



HANGON KAUPUNKI
HANGÖ STAD

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025 PERSONALRAPPORT 2025



Yhteistoimintaelin - Samarbetsorganet 18.3.2026
Kaupunginhallitus - Stadsstyrelsen
Kaupunginvaltuusto - Stadsfullmäktige

SISÄLLYSLUETTELO – INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	JOHDANTO – INLEDNING	2
2	HENKILÖSTÖVOIMAVARAT – PERSONALRESURSER.....	4
2.1	Henkilöstömäärä – Personalantal	4
2.2	Henkilöstö tulosalueittain – Personal enligt resultatenhet	5
2.3	Henkilötyövuodet – Årsverken.....	6
2.4	Työajan jakautuminen – Arbetstidsfördelningen.....	8
2.5	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne – Personalens ålders- och könsstruktur	9
2.6	Palvelussuhteen kesto – Anställningsförhållandets längd.....	10
2.7	Henkilöstön vaihtuvuus – Personalomsättning.....	10
3	ELÄKÖITYMISET – PENSIONSavgÅNGAR	10
3.1	Eläkepoistuman ennuste – Prognos för pensionsavgångar	11
3.2	Eläkemaksut – Pensionsavgifter.....	12
4	SAIRAUSSPOISSAOLOT – SJUKFRÅNVARO.....	12
5	TYÖTERVEYSHUOLTO – FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN	15
6	TYÖSUOJELU – ARBETARSKYDDET	17
6.1	Sisäilmaryhmä – Inomhusluftgruppen.....	17
6.2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä – Jämställdhets- och likabehandlingsgruppen.....	18
7	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN – FRÄMJANDE AV ARBETSHÄLSA	18
7.1	Työhyvinvointijohtaminen – Arbetshälsaledarskap	18
7.2	Työhyvinvoinnin tukeminen – Stödjande av arbetshälsan	19
7.3	Kuntoutus – Rehabilitering	19
8	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN – KOMPETENSUTVECKLING	20
9	TYÖVOIMAKUSTANNUKSET – ARBETSKRAFTSKOSTNADER.....	21
10	YHTEISTOIMINTA – SAMARBETE.....	22

1 JOHDANTO – INLEDNING

Hangon kaupungin vuoden 2025 henkilöstöraportissa esitetään keskeiset henkilöstöä koskevat tunnusluvut. Raportin laadinnassa on huomioitu KT:n eli Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien vuonna 2021 julkaistu suositus henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksessa esitetään seuraavaa viisi kerättävää tunnuslukua, joita voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa: henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät.

Henkilötyövuosissa laskettuna työpanos oli 353,9 henkilötyövuotta ja se laski edelliseen vuoteen verrattuna 13,7 henkilötyövuodella.

Henkilöstön keski-ikä oli 49,8 vuotta ja suurimpien ikäryhmien 60-64 vuotiaiden ja 55-59 vuotiaiden osuus on yhteensä noin 39 prosenttia.

Vakituisen henkilöstön alkaneiden palvelussuhteiden vaihtuvuus oli 6,0 prosenttia ja päätyneiden 8,3 prosenttia.

Sairauspoissaolot laskettuna kalenteripäivissä keskimäärin/henkilötyövuosi olivat 16,5 ja laskivat 0,6 kalenteripäivällä edelliseen vuoteen verrattuna.

Koulutuspäivien lukumäärä oli yhteensä 465,4 ja koulutuskustannukset 70 000 euroa.

Kaupungin strategia

Kaupunginvaltuusto hyväksyi 12.4.2022 kaupungin strategian "Hangon strategia 2025 – hyvän elämän merikaupunki", jonka strategiset painopisteet ovat:

- Elinvoimainen Hanko
- Hyvinvoiva Hanko
- Yhteisöllinen Hanko

Alla kaupungin henkilöstöä koskevat strategiset aloitteet.

Elinvoimainen Hanko Tasapainoinen kuntatalous <i>Parannetaan tuottavuutta</i>	Tietotekniikan järjestelmällinen hyödyntäminen (digitalisointi) ja henkilöstön osaamisen kehittäminen mahdollistavat tuottavampien tuotantoprosessien ja vaikuttavampien palveluiden kehittämisen.
Hyvinvoiva Hanko Korkea työllisyysaste <i>Työvoimaan osallistumisen aktivointi</i>	Kaupungin henkilöstön työkyvystä huolehtiminen vähentää sairauspoissaoloja, vaihtuvuutta ja ennen aikaista eläköitymistä ja lisää siten työhyvinvointia ja työhön osallistumisastetta.

Tunnusluvut, joilla mitataan edellä mainittujen strategisten aloitteiden toteutuminen ovat osaamisen kehittäminen, henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot sekä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet ja ne esitetään tässä raportissa.

I Hangö stads personalrapport för år 2025 presenteras de mest centrala nyckeltalen gällande personalen. Vid uppgörandet av rapporten har beaktats KT:s d.v.s. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas rekommendation från år 2021 för uppgörandet av personalberättelsen. I rekommendationen framläggs fem nyckeltal som kan användas vid jämförelser mellan kommuner: årsverken, personalens åldersstruktur, omsättning bland den fast anställda personalen, sjukfrånvaro och utveckling av personalens kompetens / utbildningsdagar.

Räknat i årsverken uppgick arbetsinsatsen till 353,9 årsverken och den minskade med 13,7 årsverken i jämförelse med föregående år.

Personalens medelålder var 49,8 år och de största åldersgrupperna 60–64 åringar och 55–59 åringar utgör tillsammans ca 39 procent.

Personalomsättningen för ordinarie anställdas påbörjade anställningar var 6,0 procent och avslutade anställningar 8,3 procent.

Sjukfrånvaron räknat i kalenderdagar i medeltal/årsverken var 16,5 och sjönk med 0,6 kalenderdagar jämfört med föregående år.

Utbildningsdagarnas totala antal var 465,4 och utbildningskostnaderna 70 000 euro.

Stadens strategi

Stadsfullmäktige godkände 12.4.2022 stadens strategi "Hangös strategi 2025 – gott liv i staden vid havet" vars strategiska fokusområden är:

- Ett livskraftigt Hangö
- Ett välmående Hangö
- Ett socialt Hangö

Nedan de strategiska initiativ som berör stadens personal.

Ett livskraftigt Hangö Balanserad kommunal ekonomi <i>Förbättra produktiviteten</i>	Gör det möjligt att utveckla effektivare tjänster och mer produktiva produktionsprocesser genom att systematiskt utnyttja informationsteknik (digitalisering) och utveckla personalens kompetens.
Ett välmående Hangö Hög sysselsättningsgrad <i>Aktivera delaktigheten i arbetskraften</i>	Att vara mån om arbetsförmågan bland stadens personal minskar sjukfrånvaron, omsättningen och förtida pensionering, och höjer därmed arbetshälsan och arbetskraftsdeltagandet.

De nyckeltal som mäter förverkligandet av tidigare nämnda strategiska initiativ är kompetensutveckling, personalomsättning, sjukfrånvaro samt avgång med invalidpension och de presenteras i den här rapporten.

2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT – PERSONALRESURSER

2.1 Henkilöstömäärä – Personalantal

Henkilöstömäärä laski 6,2 prosenttia verrattuna edelliseen vuodenvaihteeseen. Vakituisten määrä laski kolmella henkilöllä ja määräaikaisten laski 21 henkilöllä.

Koko henkilöstöstä naisten osuus koko oli 71,5 prosenttia ja miesten 28,5 prosenttia. Vakituisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 70,4 prosenttia miesten osuus 29,6 prosenttia.

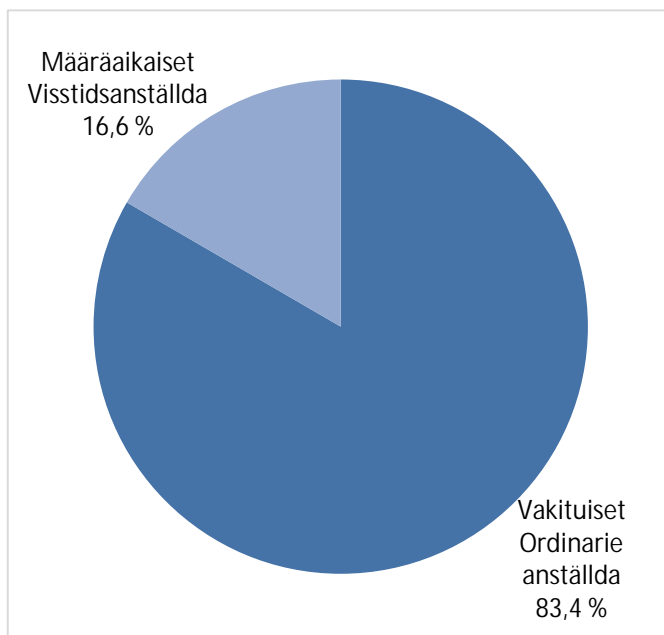
Palvelussuhde 31.12. Anställningsförhållande 31.12	Miehet Män	Naiset Kvinnor	Yhteensä 31.12.2025 Sammanlagt 31.12.2025	Yhteensä 31.12.2024 Sammanlagt 31.12.2024	Muutos % edelli- sestä vuodesta Förändring % från föreg. år
Vakituiset Ordinarie	89	212	301	304	-1,0 %
Määräaikaiset Visstidsanställda	14	46	60	81	-25,9 %
- joista työllistettyjä / varav i sysselsättningsåtgärder	-	-	-	3	
- joista oppilas, harjoittelija / varav studeranden, praktikanter	1	-	1	-	
- joista oppisopimussuhteessa / varav läroavtal	2	3	5	7	
Yhteensä / Sammanlagt	103	258	361	385	-6,2 %

Taulukko 1 Palvelussuhteet 31.12.2025

Tabell 1 Anställningsförhållanden 31.12.2025

Personalantalet sjönk med 6,2 procent i jämförelse med föregående årsskifte. De ordinarie anställda minskade med tre personer och de visstidsanställda minskade med 21 personer.

Kvinnornas andel var 71,5 procent och männens 28,5 procent av alla anställda. Av de fast anställda var kvinnornas andel 70,4 procent och männens 29,6 procent.



Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä laski verrattuna edelliseen vuoteen. Tavallisimmat määräaikaisuuden perusteet olivat määräaikainen virka- tai työsuhde, vuosiloma- ja sairauslomasijaisuus sekä oppisopimus.

