellaan seuraavien kategorioiden mukaisesti vuosittain vaihtuvilla painopisteillä, joskin henkilöstökoulutuksia toteutuu myös ajankohtaiskoulutuksien ja webinaarien muodossa pitkin vuotta.

Koulutuskategoriat:

- Ammatillisen osaamisen vahvistaminen, täydennys- ja ajankohtaiskoulutukset
- Työhyvinvointikoulutukset (sis työnohjaus)
- Johtamiskoulutukset
- Tietojärjestelmien ja -tekniikan koulutukset
- Lakisääteinen koulutus (mm. lupakoulutukset)
- Työturvallisuus- ja työsuojelukoulutukset

Työnantajan oli mahdollista saada osaamisen kehittämistoimiin lakiin perustuvaa taloudellista tukea vuoden 2025 loppuun saakka. Tuen tarkoituksena on ollut parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Vaikka vuonna 2026 työnantajille suunnattu koulutustuki ei ole enää mahdollista, tavoitteellinen henkilöstön osaamisen kehittäminen myös suunnitelmallisesti koulutusten muodossa jatkuu.

Palkallisia koulutuspäiviä kertyi vuonna 2025 vakituisen henkilöstön osalta 1 408 päivää (v. 2024 1 373 päivää). Palkallisten koulutuspäivien määrässä on raportoinnin näkökannalta epätarkkuutta, sillä uuden HR-järjestelmän koulutusraportit huomioivat vain koulutukset, joiden kesto on vähintään 6 tuntia päivässä. Käytännössä kaikki tätä lyhyemmät palkalliset koulutusjaksot puuttuvat vuoden 2025 palkallisten koulutusten luvuista, jolloin suoraan vertailua vuoden 2024 lukuihin ei voida tehdä. Vuoden 2024 luvuissa on mukana muunnettuna myös osapäivän koulutuksia syyskuun 2024 loppuun saakka, jolloin kaupungilla oli käytössä edellinen HR-järjestelmä. Palkallisten koulutuspäivien vertailtavuutta parannetaan vuoden 2026 aikana, jolloin HR-raporttien kattavuutta on saatu laajennettua.

Opintovapaapäiviä kertyi vuonna 2025 yhteensä 5310 kalenteripäivää (9087 päivää v 2024). Opintovapaiden laskun taustalla on hallituksen päätös aikuiskoulutustuen lakkautuksesta.

Poissaolon syy	2025	Päivää/hlö	2024	Päivää/hlö
Koulutus, palkallinen	1 408	0,75	1 373	0,77
Opintovapaalain muk. opintovapaa, palkaton	5310	3,54	9 087	6,53
Yhteensä	6718	4,29	10 460	7,30

Koulutuspäivät/henkilöstö ja opintovapaapäivät/vakituinen henkilöstö

6.5. Hämeenlinnan väen akatemian webinaarit

Hämeenlinnan väen webinaarit ovat tehokkaita 30 minuutin Teams-tilaisuuksia, joissa alustuksen jälkeen on mahdollista myös keskustella, kysyä ja kommentoida aihetta. Webinaareja järjestettiin vuonna 2025 yhteensä 23 kertaa. Webinaarien aiheina oli vuonna 2025 mm. KVTES-tasopalkka, palautumisen keinot työssä, lapsen oikeudet, valtuustokauden päivitetty strategia ja vuosilomat.

Vuonna 2025 järjestimme myös 7 Hämeenlinnan väen akatemian lähitapaamista, jossa osallistujat tapasivat yhteisen oppimisen ja kehittämisen äärellä Hämeenlinnan väen olohuoneessa Wetterillä.

7. Rekrytointi

Hämeenlinnan kaupunki on tehnyt marraskuusta 2022 yhteistyötä rekrytoinneissaan Jobilla Oy:n kanssa. Yhteistyön alussa yhtenä merkittävänä tavoitteena oli kasvattaa hakijamääriä kaupungin avoimiin tehtäviin, mutta rekrytoinnin päätavoite on säilynyt samana. Rekrytointiprosessin tavoitteena on saada Hämeenlinnan kaupungin avoimiin tehtäviin aina kokonaisarvioinnin mukaisesti kokemuksiltaan, osaamisiltaan ja henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan paras tekijä. Rekrytointiprosessin kehittämisessä on ollut vuodesta 2022 alkaen keskeisenä näkökulmana hakijakokemuksen kehittäminen, jota arvioidaan ja kehitetään myös tulevaisuudessa.

7.1. Julkisten rekrytointien toteutuminen

Vuonna 2025 haimme uusia Hämeenlinnan väen tekijöitä yhteensä 260 julkisessa rekrytoinnissa ja saimme näihin hakemuksia yhteensä 5 355 kappaletta. Keskimääräinen hakijamäärä nousi kolmatta vuotta peräkkäin 20,6 hakijaan per rekrytointi. Hakijamäärän kasvuun ovat vaikuttaneet osittain alueelliset työvoimapolitiittiset muutokset ja valtakunnallinen työllisyystilanne, mutta taustalla on myös työnantajamielikuvan myönteinen kehittyminen ja avointen työpaikkojen näkyvyyden parantuminen vuoden 2022 lopusta alkaen.

