

# Henkilöstö- tilinpäätös

2025



Pargas  
Parainen



# Sisältö

## JOHDANTO

1. Johdanto
2. Tunnusluvut

## ORGANISAATIO JA HENKILÖSTÖRAKENNE

3. Organisaatio ja henkilöstöjohtaminen
4. Henkilöstön koko ja kehitys
5. Henkilöstön palvelussuhdemuodot
6. Henkilöstön jakautuminen osastoittain
7. Henkilöstö toiminta-alueittain
8. Yleisimmät ammattiryhmät
9. Sukupuolijakauma
10. Ikärakenne

## REKRYTOINTI JA HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

11. Rekrytointi
12. Henkilöstön vaihtuvuus

## TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖHYVINVOINTI

13. Sairauspoissaolot
14. Työtapaturmat
15. Työhyvinvointi
16. Työterveyshuolto

## HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

17. Osaamisen kehittäminen
18. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

## HENKILÖSTÖTALOUS

19. Henkilöstötalous

## YHTEENVETO

20. Yhteenveto

# JOHDANTO

1. Johdanto
2. Tunnusluvut



# 1. Johdanto

Henkilöstötilinpäätös antaa kokonaiskuvan Paraisten kaupungin henkilöstöresursseista toimintavuonna 2025. Tarkoituksena on kuvata henkilöstön rakennetta, kehitystä, työhyvinvointia ja osaamista sekä tarjota päättäjille tietopohjaa kaupungin henkilöstöpolitiikan ja toiminnan kehittämisen suunnitteluun.

Kaupungin henkilöstö on keskeinen voimavara sen varmistamiseksi, että asukkaat saavat laadukkaita palveluja. Osaavan ja sitoutuneen henkilöstön avulla kaupunki pystyy tarjoamaan muun muassa koulutuspalveluja, varhaiskasvatuspalveluja, teknisiä palveluja ja kulttuuripalveluja.

Vuoden 2025 lopussa Paraisten kaupungin palveluksessa oli **659 henkilöä**, kun **vastaava luku vuonna 2024 oli 665**.

Henkilöstömäärä on siten vähentynyt hieman vuoden aikana. Muutos on suhteellisen pieni ja organisaation voidaan silti katsoa pysyneen kooltaan vakaana.



## 2. Tunnusluvut

Tunnusluvut osoittavat, että Paraisten kaupungin henkilöstörakenne on pysynyt vuoden aikana suhteellisen vakaana.

Henkilöstömäärän ja sairauspoissaolojen vähäiset vaihtelut ovat luonnollisia ja voivat johtua useista tekijöistä, kuten eläköitymisistä, rekrytoinneista ja toiminnan vaihteluista.

Tunnusluvut	2024	2025
Henkilöstömäärä	665	659
Vakinaiset	518	514
Määräaikaiset	147	145
Sairauspoissaolot (päiviä)	8 949	9 118
Työtaturmat (poissaolopäiviä)	205	221
Keski-ikä	48,5	48,9

# ORGANISAATIO JA HENKILÖSTÖRAKENNE

- 3. Organisaatio ja henkilöstöjohtaminen
- 4. Henkilöstön koko ja kehitys
- 5. Henkilöstön palvelussuhdemuodot
- 6. Henkilöstön jakautuminen osastoittain

- 7. Henkilöstö toiminta-alueittain
- 8. Yleisimmät ammattiryhmät
- 9. Sukupuolijakauma
- 10. Ikärakenne