Andelen visstidsanställda sjönk i jämförelse med föregående år. Den vanligaste orsaken till visstidsanställning var tidsbunden tjänst eller befattning, årssemester- och sjukledighetsvikariat samt läroavtal.

Kuva 1 Vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden prosentuaalinen jakauma 2025

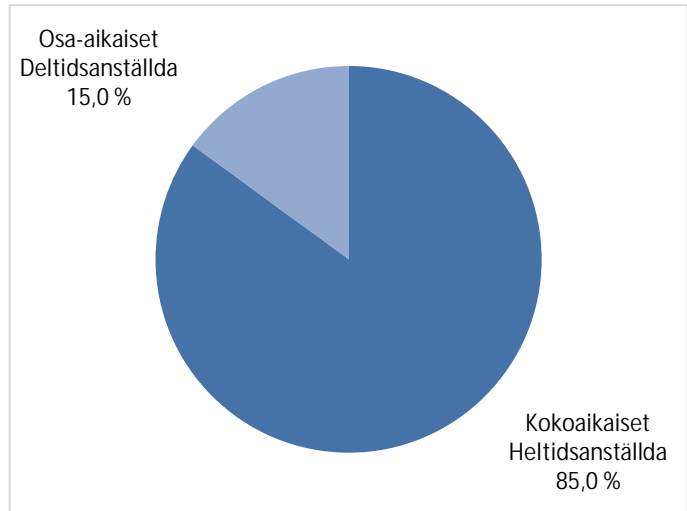
Bild 1 Procentuell fördelning ordinarie anställda och visstidsanställda 2025

Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä oli 85,0 prosenttia ja osa-aikaisten 15,0 prosenttia. Osa-aikaisuuden perusteet olivat osittainen hoitovapaa, osasairausloma, osa-aikainen virka tai toimi ja osatyökyvyttömyyseläke.

Andelen heltidsanställda var 85,0 procent och andelen deltidsanställda 15,0 procent. Orsaker till deltid var partiell vårdledighet, deltidssjukskrivning, deltidstjänst eller -befattning och delinvalidpension.

Kuva 2 Kokoaikaisten ja osa-aikaisten prosentuaalinen jakauma 2025

Bild 2 Procentuell fördelning heltidsanställda och deltidsanställda 2025



Vuonna 2025 kaupunki palkkasi yhteensä 46 nuorta kesätöihin. Näistä 35 olivat alle 18-vuotiaita ja 11 yli 18-vuotiaita. Kesätyöntekijöiden palvelussuhteiden pituudet olivat keskimäärin kolmen viikon pituisia.

År 2025 anställde staden sammanlagt 46 ungdomar som sommararbetare. Av dessa var 35 under 18 år och 11 över 18 år. Längden på sommararbetarnas anställningsförhållanden var i medeltal tre veckor.

2.2 Henkilöstö tulosalueittain – Personal enligt resultatenhet

Edelliseen vuodenvaihteeseen verrattuna henkilöstömäärä nousi teknisellä toimialalla. Muilla toimialoilla henkilöstömäärä laski. Hangon Vesi -liikelaitoksen henkilöstömäärä pysyi ennallaan.

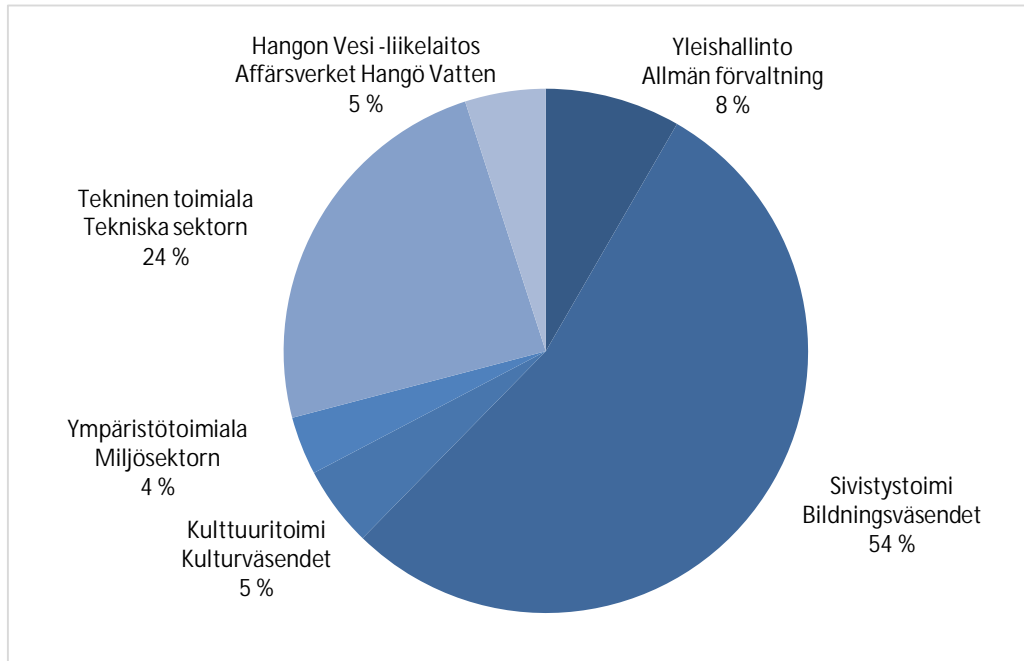
Toimiala Sektor	Vakituinen henkilöstö Ordinarie personal		Määräaikaiset Visstidsanställda		2025	2024
	Kokoaikaiset Heltidsanställda	Osa-aikaiset Deltidsanställda	Kokoaikaiset Heltidsanställda	Osa-aikaiset Deltidsanställda	Koko henkilöstö Hela personalen	Koko henkilöstö Hela personalen
Yleishallinto Allmän förvaltning	25	4	1	-	30	34
Sivistystoimi Bildningsväsendet	125	23	34	13	195	209
Kulttuuritoimi Kulturväsendet	17	1			18	25
Ympäristötoimiala Miljösektorn	10	1	1	1	13	15
Tekninen toimiala (sis. sisäiset palvelut) Tekniska sektorn (inkl. intern service)	71	7	6	3	87	84
Hangon Vesi -liikelaitos Affärsverket Hangö Vatten	17	-	-	1	18	18
<i>Yhteensä Sammanlagt</i>	265	36	42	18	361	385

Taulukko 2 Henkilöstömäärä tulosalueittain 31.12.2025

Tabell 2 Personalantal enligt resultatenhet 31.12.2025

I jämförelse med föregående årsskifte ökade personalantalet inom tekniska sektorn. Inom de övriga sektorerna minskade personalantalet. Affärsverket Hangö Vattens personalmängd förblev oförändrad.

Henkilöstömäärältään suurimmat toimialat ovat sivistystoimi (54 %) ja tekninen toimiala (24 %) jotka työllistivät yhteensä 78 prosenttia kaupungin henkilöstöstä. Yleishallinto, kulttuuritoimi, ympäristötoimiala sekä Hangon Vesi -liikelaitos työllistivät yhteensä 22 prosenttia henkilöstöstä.



Kuva 3 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain 31.12.2025
Bild 3 Fördelningen av personal enligt sektor i procent 31.12.2025

De till personalantalet största sektorerna var bildningsväsendet (54 %) och tekniska sektorn (24 %) som tillsammans sysselsatte 78 procent av stadens anställda. Allmänna förvaltningen, kulturväsendet, miljösektorn samt affärsverket Hangö Vatten sysselsatte tillsammans 22 procent av de anställda.

2.3 Henkilötyövuodet – Årsverken

Henkilötyövuodella (HTV) tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisen henkilön työpanos muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Henkilötyövuodet lasketaan Kuntatyönantajien suosituksen mukaan.

$$HTV = \text{palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä} / 365 * (\text{osa-aikaprosentti} / 100)$$

Henkilötyövuodet Årsverken	Naiset Kvinnor	Miehet Män	Yhteensä Sammanlagt
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa Årsverken i anställningsförhållande	252,3	101,6	353,9

Taulukko 3 Henkilötyövuodet
sukupuolijakauman mukaan vuonna 2025
Tabell 3 Årsverken enligt könsfördelning år
2025

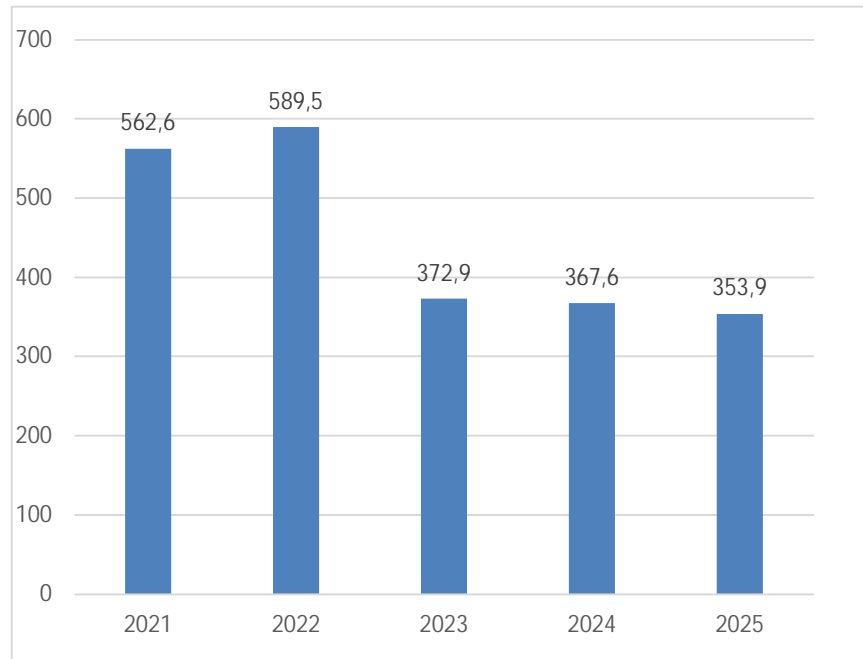
Ett årsverke (HTV) innebär ett helt års arbetsinsats av en heltidsarbetande. En deltidsarbetandes insats räknas om till årsverken i förhållande till deltidsprocenten. Årsverken räknas i enlighet med Kommunarbetsgivarnas rekommendation.

$$HTV = \text{avlönade anställningsdagar angivna i kalenderdagar} / 365 * (\text{deltidsprocenten} / 100)$$

Henkilötyövuosissa mitattuna (koko henkilöstö lukuun ottamatta kansalaisopiston tuntiopettajat) henkilöstöresurssit ovat vähentyneet 13,7 henkilötyövuodella edellisestä vuodesta.

