



Savonlinna

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025

Savonlinnan kaupunki



Yhteistyötoimikunta 25.3.2026

Kaupunginhallitus x.x.2026

SAVONLINNA.FI



Sisällys

1	KAUPUNKISTRATEGIA 2022-2025.....	4
2	HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT	6
2.1	Henkilöstömäärä	6
2.2	Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2021–2025.....	7
2.3	Henkilöstön ikärakenne	8
3	HENKILÖSTÖ TOIMIALOITTAIN.....	8
3.1	Keskushallinnon henkilöstö	8
3.2	Sivistystoimialan henkilöstö.....	9
3.3	Teknisen toimialan henkilöstö	9
4	VAKITUISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS 2025.....	10
5	TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	12
6	TYÖSUOJELU.....	14
7	HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS.....	15
8	KEVAN TYÖHYVINVOINTIKYSELY	21
9	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	21
10	TASOPALKKAJÄRJESTELMÄN käyttöönotto	23
11	YHTEISTOIMINTA	24
	HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	26

JOHDANTO

Henkilöstöraportti on henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun väline ja se antaa kattavaa tietoa organisaation henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstöraportti on tarkoitettu luottamushenkilöiden, kaupunginjohton, toimialojen henkilöstön, henkilöstöjärjestöjen sekä sidosryhmien käyttöön. Savonlinnan kaupungin henkilöstöraportti on laadittu KT:n Suositus henkilöstöraportin laadintaan -ohjeen mukaisesti ja sen tarkoituksena on kehittää henkilöstötiedolla johtamista.

Vuoden 2025 henkilöstöraporttiin on koottu aineistoa peilaten kaupungin strategiaan sekä erilaisiin toimintaohjelmiin- ja suunnitelmiin. Henkilöstöraportissa käytettävät keskeiset käsitteet määritellään raportin osissa. Raportin henkilöstötunnusluvut on kuvattu 31.12.2025 poikkileikkauspäivänä ja vertailuvuotena on pääosin käytetty vuotta 2024. Aineistoa vuoden 2025 henkilöstöraporttiin on poimittu mm. kaupungin eri tietojärjestelmistä, Kevan ja työterveyshuollon tietojärjestelmistä sekä vuoden aikana tuotetuista muista tiedoista.


Vuoden 2025 alussa työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyi valtiolta kunnille ja uudistuksen myötä kaupungin palvelukseen siirtyi henkilöstöä liikkeenluovutuksella. Valtakunnallisen tasopalkkajärjestelmän valmistelu ja käyttöönotto vaati paljon ajallista resurssia. Käyttöönotto tapahtui 1.10.2025, koskien n. 600 henkilöä. Järjestelmän käyttöönottoa seurasi järjestelyerien laskenta ja kohdentaminen tasopalkkoihin. Lisäksi toteutettiin Kevan työhyvinvointikysely koko henkilöstölle ja otettiin käyttöön uusi työkykyjohtamisen järjestelmä, Aino Health.



Yleinen strateginen päämäärä

Kaupunkistrategiaan henkilöstöön liittyvänä strategisena painopistealueena oli kirjattu osaava ja hyvinvoiva henkilöstö ja hyvä johtaminen. Seuraavassa vuoden 2025 strategian henkilöstötavoitteiden toteutuminen.

Henkilöstöä koskeva tavoitekortti TA2025

OSAAVA JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ SEKÄ HYVÄ JOHTAMINEN		
Tavoite	Mittari	Toteuma
Tuemme henkilöstön työssä onnistumista ja työhyvinvointia sekä positiivista työilmapiiriä	Kevan työhyvinvointikysely on toteutettu ja kehittämistoimenpiteet suunniteltu ja aikataulutettu.	Toteutunut. Työhyvinvointikysely toteutettu ja kehittämissuunnitelmat laadittu.
	Henkilöstön kehitysohjelma on laadittu yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa.	Ei toteutunut tasopalkkajärjestelmän valmistelun ja käyttöönoton vuoksi. Siirretty vuodelle 2026 tarkoituksena laatia uuteen strategiaan pohjautuen.
Mahdollistamme henkilöstön osaamisen kehittämisen	Toteutuneiden koulutuspäivien määrä on vähintään 1,5 pv/hlö.	Ei toteutunut tasopalkkajärjestelmän valmistelun ja käyttöönoton vuoksi.
	Käytyjen kehityskeskustelujen määrä 100 %	Toteutunut. Toteutuneet koulutuspäivät 1,8 pv/hlö.
Kehitämme henkilöstöjohtamista ja työkykyjohtamista.	Esihenkilöille on järjestetty johtamis- ja esihenkilövalmennuksia. Osallistuminen vähintään 10 h/vuosi/esihenkilö.	Toteutunut osittain. Kehityskeskustelujen toteuma 71,5 %.
Mahdollistamme esihenkilöille johtamisen erikoisammattitutkinnon ja ylemmälle johdolle EMBA:n suorittamisen.	Työkyvynjohtamisen järjestelmä on käyttöönotettu koko organisaatiossa.	Toteutunut osittain. Toteutuma keskimäärin 7,5 h /esihenkilö
	Sairauspoissaolot ovat kuntien keskitason alapuolella.	Toteutunut. Aino HealthManager -järjestelmä käyttöönotettu ja esihenkilöt koulutettu.
	Korvaavan työn toimintamalli on päivitetty ja korvaavan työn toteumat kasvavat.	Vuonna 2025 14,9 kp/htv (2024: 15,3 kp/htv). Valtakunnallinen keskiarvo julkaistaan arviolta kesän alussa.
	Varhaisen tuen toimintamalli ja prosessit on päivitetty.	Korvaavassa työssä oli kolme henkilöä, yhteensä 91 päivää. Toimintamallin päivitys ei toteutunut tasopalkkajärjestelmän valmistelun ja käyttöönoton vuoksi.
		Siirretty vuodelle 2026. Ei toteutunut tasopalkkajärjestelmän valmistelun ja käyttöönoton vuoksi.

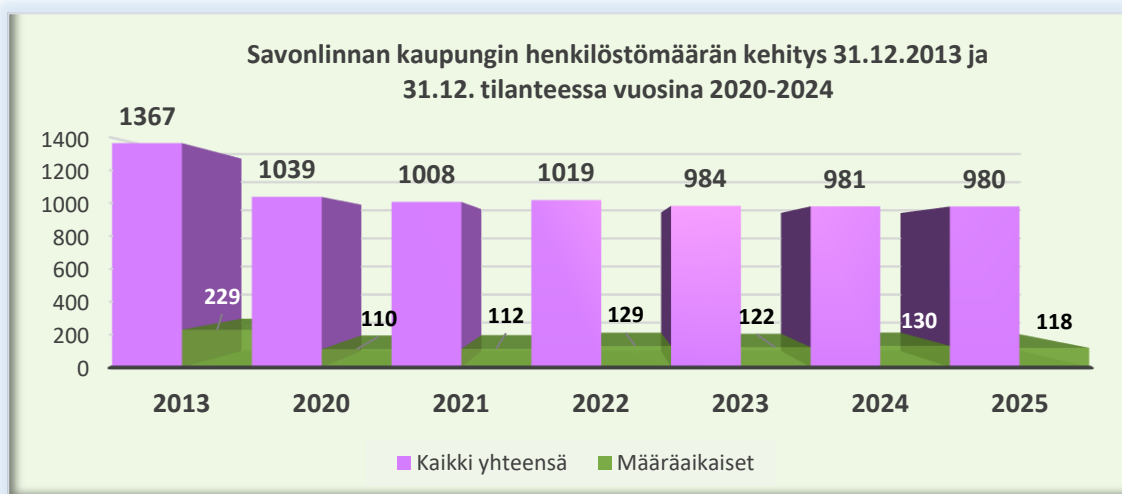
2 HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT

Henkilöstön tunnuslukuina kuvataan henkilöstön määrää ja rakennetta koko kaupunkitasolla sekä toimialoittain. Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus esitetään vuoden 2025 osalta. Eläköitymisen tunnuslukuina esitetään vuonna 2025 eläkkeelle siirtyneet sekä arvio vuosien 2026–2028 toimialojen eläköitymisestä. Lisäksi esitetään Kevan eläköitymistilastotietoja sekä eläke-ennuste tuleville vuosille.