---

## 3. Organisaatio ja henkilöstöjohtaminen

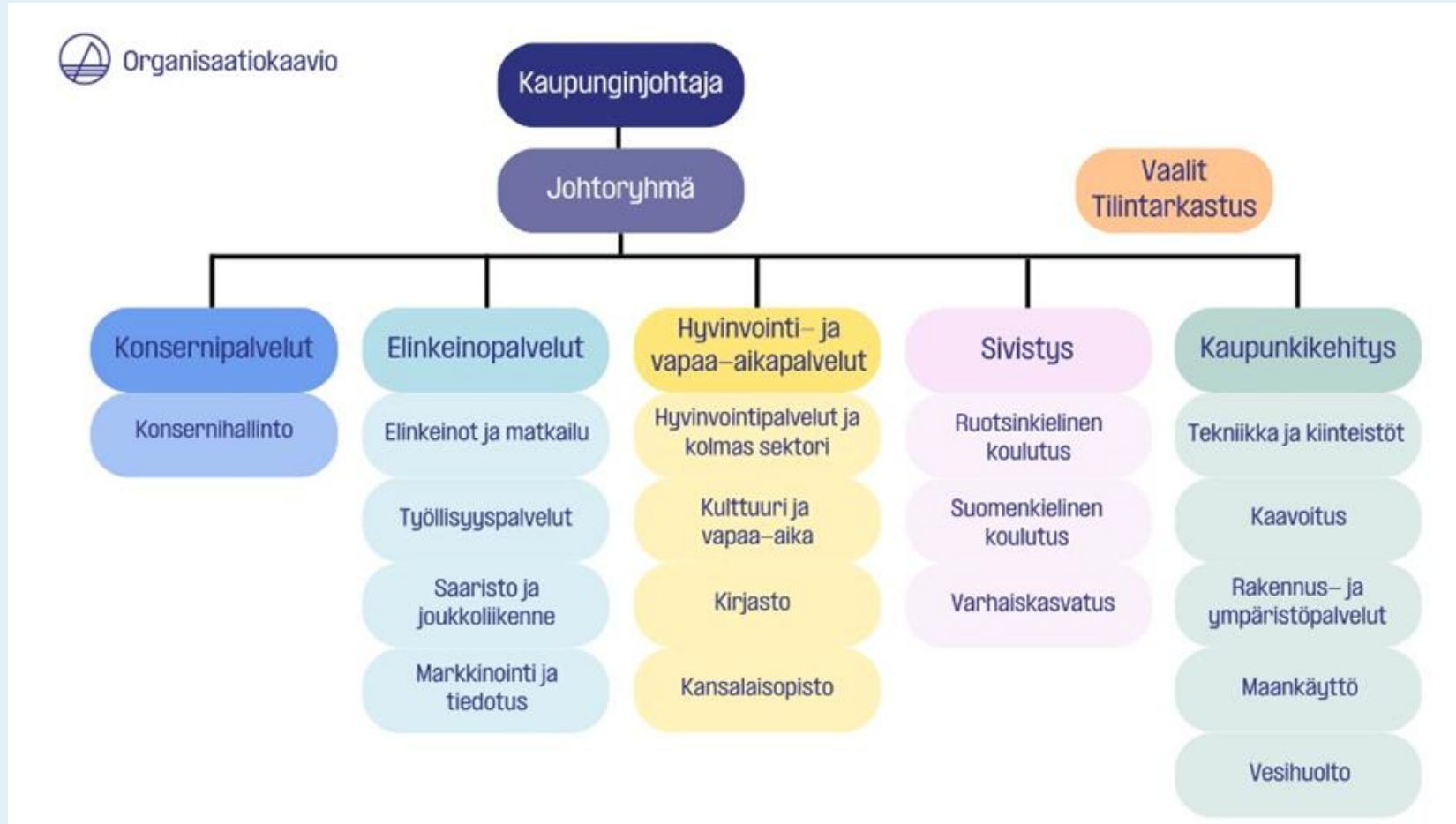
Paraisten kaupungin toiminta on organisoitu eri toiminta-alueisiin, jotka vastaavat yhdessä kaupungin palvelutuotannosta. Henkilöstöresursseja johtaa kaupungin johto yhteistyössä toiminta-alueiden esihenkilöiden kanssa.

Esihenkilöt vastaavat osastonsa ja yksikkönsä päivittäisestä henkilöstöhallinnosta. Heidän tehtäviinsä kuuluu muun muassa työn suunnittelu, työtehtävien jakaminen sekä henkilöstön työtilanteen ja toiminnan tuloksellisuuden seuranta.

Kaupungin HR-toiminnolla on keskeinen rooli kaupungin henkilöstöpolitiikan kehittämisessä ja organisaation tukemisessa henkilöstöön liittyvissä asioissa. HR-toiminto vastaa muun muassa henkilöstösuunnittelusta, rekrytointiprosesseista, henkilöstökäytäntöjen kehittämisestä, esihenkilöiden tukemisesta työnantaja-asioissa sekä henkilöstötilastojen seurannasta ja analysoinnista.

Kaupungin johdon, esihenkilöiden ja HR-toiminnon yhteistyöllä organisaatiota ja henkilöstöresursseja kehitetään pitkäjänteisesti ja kestävästi.

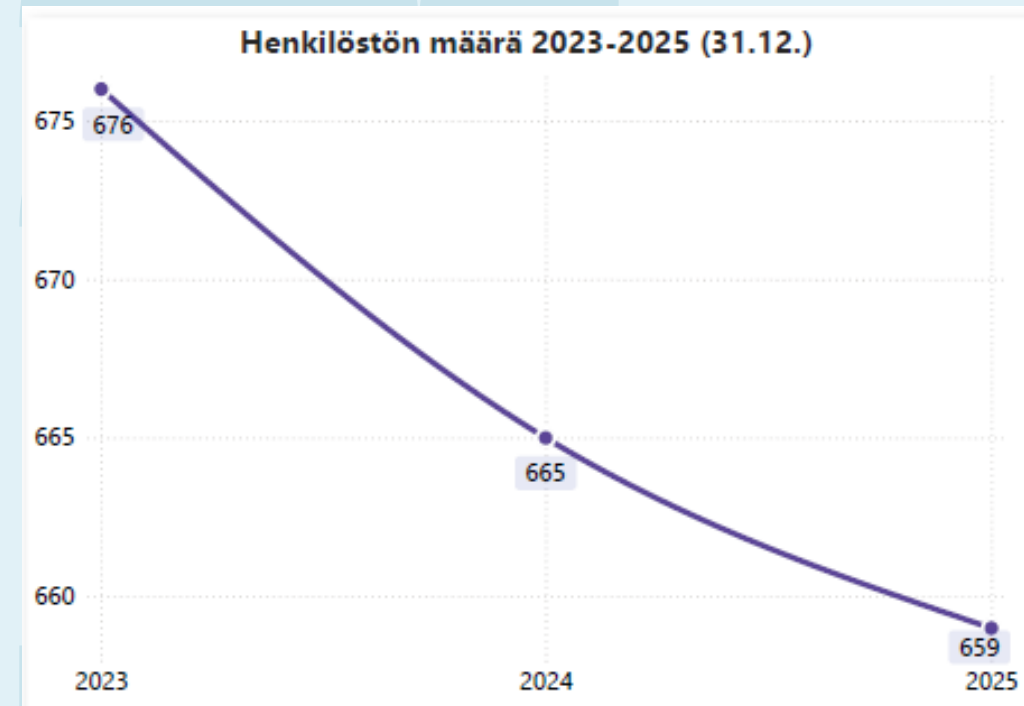
# 3. Organisaatio ja henkilöstöjohtaminen



## 4. Henkilöstön koko ja kehitys

Henkilöstön määrä on kolmen viime vuoden aikana hieman laskenut. Lasku on kuitenkin suhteellisen pieni ja osoittaa organisaation pysyneen vakaana toimintaympäristön muutoksista huolimatta.