Mäitt i årsverken (hela personalen förutom medborgarinstitutets timplärare) har personalresurserna minskat med 13,7 årsverken från föregående år.

Kuva 4 Henkilötyövuodet 2021–2025
Bild 4 Årsverken 2021–2025



Tulosalue Resultatenhet	HTV 2024	HTV 2025	Muutos-% Förändrings-%
Yleishallinto	41,6	35,5	-14,7
Allmän förvaltning			
Sivistystoimi	195,2	188,3	-3,5
Bildningsväsendet			
Kulttuuritoimi	21,5	21,5	0
Kulturväsendet			
Ympäristötoimiala	11,4	12,6	10,5
Miljösektorn			
Tekninen toimiala (sis. sisäiset palvelut)	80,4	78,5	-2,4
Tekniska sektorn (inkl. intern service)			
Hangon Vesi -liikelaitos	17,5	17,5	0,0
Affärsverket Hangö Vatten			
Yhteensä Sammanlagt	367,6	353,9	-3,7

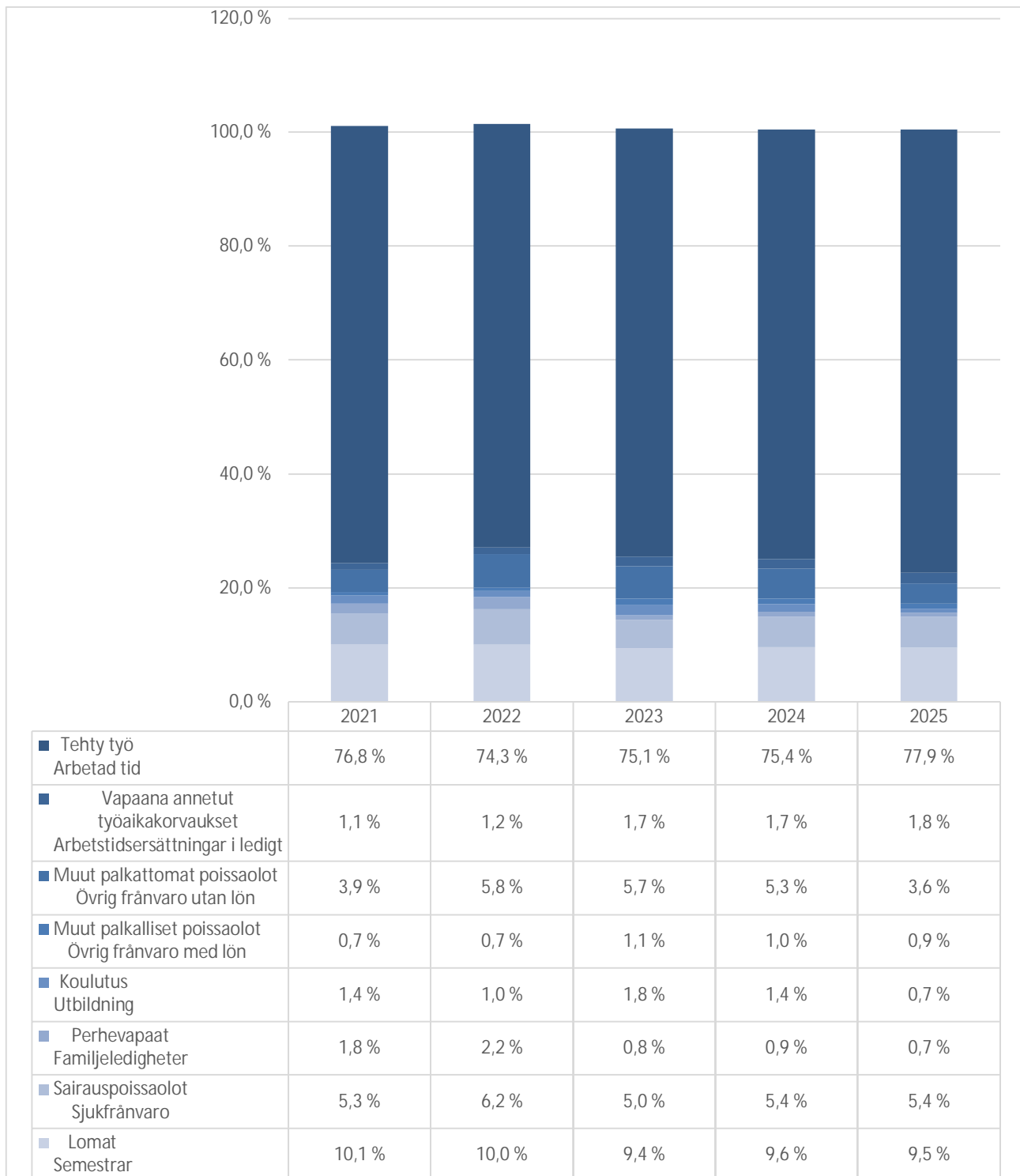
Edelliseen vuoteen verrattuna henkilötyövuodet ovat lisääntyneet ympäristötoimialalla. Yleishallinnossa, sivistystoimessa ja teknisellä toimialalla henkilötyövuosien määrät ovat vähentyneet. Kulttuuritoimen ja Hangon Vesi -liikelaitoksen henkilötyövuodet pysyivät ennallaan.

I jämförelse med föregående år har antalet årsverken ökat inom miljösektorn. Inom allmänna förvaltningen, bildningsväsendet och tekniska sektorn har antalet årsverken minskat. Inom kulturväsendet och Affärsverket Hangö Vatten förblev årsverken oförändrade.

Taulukko 4 Henkilötyövuodet 2024–2025 toimialoittain
Tabell 4 Årsverken 2024–2025 per sektor

2.4 Työajan jakautuminen – Arbetstidsfördelningen

Henkilöstön tehty vuosityöaika oli 77,9 prosenttia teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta.



Kuva 5 Vertailu henkilöstön työajan jakautuminen 2021-2025 (opettajien osalta laskennallinen vuosiloma-aika on huomioitu lomissa)

Bild 5 Jämförelse personalens arbetstidsfördelning 2021-2025 (för lärarnas del har kalkylerad ledighet beaktats som semester)

Personalens arbetade årsarbetstid var 77,9 procent av den teoretiska ordinarie årsarbetstiden.

2.5 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne – Personalens ålders- och könsstruktur

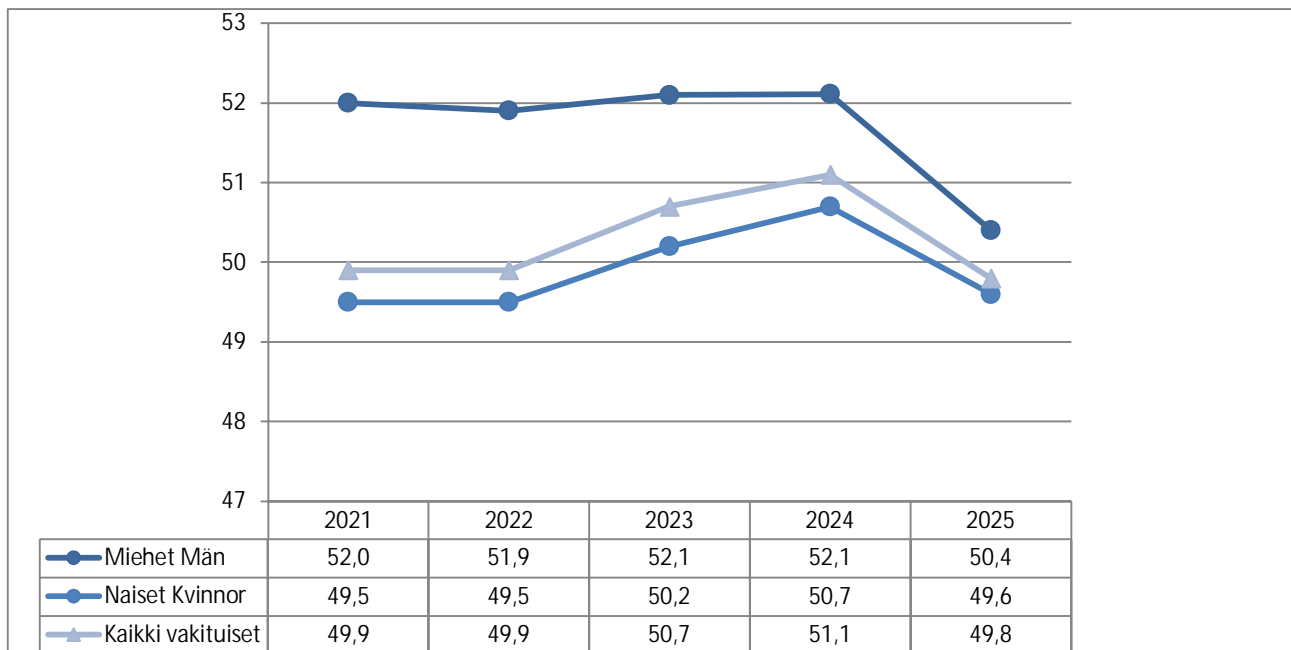
Suurimpien ikäryhmien 60-64 vuotiaiden ja 55-59 vuotiaiden osuus on yhteensä noin 39 prosenttia. Alle 35-vuotiaiden osuus on yhteensä 11,9 prosenttia. Eläkeikää lähestyvien tai jo saavuttaneiden osuus henkilöstöstä on 25,8 prosenttia.

De största åldersgrupperna 60–64 åringar och 55–59 åringar utgör tillsammans ca 39 procent. Andelen under 35-åringar är totalt 11,9 procent. Andelen anställda som närmar sig eller redan har uppnått pensionsålder är 25,8 procent.

Ikä vuosina Ålder	Lukumäärä Antal	%-osuus %-andel
alle/under 30	23	6,4
30–34	20	5,5
35–39	40	11,1
40–44	36	10,0
45–49	38	10,5
50–54	51	14,1
55–59	60	16,6
60–64	80	22,2
65 ja yli/och över	13	3,6
Yhteensä Sammanlagt	361	100,0
Keski-ikä Genomsnittlig ålder		49,8 vuotta år

Taulukko 5 Koko henkilöstön ikärakenne 2025
Tabell 5 Hela personalens åldersstruktur 2025

Miesten keski-ikä laski noin puoleltoista vuodella ja naisten noin vuodella edelliseen vuoteen verrattuna.