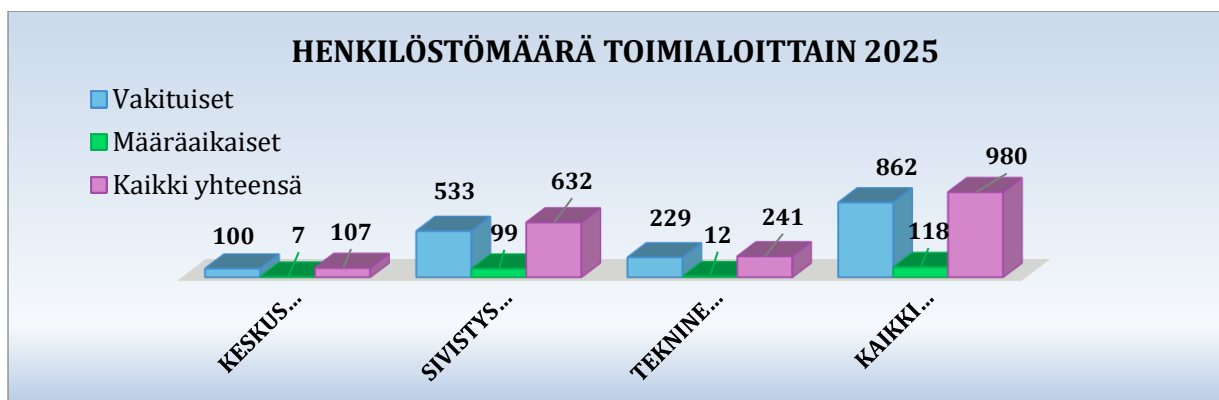
2.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa vuoden lopussa olleen henkilöstön.

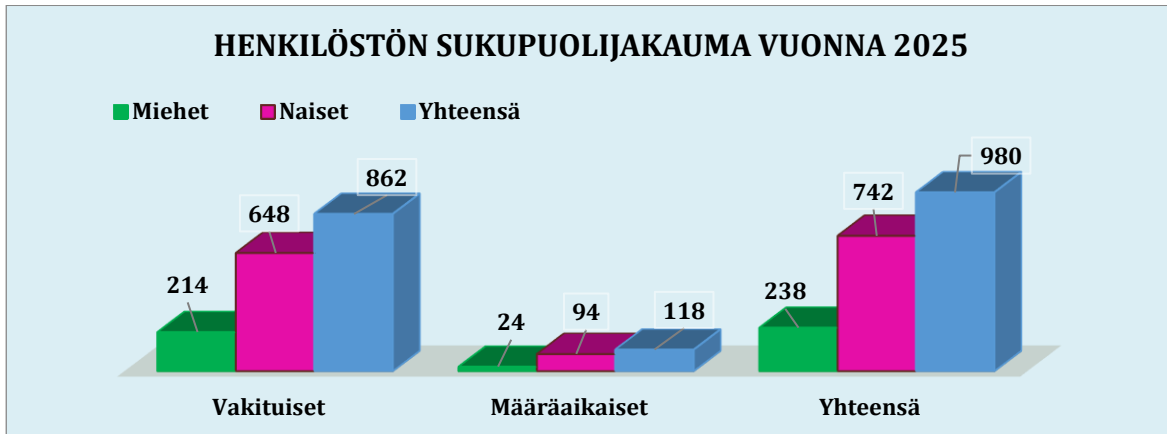
Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä 31.12. kuntaliitosvuonna 2013 ja vuosina 2020–2025 (vakituiset ja määräaikaiset)



Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2025



Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2025



2.2 Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2021–2025

Henkilötyövuosien laskennassa on mukana palvelussuhteessa vuosina 2021–2025 ollut henkilöstö *pois lukien työllistetyt työntekijät vuosina 2021–2024*. Henkilötyövuoden määrään lasketaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentely, johon sisältyy vuosiloma, mutta ei muita poissaoloja. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttia vastaavasti (osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 htv).

Henkilötyövuodet	2021	2022	2023	2024	2025	Muutos 2024–2025
kuukausipalkkaiset	953,2	954,5	930,5	907,3	940,7	33,4
tuntipalkkaiset	21,7	19,8	19,2	19,4	18,5	-0,9
yhteensä	974,9	974,3	949,7	926,7	959,2	32,5

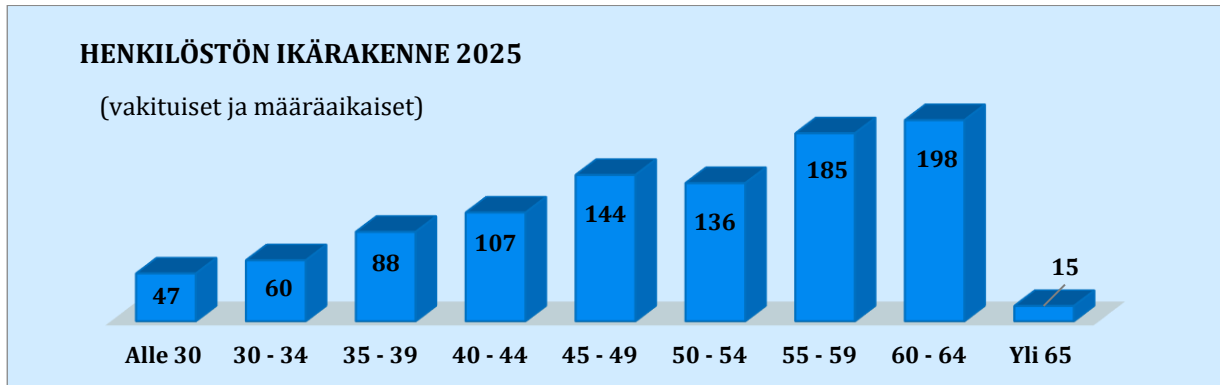
Henkilöstösuunnitelman mukaisesti jokainen pysyvästi tai määräaikaisesti vapautuva virka ja työsopimussuhde nähdään ensisijaisesti mahdollisuutena tehostaa toimintaa ja järjestää toimintoja uudelleen. Laaditut eläköitymissuunnitelmat tukevat osaltaan vapautuvien virkojen ja työsopimussuhteiden tehtäväjärjestelyjen etukäteistä tarkastelua sekä työtehtävien taloudellista ja tarkoituksenmukaista järjestämistä koko organisaatiossa.

Vuonna 2024 oli vireillä organisaatiomuutos ja siihen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut, jonka vuoksi rekrytoinneista jouduttiin pidättäytymään ja tarkastelemaan niitä kriittisesti. Vuonna 2025 eläkkeelle jääneiden tilalle ei välttämättä palkattu uutta tekijää, samoin kaikkien pitkien työ- ja virkavapaa poissaolojen ajalle ei otettu sijaisia, vaan tehtävät pyrittiin hoitamaan sisäisin järjestelyin.

2.3 Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2025 henkilöstön keski-ikä oli 49,5 vuotta (2024; 49 v).

Suurin ikäryhmä oli 55–64-vuotiaat, johon kuului yhteensä 383 henkilöä, eli 39,1 % koko henkilöstömäärästä. Alle 30-vuotiaiden osuus oli 4,8 % eli 47 henkilöä.



Kevan ennusteen mukaan taloussuunnitelmakauden 2026-2029 aikana Savonlinnan kaupungilta on eläköitymässä 105 työntekijää, mikä on noin 11 % koko henkilöstön määrästä. Työurien pidentymisestä huolimatta tulee tulevana vuosina varautua kasvavaan vaihtuvuuteen ja osaamisen siirtämiseen ja ennakointiin niin, että työnantajalla säilyy tehtävien hoitamiseen tarvittava osaaminen, palvelukyky ja joustava palvelutoiminta.

3 HENKILÖSTÖ TOIMIALOITTAIN

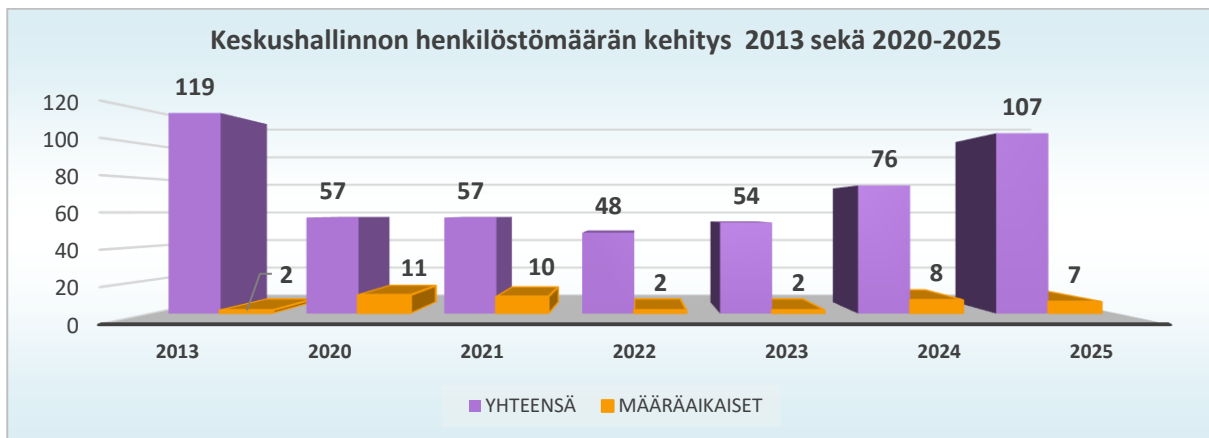


3.1 Keskushallinnon henkilöstö

Vuonna 2025 keskushallinnon henkilöstömäärä oli 107 (2024: 76), joista määräaikaisia työntekijöitä oli 7. Henkilöstömäärä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 31 henkilöllä. Julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyi työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille 1.1.2025 alkaen. Työvoimapalveluista tuli osa jokaisen kunnan lakisääteisiä tehtäviä ja sitä kautta osa jokaisen kunnan työvoimapalveluihin liittyvät maksatustehtävät. TE-toimistojen