Keskimääräiset hakijamäärät julkisessa haussa olleissa rekrytoinneissa:

- Vuonna 2025 hakijoita keskimäärin 20,6
- Vuonna 2024 hakijoita keskimäärin 19,6
- Vuonna 2023 hakijoita keskimäärin 15,9
- Vuonna 2022 hakijoita keskimäärin 8,2
- Vuonna 2021 hakijoita keskimäärin 8,5
- Vuonna 2020 hakijoita keskimäärin 9,7
- Vuonna 2019 hakijoita keskimäärin 11,8

Keskiarvot toimialoittain koko vuosi	Hakijamäärät		Avoimet haut		Keskiarvo	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Kaupunkirakenne	734	726	30	40	24,5	18,2
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	3876	2395	208	223	18,6	10,7
Konsernipalvelut	745	507	22	17	33,9	29,8
Yhteensä	5355	3628	260	280	20,6	19,6

Hakijamäärät ja avoimet haut toimialoittain.

7.2. Anonyymi rekrytointi

Otimme Jobilla Oy:n kautta käyttöömme Talentadore-rekrytointijärjestelmän marraskuussa 2024, joka mahdollistaa rekrytoinnin toteuttamisen anonyymisti. Vuosi 2025 oli ensimmäinen kokonainen vuosi, jolloin uusi järjestelmä ja sen myötä mahdollistunut anonyymi rekrytointi oli käytössämme.

Anonyymien rekrytoinnin tavoitteena on edistää eri taustaisten hakijoiden yhdenvertaista arviointia hakuvaiheessa, jolloin rekrytoinnissa keskitytään entistä vahvemmin hakijoiden osaamiseen, kokemukseen ja muihin tehtävän kannalta olennaisiin vahvuuksiin. Hakijoiden anonymiteetti säilyy rekrytointikeskusteluihin saakka, jonka jälkeen rekrytoiva lähijohtaja näkee järjestelmässä hakijan toimittamat liitteet sekä nimi- ja yhteystiedot.

7.3. Markkinoinnilla avoimet työpaikat näkyväksi

Avoimien työpaikkojen markkinoinnissa hyödynnämme Jobilla Oy:n tarjoamia mainoskampanjoita, joiden avulla kaupungin avoimet tehtävät saavat lisänäkyvyyttä ja vahvistavat samalla kaupungin työnantajakuva. Työnantajabrändin näkyvyyttä ja tunnistettavuutta kehitetään Jobillan ja Hämeenlinnan kaupungin viestintäyksikön yhteistyöllä.



Työpaikkojen markkinointiesimerkki sosiaalisen median kanavissa

7.4. Työnhakijakokemuksen kehittäminen

Olemme vahvistaneet työnhakijakokemusta kehittämällä rekrytointiprosessia, valmentamalla lähijohtajia, lisäämällä keskitetysti hakijaviestintää ja keräämällä hakijakokemusta. Lisäksi valituksi tulleille hakijoille on lähetetty tervetuliaispaketti, jolla toivotetaan uusi osaaja osaksi Hämeenlinnan väkeä.

Hakijakokemus

Hakijakokemus kyselyä tehtiin vuonna 2025 kolmatta kertaa. Vuosi 2025 oli ensimmäinen kokonainen vuosi, jolloin käytössä oli anonyymi rekrytointi. Anonyymia rekrytointia varten uudistimme hakemuslomaketta, jolloin hakijan osaaminen, koulutus yms. selviävät ilman CV:tä.

Hakijakokemuskyselyihin vastanneita oli yhteensä 176 työnhakijaa ja vastauskeskiarvo asteikolla 1–5 oli 4,15. Vastanneiden työnhakijoiden mukaan:

Tavoittaminen ja kiinnostuminen

83,8 % koki saavansa riittävästi tietoa haettavasta tehtävästä työpaikkailmoituksessa.

76 % koki, että ilmoitus lisäsi mielenkiintoa Hämeenlinnan kaupungista työnantajana.

Hakemuksen jättäminen

83,2 % koki hakemisen olevan helppoa.

Hakijaviestintä

59 % koki saavansa riittävästi tietoa rekrytinnin aikana rekrytinnin etenemisestä

78,6 % koki hakijaviestinnän ystävälliseksi.

Aikataulu

69,9 % koki, että rekrytointi eteni sujuvasti aikataulussa.

Rekrytointikeskusteluihin edenneiden osalta

89,7 % keskusteluissa käyneistä koki, että hakijoihin suhtauduttiin ystävällisesti ja positiivisesti rekrytointikeskusteluissa.

91,4 % koki, että sai riittävästi lisätietoa tehtävästä rekrytointikeskustelun aikana.