Henkilöstömäärän hienoinen lasku voi johtua useista tekijöistä, kuten toiminnan tehostamisesta, eläköitymisistä tai vaikeuksista rekrytoida henkilöstöä tietyille ammattialoille. Samaan aikaan henkilöstötarpeeseen voivat vaikuttaa myös muutokset toiminnan laajuudessa.



## 5. Henkilöstön palvelussuhdemuodot

Valtaosa kaupungin henkilöstöstä on toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Vakinaisen henkilöstön osuus on noin **78 prosenttia**, mikä on suhteellisen korkea osuus ja kertoo vakaasta henkilöstörakenteesta.

Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään lähinnä tilapäisiin tarpeisiin, kuten sijaisuuksiin, projektityösuhteisiin tai määräaikaisiin toimintoihin.

Tietyillä toiminta-alueilla, erityisesti koulutuksessa ja varhaiskasvatuksessa, määräaikaiset palvelussuhteet ovat yleisempiä, koska henkilöstöä palkataan usein korvaamaan poissaolevaa henkilöstöä tai kattamaan tarve rajallisiksi ajanjaksoiksi.

Henkilöstön jakautuminen palvelualueittain

Vuosi Palvelualue	2024		2025	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset
Bildning			352	102
Fostran och bildning	348	115		
Förvaltning och stödtjänster	85	26		
Koncern-tjänster			28	19
Livskraft	69	27		
Näringslivstjänster			21	4
Stadsutveckling			82	8
Välfärds- och fritidstjänster			32	14
<b>Yhteensä</b>	<b>501</b>	<b>164</b>	<b>514</b>	<b>145</b>

## 6. Henkilöstön jakautuminen osastoittain

Suurin osa henkilöstöstä työskentelee **sivistysosastolla**, mikä on tyypillistä kunnille, joissa koulutuksen ja varhaiskasvatuksen kaltaiset toiminnot ovat henkilöstövaltaisia.

Sivistysosasto käsittää muun muassa koulut ja päiväkodit, joten toiminta vaatii runsaasti kasvatushenkilöstöä. Muilla osastoilla, kuten kaupunkikehityksessä ja hallinnossa, on vähemmän henkilöstöä, mutta tällä henkilöstöllä on kuitenkin tärkeä rooli kaupungin toiminnassa sen tukiessa palvelutuotantoa ja kehittämistä.

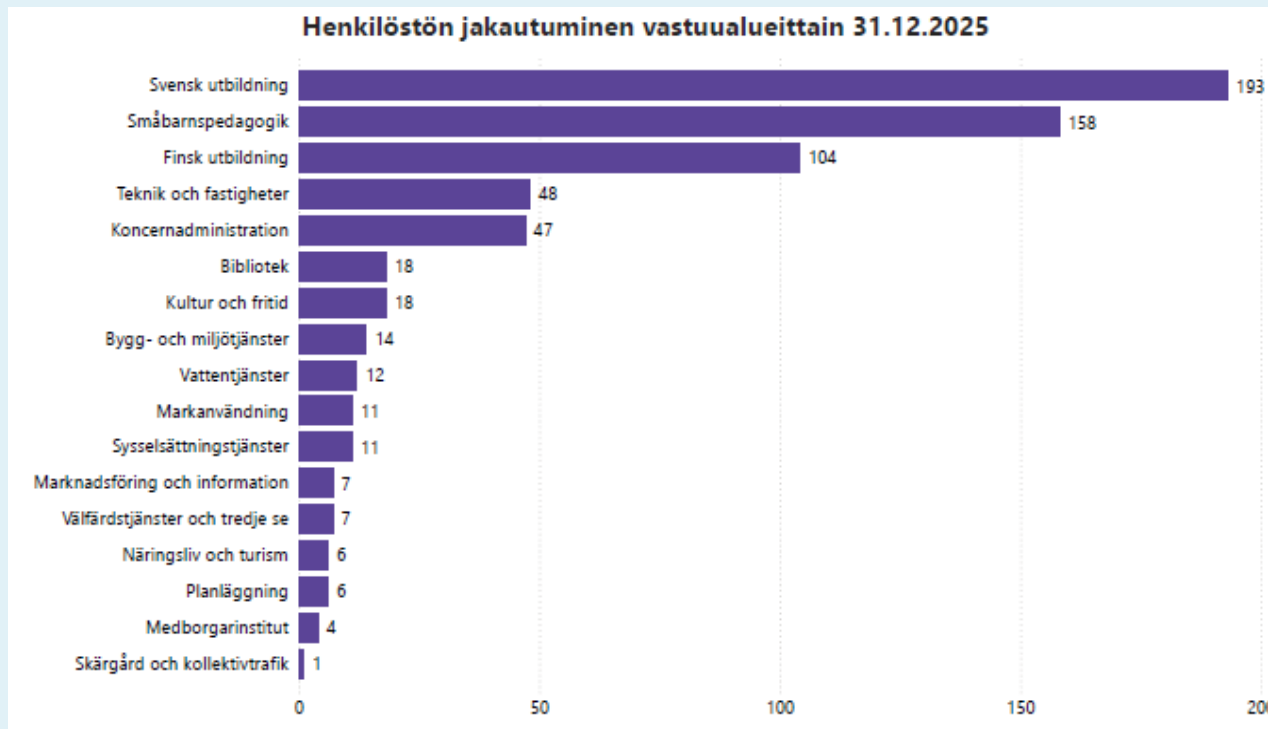
Henkilöstön jakautuminen palvelualueittain