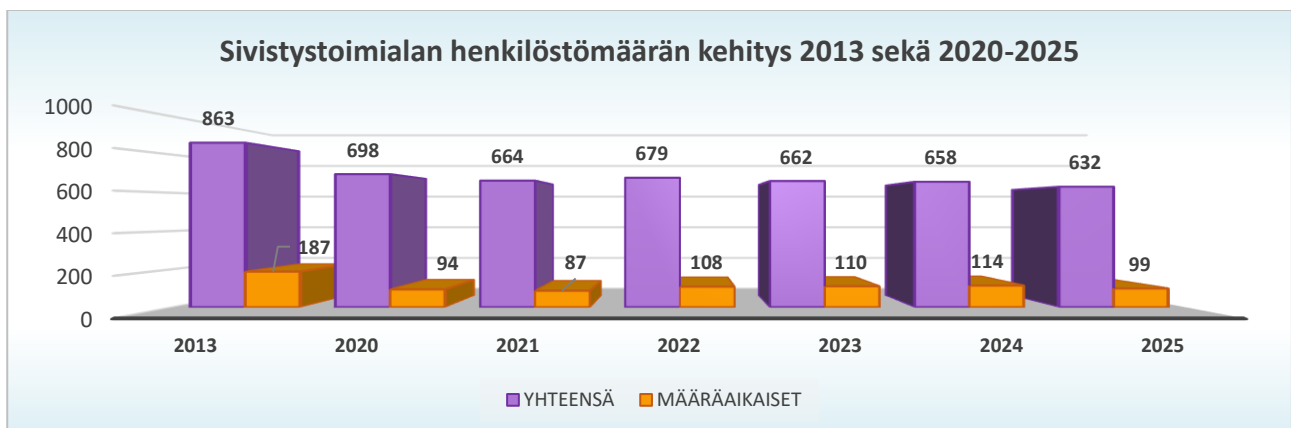
sekä ELY:n ja KEHA:n henkilöstöä on siirtynyt 1.1.2025 valtiolta kuntien palvelukseen liikkeenluovutuksella 33 henkilöä. Lisäksi Rantasalmen kunnalta siirtyi Savonlinnan kaupungille liikkeenluovutuksella yksi henkilö 1.1.2025.

Keskushallinnon henkilöstön keski-ikä oli yhteensä 51,8 vuotta. Työntekijöistä oli miehiä 22 ja heidän keski-ikänsä oli 49,9 vuotta ja naisia oli 85 ja heidän keski-ikänsä oli 52,3 vuotta.



3.2 Sivistystoimialan henkilöstö

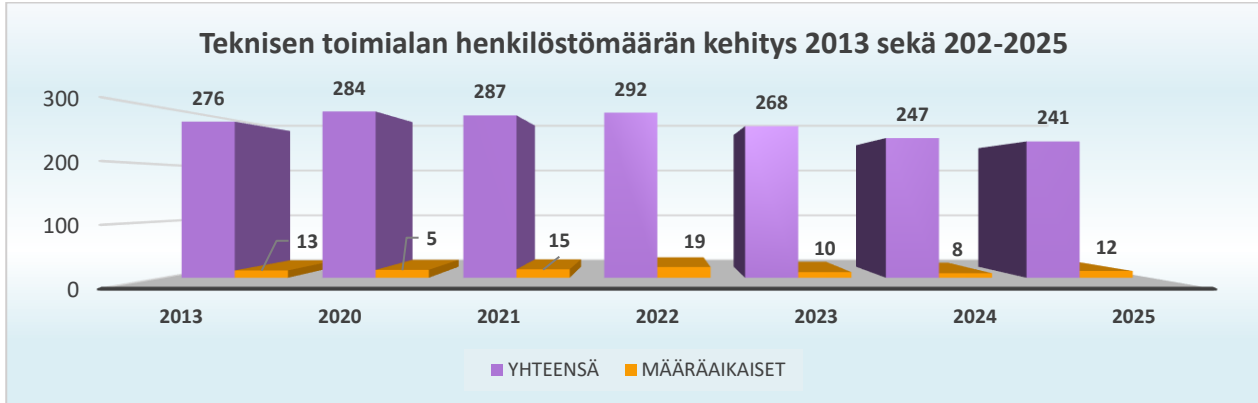
Vuonna 2025 sivistystoimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 632 (2024: 658), joista määräaikaisia työntekijöitä oli 99. Toimialan keski-ikä oli vuonna 2025 yhteensä 48,7. Työntekijöistä miehiä oli 113 ja heidän keski-ikänsä oli 48,4 vuotta. Työntekijöistä naisia oli 519 ja heidän keski-ikänsä oli 48,7 vuotta.



3.3 Teknisen toimialan henkilöstö

Vuonna 2025 teknisen toimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 241 (2024: 260), joista määräaikaisia työntekijöitä oli 12. Edelliseen vuoteen verrattuna toimialan henkilöstömäärä

väheni 6 henkilöllä. Miesten keski-ikä oli 53,3 vuotta, naisten 49,6 vuotta, yhteensä keski-ikä oli 51 vuotta.



4 VAKITUISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS 2025

Henkilöstön vaihtuvuudessa ilmoitetaan vakituksessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet). Prosenttiosuus on suhteutettu vakituisen henkilöstön kokonaismäärään (862).

Toimialoittain laadittujen arvioiden avulla tarkastellaan vapautuvien palvelussuhteiden tehtävien järjestelyjä. Jokainen pysyvästi tai määräaikaisesti vapautuva virka tai työsopimus-suhde nähdään ensisijaisesti mahdollisuutena tehostaa toimintaa ja järjestää toimintoja uudelleen.

Alkaneita palvelussuhteita oli 37, mikä oli 4,3 % vakinaisen henkilöstön määrästä. (Luvuissa ei ole huomioitu valtiolta liikkeenluovutuksella 1.1.2025 siirtyneitä 33 työntekijää eikä Rantasalmelta siirtynyttä yhtä työntekijää.)

Päättyneitä palvelussuhteita oli 49, mikä oli 5,7 % vakinaisen henkilöstön määrästä.

Henkilöstön sisäinen liikkuvuus ja päättyneet palvelussuhteet

Sisäinen liikkuvuus Organisaation sisällä tehtävää / työyksikköä vaihtaneet	Määrä
Muut tehtävää vaihtaneet	3
Sisäinen siirto	7
Kaikki yhteensä	10

Päättyneet palvelussuhteet	Määrä
Irtisanoutuminen, työ päättynyt	17
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	4
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	28
Kaikki yhteensä	49