Palautteet auttavat Hämeenlinnan kaupunkia edelleen kehittämään rekrytointiprosessia, jossa positiivinen hakijakokemus on keskiössä.

7.5. Sijaispalvelu

Hämeenlinnan kaupungilla on sopimus Tempore Oy:n (entinen Sarastia Rekry Oy) kanssa alle kolmen kuukauden sijaishankintojen osalta. Sijaispalvelut ovat käytössä Varhaiskasvatuspalveluissa, ja lisäksi vähäisissä määrin kouluilla sekä virastomestaripalveluissa.

Tempore Oy järjestelmään tallennettiin vuoden 2025 aikana yhteensä 3 736 sijaistilausta ja tilausten täyttöaste oli 88,1 % (3 203 kpl). Edellisvuonna palveluiden sijaistilausmäärä oli 4 638, ja täyttöaste 75,2 % (3 489 kpl). Kappalemääräisesti sijaistilauksia täytettiin edellisvuotta vähemmän, ja täyttöaste tilattujen sijaisvuorojen osalta nousi. Suurin tarve 95 % sijaisuuksiin tuli kaupungin varhaiskasvatuksen tulosalueelta.

Palvelut	Sijais-tilaukset 2025	Täytetyt tilaukset 2025	Täyttöaste 2025	Sijais-tilaukset 2024	Täytetyt tilaukset 2024	Täyttöaste 2024
Varhaiskasvatus palvelut	3 550	3 039	89,0 %	4 225	3 228	76,4 %
Koulut	210	156	75,4 %	396	245	61,8 %
Virastomestari palvelut	8	8	100,0 %	17	16	94,1 %
Yhteensä	3 736	3 203	88,1 %	4 638	3 489	75,2 %

Sijaistilausten määrä

Tempore Oy:n kautta tehtyjen sijaistilausten kustannukset olivat yhteensä 1 015 604 euroa. Edellisvuoden ostojen kustannukset olivat 1 158 136 euroa. Sijaispalvelujen ostot pysyivät lähes samana.

8. Tasopalkkajärjestelmä käyttöön

Kaupunki otti 1.10.2025 käyttöön uuden tasopalkkajärjestelmän, joka korvasi aiemman tehtävien vaativuuden arviointiin (tva) perustuvan palkkausmallin KVTES:n ja OVTES G-osion (varhaiskasvatuksen opettajat ja päiväkodinjohtajat) osalta. Järjestelmän piirissä on yhteensä noin 1170 työntekijää ja viranhaltijaa, joka edustaa yli puolta henkilöstömäärästämme.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu valtakunnallisiin palkkaryhmiin sekä valtakunnallisesti ja paikallisesti määriteltuihin tasokriteereihin. Jokainen tehtävä sijoitetaan osaamista ja vastuuta kuvaavalle tasolle, jonka mukaan tehtävän palkka määräytyy. Uudistus valmisteltiin hyvässä yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Uusi palkkausjärjestelmä on selkeä, yhdenmukainen ja helpommin ymmärrettävä sekä työntekijälle että työnantajalle.

9. Yhteistoiminta

Hämeenlinnassa yhteistyötoimikunta käsittelee yhteistoimintalain piiriin kuuluvat asiat ja toimii työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitettuna työsuojelutoimikuntana. Yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja, kaksi toimialajohtajaa, henkilöstö- ja valmiusjohtaja, ja työhyvinvointipäällikkö.

Henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöjen pääluottamusedustaja ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunta kokoontui 5 kertaa vuonna 2025. Pääluottamusedustaja tapaamisia oli vuoden 2025 aikana 7 kertaa.

TE25 yt- seurantaryhmä kokoontui vielä vuoden 2025 alussa, kokouksissa seurattiin mm. yt-menettelyä työtehtävämuutoksista sekä tasopalkkamallin määrittelyä.

Tämän lisäksi välitöntä yhteistoimintaa on käyty työpaikoilla yksilöiden ja tiimin kanssa sekä yt-seurantaryhmissä ja muissa yhteisissä tapaamisissa.

10. Henkilöstö lukuina

Olemme koonneet henkilöstöön liittyviä lukuja seuraaviin alalukuihin keskeisistä HR-tietojärjestelmistä ja -raporteista.

10.1. Henkilöstömäärä

Hämeenlinnan kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2025 lopussa 1 877 henkilöä. Henkilöstöstä 79,9 % (78,1 % vuonna 2024) työskenteli vakinaisessa eli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Hämeenlinnan kaupungin strategisena tavoitteena on tuottaa palvelut tehtäviinsä kelpoisuusehdot täyttävillä ja vakinaisella henkilöstöllä sekä näin osaltaan varmentaa kuntalaisille tarjottavien palvelujen laatua. Vuonna 2025 vakituisen henkilöstön osuus oli suurempi kuin edellisenä vuotena ja oli korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (72,0 % KT:n viimeisin tilasto vuodelta 2023). Työllistettyjen määrä oli vuonna 2025 yhteensä 12 henkilöä.