Vuosi Palvelualue	2024		2025	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset
Bildning			352	102
Fostran och bildning	348	115		
Förvaltning och stödtjänster	85	26		
Koncern tjänster			28	19
Livskraft	69	27		
Näringslivstjänster			21	4
Stadsutveckling			82	8
Välfärds- och fritidstjänster			32	14
<b>Yhteensä</b>	<b>501</b>	<b>164</b>	<b>514</b>	<b>145</b>

## 7. Henkilöstön jakautuminen toiminta-alueittain

Suurin osa henkilöstöstä työskentelee koulutus- ja varhaiskasvatus-toiminnassa. Tämä heijastaa kunnan lakisääteistä vastuuta koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestämisestä asukkaille.

Tekniset palvelut ja hallinnolliset toiminnot muodostavat pienemmän osan henkilöstöstä, mutta ne ovat tärkeitä sen varmistamiseksi, että kaupungin infrastruktuuri ja sisäiset toiminnot toimivat tehokkaasti.



## 8. Yleisimmät ammattiryhmät

Yleisimmät ammattiryhmät Paraisten kaupungissa ovat koulutuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Tämä on luonnollista, koska tämä toiminta edellyttää suurta henkilöstömäärää, jotta lapsille ja nuorille voidaan tarjota laadukkaita palveluja.

Koulunkäynninohjaajilla ja lastenhoitajilla on tärkeä rooli oppilaiden oppimisen ja hyvinvoinnin tukemisessa. Samaan aikaan opettajat ovat luonnollisesti keskeinen voimavara kaupungin koulutustoiminnassa.

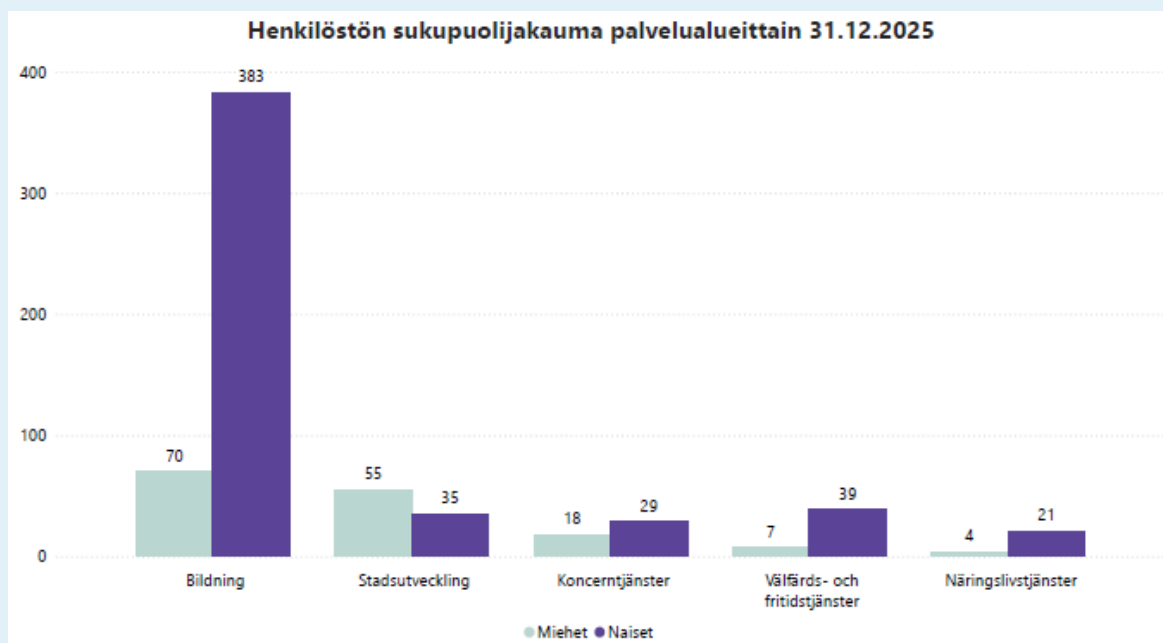
### Top 10 yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2025

Tehtävänimike	2025
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	86
Koulunkäynninohjaaja	69
Tuntiopettaja	45
Varhaiskasvatuksen opettaja	36
Peruskoulun luokanopettaja	32
Peruskoulun lehtori	30
Luokanopettaja	19
Tuntiopettaja (päätoiminen)	16
Erytisloukanopettaja	11
Tuntiopettaja (sivutoiminen)	10
<b>Total</b>	<b>343</b>

## 9. Sukupuolijakauma

Paraisten kaupunki on monien muiden kuntien tavoin työpaikka, jossa naiset muodostavat valtaosan henkilöstöstä. Tämä johtuu pitkälti siitä, että varhaiskasvatuksen ja koulutuksen kaltaiset ammattialat ovat perinteisesti naisvaltaisia.