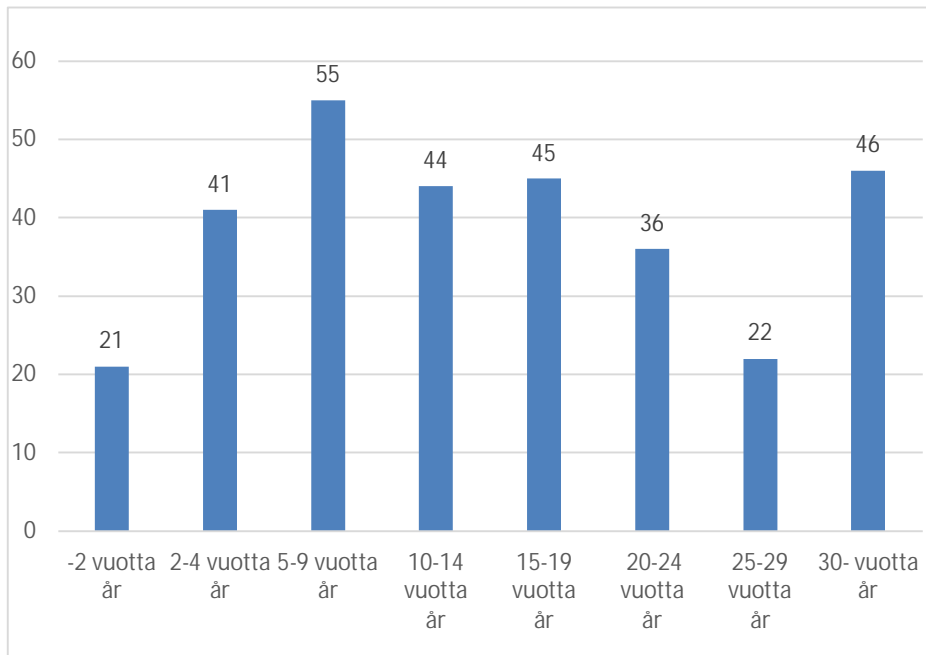


Kuva 6 Vakituisen henkilöstön keski-ikä 2021–2025 (sisältää myös vakituiset, jotka tilapäisesti hoitavat määräaikaista tehtävää)

Bild 6 Medelålder för ordinarie personal 2021–2025 (innehåller även de som är fast anställda men tidsbundet sköter en annan uppgift)

Männens medelålder sjönk med ca ett och ett halvt år och kvinnornas med ca ett år i jämförelse med föregående år.

2.6 Palvelussuhteen kesto – Anställningsförhållandets längd



Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 62,3 prosenttia on ollut yli 10 vuotta kaupungin palveluksessa.

Av stadens ordinarie personal har 62,3 procent varit över 10 år i stadens anställning.

Kuva 7 Palvelussuhteen kesto, vakituiset 2025 (sisältää myös vakituiset, jotka tilapäisesti hoitavat määräaikaista tehtävää)
Bild 7 Anställningsförhållandets längd, ordinarie anställda 2025 inkluderar även de som är fast anställda men tidsbundet sköter en annan uppgift)

2.7 Henkilöstön vaihtuvuus – Personalomsättning

Alkaneiden vakituisen palvelussuhteiden määrä oli 18 ja päättyneiden 25, joista 12 työntekijää siirtyi eläkkeelle. Neljä henkilöä on vaihtanut tehtävää organisaation sisällä.

Vakituiset Ordinarie anställda	Lukumäärä Antal	Vaihtuvuus % Personalomsättning %
Alkaneet palvelussuhteet Påbörjade anställningar	18	6,0
Päättyneet palvelussuhteet Avslutade anställningar	25	8,3
- eläkkeelle siirtyneet avgått med pension	12	
- muut övriga	13	
Sisäisesti tehtävää vaihtaneet Internt bytt uppgift	4	

Taulukko 6 Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus 2025
Tabell 6 Personalomsättning ordinarie anställda 2025

Antalet påbörjade ordinarie anställningar var 18 och antalet avslutade anställningar 25 av vilka 12 arbetstagare avgick med pension. Fyra personer har bytt uppgift inom organisationen.

3 ELÄKÖITYMISET – PENSIONSÄVGÅNGAR

Kuntasektorin eläkeasiat hoitaa Keva (aikaisemmin Kuntien eläkevakuutus). Vuonna 2025 eläkkeelle siirtyneiden määrä Hangon kaupungissa oli yhteensä 14 ja keski-ikä oli 63,8 vuotta.

Kommunsektorns pensionsärenden sköts av Keva (tidigare Kommunernas pensionsförsäkring). År 2025 var antalet pensionsavgångar i Hangö stad 14 och medelåldern var 63,8 år.

Vuosi År	Henkilömäärä Personantal	Keski-ikä, vuosina Medelålder, år
2021	15	62,5
2022	17	63,8
2023	13	63,2
2024	12	62,9
2025	14	63,8

Taulukko 7 Eläkkeelle siirtyneet KuEL ja VaEL 2021–2025 (Lähde: Keva)
Tabell 7 Pensionsavgångar KomPL och StaPL 2021–2025 (Källa: Keva)

Vuoden aikana Keva myönsi Hangon kaupungin palveluksessa oleville vanhuuseläkettä ja työkyvyttömyyseläkettä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,7 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä oli niin pieni, ettei niitä julkaista tässä.

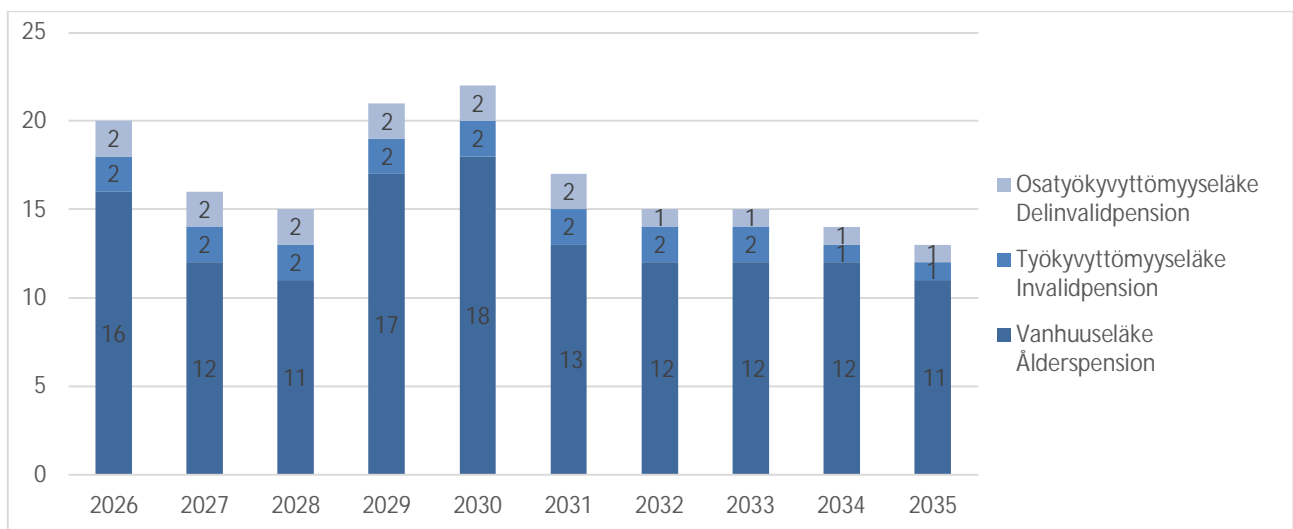
	Yhteensä Sammanlagt	Keski-ikä Genomsnittlig ålder
Eläköitymiset yhteensä/Pensioneringar sammanlagt	14	63,8
Vanhuuseläke / Ålderspension	11	65,7
Työkyvyttömyyseläke / Invalidpension		
- täysi työkyvyttömyyseläke / fullt invalidpension		
- täysi kuntoutustuki / fullt rehabiliteringsstöd		
- osatyökyvyttömyyseläke / delinvalidpension		
- osakuntoutustuki / partiellt rehabiliteringsstöd		

Taulukko 8 Eläkkeelle, osatyökyvyttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet vuonna 2025 (ei osittaista varhennettua vanhuuseläkettä)
Tabell 8 Pensioneringar, delinvalid- och invalidpensioneringar år 2025 (ej partiellt förtida ålderspension)

Under året beviljade Keva anställda inom Hangö stad ålderspension och invalidpension. Medelåldern för de som avgick med ålderspension var 65,7 år. De som började lyfta någon form av invalidpension var så få att de inte meddelas här.

3.1 Eläkepoistuman ennuste – Prognos för pensionsavgångar

Kevan eläkepoistuman ennusteen mukaan yhteensä 20 henkilöä siirtyy eläkkeelle vuoden 2026 aikana.



Kuva 8 Erittely eläkepoistuman ennusteesta Hangon kaupunki vuosina 2026-2035 (Lähde: Keva)
Bild 8 Specifikation över prognos för pensionsavgångar Hangö stad 2026-2035 (Källa: Keva)

Enligt Kevas prognos för pensionsavgångar kommer sammanlagt 20 personer att gå i pension under år 2026.

3.2 Eläkemaksut – Pensionsavgifter

Eläkevakuutusmaksut vuonna 2025:

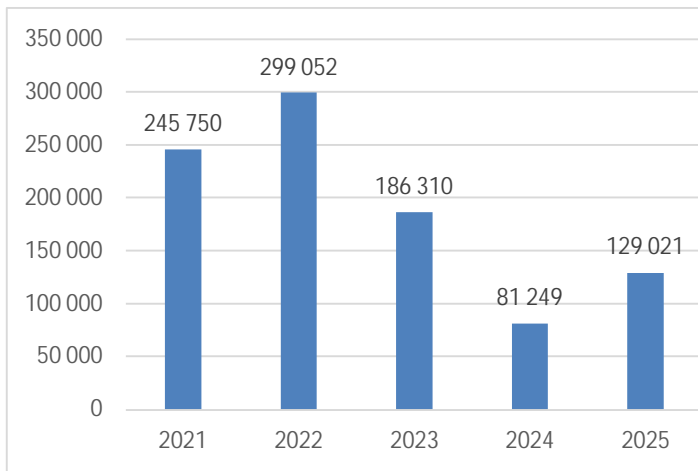
- palkkaperusteinen eläkemaksu, joka sisältää sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksun ja työkyvyttömyyseläkemaksun
- tasausmaksu, jolla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä (maksetaan vuodesta 2023 alkaen)

	Maksut 1000 euroa Avgifter 1000 euro
Työkyvyttömyyseläkemaksu Invalidpensionsavgift	129
Tasausmaksu Utjämningsavgift	385