Eläköityminen ja eläkkeelle siirtyneet vuonna 2025

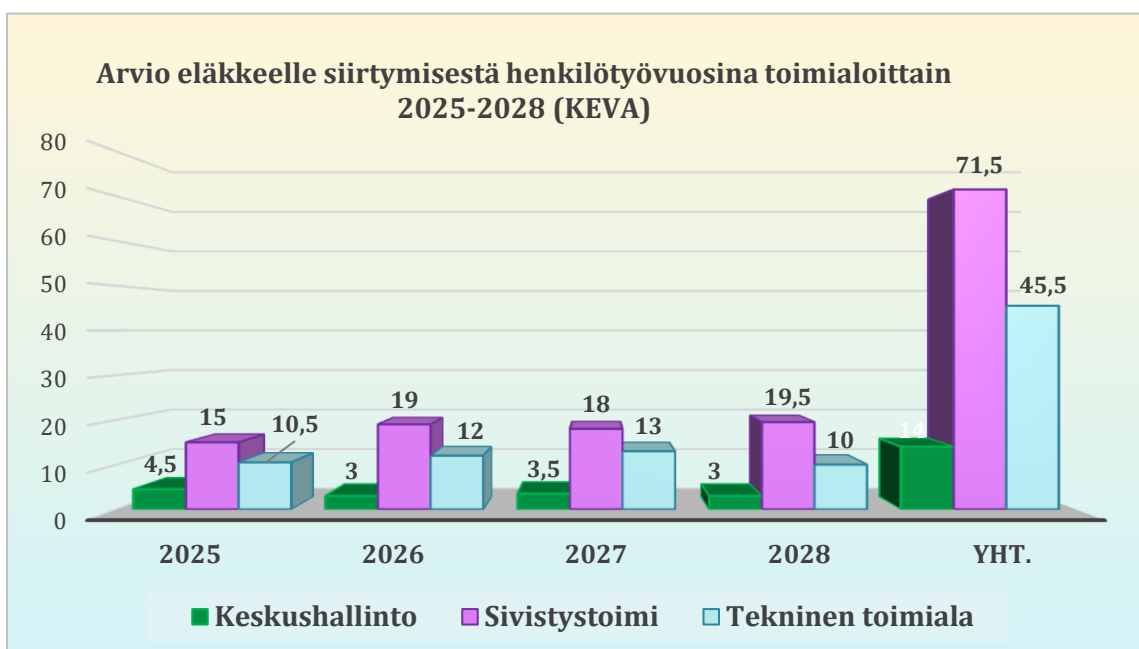
Eläkkeelle siirrytään yleensä 65-68 vuoden iässä. Savonlinnan kaupungin henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on arvioitu Kevan eläköitymisennusteen mukaan, jolloin vuosina 2025–2028 arvioidaan 131 henkilön saavuttavan alimman vanhuuseläkeikänsä. Alin vanhuuseläkeikä määräytyy syntymävuoden mukaan. Sen saavuttaminen ei aina merkitse eläkkeelle jäämisen ajankohtaa, vaan työntekijä/viranhaltija voi jatkaa työssä 68–70 ikävuoteen saakka.

Vuoden 2025 aikana Savonlinnan kaupungin henkilöstöstä on siirtynyt vanhuuseläkkeelle 28 henkilöä 64,9 keski-ällä (2024:22, keski-ikä 65,1). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 4 henkilöä, joiden keski-ikä oli 60,3 vuotta (2024:2, keski-ikä 58,5). Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,4 vuotta (2024: 63).

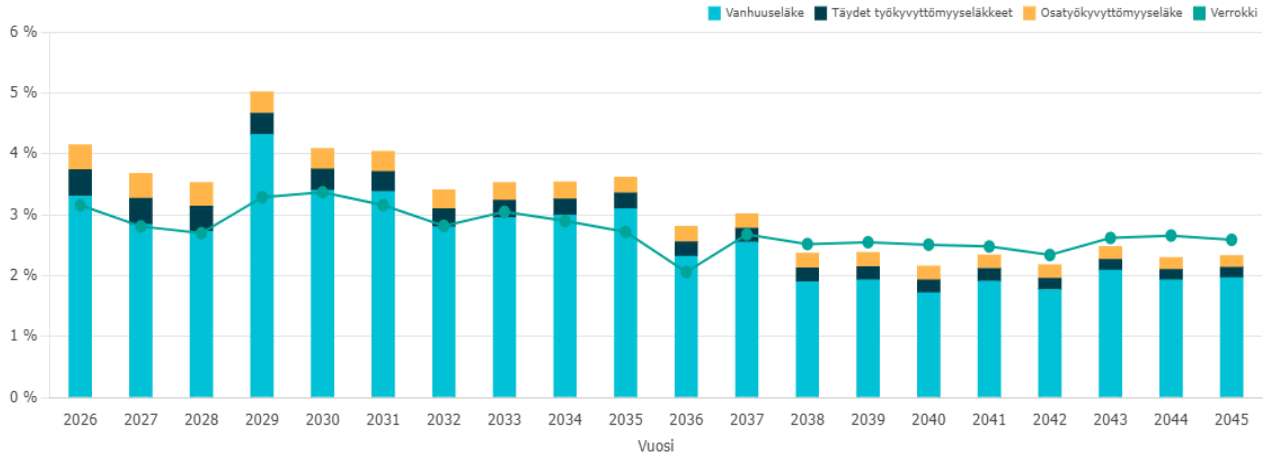


Arvio eläkkeelle siirtymisestä toimialoittain henkilötövuosina v. 2025–2028 (KEVA)

Toimiala	2025	2026	2027	2028	yht.
Keskushallinto	4,5	3	3,5	3	14
Sivistystoimi	15	19	18	19,5	71,5
Tekninen toimiala	10,5	12	13	10	45,5
Koko kaupunki	30	34	34,5	32,5	131



Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Savonlinnan kaupunki

5 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteisia poissaoloja ovat sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä sekä keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi, poissaolojen jakautumisena keston mukaan. Luvuissa on mukana vertailuvuosina palvelussuhteessa ollut koko henkilöstö.

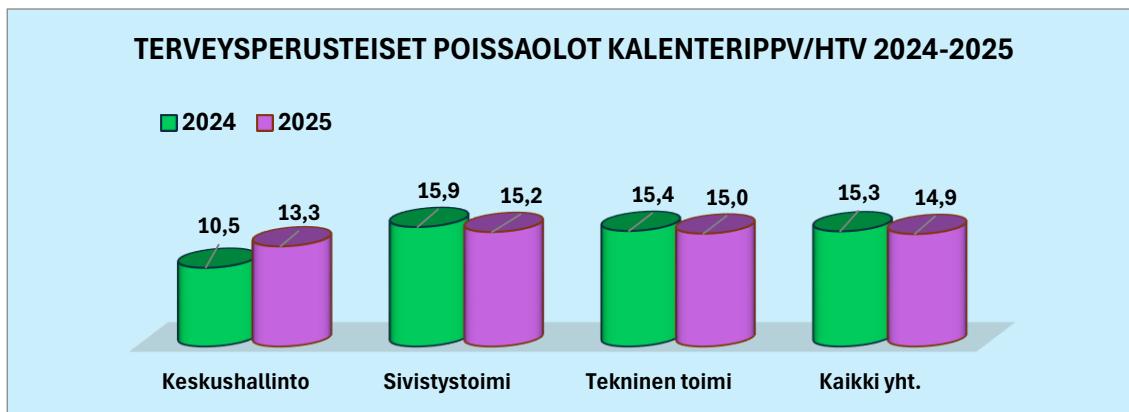
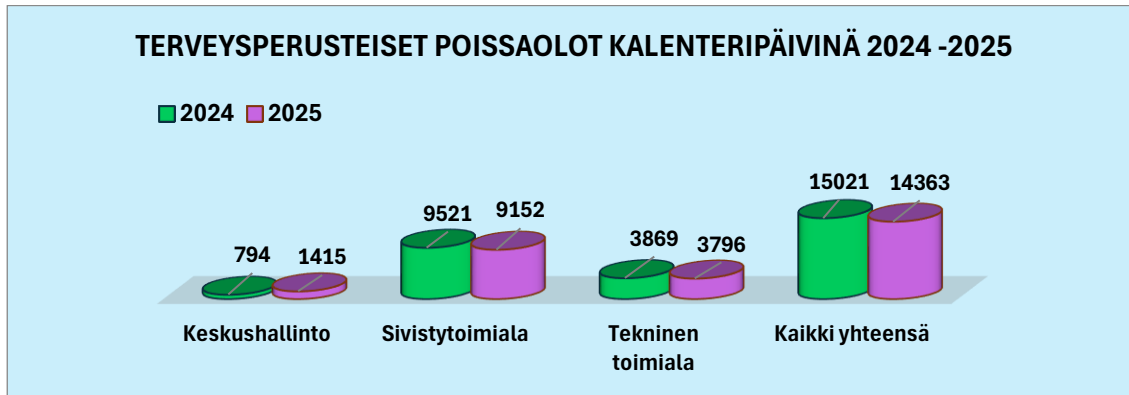
Vuoden 2025 aikana palvelussuhteessa olleen koko henkilöstön terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 14 363 kalenteripäivää (2024: 15 021) ja 14,9 kalenteripäivää/ henkilötyövuosi (2024:15,3). Sairauspoissaoloprosentti oli 5,6 %. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Yleisimmät poissaolojen syyt vuonna 2025 olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Näissä molemmissa diagnoosiryhmissä poissaolopäivät ovat vähentyneet työterveyshuollon järjestelmän raportoinnin mukaan edelliseen vuoteen verrattuna. Myös yleisen työilmapiirin parantuminen on vähentänyt sairauspoissaolojen määrää.

Tilinpäätökseen 31.3.2026 mennessä ei ollut vielä käytettävissä valtakunnallista tietoa kuntatyöntekijöiden sairauspoissaoloista.