Henkilöstömäärältään suurimmat ammattiryhmät olivat opetushenkilöstö ja päivähoiton ammattitehtävissä työskentelevät. Vakituinen henkilöstö on raportoidu taulukoissa vakituisena, huolimatta siitä, että osa henkilöstöstä voi hoitaa määräaikaista toista tehtävää.

Vakituisen henkilöstön määrän merkittävä kasvu selittyy työllisyyspalvelujen siirtymisellä osaksi kaupungin toimintaa, sekä varhaiskasvatuksen oman sijaishenkilöstön lisäys, jonka tavoitteena on vähentää ulkoisen sijaispalvelun käyttöä.

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Oppisop.		Yhteensä
	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%	hlöä
31.12.2020	2786	81,1	562	16,4	87	2,5	2	0,1	3437
31.12.2021	2867	82,9	521	15,1	53	1,5	19	0,5	3460
31.12.2022	2872	82,3	523	15	73	2,1	20	0,6	3488
31.12.2023	1372	77,4	352	19,9	44	2,5	4	0,2	1772
31.12.2024	1392	78,1	351	19,7	37	2,1	5	0,3	1785
31.12.2025	1500	79,9	359	19,1	12	0,6	6	0,3	1877

Henkilöstömäärä (vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt, oppisopimusopiskelijat)

Henkilöstömäärässä on nähtävissä, että vaikka vakituisten osuus kasvoi merkittävästi, määräaikaisten määrä pysyi lähes samana edelliseen vuoteen verrattuna, joskin työllistettyjen osuus vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärävertailussa laski.

TOIMIALA	2025	2024	2023	2022
KONSERNIPALVELUT	234	128	123	112
KAUPUNKIRAKENNELAUTAKUNTA (+YHTEINEN JÄTELAUTAKUNTA)	228	228	221	221
SIVISTYS- JA HYVINVOINTILAUTAKUNTA	1415	1430	1 428	1 397
Yhteensä	1877	1785	1772	1730

Henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2025

Ammattiryhmä	Vakituinen	Muu	Yhteensä
Opetushenkilöstö	442	97	539
Varhaiskasvatuksen ammattitehtävät	198	37	235
Varhaiskasvatuksen opetus/kasvatushlö	146	41	187
Koulun avustavat ammattitehtävät	99	86	185
Johto, asiantuntijat	106	15	121
Tekn. lähijohtajat, suunnittelijat	109	4	113

Henkilöstömäärät suurimmissa ammattiryhmissä

Hämeenlinnan kaupungin strategiset yhtiöt	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilötyövuodet yhteensä
Hämeenlinnan Asunnot Oy	16	1	17
Hämeenlinnan Pysäköinti Oy	3,5	0	3,5
Hämeenlinnan Seudun Vesi Oy	70	5	68
Verkatehdas Oy	56	25	75
Linnan Kehitys Oy ja Linnan Kiinteistökehitys Oy	25,5	0,25	25,75
Hämeenlinnan liikuntahallit Oy	37	5	38