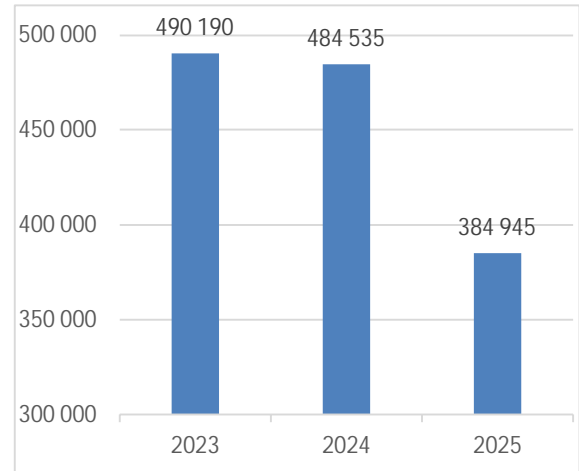
Taulukko 9 Eläkemaksut 2025
Tabell 9 Pensionsavgifter 2025

Pensionsförsäkringsavgifterna år 2025:

- lönebaserad avgift som innehåller såväl arbetsgivarens som arbetstagarens pensionsavgift och invalidpensionsavgift
- utjämningsavgift som ska täcka de långsiktiga pensionsutgifter som den lönebaserade pensionsavgiften inte räcker till (betalas fr.o.m. år 2023)



Kuva 9 Työkyvyttömyyseläkemaksu 2021–2025 (Lähde: Keva)
Bild 9 Invalidpensionsavgift 2021–2025 (Källa: Keva)



Kuva 10 Tasausmaksu 2023–2025
Bild 10 Utjämningsavgift 2023–2025

4 SAIRAUSPOISSAOLOT – SJUKFRÅNVARO

Terveysperusteiset poissaolot olivat keskimäärin 16,5 kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Palkallisia sairauspoissaoloja oli 15,2 kalenteripäivää per henkilötyövuosi.

Sairauspoissaoloprosentti oli 6,3. Henkilöstöstä 26,5 prosentilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää.

Sairauspoissaolot (sisältäen myös tapaturmat) Sjukfrånvaro (inklusive olycksfall)	Palkalliset sairauspoissaolot, kpv Sjukfrånvaro med lön, kalenderdagar	Palkattomat sairauspoissaolot, kpv Sjukfrånvaro utan lön, kalenderdagar
1–7 pv	1951	22
8–29 pv/dagar	1422	0
30–59 pv/dagar	680	107
60–89 pv/dagar	439	184
90–179 päivää/dagar	766	0
Yli 180 päivää/Mer än 180 dagar	360	185
Yhteensä/Sammanlagt	5618	498
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi Sammanlagt i medeltal/årsverke	15,2	1,3

	%
Sairauspoissaoloprosentti Sjukfrånvaroprocent	6,3
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä) 0 dagar sjuka (%-andel av personalen)	26,5

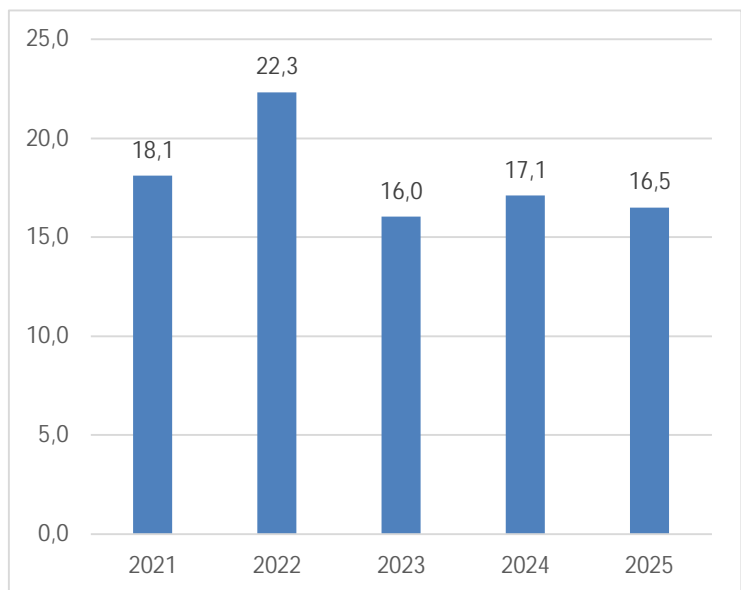
Taulukko 10 Sairauspoissaolot 2025
Tabell 10 Sjukfrånvaro 2025

Sjukfrånvaron var i medeltal 16,5 kalenderdagar per årsverke. Sjukfrånvaro med lön var 15,2 kalenderdagar/årsverke.

Sjukfrånvaroprocenten var 6,3. Av de anställda hade 26,5 procent ingen sjukfrånvaro alls.

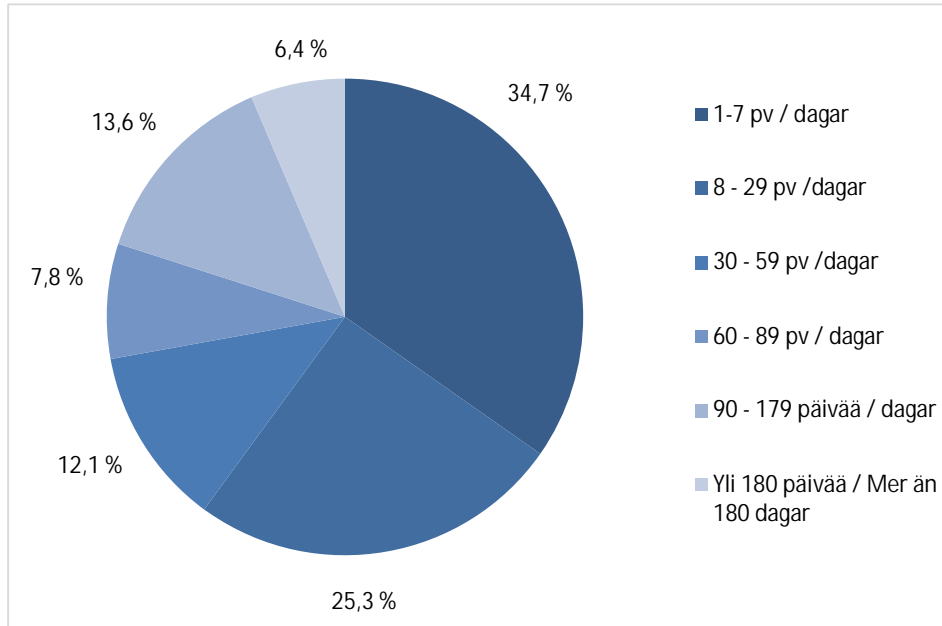
Sairauspoissaolot laskettuna kalenteripäivissä keskimäärin/henkilötyövuosi laskivat 0,6 kalenteripäivällä edelliseen vuoteen verrattuna.

Sjukfrånvaron räknad i kalenderdagar i genomsnitt/ årsverke sjönk med 0,6 kalenderdagar i jämförelse med föregående år.



Kuva 11 Sairauspoissaolot kalenteripäiviä keskimäärin/henkilötyövuosi 2021–2025
Bild 11 Sjukfrånvaro i kalenderdagar i genomsnitt/årsverke 2021–2025

Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolakien mukaan työterveyshuollon ja työnantajan tulee yhdessä työntekijän kanssa selvittää työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä, kun sairauspoissaolot pitkittyvät tai toistuvat usein, kuitenkin viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä. Kaupungin varhaisen välittämisen mallin mukaan suuntaa antavat hälytysrajat, jolloin esimies voi käynnistää varhaisen tuen keskustelun, ovat 20 sairauspäivää tai 3 kertaa sairauslomalla omalla ilmoituksella (ei lääkärintodistusta) 6 kk:n aikana.



Kuva 12 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivissä 2025, jakauma
Bild 12 Hälsorelaterad frånvaro i kalenderdagar 2025, fördelning

Enligt sjukförsäkringslagen och lagen om företagshälsovård bör företagshälsovården och arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet då perioderna för sjukfrånvaron är långa eller upprepande, dock senast när sjukdagpenning har betalats ut för de 90 vardagar som räknas in i maximitiden. Enligt stadens modell för tidigt stöd av arbetsförmåga, är de riktgivande larmgränserna då förmannen kan påbörja diskussion om tidigt stöd 20 sjukdagar eller 3 sjukfrånvaron med egen anmälan (ej läkarintyg) under en period om 6 månader.

Toimiala Sektor	1-7 kpv kal.dag.	8-29 kpv kal.dag.	30-59 kpv kal.dag.	60-89 kpv kal.dag.	90-179 kpv kal.dag.	180- kpv kal.dag.	Kpv yhteensä Kal.dagar samman- lagt	Poissaolo% Frånvaro%
Yleishallinto	90	52	46	0	0	0	188	2,3
Allmän förvaltning								
Sivistystoimi	1182	700	385	488	288	180	3 223	6,7
Bildningsväsendet								
Kulttuuritoimi	122	82	44	0	97	365	710	7,3
Kulturväsendet								
Ympäristötoimiala	41	39	35	0	124	0	239	6,7
Miljösektorn								
Tekninen toimiala (sis. sisäiset palvelut)	462	463	277	135	0	0	1 337	6,0
Tekniska sektorn (inkl. intern service)								
Hangon Vesi -liikelaitos								
Affärsverket Hangö	76	86	0	0	257	0	419	9,3
Vatten								
Yhteensä Sammanlagt	1 973	1 422	787	623	766	545	6 116	

Taulukko 11 Sairauspoissaolot (sairaus ja tapaturmat) toimialoittain 2025
Tabell 11 Sjukfrånvaro (sjukdom och olyckor) per sektor 2025

Työterveyshuollon tilastojen mukaan tavallisimmat diagnoosit koskivat tukielimiä, mielenterveyttä sekä hengitysteitä. Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella esihenkilölle on tilastoitu diagnoosikoodilla R eli sairauden oireet.

Enligt företagshälsovårdens statistik gällde de vanligaste diagnoserna stöd- och rörelseorganen, psykisk hälsa samt andningsvägarna. Sjukfrånvaro med egen anmälan till chefen rapporteras med diagnoskoden R d.v.s. sjukdomssymptom.