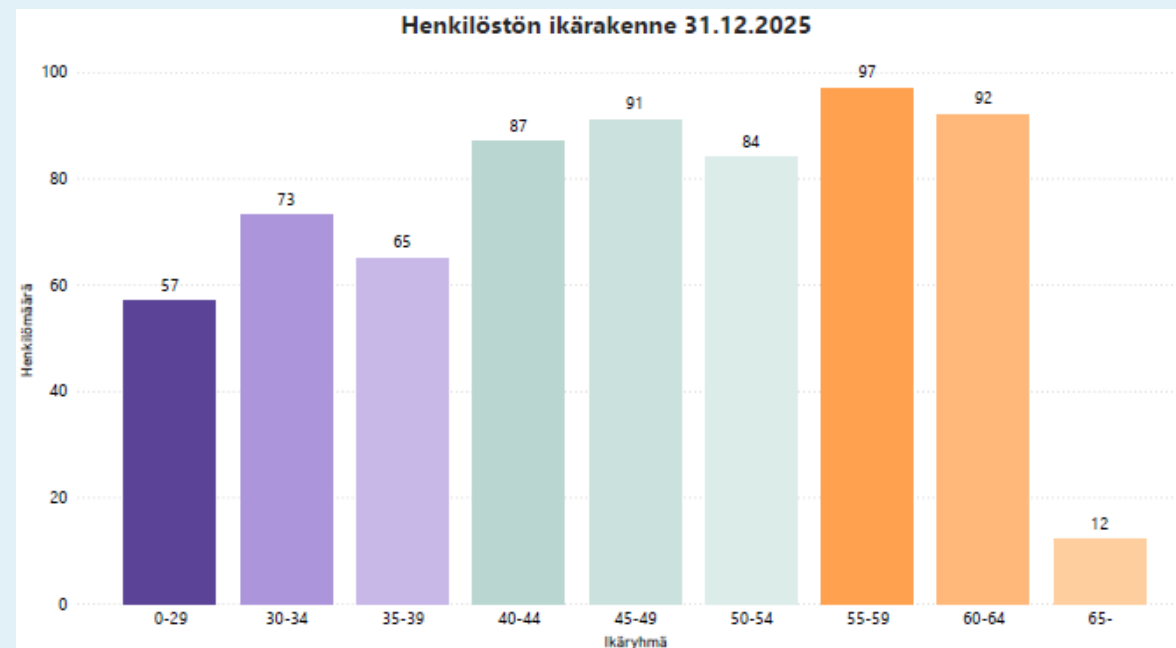
Kaupunki pyrkii edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia organisaatiossa.



# 10. Ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne osoittaa, että suurin osa henkilöstöstä sijoittuu **55–59-vuotiaiden, 60–64-vuotiaiden ja 45–49-vuotiaiden** ikäryhmiin. Tämä kertoo siitä, että suhteellisen suuri osa henkilöstöstä lähestyy eläkeikää tulevina vuosina.

Nuoremmat ikäryhmät, erityisesti alle 30-vuotiaiden ryhmä, ovat hieman pienempiä. Organisaatiolle tämä merkitsee sitä, että eläköitymisten lisääntyessä rekrytoinnin ja osaamisen siirtämisen suunnittelusta tulee tärkeää toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi.



# REKRYTOINTI JA HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

11. Rekrytointi

12. Henkilöstön vaihtuvuus



# 11. Rekrytointi

Rekrytointi on keskeinen osa Paraisten kaupungin henkilöstöpolitiikkaa ja tärkeä edellytys sen varmistamiselle, että kaupungilla on myös tulevaisuudessa käytettävissään osaamista, jota tarvitaan laadukkaiden palvelujen tuottamiseen. Kaupunki on vuoden 2025 aikana toteuttanut useita rekrytointiprosesseja eri toiminta-alueilla korvatakseen eläkkeelle siirtynyttä tai palvelussuhteensa päättynyttä henkilöstöä sekä varmistakseen riittävät henkilöstöresurssit palvelutarpeen vaihdellessa.

Rekrytointitarve on suurin varhaiskasvatuksen ja koulutuksen kaltaisissa toiminnoissa, joissa kelpoiselle henkilöstölle on jatkuva tarve. Myös tietyillä teknisillä ammattialoilla rekrytointi voi olla haastavaa, koska työmarkkinoilla on kilpailua työvoimasta.

Paraisten kaupunki pyrkii olemaan houkutteleva työnantaja tarjoamalla hyvät työolosuhteet, mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja toimivan työilmapiirin. Rekrytointiprosesseissa pyritään avoimuuteen, läpinäkyvyyteen ja kaikkien hakijoiden yhdenvertaiseen kohteluun.

Kaupunki pyrkii myös kehittämään rekrytointiprosessejaan ja tekemään Paraisten kaupungin näkyväksi työnantajana osaavan henkilöstön houkuttelemiseksi ja henkilöstön kestäväen saatavuuden varmistamiseksi.



## 12. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2025 alkoi yhteensä **49 uutta vakinaista palvelussuhdetta** ja päättyi **35 vakinaista palvelussuhdetta**. Tulovaihtuvuus oli yhteensä **9,5 prosenttia**, kun taas lähtövaihtuvuus oli **6,8 prosenttia**.

Vaihtuvuus vaihtelee hieman toiminta-alueittain. Elinkeinopalveluissa ja konsernipalveluissa vaihtuvuus on hieman keskimääräistä suurempaa, kun taas sivistysosastolla, joka on kaupungin suurin toiminta-alue, vaihtuvuus on keskimääräisemmällä tasolla.