Terveysperusteiset poissaolot toimialoittain



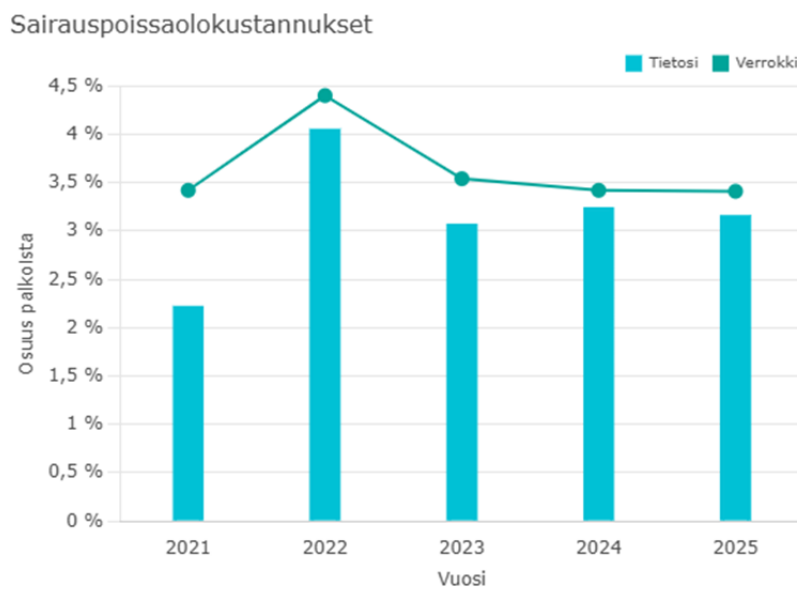
Terveysperusteiset poissaolot keston mukaan sekä välittömät palkkakustannukset

Poissaolopäivien jakautuminen keston mukaan	kalenteripäivää 2023	kalenteripäivää 2024	kalenteripäivää 2025
A Lyhyet poissaolot alle 4 pv	3677	3331	3103
B 4-29pv	5810	6158	6031
C 30-60pv	1924	2079	2073
D 61-90pv	1337	897	1181
E 91-180pv	2261	2452	1933
K Palkaton, Lyhyet poissaolot alle 4 pv	6	15	7
L Palkaton, 4-29pv	92	89	35
yhteensä	15107	15021	14363

Poissaoloajan palkka, ei sisällä sivukuluja eikä Kelan päivärahoja	1 363 300 €	1 360 266 €	1 430 920 €
Henkilöstö, jolla ei terveysperusteisia poissaoloja vuoden 2025 aikana	694	693	630

Terveysperusteisten poissaolojen määrä on laskenut jonkin verran vuoteen 2024 verrattuna. Vuoden 2025 alkupuolella käyttöön otetun uuden työkyvyn johtamisen järjestelmän, Aino Healthin avulla esihenkilöiden on ollut helpompi seurata työntekijöidensä poissaoloja. Järjestelmä lähettää viestin poissaolorajojen ylittyessä sekä työntekijälle että esihenkilölle, jolloin esihenkilö pääsee mahdollisimman varhaisessa vaiheessa reagoimaan mahdollisiin työkykyhaasteisiin ja työkyvyn tuen prosessi saadaan käynnistettyä ennen poissaolon pitkittymistä.

Yli 30 pv kestävien poissaolojen osalta tukitoimina on käytetty työntekijän työn muokkausta, osasairausrahaa, osakuntoutustukea, kuntoutustukea sekä työkokeilua.



Lähde: Kevan Avaintiedot, Savonlinnan kaupunki

6 TYÖSUOJELU

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteina on parantaa työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työelämän laatua ja tuloksellisuutta. Toiminnalla on myös tärkeä rooli osana henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Vuonna 2025 pidettiin työsuojeluvaali ja siinä valittujen työsuojeluvaltuutettujen toimikausi jatkuu vuoteen 2029 saakka.

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue tekee oman suunnitelmansa mukaan tarkastuksia työyksiköihin yhteistyössä työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden kanssa. Tarkastusraportit käsitellään yhteistyötoimikunnassa, joista toimikunta antaa tarpeen mukaan toimenpide-ehdotuksia toimialoille.





Uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteet

Työsuojelupäällikölle ilmoitettuja uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteita oli vuonna 2025 yhteensä 730 (2024:193), joista tapaturmia 70 (2024:71), uhka- ja vaaratilanteita 652 (2024:113) ja ns. ”läheltä piti” tapaturmavaaratilanteita 8 (2024:9).

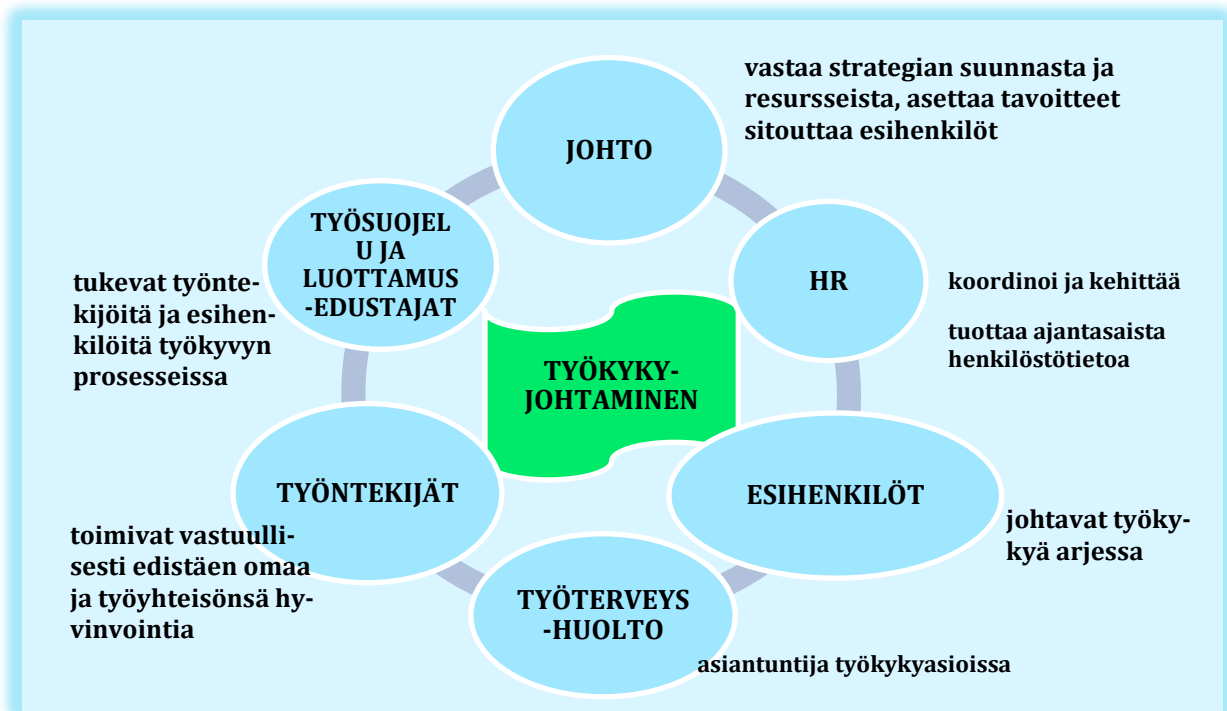
Ilmoitukset uhka- ja vaaratilanteista ovat viikoittaisia varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa, tilanteet ovat entistä haasteellisempia ja fyysisempiä.

Tämänhetkinen uhka-, vaara- ja tapaturmatilanteiden ilmoitusmenettely on puutteellinen ja vanhentunut ja sen vuoksi osa ilmoituksista jää tekemättä. Työturvallisuusjärjestelmän hankinta pyritään käynnistämään vuonna 2026

7 HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS

Hyvällä työhyvinvoinnin johtamisella ja toimivilla työkyvyn tuen prosesseilla voidaan vaikuttaa ennakoivasti henkilöstön työhyvinvointiin ja ehkäistä työkyvyttömyysriskejä. Työhyvinvointi- ja työkykyjohtaminen koostuu niistä johtamisen toimenpiteistä, joilla edistetään henkilöstön työhyvinvointia ennakoivasti ja tuetaan työkykyä sen heiketessä. Työkykyjohtaminen on osa henkilöstövoimavarojen, palveluiden ja talouden muodostamaa kokonaisuutta.

Työkykyjohtamisen roolit





Työhyvinvoinnin toteutumista seurataan henkilöstön vaihtuvuuden, työhyvinvointikyselyiden ja terveysperusteisten poissaolojen sekä tapaturmien seurannan avulla.