Diagnoosit Diagnoser	2024 %	2025 %
M (Tukielin) M (Stöd och rörelseorgan)	21,7	16,2
F (Mielenterveys) F (Psykisk hälsa)	21,4	19,0
R (Sairauden oireet) R (Sjukdomssymptom)	14,6	21,2
J (Hengityselimet) J (Andningsvägarna)	12,4	9,3
E (Aineenvaihdunta) E (Ämnesomsättning)	4,3	6,6
G (Hermosto) G (Nervsystemet)	2,6	6,4
L (Iho) L (Hud)	3,9	6,1
Muut Övrigt	13,9	15,2

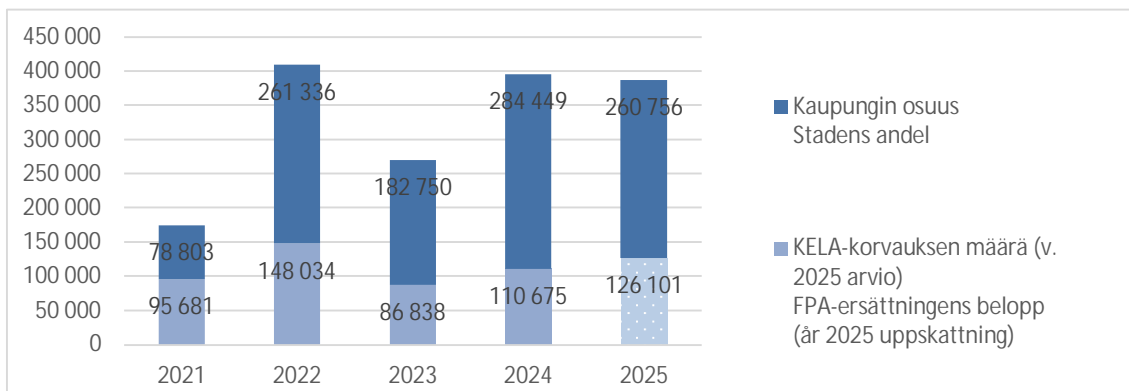
Taulukko 12 Diagnoosien jakauma, % sairauspoissaolopäivistä 2024 ja 2025.
(Lähde: Mehiläinen)

Tabell 12 Fördelning av diagnoser, % av sjukfrånvarodagarna 2024 och 2025.
(Källa: Mehiläinen)

5 TYÖTERVEYSHUOLTO – FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN

Työterveyshuolto kilpailutettiin syksyllä 2021 ja 1.1.2022 lukien kaupungin työterveyshuolto on järjestetty Mehiläisen kautta. Lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi palveluun sisältyy työterveyspainotteinen sairaanhoito. Mehiläinen mittaa asiakastytyväisyyttä NPS-suosittelemisindeksillä (Net Promoter Score). NPS kertoo asiakaskokemuksesta ja se voi olla mikä tahansa luku -100 ja +100 välillä. Vuonna 2025 kaupungin henkilöstön asiakaskokemuksien NPS-indeksi oli 95,5. NPS-indeksi pidetään erinomaisena, kun se on yli 50.

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat kahteen luokkaan. Korvausluokkaan I sisältyvät ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset ja korvausluokkaan II sairaanhoidon kustannukset. Kelan ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Korvaamisessa huomioidaan hyväksyttävistä kustannuksista maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän verran. Laskennalliset enimmäismäärät vahvistetaan vuosittain jälkikäteen yleistä kustannuskehitystä vastaaviksi.



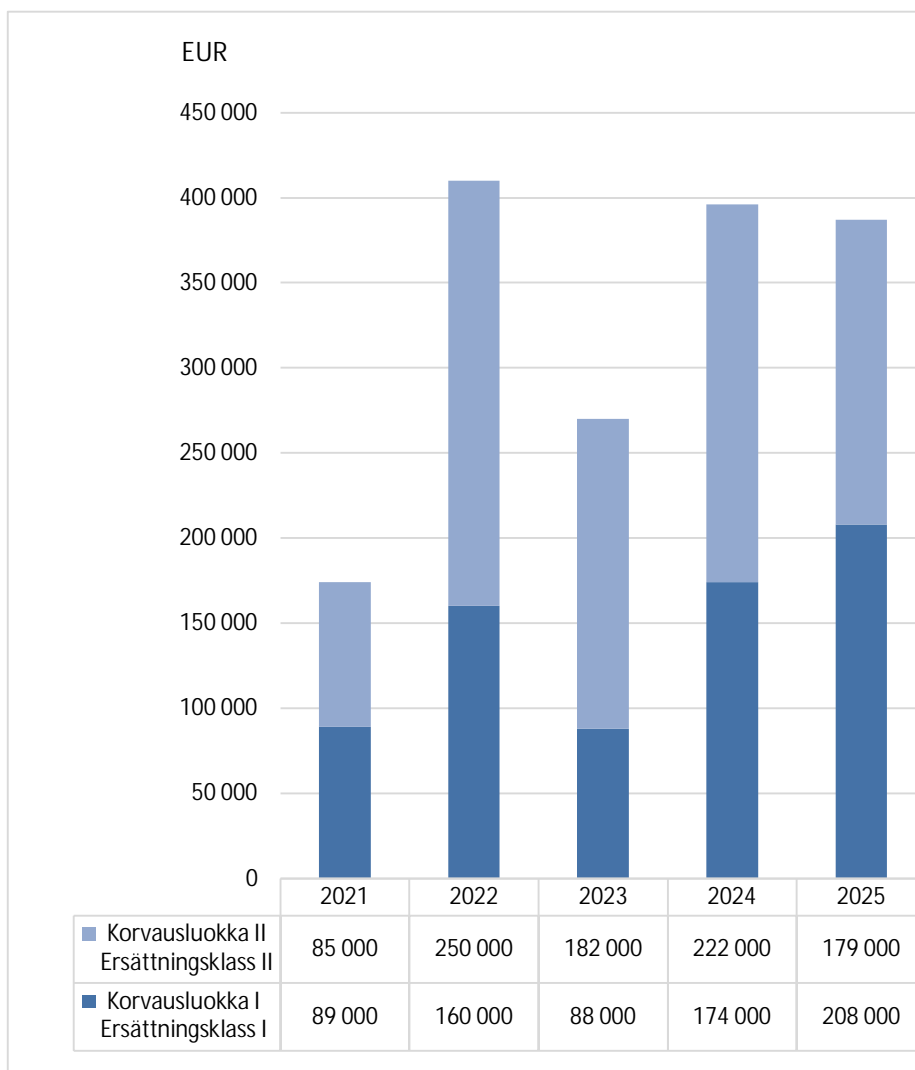
Kuva 13 Työterveyshuollon kustannukset ja korvaukset vuosien 2021-2024 Kelan päätösten ja vuoden 2025 korvaushakemuksen mukaan

Bild 13 Kostnader och ersättningar för företagshälsovården för åren 2021–2024 enligt FPA:s beslut 2021–2024 och år 2025 enligt ersättningsansökan

Företagshälsovården konkurrensutsattes under hösten 2021 och fr.o.m. 1.1.2022 har stadens företagshälsovård ordnats via Mehiläinen. Utöver den lagstadgade förebyggande hälsovården ingår i tjänsten arbetshälsoinriktad sjukvård.

Mehiläinen mäter kundnöjdheten med NPS- rekommendationsindex (Net Promoter Score). NPS mäter kundlojaliteten och kan vara vilket tal som helst mellan -100 och +100. År 2025 var NPS-indexet för stadens anställdas kundupplevelser 95,5. NPS-indexet anses utmärkt då det är över 50.

Företagshälsovårdens kostnader indelas i två klasser. Ersättningsklass I omfattar kostnaderna för förebyggande hälsovård och ersättningsklass II kostnaderna för sjukvård. FPA:s ersättning för förebyggande företagshälsovård är 60 % och för sjukvård 50 % av de godtagbara kostnaderna. Vid ersättning beaktas godtagbara kostnader högst till ett kalkylerat maximibelopp. De kalkylerade maximibeloppen för kostnaderna fastställs årligen i efterhand så att de motsvarar den allmänna kostnadsutvecklingen.



Edelliseen vuoteen verrattuna kustannukset ehkäisevän työterveyshuollon osalta nousivat 19,5 prosenttia ja laskivat sairaanhoidon osalta 19,4 prosenttia. Tämä tarkoittaa, että palveluiden käyttö on painottunut ennaltaehkäisevään työkykyä tukevaan toimintaan.

I jämförelse med föregående år steg kostnaderna för den förebyggande företagshälsovården med 19,5 procent och sjönk avseende sjukvården med 19,4 procent. Det här betyder att tyngdpunkten i användningen av tjänster är på de förebyggande åtgärder som stöder arbetsförmågan.

Kuva 14 Työterveyshuollon kustannukset (korvaushakemuksien perusteella) 2021–2025

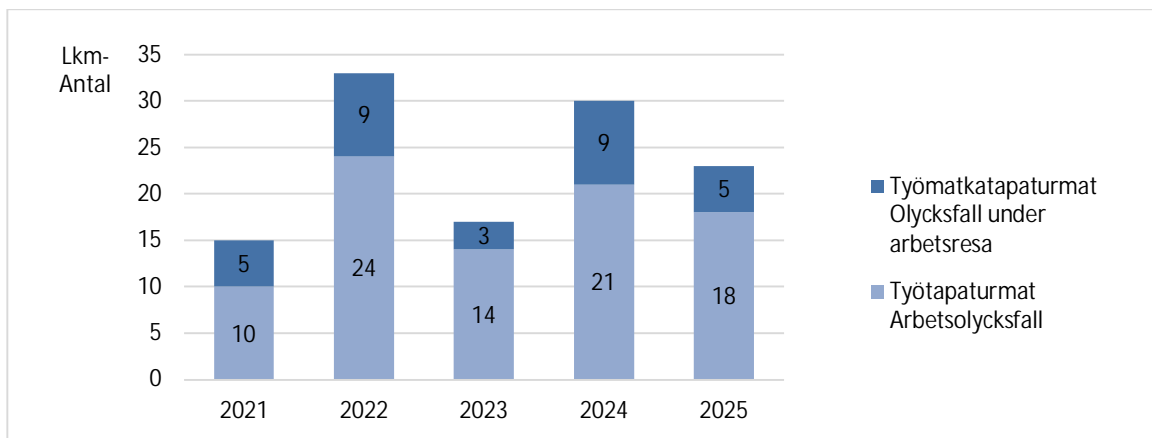
Bild 14 Företagshälsovårdens kostnader (baserat på ersättningsansökningarna) 2021–2025

6 TYÖSUOJELU – ARBETARSKYDDET

Työsuojeluasiat on käsitelty työsuojelutoimikunnassa, joka kokoontui vuoden aikana seitsemän kertaa. Syksyn aikana laadittiin yhteistoiminnassa uuden sisäisen vastuullisen työkäyttäytymisen oppaan mikä otettiin käyttöön 1.1.2026 lukien.