Kaiken kaikkiaan luvut osoittavat, että koko organisaation henkilöstövaihtuvuus on **suhteellisen vakaalla tasolla**, vaikka eri toiminta-alueiden välillä onkin vaihtelua.



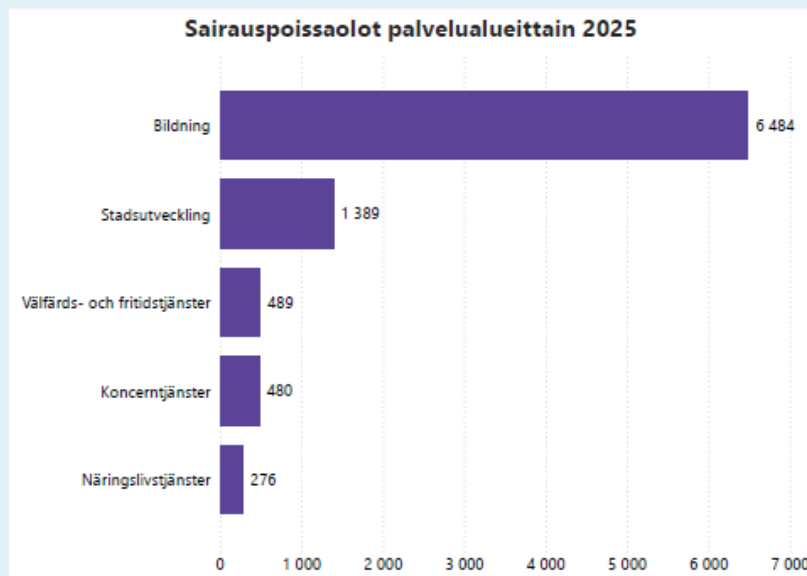
# TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖHYVINVOINTI

- 13. Sairauspoissaolot
- 14. Työtapaturmat
- 15. Työhyvinvointi
- 16. Työterveyshuolto



# 13. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä						
Vuosi	2024			2025		
	Poissaolopäivät	Poissaolot	Osuus	Muutos	Poissaolot	Osuus
1-3 päivää	2 739	30,6 %	834	2 775	30,4 %	36
4-7 päivää	1 364	15,2 %	563	1 369	15,0 %	5
8-29 päivää	1 506	16,8 %	365	1 594	17,5 %	88
30-59 päivää	501	5,6 %	-246	829	9,1 %	328
60-89 päivää	530	5,9 %	223	406	4,5 %	-124
90-179 päivää	945	10,6 %	573	825	9,0 %	-120
Yli 180 päivää	1 364	15,2 %	596	1 320	14,5 %	-44
<b>Yhteensä</b>	<b>8 949</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2 908</b>	<b>9 118</b>	<b>100,0 %</b>	<b>169</b>



---

## 13. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä vuonna 2025 oli **9 118 kalenteripäivää**, mikä merkitsee pientä kasvua vuoteen 2024 verrattuna. Lyhytkestoiset **1–3 päivän** poissaolot muodostavat noin **30 prosenttia** kaikista sairauspoissaoloista, kun taas **yli 10 päivän** poissaolot muodostavat **reilut puolet kaikista sairauspoissaolopäivistä**. Tämä osoittaa, että pitkillä sairauslomilla on merkittävä vaikutus poissaolojen kokonaismäärään.

Suurin osa sairauspoissaoloista on **sivistysosastolla**, mikä selittyy pitkälti sillä, että se on kaupungin suurin toiminta-alue, jolla on eniten henkilöstöä. Muilla osastoilla poissaolojen kokonaismäärät ovat huomattavasti pienemmät.

Kaiken kaikkiaan tilastot osoittavat, että sairauspoissaolot organisaatiossa ovat suhteellisen vakaalla tasolla, mutta että pitkillä sairauslomilla on edelleen selvä vaikutus sairauspoissaolojen kokonaismäärään.

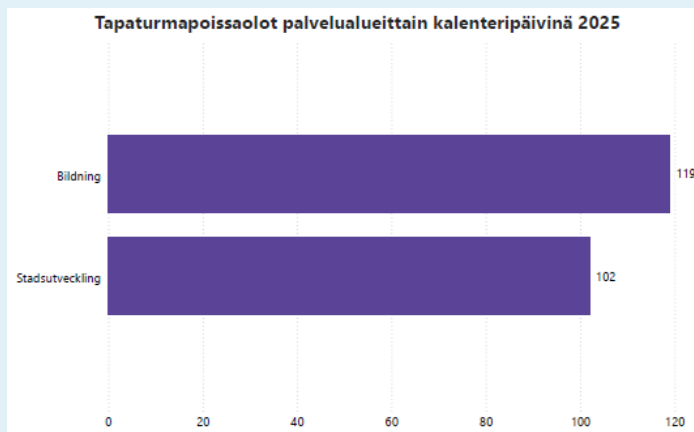
# 14. Työtaturmat

Vuonna 2025 työtaturmista johtuneita poissaoloja oli yhteensä **221 päivää**. Suurin osa poissaoloista on **60–89 päivän** ja **90–179 päivän** kategorioissa, mikä osoittaa, että useat tapaturmista ovat johtaneet pidempiin poissaolojaksoihin.

Tapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä esiintyy vain **sivistysosastolla** ja **kaupunkikehitysosastolla**; sivistysosastolla näitä poissaolopäiviä on 119 ja kaupunkikehitysosastolla 102. Tämä merkitsee sitä, että kaikki vuoden aikana rekisteröidyt tapaturmista aiheutuneet poissaolot ovat näillä kahdella toiminta-alueella.

Tilastot osoittavat, että suhteellisen rajallinen määrä tapaturmia voi johtaa pidempiin poissaolojaksoihin, mikä alleviivaa ennaltaehkäisevän työsuojelu- ja työympäristötyön jatkamisen merkitystä.

Poissaolopäivät	Työtaturma, työmatkataturma, palkall
1-7 päivää	19
8-29 päivää	53
60-89 päivää	87
90-179 päivää	62
<b>Yhteensä</b>	<b>221</b>



# 15. Työhyvinvointi

Työhyvinvointityö on tärkeä osa Paraisten kaupungin henkilöstöpolitiikkaa. Kaupunki on viime vuosina panostanut ennaltaehkäisevään työhön henkilöstön työkyvyn vahvistamiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Keskeinen osa tätä työtä on esihenkilöiden tukeminen heidän johtamisessaan ja työkalujen tarjoaminen esihenkilöille, jotta he voivat tukea henkilöstöään paremmin päivittäisessä työssä.

Organisaatiossa työskentelee työhyvinvointikoordinaattori, joka yhdessä HR:n, esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa kehittää menetelmiä työhyvinvoinnin edistämiseen ja ongelmien ennaltaehkäisemiseen ennen kuin ne johtavat sairauslomiin. Työhön kuuluu muun muassa työkuormituksen huomioiminen, organisaation sisäisen viestinnän kehittäminen ja palautumismahdollisuuksien vahvistaminen työarjessa.

Tilastot osoittavat, että panostus työhyvinvointiin on tuottanut tulosta. Sellaisen henkilöstön osuus, jolla ei ole lainkaan sairauspoissaolopäiviä, on Paraisilla suuri, ja henkilöstön hyvinvointi on erilaisten seurantojen mukaan parantunut viime vuosina.

Työhyvinvointityötä jatketaan tästä eteenpäinkin, sillä työelämän muutokset, stressin lisääntyminen ja organisaatiomuutokset asettavat työympäristölle uusia vaatimuksia. Paraisten kaupunki pyrkii pitkäjänteisellä ja ennaltaehkäisevällä työllä luomaan työpaikan, jossa henkilöstöllä on hyvät edellytykset voida hyvin ja kehittyä työssään.



# 16. Työterveyshuolto

Paraisten kaupunki tekee yhteistyötä Pihlajalinnan kanssa työterveyshuollon palvelujen tuottajana. Vuosi 2025 on nykyisen sopimuksen toinen vuosi. Yhteistyö kattaa sekä kaupungin henkilöstön ehkäisevän työterveyshuollon että sairaanhoitopalvelut.

Työterveyshuollolla on tärkeä rooli henkilöstön työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä. Säännöllisen seurannan, terveystarkastusten ja sairauspoissaolojen yhteydessä tarjottavan tuen avulla työterveyshuolto auttaa tunnistamaan toimenpiteiden tarpeen varhaisessa vaiheessa. Työterveyshuollon, HR:n, esihenkilöiden ja työsuojelun yhteistyö on tärkeä osa kaupungin työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työperäisten ongelmien ehkäisemiseksi.

Yhteistyötä Pihlajalinnan kanssa on vuoden aikana kehitetty edelleen pitämällä yhteisiä seurantatapaamisia sekä tekemällä yhteistyötä työkykyyn, kuntoutukseen ja ennaltaehkäiseviin toimiin liittyen. Tavoitteena on varmistaa, että henkilöstöllä on käytössään asianmukaiset työterveyshuollon palvelut, ja tukea henkilöstön työkykyä koko työelämän ajan.

Vuonna 2025 työterveyshuolto maksoi yhteensä 481 258,28 euroa (Kelan osuus arviolta 191 844,28 euroa). Keskimääräinen kustannus työntekijää kohden (659 työntekijää 31.12.2025, ilman Kelan osuutta) oli 730,29 euroa.



# HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

17. Osaamisen kehittäminen

18. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus



# 17. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen on keskeinen osa Paraisten kaupungin henkilöstöpolitiikkaa ja tärkeä väline sen varmistamiseksi, että organisaatiolla on tarvittava osaaminen, jotta se pystyy vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin. Henkilöstön osaamisen jatkuva kehittäminen auttaa vahvistamaan kaupungin palvelutuotannon laatua sekä kehittämään työmenetelmiä ja toiminnan tehokkuutta.

Vuonna 2025 henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua erilaisiin koulutuksiin ja kehittämispanostuksiin. Koulutukset ovat käsitelleet muun muassa digitaalisia työvälineitä, tiedonhallintaa, johtamista ja työprosessien kehittämistä. Useilla toiminta-alueilla organisaation osaamisen vahvistamiseen on käytetty myös sisäisiä koulutuksia ja kokemusten vaihtoa yksiköiden välillä.

Osaamisen kehittäminen tapahtuu paitsi muodollisen koulutuksen kautta, myös työssä oppimisen, kollegojen välisen yhteistyön sekä erilaisiin kehittämis- ja parantamisprosesseihin osallistumisen kautta. Esihenkilöillä on tärkeä rooli osaamisen kehittämistarpeiden tunnistamisessa ja henkilöstön kehityksen tukemisessa kehityskeskustelujen ja toiminnan suunnittelun yhteydessä.