- **Henkilöstön vaihtuvuutta** on käsitelty luvussa 4.
- **Työhyvinvointikysely** toteutettiin KEVAN verkkotyökalulla alkuvuodesta 2025, kyselyn vastausprosentti oli 50,4.
Työhyvinvointikyselyn perusteella esihenkilötyö ja johtaminen nousi koko organisaation yhdeksi kehittämiskohteista. Kyselyn vastausten perusteella työyksiköt laativat omat kehittämissuunnitelmansa. Vastausten käsittelyyn ja kehittämissuunnitelmien laadintaan osallistuivat yksikön esihenkilö ja henkilöstö sekä työsuojelun edustaja, pääluottamusedustaja tai HR:n edustaja. Kehittämissuunnitelmien toteutumisen seuranta tehdään erillisen aikataulutuksen mukaisesti.
- **Sairauspoissaolot** laskivat hieman edelliseen vuoteen 2024 verrattuna, mittarina on käytetty poissaolot kalenteripäivää/htv. Terveysperusteisia poissaoloja on selvitetty tarkemmin luvussa 5.
- **Tapaturmien määrä** on pysynyt suunnilleen samana vuoteen 2024 verrattuna, mutta uhka- ja vaaratilanteet ovat lisääntyneet merkittävästi.

Henkilöstöedut

Henkilöstön työhyvinvointia on tuettu mahdollisuudella käyttää kaupungin liikuntapaikkoja ilmaiseksi (uimahalli, kuntosalit, yleisöluistelu, tenniskentät). Lisäksi käytössä on ollut Break Pro -taukoliikuntasovellus, mikä ohjaa monipuoliseen kehonhooltoon. Vuoden aikana on myös ollut mahdollisuus käyttää enintään 100 € liikunta-, hieronta- tai kulttuurietuun.

Työyksiköillä on ollut mahdollisuus käyttää yhden kokonaisen työpäivän verran työyhteisöpäivään. Työyhteisöpäivä on työyhteisön ryhmänä yhdessä viettämää aikaa, joka voi olla työajalle sattuva, esim. liikunta-aktiiviteetti, retki, ruokailu, yms. Työyhteisöpäivään on voinut käyttää 20 € työntekijää kohden vuodessa.

Varhaisen tuen toimintamalli

Varhaisen tuen malli on työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon asiantuntijoiden yhteistoimintamalli, jolla selkeytetään toimintatapoja siten, että työkykyä uhkaavat ongelmat havaitaan mahdollisimman varhain ja tilanteeseen löydetään oikeat ratkaisut työhön paluun tukemiseksi. Se on ensisijaisesti esihenkilön työväline, joka helpottaa vaikeiden työkykyä uhkaavien asioiden puheeksi ottamista. Tavoitteena on myös pyrkimys sairauspoissaolojen tarpeettomien pitkittymisten ehkäisyyn sekä tarvittaessa ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden käynnistämiseen.

Savonlinnan kaupungin varhaisen tuen toimintamalli koostuu kolmesta osiosta: varhainen tuki, tehostettu tuki ja työhön paluun tuki. Toimintamalliin on yhdistetty myös korvaavan työn toimintamalli.

Varhaisen tuen ja korvaavan työn toimintamallien päivitys siirtyi vuodelta 2025 seuraavalle vuodelle tasopalkkajärjestelmän suunnittelun ja käyttöönoton vaatiman työajan resurssoinnin vuoksi.

Korvaavan työn toimintamalli

Korvaavan työn toimintamalli on yksi osa työkyvyn johtamista ja varhaisen tuen ohjelmaa. Sen avulla parannetaan työntekijän työssä jaksamista ja jatkamista silloin, kun työkyky on tilapäisesti alentunut tai rajoittunut. Tavoitteena on edistää mm. työntekijän paluuta omaiin työtehtäviinsä sairauspoissaolon jälkeen sekä ehkäistä sairauspoissaoloja ja niiden aiheuttamia kustannuksia.

Korvaavan työn käyttö väheni edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden 2025 toteuma oli 91 kpv (3 hlö), kun se vuonna 2024 oli 433 kpv (6 hlö).

Toimintamallin päivittäminen ei toteutunut vuonna 2025 tasopalkkajärjestelmän suunnittelun ja käyttöönoton vaatiman resurssoinnin vuoksi. Malli päivitetään samassa yhteydessä varhaisen tuen mallin kanssa osaksi työkyvyn tuen toimintaa.

Aino HealthManager työkykyjohtamisen järjestelmä

Savonlinnan kaupungilla otettiin käyttöön Aino HealthManager -työkykyjohtamisen järjestelmä maaliskuussa 2025. Aino Healthin avulla voidaan seurata ja raportoida poissaoloja ja toteuttaa organisaation työkykyjohtamisen prosesseja. Järjestelmä keskittää työkykyjohtamisen tiedon, toimintamallit ja dokumentit yhteen paikkaan, mikä helpottaa sairauspoissaolojen hallintaa ja raportointia. Aino Health selventää työkykyjohtamisen rooleja ja vastuita ja auttaa tunnistamaan ongelmakohtia, mikä vähentää sairauspoissaolojen määrää ja tekee eläkeriskeitä hallittavampia.

Aino Healthiin on määritelty varhaisen tuen mallin mukaiset poissaolorajat, poissaolorajan ylittyessä ohjelma lähettää viestin esihenkilölle. Esihenkilö käsittelee ohjelman lähettämät varhaisen tuen ilmoitukset ja etenee asiassa työkyvyn tuen prosessin mukaisesti. Aino Healthin avulla voi ottaa helposti yhteyden myös työterveyshuoltoon tai henkilöstöpalveluihin. Henkilöstöpalvelut seuraa työkykytilannetta koko organisaatiotasolla ja tukee ja ohjeistaa esihenkilöitä prosessin eri vaiheissa tarpeen mukaan.

Työkykyjohtamisen tunnusluvut

Kevan Avaintiedot -palvelua käytetään työkykyjohtamisen ja työkyvyttömyyden kustannusten arviointiin. Palvelun avulla saadaan tietoa siitä, millaisia kustannuksia työkyvyttömyys organisaatiolle aiheuttaa, miten työkykyjohtamiseen liittyvät toimintatavat tukevat työkykyriskien hallintaa, sekä saadaan vertailutietoa muista vastaavanlaisista organisaatioista. Analyysissä on hyödynnetty Avaintietojen lisäksi Kevan tilastoja ja asiantuntijoiden näkemyksiä Savonlinnan ammatillisesta kuntoutuksesta ja työkyvyttömyyseläkkeistä.



Työkykyjohtamisen 360 analyysin keskeisimmät havainnot olivat:

Työkyvyttömyyden välittömät kokonaiskustannukset 2,06 milj. €, verrokkeja alemmalla tasolla

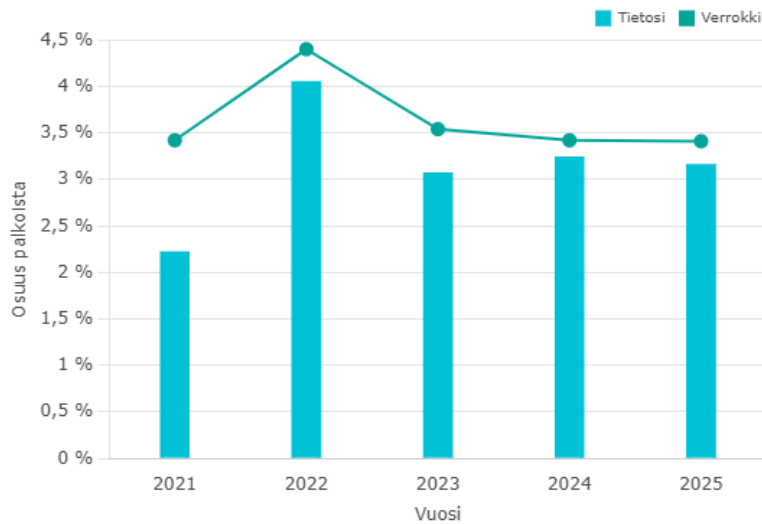
Sairauspoissaolokustannukset 1 402 505 €, edellisvuonna 1 413 452 €, verrokkeja alemmalla tasolla

Työterveyshuollon kustannukset 319 651 €, verrokkeja korkeammalla tasolla. Kela I osuus 54,01 %, verrokeilla 52,67 %.

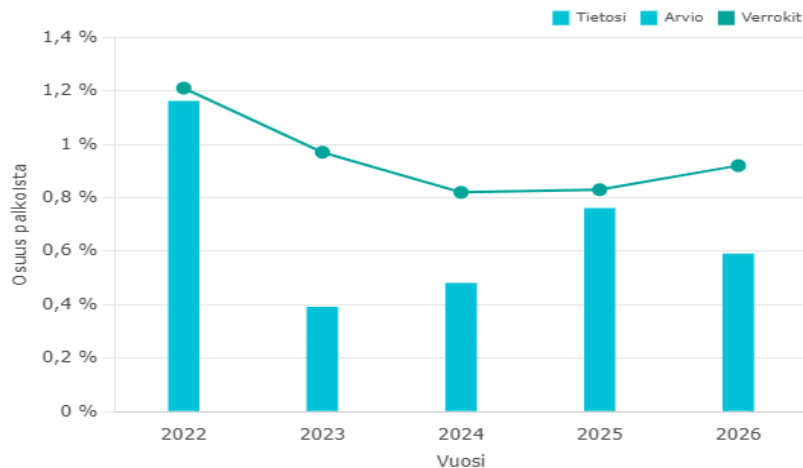
Työkyvyttömyyseläkemaksu 339 230 €, verrokkeja alemmalla tasolla.