Työsuojeluriskien kartoitus ja seuranta on hoidettu sähköisten työkalujen avulla (Turva Arvi). Työpaikan riskien arviointi tehdään Riski Arvi -sovelluksella ja työpaikan turvallisuushavainnot kirjataan ja käsitellään Turvallisuusilmoitus-sovelluksella. Turvallisuusilmoituksia tehtiin vuoden aikana vain yksi.

Työtaturmien määrä laski 14,3 prosentilla ja työmatkataturmien määrä laski 44,4 prosentilla edelliseen vuoteen verrattuna. Kaupungin tavoitteena on 0-työtaturmaa. Tavallisimmat vammat olivat haavat ja pinnalliset vammat (12 kpl) sekä sijoiltaan menot, nyrjähdykset ja venähdykset (7 kpl).



Kuva 15 Työtaturmien ja työmatkataturmien lukumäärät 2021–2025 (Lähde: LähiTapiola)
Bild 15 Antal arbetsolycksfall och olycksfall under arbetsresa 2021–2025 (Källa: LokalTapiola)

Arbetskyddsfrågor har behandlats i arbetskyddskommissionen, som under året har sammanträtt sju gånger. Under hösten tog man i samarbete fram en ny intern handbok för ansvarsfullt uppförande på arbetsplatsen som togs i bruk 1.1.2026.

Kartläggning och uppföljning av arbetskyddsrisiker har skötts med hjälp av digitala verktyg (Turva Arvi). Arbetsplatsens riskbedömning görs i Riski Arvi-applikationen och arbetsplatsens säkerhetsobservationer registreras och behandlas i Säkerhetsanmälan-applikationen. Det gjordes totalt en säkerhetsanmälan under året.

Antalet arbetsolycksfall sjönk med 14,3 procent och antalet olycksfall under arbetsresa sjönk med 44,4 procent i jämförelse med föregående år. Stadens målsättning är 0-arbetsolycksfall. De vanligaste skadorna var sår och ytliga skador (12 st) samt urledvridningar, vrickningar och försträckningar (7 st).

6.1 Sisäilmaryhmä – Inomhusluftgruppen

Moniammatillinen sisäilmaryhmä kokoontui viisi kertaa vuoden aikana. Sisäilmaryhmä sai seitsemän "Epäily sisäilmaongelmasta" -ilmoitusta vuoden aikana.

Den mångprofessionella inomhusluftgruppen har sammanträtt fem gånger under året. Inomhusluftgruppen fick under året sju "Misstanke om inomhusluftproblem"-anmälningar.

6.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä – Jämställdhets- och likabehandlingsgruppen

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä koostuu yhteistoimintaelimen ja työsuojelutoimikunnan jäsenistä.

Keväällä toteutettiin sähköisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely (KivaQ E). Kyselyn tulokset esitettiin henkilöstölle alkusyksystä Teamsin välityksellä. Esitys tallennettiin ja julkaistiin kaupungin Intrassa, jotta jokaisella olisi mahdollisuus katsoa sitä. Lisäksi kehoitettiin, että työyhteisöissä käydään keskusteluja tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä. Kyselyn tulokset huomioidaan, kun keväällä 2026 päivitetään henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Stadens jämställdhets- och likabehandlingsgrupp består av samarbetsorganets och arbetarskyddskommissionens medlemmar.

Under våren gjordes elektroniskt en jämställdhets- och likabehandlingsenkät (KivaQ E). Resultatet från enkäten presenterades för personalen under början av hösten via Teams. Presentationen spelades in och publicerades på Intra för att alla skulle ha möjlighet att ta del av den. Utöver det uppmanade man till diskussion om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i arbetsenheterna. Enkätens resultat beaktas då man under våren 2026 i samarbete med personalrepresentanterna uppdaterar den personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

7 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN – FRÄMJANDE AV ARBETSHÄLSA

7.1 Työhyvinvointijohtaminen – Arbetshälsoledarskap

Loppuvuodesta työnantaja teetti henkilöstölle Kevan työhyvinvointikyselyn. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 15.12.2025 - 26.01.2026 välisenä aikana. Kyselyyn vastasi yhteensä 200 työntekijää ja kyselyn vastausprosentti oli noin 54,8 prosenttia. Kyselyn tulokset on esitetty henkilöstövastuuta omaaville johtoryhmän jäsenille ja kaupunginhallituksen henkilöstöjaostolle. Esihenkilöt käyvät toimiala-, osasto- ja työyksikkökohtaiset tulokset läpi henkilöstönsä kanssa ja sopivat yhdessä kehittämiskohteet. Työsuojelutoimikunta tulee myös esittämään ehdotuksensa kehittämiskohteista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti järjestettiin keväällä yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen eli TTK:n kanssa esihenkilöille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta. Koulutus tarjottiin suomeksi ja ruotsiksi.

Esihenkilöille tehdyn kyselyn mukaan toteutettujen kehityskeskustelujen osuus oli 79,2 prosenttia (n=24).

I slutet av året gjorde arbetsgivaren Kevas arbetshälsoenkät för de anställda. Enkäten genomfördes elektroniskt 15.12.2025 - 26.01.2026. Totalt svarade 200 arbetstagare på enkäten och enkätens svarsprocent var ca 54,8 procent. Enkätens resultat har presenterats i ledningsgruppen för de som har personalansvar och för stadsstyrelsens personalsektion. Cheferna går igenom de sektor-, avdelnings- och arbetsenhetsvisa resultaten med sin personal och tillsammans kommer överens om utvecklingsobjekt. Arbetarskyddskommissionen kommer också att ge sitt förslag på utvecklingsobjekt.

I enlighet med jämställdhets- och likabehandlingsplanen ordnades under våren i samarbete med Arbetarskyddscentralen d.v.s. TTK utbildning för cheferna i jämställdhet- och likabehandling. Utbildningen erbjöds på finska och på svenska.

Enligt en enkät riktad till cheferna var andelen förverkligade utvecklingssamtal 79,2 procent (n=24).

7.2 Työhyvinvoinnin tukeminen – Stödande av arbetshälsan

Tavoitteena tukea työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä (TYKY) työnantajan tarjoama verovapaa henkilöstöetu Epassi sisältää tavanomaista ja kohtuullista työntekijän omaehtoista liikunta- ja kulttuuritoimintaa sekä hyvinvointipalveluna hierontaa. Edun arvo on suhteessa palvelussuhteen pituuteen ja työaikaan. Edun täysimääräinen arvo vuonna 2025 oli 150 euroa. Epassin henkilöstöetuja käytettiin yhteensä noin 44 000 euron edestä. Lisäksi henkilöstölle tarjottiin EpassiBIKE-polkupyöräetu. Vuoden aikana yhteensä 31 henkilöllä on ollut etu käytössä.

Tämän lisäksi henkilöstöosaston talousarviossa oli keskitetysti varattu 30 euroa/henkilö yhteensä 12 000 euroa työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämiseksi. Varatuista määrärahoista käytettiin yhteensä 8 400 euroa.

I syfte att främja och upprätthålla arbetsförmågan (TYKY) innehåller den skattefria personalförmånen Epassi som arbetsgivaren erbjuder sedvanlig och skäligen frivillig motions- och kulturverksamhet samt som välmåendetjänst massage. Förmånens värde anpassas till anställningens längd och arbetstid. Förmånens fulla värde år 2025 var 150 euro. Epassi personalförmånernas användning uppgick totalt till ca 44 000 euro. Dessutom erbjöd man de anställda EpassiBIKE cykelförmånen. Under året har 31 personer haft förmånen i bruk.

Utöver detta fanns det i personalavdelningens budget centralt reserverat 30 euro/person, sammanlagt 12 000 euro, för att användas till att stöda välbefinnandet i arbetsgemenskaperna. Av de reserverade medlen använde man sammanlagt 8 400 euro.

7.3 Kuntoutus – Rehabilitering

Työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi Hangon kaupungin työntekijöillä on mahdollista osallistua työaikana Kelan järjestämään lakisääteiseen tai harkinnanvaraiseen kuntoutukseen (Kiila-kuntoutus ja sairausrhythakohtainen kuntoutus).

Kaupungin omaan tai Kelan järjestämään kuntoutukseen osallistui yhteensä kaksi henkilöä ja kuntoutuspäiviä kalenteripäivinä laskettuna oli yhteensä 18. Palkkakustannukset kyseisiltä kuntoutusjaksoilta olivat 1 252 euroa.

I syfte att upprätthålla och förbättra arbetsförmågan har Hangö stads anställda möjlighet att på arbetstid delta i FPA:s lagstadgade eller behovsprövade rehabilitering (KIILA-rehabilitering och rehabilitering för olika sjukdomsgrupper).

I stadens egna eller FPA:s rehabilitering deltog sammanlagt två personer och det sammanlagda antalet rehabiliteringsdagar räknat i kalenderdagar var 18. Lönekostnaden för dessa rehabiliteringsperioder uppgick till 1 252 euro.

8 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN – KOMPETENSUTVECKLING

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on jaettu neljään ryhmään: palkallinen ja palkaton ammatillinen henkilöstökoulutus sekä palkallinen ja palkaton muu osaamisen kehittäminen. Osaamisen kehittämisen investointeihin eli koulutuskustannuksiin lasketaan kaikki koulutukseen käytetyt menot (kurssikustannukset, päivärahat, matkakustannukset) mutta ei käytetyn työajan palkkoja. Koulutuskustannukset raportoidaan yleisellä tasolla. Vuonna 2025 koulutuskustannukset olivat 70 000 euroa.

Osaamisen kehittäminen Kompetensutveckling	Palkalliset koulutuspäivät Utbildningsdagar med lön		Palkattomat koulutuspäivät Utbildningsdagar utan lön	
	Koulutuspäivät yhteensä Utbildningsdagar totalt	Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö Utbildningsdagar/fast anställda	Koulutuspäivät yhteensä Utbildningsdagar totalt	Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö Utbildningsdagar/fast anställda
Ammatillinen henkilöstökoulutus Yrkesinriktad personalutbildning	337,4	315,0		
Muu koulutus Övrig utbildning	68,0	31,0	60,0	38,0

Taulukko 13 Osaamisen kehittäminen 2025

Tabell 13 Kompetensutveckling 2025

Kompetensutvecklingen är indelad fyra grupper: yrkesinriktad personalutbildning med lön och utan lön samt övrig utbildning med och utan lön. Till investeringar i kompetensutveckling räknas alla utbildningsutgifter (kurskostnader, dagtraktamenten och resekostnader) men inte löner för den utnyttjade arbetstiden. Utbildningsutgifterna rapporteras på övergripande nivå. År 2025 var utbildningsutgifterna 70 000 euro.