Kaupunki pyrkii luomaan hyvät edellytykset jatkuvalla oppimiselle ja työssä kehittymiselle. Investoimalla henkilöstön osaamiseen organisaatio vahvistaa kykyään kohdata tulevaisuuden haasteet ja tarjota asukkaalleen laadukkaita palveluja.



# 18. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat tärkeä osa Paraisten kaupungin henkilöstöpolitiikkaa. Kaupunki pyrkii olemaan työpaikka, jossa kaikkia henkilöstön jäseniä kohdellaan tasapuolisesti ja jossa työympäristöä leimaavat kunnioitus, avoimuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet.

Kaupungin toiminnassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet otetaan huomioon henkilöstöjohtamisessa, rekrytoinnissa ja työolosuhteiden kehittämisessä. Tavoitteena on varmistaa, että koko henkilöstöllä on yhdenvertaiset mahdollisuudet kehitykseen, osallisuuteen ja vaikuttamiseen työelämässä riippumatta esimerkiksi sukupuolesta, iästä, taustasta tai muista henkilökohtaisista tekijöistä.

Työ tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on osa kaupungin jatkuvaa kehitystyötä ja tukee kestäväää ja hyvin toimivaa työyhteisöä. Edistämällä osallistavaa työympäristöä organisaatio vahvistaa henkilöstön hyvinvointia ja edistää samalla positiivista työkuiltuuria.

Esihenkilöillä on tärkeä rooli yhdenvertaisuuden edistämässä työyhteisössä ja sen varmistamisessa, että yhdenvertaisuuden periaatteet otetaan huomioon päivittäisessä työssä.



# HENKILÖSTÖTALOUS

## 19. Henkilöstötalous



---

## 19. Henkilöstötalous

Henkilöstökulut ovat suurin yksittäinen kuluerä Paraisten kaupungin toiminnassa ja ne ovat sen vuoksi keskeinen osa kaupungin talouden seuranta. Henkilöstökuluihin lukeutuvat palkat ja palkkiot sekä työnantajan henkilösivukulut, kuten eläkemaksut ja muut sosiaaliturvamaksut.

Vuonna 2025 kaupungin kokonaishenkilöstökulut olivat **33 982 913 euroa**. Näistä kuluista suurin osa oli **palkkoja ja palkkioita**, joiden määrä oli **27 561 714 euroa**. Henkilösivukulut olivat **6 421 199 euroa**, josta **eläkekulujen** osuus oli **5 487 854 euroa**.

Kokonaishenkilöstökulut alittuivat budjetoituun tasoon verrattuna noin **42 313 eurolla**, mikä vastaa noin **0,12 prosentin** poikkeamaa. Palkkakulut olivat hieman budjetoitua pienemmät, kun taas henkilösivukulut olivat kokonaisuudessaan hyvin lähellä budjetoitua tasoa.

Henkilöstökulujen osuus kaupungin kokonaistoimintakuluista on merkittävä. Vuonna 2025 kokonaistoimintakulut olivat yhteensä **74 590 532 euroa**, joten henkilöstökulujen osuus kaupungin toimintakuluista oli noin **45 prosenttia**.

# Yhteenveto

## 20. Yhteenveto



---

## 20. Yhteenveto

Vuoden 2025 henkilöstötilinpäätös osoittaa, että Paraisten kaupungin henkilöstötilanne on vakaa ja henkilöstö on edelleen organisaation tärkein voimavara. Kaupungin toiminta on pitkälti riippuvaista henkilöstön osaamisesta, kokemuksesta ja sitoutumisesta, mikä tekee henkilöstöasioista keskeisen osan kaupungin kehittämistä ja palvelutuotantoa.

Keskeinen huomio on, että henkilöstön ikärakenne merkitsee sitä, että eläköitymiset tulevat lisääntymään tulevina vuosina. Tämä edellyttää pitkäjänteistä henkilöstösuunnittelua sekä aktiivista työtä rekrytoinnin ja osaamisen kehittämisen ja hankkimisen parissa. Samaan aikaan tilastot osoittavat, että henkilöstön vaihtuvuus organisaatiossa on pysynyt jokseenkin vakaana.

Työtä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseksi on jatkettu vuoden aikana muun muassa tekemällä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa ja toteuttamalla erilaisia ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä organisaatiossa. Nämä toimet ovat tärkeitä henkilöstön terveyden tukemiseksi ja työympäristön kestävyden edistämiseksi.

Henkilöstökulut muodostavat merkittävän osan kaupungin toimintakuluista, mikä alleviivaa sitä, että henkilöresurssit ovat yksi kaupungin tärkeimmistä investoinneista. Vastuullinen henkilöstöjohtaminen ja pitkäjänteinen henkilöstöpolitiikka ovat sen vuoksi keskeisiä tekijöitä tehokkaan ja kestäväen palvelutuotannon varmistamisessa.

Kaiken kaikkiaan henkilöstötilinpäätös osoittaa, että Paraisten kaupunki kehittää edelleen työtään henkilöstöjohtamisen, työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen aloilla. Pitkäjänteisellä ja systemaattisella työllä kaupunki pyrkii olemaan houkutteleva työnantaja ja luomaan henkilöstölle hyvät edellytykset kehittyä työssään myös tulevaisuudessa.

# Lisätiedot

Walter Orne

HR-päällikkö

[hr@parainen.fi](mailto:hr@parainen.fi)



Pargas  
Parainen