Hämeenlinnan kaupungin konserniyhtiöiden henkilöstömäärä 2025

10.2. Henkilötyövuodet, työn jakautuminen ja työkyvyttömyyspoissaolot

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

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

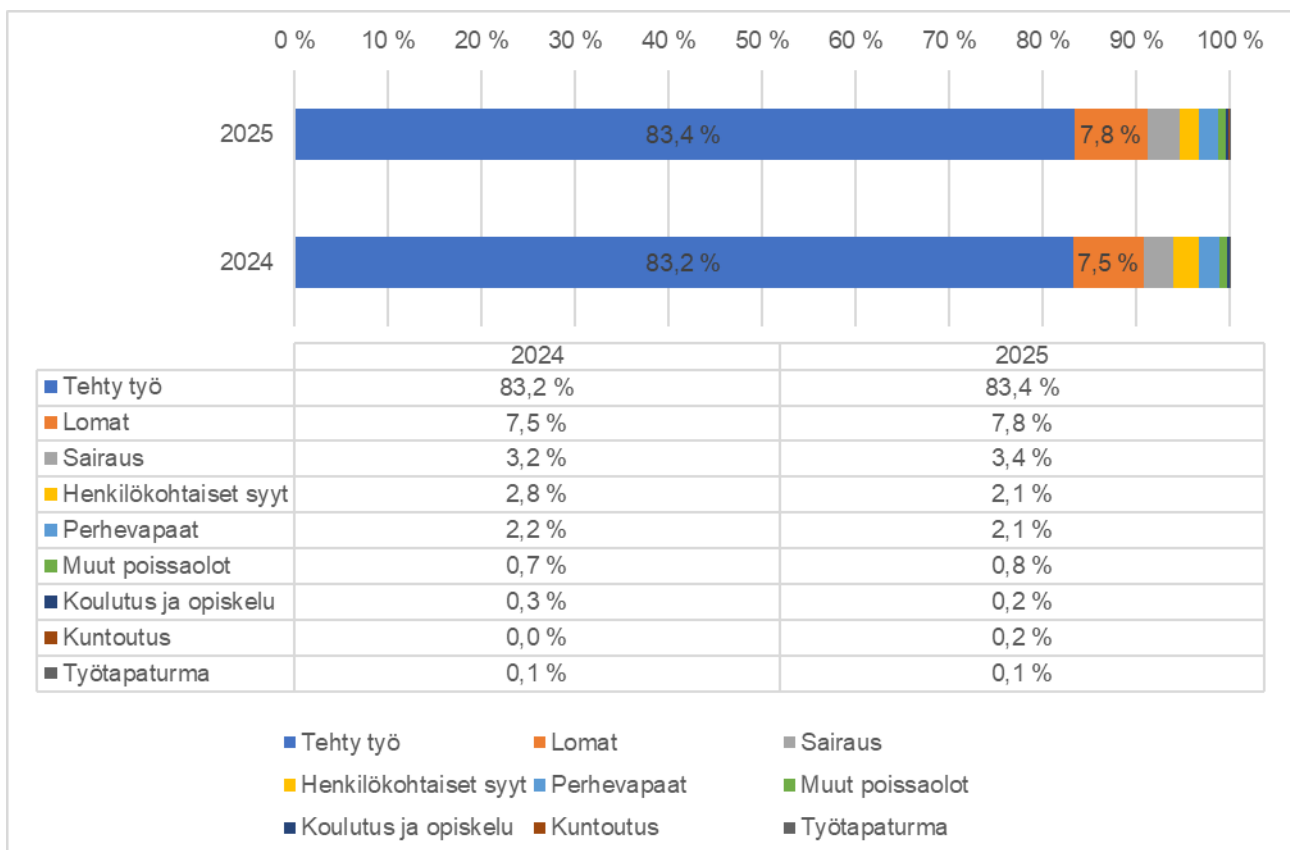
HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 x (osa-aikaprosentti/100)

HTV3 = palveluksessa olopäivien (vähennetty kaikki poissaolot ml. vuosiloma ja koulutus)
 lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100)

HTV	2025/12	2024/12	Muutos	%
HTV 1	1818,3	1782,1	36,2	2,0 %
HTV 2	1748,7	1705,5	43,2	2,5 %
HTV 3	1527,1	1488,1	39,0	2,6 %

Henkilötyövuodet ja vertailu edelliseen vuoteen

Vaikka henkilöstömäärä on kasvanut vuoden viimeisenä tarkastuspäivänä, on henkilötyövuodet kasvaneet suhteellisesti vähemmän. Syynä pienempään HTV-kasvuun on vaikuttanut, että vuoden aikana on palkattu vähemmän määräaikaista henkilöstöä, joka laskee koko vuoden henkilötyövuosien määrää.



Kokonaistyöaika on jaoteltu yllä olevaan taulukkoon syyn mukaan. Taulukossa tehty työ sisältää yli- ja lisätyöt, joten poissaolojen prosenttiosuudet kuvastavat vain työajan jakautumista, eivätkä varsinaisia poissaoloprosentteja. Vuonna 2025 tehdyn työn määrä oli 83,4 % (83,2 % vuonna 2024), joten tehdyn työn määrä nousi 0,2 prosenttiyksikköä edelliseen vuoteen verrattuna.

Päiviä	Poissaolot, kalenteripäivinä 2025	Prosentti-osuus	Poissaolot, kalenteripäivinä 2024	Prosentti-osuus
1–7	11 448	44,90 %	10 682	44,90 %
8–29	4 909	19,20 %	6 390	26,90 %
30–59	2 336	9,20 %	2 902	12,20 %
60–89	1 442	5,70 %	1 260	5,30 %
90–179	2 314	9,10 %	1 864	7,80 %
Yli 180	3 056	12 %	533	2,20 %
Yhteensä	25 505	100 %	23 787	100 %

Työkyvyttömyyspoissaolot Kt:n suosituksen mukaisesti raportoituna.

Työkyvyttömyyspoissaoloihin lasketaan sairauspoissaolot sekä työtapaturmista aiheutuneet poissaolot. Poissaoloja oli yhteensä 25 505 päivää, joka on 1 718 päivää enemmän kuin edellisvuonna. Työkyvyttömyyspoissaolojen määrä nousi kuitenkin vain 0,3 päivää henkilöä kohden, ollen nyt 13,6 päivää/hlö (13,3 pv/hlö vuonna 2024). Vähäinen muutos johtuu kasvaneesta henkilöstömäärästä sekä työterveyshuollon mukaan alkuvuoden flunssaepidemiasta.

Suhdeluku on laskettu jakamalla vuoden työkyvyttömyyspoissaolojen määrä vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärällä.