Tapaturmakustannukset 149 299 €, verrokkeja alemmalla tasolla.

Sairauspoissaolokustannukset



Työkyvyttömyyseläkemaksu





Työterveyshuollon painopisteet ja kustannukset

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajaa järjestämään kustannuksellaan työterveyshuollon palvelut työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Savonlinnan kaupungin työterveyshuoltopalvelut kattavat lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden lisäksi erikseen työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa mainitut työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut.

Työterveyshuoltopalvelun tavoitteet vuonna 2025

- Henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin lisääminen, **ennaltaehkäisevän työterveyshuollon** painottaminen. Tavoite KELA I -toiminnan osuus koko työterveyshuoltopalvelusta on vähintään 60 % ja sairauspoissaolojen väheneminen.

Korvausluokkaan I kuuluu ns. ennaltaehkäisevä työterveyshuolto eli lakisääteinen työterveyshuolto, joka sisältää mm. työpaikkaselvitykset ja työterveystarkastukset. Korvausluokka I kustannuksista Kela korvaa työnantajalle 60 %, jos työterveyshuolto ja työpaikka ovat yhteistyössä sopineet työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta. Palvelu tukee työntekijöiden työkykyä ja työssä pysymistä sekä yksilötasolla että työyhteisötasolla erilaisin menetelmin. Työntekijöiden työkyvyn tukeminen on ennakkoivaa, läpi työuran kestävä ja perustuu työpaikan tarpeisiin.

- Palveluun sisältyvän **yleislääkäritasoisien sairaanhoidon** (KELA II) tavoitteena on henkilöstön työkyvyn alenemisen ja työkyvyttömyyden vuoksi ennenaikaisen eläköitymisen ennaltaehkäisy sairauksien oikea-aikaisella ja asiantuvalla hoitamisella. Korvausluokan II kustannuksista Kela korvaa 50 %.
- Työnantaja ja työterveyshuolto toteuttavat yhdessä laadittua toimintasuunnitelmaa, arvioivat omaa toimintaansa sekä kehittävät sitä. Toiminnassa keskitytään Savonlinnan kaupunkiorganisaation kannalta keskeisiin osa-alueisiin organisaation saaman palvelun onnistumisen varmistamiseksi.

Edellä mainittujen osa-alueiden toteutumisen vahvistamiseksi jatkettiin yhteistapaamisia kolme kertaa vuoden aikana henkilöstöpalvelun, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Tapaamisissa käsiteltiin mm. toiminnalle asetettujen painopistealueiden toteutumista ja keinoja suhteessa Kelan I ja II luokkiin, sairauspoissaoloja ja toimenpiteitä työyksiköiden sairauspoissaolojen vähentämiseksi sekä terveystarkastuskäytäntöjä. Lisäksi henkilöstöpalvelut ja työterveyshuolto ovat pitäneet noin kerran kuukaudessa työterveyshuollon palvelun saatavuuteen ja laatuun liittyviä tilannepalavereja toiminnan jatkuvan parantamisen tueksi. Työnantaja on tarjonnut henkilöstölle influenssarokotukset.

Työterveyshuollon toteumatietoja vuodelta 2025

- neuvonta ja ohjauskäynnit
539 kpl (2024: 573)
- terveyden seurantatarkastukset
78 kpl (2024: 134)
- suunnatut terveystarkastukset
44 kpl (2024: 8)
- työkyvyn arviot 7 kpl
(2024: 11)
- työterveysneuvottelut
77 kpl (2024: 49)
- työpaikkaselvitykset 18 kpl
(2024: 23)



Työterveyshuollon bruttokustannukset sekä % -osuudet jakautuivat vuosina 2024–2025 alla olevassa taulukossa esitetyn mukaisesti. Vuoden 2025 kokonaiskustannukset laskivat hie-
man edelliseen vuoteen verrattuna tehostetun työkykyjohtamisen ja työterveysyhteistyön an-
siosta. Kustannusten painopiste siirtyi niukasti korvausluokka II:een.

Kela-kustannukset ja % -osuudet vuosina 2024-2025 korvausluokittain

	2024	2025
Kela I	445 211,86 €	413 046,25
osuus	62,40 %	59,10 %
Kela II	267 832,47 €	285 433,01
osuus	37,60 %	40,90 %
yhteensä	713 044,33 €	698 479,26

Työterveyshuollon kanssa on jatkettu vahvaa yhteistyötä, jossa painopiste on ennaltaehkäi-
sevän terveydenhuollon toimenpiteissä varhaisen tuen mallin mukaisesti. Aktiivisen keskus-
telun myötä toimintoja ja yhteistyötä on kehitetty edelleen ja työterveyshuollon prosessit on
otettu yhteiseen tarkasteluun. Tavoitteena on prosessien sujuvuus ja työterveyshuollon kus-
tannusten lasku.

8 KEVAN TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Savonlinnan kaupungin työhyvinvointikysely toteutettiin KEVAN verkkotyökalulla, kyselyn vastausprosentti oli 50,4.

Kyselyn tulokset esiteltiin kaupunginjohtajan johtoryhmässä, yhteistyötoimikunnassa, esihenkilöinfossa, henkilöstöinfossa sekä kaupunginhallituksen kokouksessa.

Kyselyn vastausten perusteella työyksiköt laativat tulosalueittain omat kehittämissuunnitelmansa. Yksiköiden vastausten käsittelyyn ja kehittämissuunnitelmien laadintaan osallistuivat esihenkilö, yksikön työntekijät sekä vaihtelevalla kokoonpanolla työsuojelun edustaja, pääsopijajärjestön edustaja ja henkilöstöpalvelut. Henkilöstöpalvelut laati kehittämissuunnitelmista yhteenvedon. Kehittämissuunnitelmien toteutumista tullaan seuraamaan kaupunginjohtajan johtoryhmässä ja siitä raportoidaan yhteistyötoimikunnalle ja kaupunginhallitukselle

Työhyvinvointikyselyn perusteella esihenkilötyö ja johtaminen nousivat yhdeksi koko organisaation kehittämiskohteista.



9 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

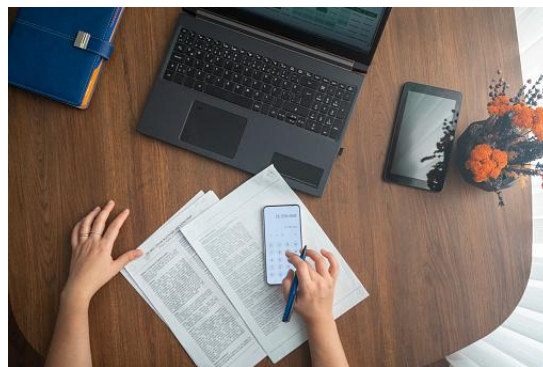
Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on varmistaa se osaaminen, jota tarvitaan palvelutuotannossa. Vastaavasti osaamisen ennakkointia tarkastellaan pidemmällä ajanjaksolla strategian ja henkilöstösuunnitelman laatimisen yhteydessä. Henkilöstön kehittämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on henkilöstön, työyhteisöjen ja organisaation työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden parantaminen. Näihin toimenpiteisiin kuuluvat henkilöstön ammatillisen osaamisen ja työyhteisöjen kehittäminen sekä työyhteisöjen toimivuutta tukevat toimintamallit. Henkilöstön kehittämisellä on mahdollisuus vastata toiminnallisiin tavoitteisiin, työn uusiin vaatimuksiin ja muutosten mukana tuomiin haasteisiin.

Keskeisiä osaamisen kehittämisen toimenpiteitä ovat perehdyttäminen, kehityskeskustelut, työyksiköiden tarpeita tukeva koulutussuunnitelma ja työntekijöiden ammatillisen kehittymisen kartoitus mm. kehityskeskustelun yhteydessä. Osaamisen ja ammattitaidon

kehittämiseen käytetään koulutusta, mutta myös muita työssä oppimisen keinoja (esim. työn-ohjaus, työpari- ja tiimityöskentely, mentorointi ja erilaiset kehittämishankkeet). Työhyvinvoinnin kehittämisessä on keskeistä jatkuvuus, kokonaisvaltaisuus ja suunnitelmallisuus sekä eri toimijoiden välinen yhteistyö.

Koulutussuunnitelma

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Savonlinnan kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi päivitettiin vuodelle 2025. Suunnitelmassa on kuvattu Savonlinnan kaupungin toimintamalli henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen.