Osaamisen kehittäminen seurataan myös tuntitasolla, jotta voidaan hakea koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Työllisyysrahaston ohjeiden mukaan yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvaukseen oikeuttaa enintään kolme koulutuspäivää työntekijää kohti kalenterivuodessa. Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta.

Vuosi År	Keskimääräinen työntekijämäärä Genomsnittligt antal arbetstagare	Koulutuspäivien lukumäärä Antal utbildningsdagar	Keskimääräinen päiväpalkka, € Genomsnittlig dagslön, €	Koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus, € Lönekostnad som används som grund för utbildningsersättningen, €	Koulutuskorvauksen määrä, € Utbildningsersättningens belopp, €
2021	561,4	238	200,85	47 802,30	4 780,23
2022	589,5	318	206,80	65 762,40	6 576,24
2023	373,0	356	212,72	75 728,32	7 572,83
2024	369,0	329	213,31	70 178,99	7 017,90
2025	359,8	167	216,91	36 223,97	3 622,40

Taulukko 14 Koulutuskorvaus 2021–2025

Tabell 14 Utbildningsersättning 2021–2025

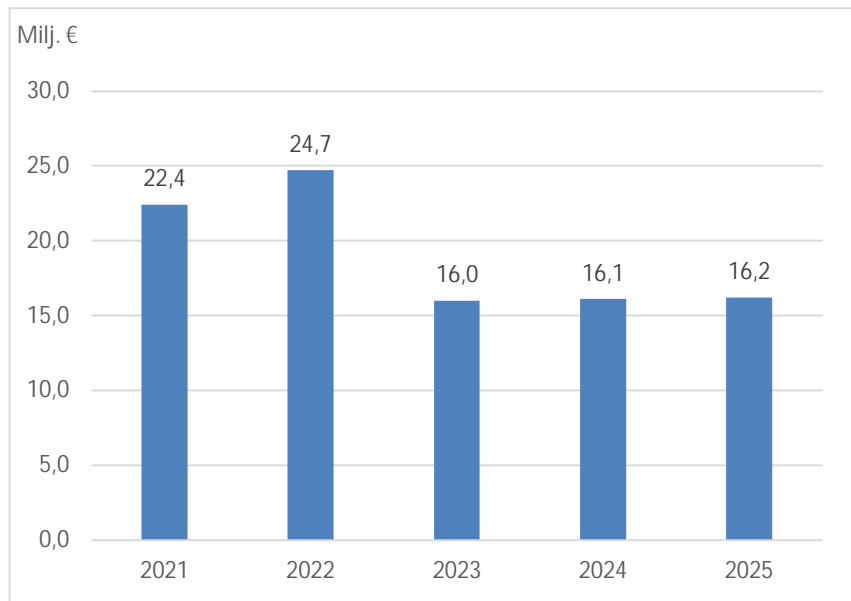
Kompetensutvecklingen följs även upp på timnivå i syfte att kunna ansöka om utbildningsersättning från Sysselsättningsfonden. I enlighet med Sysselsättningsfondens anvisningar motsvarar en utbildningsdag 6 timmars utbildning. Syftet med utbildningsersättningen är att förbättra arbetsgivarnas möjligheter att ordna utbildning för sina anställda som utvecklar deras yrkeskompetens. Utbildningsersättning betalas för högst tre utbildningsdagar per arbetstagare och kalenderår. Utbildningsersättningens storlek är 10 procent av de lönekostnader som används som grund för utbildningsersättningen.

9 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET – ARBETSKRAFTSKOSTNADER

Vuonna 2025 palkkasumma nousi 0,1 prosentilla verrattuna edelliseen vuoteen.

År 2025 steg lönesumman med 0,1 procent jämfört med föregående år.

Kuva 16 Palkkasumman kehitys (kirjanpidon mukaan) 2021–2025
Bild 16 Lönesummans utveckling (enligt bokföringen) 2021–2025



Terveysperusteisten poissaolojen palkat ja henkilöstöinvestoinnit, lukuun ottamatta muut henkilöstöinvestoinnit, laskivat edelliseen vuoteen verrattuna. Muilta osin palkat, työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut sekä muut kustannukset nousivat.

1000 euroa 1000 euro	2025	Muutos % edelliseen vuoteen Förändring % jämfört med föregående år
1. Palkat yhteensä, josta Löner sammanlagt specificerade enligt	16 164	+0,1
- Vuosiloma-ajan palkat / Semesterlöner	1 463	+7,7
- Terveysperusteisten poissaolojen palkat / Löner under hälsorelaterad frånvaro	582	-7,2
- Perhevapaiden palkat / Löner för familjeledigheter	74	+89,7
- Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat / Löner för annan lagstadgad/avtalsbaserad frånvaro	107	+0,9
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut Arbetsgivarens pensionsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter	3 665	+1,3
3. Muut Övriga		
- Rekrytointikustannukset / Rekryteringskostnader	47	+571,4
- Vuokratyövoiman kustannukset / Kostnader för hyrd arbetskraft	16	-
4. Henkilöstöinvestoinnit Personalinvesteringar		
- Työterveyshuolto (arvioitu netto) / Företagshälsovård (uppskattad netto)	264	-12,5
- Koulutus ja muu kehittäminen / Utbildning och övrig utveckling	70	-10,3
- Kuntoutus / Rehabilitering	-	-
- Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, suojavaatteet jne.) / Övrigt, sammanlagt (personalmåltider, rekreation, skyddskläder mm.)	148	+8,8

Taulukko 16 Työvoimakustannukset 2025 (kirjanpidosta)
Tabell 16 Arbetskraftskostnader 2025 (från bokföringen)

Löner under hälsorelaterad frånvaro och personalinvesteringarna, förutom övriga personalinvesteringar, sjönk i jämförelse med föregående år. I övrigt steg lönerna, arbetsgivarens pensionsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter samt övriga kostnader.

10 YHTEISTOIMINTA – SAMARBETE

Kaupungin yhteistoimintaelin kokoontui vuoden aikana neljä kertaa. Lakisääteisten, vuosittain toistuvien asioiden lisäksi eli henkilöstösuunnitelman, koulutussuunnitelman ja henkilöstöraportin lisäksi käsiteltiin seuraavat kysymykset. Tammikuun kokouksessa käsiteltiin liukuvan työajan sääntöjen tarkistus. Toukokuun kokouksessa käsiteltiin Hangon Veden käytössä olevia valvonta- ja turvallisuusratkaisuja huomioiden mm. lakia yksityisyyden suojasta työelämässä.

Henkilöstön kuulemiset on hoidettu eri työnantajan ja työntekijöiden kokoonpanoissa riippuen käsiteltävän asian luonteesta.

Tasopalkkajärjestelmät

Vuoden alussa tiedotettiin kunnille, että kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTESin ja OVTES, osion G eli varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön palkkausjärjestelmät muuttuvat tasopalkkajärjestelmäksi 1.2.2025 lukien. Tasopalkkajärjestelmässä keskeistä on työn edellyttämä osaaminen ja vastuu, jonka mukaan tehtävät sijoittuvat palkkaryhmissä eri tasoille (A, B tai C). Tasopalkkajärjestelmä on velvoittava. Uutta järjestelmää noudatetaan 1.10.2025 lukien.

Tasopalkkajärjestelmän paikallinen toimeenpano osoittautui laajaksi projektiksi, jota henkilöstöhallinto valmisteli yhteistoiminnassa paikallisissa KVTES ja OVTES, osio G -palkkausryhmissä ja yhteistyössä esihenkilöiden kanssa. Paikallinen toimeenpano aloitettiin kaupunginhallituksen henkilöstöjaoston päätöksillä asettaa paikalliset palkkausryhmät 1.2.2025 alkaen ja ne kutsuttiin koolle ensimmäisen kerran helmikuussa. Kokouksessaan 30.9.2025 henkilöstöjaosto päätti tasopalkkajärjestelmien käyttöönotosta ja em. sopimusten piirissä olevalle henkilöstölle järjestettiin infotilaisuudet tasopalkkajärjestelmästä ennen lokakuun palkanmaksupäivää.

Käyttöönoton jälkeen paikallisissa palkkausryhmissä tarkastellaan järjestelmän laajempaa toimivuutta vuosittain ja järjestelmää kehitetään jatkuvasti. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky.



Stadens samarbetsorgan sammanträdde fyra gånger under året. Utöver de lagstadsade, årligen återkommande ärendena d.v.s. personalplanen, utbildningsplanen och personalrapporten, behandlades ytterligare följande frågor. På mötet i januari behandlade man justering av reglerna för flexitid. På maj mötet behandlade man Hangö Vattens övervaknings- och säkerhetslösningar beaktande bl.a. lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Höranden av personalen har skötts i olika sammansättningar av arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter, beroende på det behandlade ärendets natur.

Nivålönesystemen

I början av året fick kommunerna information om att lönesystemen för det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet inom kommunbranschen AKTA och för UKTA, del G d.v.s. undervisningspersonalen inom småbarnspedagogiken ändrar till ett nivålönesystem fr.o.m. 1.2.2025. Det centrala i nivålönesystemet är den kunskap och det ansvar arbetet förutsätter enligt vilken uppgifterna placeras på olika nivåer (A, B eller C) i lönegrupperna. Nivålönesystemet är förpliktande. Det nya systemet tillämpas fr.o.m. 1.10.2025.

Genomförandet av nivålönesystemet på lokal nivå visade sig vara ett omfattande projekt som bereddes av personalförvaltningen i samarbete med de lokala AKTA och UKTA, del G lönegrupperna och chefer. Det lokala genomförandeskedet inleddes med beslut om att tillsätta de lokala lönegrupperna fr.o.m. 1.2.2025 och de kallades samman första gången i februari. På sitt möte 30.9.2025 tog personalsektionen beslut om införandet av de lokala nivålönesystemen och för personalen som omfattades av tidigare nämnda kollektivavtal ordnades infotillfällen om nivålönesystemet före lönedagen i oktober.

Efter införandet granskar den lokala lönearbetsgruppen årligen hur systemet fungerar överlag och nivålönesystemet utvecklas kontinuerligt. Lönesystemet har som mål att främja kommunernas och samkommunernas resultat, motivera de anställda till goda arbetsprestationer och trygga konkurrenskraftiga löner för kommunsektorn.