Pelkistä sairauspoissaoloista laskettuna sairauspoissaoloprosentti oli 3,7 %, joka oli sama kuin vuonna 2023 ja 2024. Sen sijaan osasairauspoissaolojen kalenterijaksojen päivät ovat vähentyneet 2 148 kalenteripäivää. Osasairauspäiviä ei lasketa työkyvyttömyyspäiviin, mutta kuvaa osaltaan työkykyisyyden muutoksia.

Osasairausjaksot	2025	2024	2023
Jaksot kalenteripäivinä	2 918	5 066	2 779

Osasairauspoissaolojen jaksot kalenteripäivinä.

Henkilöstön terveysprosentti parantui vuonna 2025. Terveysprosentti kuvaa sitä henkilöstön osuutta, joilla ei ole lainkaan vuoden aikana ollut sairauspoissaoloja. Vuonna 2025 terveysprosentti oli 27,3 %, kun edellisvuonna terveysprosentti oli 26,1 %.

10.3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2024 on pysynyt lähes samana edellisvuosiin nähden. Henkilöstöstä naisia on 79,0 % ja miehiä 21,0 %. (v. 2024 naisia 79,6 % ja miehiä 20,4 %)

2025 Naiset	2025 Miehet	2024 Naiset	2024 Miehet	2023 Naiset	2023 Miehet
79,0 %	21,0 %	79,6 %	20,4 %	78,7 %	21,3 %

Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma 2023–2025

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2025 48,5 vuotta, joka on lähellä vuoden 2023 keskiarvoa. Viime vuoden henkilöstön keski-ikään tuli kuitenkin korotusta edellisestä vuodesta 1,5 vuotta. Henkilöstöstä suurinta ikäryhmää edusti 50–59 – vuotiaat, kuten kahtena edellisenä vuonna.

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
46,4	46,7	46,7	46,9	47,5	47,1	48,6	47,0	48,5

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2017–2025

Ikäjakausma	2025/12	2024/12	Muutos	Vrt-%
-30	80	75	5	+ 6,67 %
30–39	268	253	15	+ 5,93 %
40–49	402	402	0	0 %
50–59	479	459	20	+4,36 %
60–64	202	191	11	+ 5,76 %
65–	23	14	9	+ 64,29 %

Vakinaisen henkilöstön ikäjakausma

10.4. Naisten ja miesten väliset eroavaisuudet palkoissa ja työvapaissa

Tasa-arvosuunnitelman yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet kohdistuvat kahdeksaan asiakokonaisuuteen, joita ovat:

- Johtaminen
- Rekrytointi
- Palkkaus
- Koulutus ja urakehitys
- Ilmapiiri
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Työolot
- Saavutettavuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettuja tavoitteita ja toimenpiteitä sekä niiden toteutumista seurataan aktiivisesti.

Sopimus-koodi	Naiset lkm	Miehet lkm	Teht.koht . palkka Naiset	Teht.koht . palkka Miehet	Palkka- ero %	Kokonais- ansio Naiset	Kokonais- ansio Miehet	Palkkaero %
KVTES	658	105	2 781,39	3 352,78	-17,04	2 986,14	3 601,00	-17,07
OVTES	553	127	3 400,87	3 596,35	-5,4	4 099,61	4 715,19	-13,1
Tekniset	66	74	3 744,09	3 398,55	10,17	3 917,08	3 542,35	10,6
Tunti- palkat	4	34	15,34	15,84	-3,2	17,58	18,31	-4,0

Naisten ja miesten keskimääräiset palkat sopimusaloittain

Edellä on kuvattuna naisten ja miesten keskimääräiset palkat sopimusaloittain. Palkkavertailu on tehty joulukuun 2025 palkkatiedoista, mukana on kokoaikatyössä olevien henkilöstön palkat. Tehtäväkohtaisella palkalla tarkoitetaan tehtävän vaativuuden mukaista palkkaa ilman mitään palkanlisää ja KVTESin osalta tehtäväkohtaisena palkkana on ilmoitettu 1.10.2025 voimaan astuneiden tasopalkkojen keskiarvot. Kokonaisansio sisältää kaikki lisät, lisä- ja ylityökorvaukset

mukaan luettuina. Kunta-alan henkilöstön keskimääräinen kokonaisansio oli Kuntatyönantajien tilaston mukaan 3 610 euroa/kk vuonna 2023. Vuoden 2024 tai 2025 tilastotietoja ei ole vielä saatavissa.

Ylimmässä johdossa miesten keskipalkka vuonna 2025 oli 10185,96 euroa ja naisten keskipalkka 9406,47 euroa. Ylimpään johtoon lasketaan kuuluvaksi kaupunginjohtaja, toimialajohtajat ja konsernipalvelujen vastuualueiden johtajat. Ylimpään johtoon kuului 3 naista 4 miestä. Johdon palkoissa miesten keskiansiota nostaa kaupunginjohtajan korkeampi palkka.