Koulutuksiin käytetyt kalenteripäivät 2023–2025

Koulutuksiin käytetyt kalenteripäivät	kalenteripäivää					
	palkallinen			palkaton		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Lakisääteinen koulutus	84	83	191			
Työnantajan järjestämä työn edellyttämä koulutus	975	979	988			
Muut opinnot				58	27	46
Luottamusmieskoulutus	31	29	27			
Työsuojelukoulutus	14	14	10			
Yhteistoimintakoulutus	2					
Oppisopimuslain mukainen koulutus	12	15	25			
Ulkomaan opintomatka	53					
Yhteensä	1171	1120	1541	58	27	46

Aikaisempien vuosien tapaan jatkettiin esihenkilöille ja henkilöstölle suunnattuja esihenkilö- ja henkilöstöinfoja. Infojen aiheina olivat mm: henkilöstöasiat, talousasiat, talousarvion henkilöstötavoitteet, tasopalkkajärjestelmä, työterveyshuollon palvelut ja työhyvinvointiasiat sekä Aino Health työkyvyn johtamisen järjestelmä. Lisäksi uusille esihenkilöille järjestettiin HR perehdyttämiskoulutusta.

Vuoden 2025 koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista tehtiin Työllisyysrahastolle koulutuskorvaushakemus. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 1040 päivää (vuonna 2024: 692). Työllisyysrahasto antaa työnantajalle päätöksen koulutuskorvauksesta lopullisen työttömyysvakuutusmaksun määräämisen yhteydessä. Koulutuskorvausta vuoden 2025 osalta on haettu 23 379 € (2024: 14 608 €).

10 TASOPALKKAJÄRJESTELMÄN KÄYTTÖÖNOTTO

Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa KVTES:ssä (KVTES ja OVTES osio G) otettiin käyttöön valtakunnallinen tasopalkkajärjestelmä. Aiempi, tehtävän vaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmä korvattiin tasopalkkajärjestelmällä, jossa tasopalkka määräytyy tehtävässä vaaditun osaamisen ja vastuun mukaan. Siirtymäkaudeksi uuden järjestelmän käyttöönotolle oli sovittu 1.2.–30.9.2025. Tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön Savonlinnan kaupungilla 1.10.2025.

Tasopalkkajärjestelmän valmistelua ja käyttöönottoa varten perustettiin paikallinen palkkausryhmä, johon kuuluvat toimialajohtajat, HR:n edustajat, pääluottamusneuvostot sekä tarvittaessa kutsuttuina tulosalueiden esihenkilöitä oman tehtäväalueensa asiantuntijoina. Henkilöstöjärjestöjen ja HR:n kesken käytyjen erillisten neuvotteluiden lisäksi palkkausryhmän kokouksia pidettiin kuusi kertaa vuoden 2025 aikana, mukaan lukien sekä KVTES että OVTES osio G.

Paikallisen tasokuvauksen valmistelu ja käyttöönotto on vaatinut työnantajalta huomattavaa työpanosta. HR:n edustajat osallistuivat useisiin valtakunnallisiin koulutustilaisuuksiin tasopalkkajärjestelmään liittyen. Lisäksi HR koulutti kaupungin esihenkilöt. Järjestelmän käyttöönotto sisälsi mm. neuvotteluja paikallisista tasokriteereistä. Lisäksi prosessi on vaatinut osaamisen ja vastuun (OSVA) arviointia yhdessä esihenkilöiden kanssa ja n. 600 työntekijän työtehtävien on sijoittamista oikeisiin palkkaryhmiin ja osaamisen ja vastuun tasoille (A, B, C).





Työnantaja on sovittanut aiemmat palkat (entiset tehtäväkohtaiset palkat) tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin. Palkkaryhmien tasojen sisäiset palkkaerot tulee harmonisoida kohtuullisessa ajassa, jolla on vaikutusta palkkakustannuksiin. Osa kustannuksista on katettu kunta- ja hyvinvointialan vuonna 2022 sovitun palkkauksen kehittämissuunnitelman helmi- ja kesäkuun 2025 palkkaeristä. Erien jakamisesta käytiin erilliset järjestely-eräneuvottelut. Harmonisointia jatketaan edelleen. Palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön aikataulun mukaisesti, mutta sen kehittäminen ja ylläpito vaativat edelleen seuranta.

11 YHTEISTOIMINTA

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla annetun lain (449/2007) mukaan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen sekä vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää palvelutuotannon tuloksellisuutta ja työelämän laatua.



Savonlinnan kaupungilla on yhteistyötoimikunta, joka toimii työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvana yhteistoiminta-elinä. Yhteistyötoimikunnan tehtävänä on myös työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukainen työsuojeluyhteistoiminta. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2025 yhteensä 9 kertaa.

Yhteistyötoimikunnan käsiteltävinä olivat mm.

- henkilöstölle suunnatut ohjeet
- työterveyshuollon kustannusten korvaukset vuodelta 2024
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle ja kyselyn tulokset
- työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2025-2026
- työhyvinvointikysely 2025 ja kehittämissuunnitelmat
- henkilöstöraaportti 2024, puolivuotisraportti 2025



- henkilöstösuunnitelma ja henkilöstösuunnitelman muutokset
- hallintosääntömuutokset
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2025
- kaupunkistrategia vuosille 2026–2029
- talousarvio 2026 ja taloussuunnitelma vuosille 2026–2028
- henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2026
- työterveyshuollon työpaikkaselvitysten raportit vuodelta 2025 ja aluehallintoviraston tekemät tarkastuskäyntiraportit

Yhteistyötoimikunnassa henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöjen rekisteröityjen paikallisten alayhdistysten nimeämät edustajat, yksi kustakin järjestöstä, sekä työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan toimintaan voi osallistua myös yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitettu yhteistoimintaedustaja. Työnantajan edustajat ja heidän varahenkilönsä yhteistyötoimikuntaan valitsee kaupunginhallitus.

HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA

PALKAT JA PALKKIOT (MAKSETUT) (Sis. myös käyttöomaisuuden ja hankintamenoon aktivoidut palkat)	2024 €	2025 €
Vakinaisen henkilöstön palkat (4001)	32 744 539,85	34 941 314,98
Muun henkilöstön palkat; sij/määräaik (4015, 4016, 4017)	6 335 938,82	6 310 759,97
Ylituntipalkat (4004)	976 676,47	965 232,47
Tunti- ja urakkapalkat (4003)	926 172,23	905 311,85
Erilliskorvaukset (4005)	654 748,96	612 168,25
Muut <u>henkilöstön</u> palkkiot (4008)	63 366,56	40 860,42
Henkilöstön kokouspalkkiot (4006)	69 877,50	69 530,00
Koululaisten ja opiskelijoiden palkat (4013)	72 017,56	69 785,03
Työllisyysmäärärahoihin palkatut (4014)	1 412 461,96	26 619,75
Yhteensä	43 255 799,91	43 941 582,72
ELÄKEKULUT		
Eläkevakuutusmaksut	9 219 254,01	8 982 484,12
Muut työeläkemaksut	14 939,04	13 407,96
Yhteensä	9 234 193,05	8 995 892,08
MUUT HENKILÖSIVUKULUT		
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	500 992,33	821 289,48
Työttömyysvakuutusmaksut	452 685,65	337 602,64
Tapaturmavakuutusmaksut	159 298,01	149 301,50
Yhteensä	1 112 975,99	1 308 193,62
MUUT HENKILÖSTÖKULUT		
Henkilökunnan terveydenhoito ja tyky	734 897,74	802 530,37
Henkilökunnan virkistys	111 457,40	107 203,56
Yhteensä	846 355,14	909 733,93
HENK.KULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT		
Sairausvakuutuskorvaukset (4230)	397 193,91	402 164,52
Tapaturmakorvaukset (4240)	9 442,29	73 489,65
Yhteensä	406 636,20	475 654,17
YHTEENSÄ	54 855 960,29	55 631 056,52

Yllä oleva laskelma ei pidä sisällään mm.

Luontoisedut

Jaksotetut palkat

Jaksotetut lomarahat

Vakinaisen henkilöstön palkat sisältää 01.01.2015 myös vakinaisten päätoimisten tuntiopettajien palkat, jotka olivat aiemmin tunti- ja urakkapalkoissa

Muun henkilöstön palkat sisältää 01.01.2015 alkaen määräaikaisten pää- ja sivutoimisten tuntiopettajien palkat sekä sijaisten ja määräaikaisten palkat

Tunti- ja urakkapalkoissa on 01.01.2015 alkaen kaupungin tuntipalkkaisten palkat

Kokouspalkkiot sisältää 01.01.2016 alkaen **henkilöstön kokouspalkkiot**

Sairausvakuutusmaksu (sotu) **01.01.2025 alkaen 1,87%** (v. 2024 1,16%)