Vapaa	Kalenteri päivät yhteensä	Kalenteripäivät naiset	Poissaolo % naiset	Kalenteripäivät miehet	Poissaolo % miehet
Opintovapaa	5310	4754	89,5	556	10,5
Perhevapaa	15349	13 402	87,3	1 947	12,7
Koulutus	1557	1 156	74,2	401	25,8
Vuorotteluvapaa	73	66	90,4	7	9,6

Naisten ja miesten käyttämät erilaiset vapaat

Tasa-arvosuunnitelman mukaisesti Hämeenlinnan kaupungissa työtehtävien organisoinnissa otetaan huomioon se, että perhevapaiden käyttö turvataan tasapuolisesti molemmille sukupuolille. Perhevapaiden osalta miesten osuus pidetyissä vapaissa on kasvanut 5 prosenttiyksikköä, johon on vaikuttanut valtakunnallinen perhevapaaudistus. Hallituksen lakiuudistukset vaikuttivat myös opintovapaiden laskuun aikuiskoulutustuen päättymisen vuoksi ja samoin vuorotteluvapaita ei ole enää voitu pitää tammikuun 2025 jälkeen.

10.5. Päättäneet palvelussuhteet ja eläköityminen

Vakituisen henkilöstön päättäneitä palvelussuhteita oli vuonna 2025 yhteensä 96, mikä vastaa edellisen vuoden tasoa (v. 2024 määrä 92).

TOIMIALA	2023	2024	2025
KONSERNIPALVELUT	9	10	15
KAUPUNKIRAKENNELAUTAKUNTA (+YHTEINEN JÄTELAUTAKUNTA)	19	22	22
SIVISTYS- JA HYVINVOINTILAUTAKUNTA	94	60	59
YHTEENSÄ	122	92	96

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus

Eläkkeelle siirtyneiden määrä oli kymmenen vuoden vertailutiedoissa pienin (26 henkilöä) ja eläkkeelle jäännin ikä korkein (64,5 vuotta).

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2016	106	60,9
2017	96	61,4
2018	97	61,6
2019	98	61,2
2020	83	62,7
2021	75	63,8
2022	97	62,9
2023	40	63,1
2024	46	62,7
2025	26	64,5

Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä.

Vuosi	Vanhuus- eläke	Työkyvyttömyys eläke	Kuntoutus tuki	Osatyökyvyttömyys eläke	Osakuntoutus tuki
2018	67	7	7	9	7
2019	72	3	12	5	6
2020	65	2	5	4	7
2021	56	6	9	9	5
2022	88	5	10	9	7
2023	37	6	5	5	-
2024	41	5	1	5	4
2025	30	2	3	3	2

Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain (Kevan tilasto)

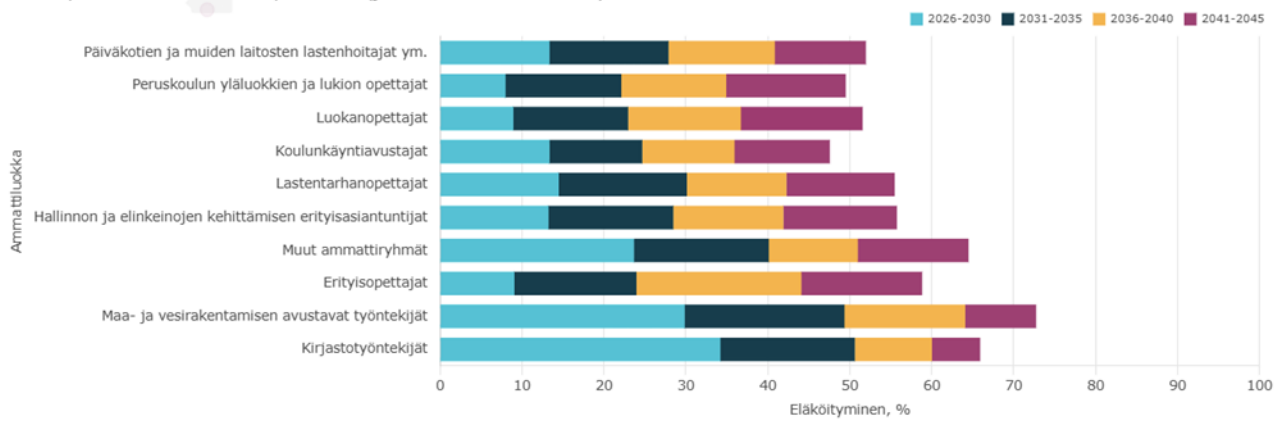
Kevan tilastosta on nähtävissä tarkempi jaottelu eläkkeelle siirtyneistä. Taulukko esittää myös osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja osittaiselle tai kokoaikaiselle kuntoutustuelle siirtyneet, jotka eivät kuitenkaan ole suoraan eläköityneiden määrässä. Lukemat voivat kuitenkin ennakoida mahdollista tulevaa eläkkeelle siirtymää. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

TOIMIALA	Eläkeikä täyttynyt	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
KONSERNIPALVELUT		5	2	5	7	3	6	3	5	5	2
SIVISTYS- JA HYVINVOINTI	18	20	28	31	26	33	42	41	43	39	38
KAUPUNKIRAKENNE	10	3	5	13	7	5	9	9	6	10	3
YHTEENSÄ	28	23	33	44	33	38	51	50	49	49	41

Eläköitymisennuste vuosille 2026–2033

Ennusteessa on arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Arvio perustuu KVTES:in laskennalliseen eläkeikään, eikä yksilöllisiä eläköitymisikiä ole huomioitu. Laskennallisen eläkeiän mukaan 28 henkilöä on täyttänyt eläkeiän, mutta työskentelee edelleen.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä

Suhteellisesti eniten eläkkeelle siirtymistä tapahtuu maanrakentajien ja kirjastotyöntekijöiden osalta.

Tavoitteena ennenaikaisen eläköitymisen vähentäminen

Eläkemaksun kokonaismäärä vuonna 2025 oli 14 322 000 euroa. Eläkemaksu muodostuu palkkaperusteisesta maksusta, jonka määrä vuonna 2025 oli yhteensä 13 638 178 euroa ja työkyvyttömyysmaksuosuudesta 683 822 euroa. Työkyvyttömyysmaksuosuus aiheutuu työnantajalle työntekijästä, joka jää työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle tai alkaa saada määrääikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea.

Kevan kuntoutusoikeuspäätöksiä tehtiin vuoden 2025 aikana yhteensä 2 kpl.

10.6. Henkilöstökulut

Tilinpäätöksessä henkilöstökulut ovat 98 277 928 € eli 1 833 072 € euroa budjettia pienemmät. Suurimpien palkkaryhmien prosenttiosuuksia on vertailtu palkkaohjelman mukaisesti vuoden aikana maksettuihin palkkoihin, joiden suuruus on vuosittain tilinpäätöstiedon luvuista poikkeava johtuen vuoden vaihteessa tehtävistä palkkojen jaksotuksista tilikaudelle.

Kulut	Budjetti 2025	Tilinpäätös 2025	Poikkeama	Tilinpäätös 2024
Henkilöstökulut yhteensä	100 111 000,00	98 277 928,00	1 833 072,00	91 004 564 €
Tasausmaksu	3 986 900,00	3 107 802,00	879 098,00	3 665 296 €
Työvoiman vuokraus	432 300,00	1 012 872,00	-580 572,00	1 163 984 €

Henkilöstökulut vuoden 2025 tilinpäätöksen mukaisesti

Henkilöstökulut	Tilinpäätös 2025	Tilinpäätös 2024	Tilinpäätös 2023
Palkat	78 999 157,00	73 422 565 €	70 003 820 €
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	16 789 371,00	16 224 634 €	15 732 682 €
Muut henkilösivukulut	2 489 400,00	1 357 365 €	2 713 203 €
Henkilöstökorvaukset	980 052,00	920 415,00	930 114 €
Henkilöstökulut yhteensä	98 277 928,00	91 004 564 €	88 449 705 €

Palkat ja sivukulut vuoden 2025 tilinpäätöksen mukaisesti

Palkkalajiryhmä	2025	%	2024	%	2023	%
Peruspalkka	64 524 519,79	80,4 %	63 010 383,62	80,2 %	60 544 353,48	79,1 %
Kiinteät palkanlisät	9 022 518,46	11,2 %	8 825 711,01	11,2 %	8 436 523,60	11,0 %
Lomarahat ja -korvaukset	4 391 044,29	5,5 %	4 101 401,68	5,2 %	3 896 862,98	5,1 %
Työaikalisa	595 659,57	0,7 %	577 327,53	0,7 %	832 715,20	1,1 %
Muuttuvat lisät ja palkkiot	593 665,12	0,7 %	1 072 627,65	1,4 %	1 940 563,38	2,5 %
Yli- ja lisätyöt	272 420,32	0,3 %	241 952,36	0,3 %	247 564,45	0,3 %

Suurimpien palkkalajiryhmien kehitys vuosilta 2023–2025 (osuus kokonaispalkoista).

10.7. Keskeisiä työhyvinvointilukuja

Tunnusluku	2025	2024	2023	2022	2021
Koulutusapuraha	9 kpl	9 kpl	9 kpl	18 kpl	10 kpl
Liikuntatarjotin	12 616 €	17 891 €	28 975 €	49 318 €	27 758 €
Työterveyshuollon kustannukset	766 €/hlö	611 €/hlö	385 €/hlö	257 €/hlö	284 €/hlö
Työtapaturmat	114 kpl	140 kpl	195 kpl	310 kpl	268 kpl

Keskeisiä tunnuslukuja työhyvinvoinnista