



*Savukoski*  
SUOMEN ERÄKUNTA



www.savukoski.fi #suomenerakunta #visitsavukoskikorvatunturi

# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2025

Hyväksytty:

Kunnanhallitus 25.5.2026 § 142

Kunnanvaltuusto 8.6.2026 § 35

## Sisällys

Johdanto .....	2
Henkilöstösuunnittelu .....	3
Tavoitteiden toteutuminen .....	4
Henkilöstökulut .....	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne .....	6
Poissaolot .....	7
Osaamisen kehittäminen .....	7
Henkilöstökysely .....	7
Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen .....	8
Työsuojelutoimikunta ja YT-toimikunta.....	10
Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen .....	10

## Johdanto

Henkilöstötilinpäätös on Savukosken kunnan palveluksessa vuonna 2025 ollutta henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus ja tilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös sisältää KT:n kunnille antaman henkilöstöraportoinnin kehittämissuosituksen mukaiset tiedot sekä Savukosken kunnan henkilöstöpolitiikkaa sekä henkilöstön tilaa kuvaavia tunnuslukuja ja muita tietoja. Tiedot perustuvat vuonna 2025 vallinneeseen tilanteeseen.

Tilinpäätösvuoden henkilöstöasiat esitetään henkilöstötilinpäätöksessä erillisenä asiakirjana, jotta sillä olisi suurempi painoarvo. Henkilöstökertomus / henkilöstötilinpäätös on osa Savukosken kunnan henkilöstöä koskevien toimintojen kehittämistä ja suunnittelua, jolla pyritään ohjaamaan kohti oikeita toimenpiteitä henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa ja kehittämisessä. Vertailutieto muutoksista helpottaa myös varautumista tulevaan.

Henkilöstötilinpäätöksen avulla seurataan kunnan henkilöstön määrän ja rakenteen kehitystä ja henkilöstössä tapahtuvaa vaihtuvuutta. Lisäksi tarkastellaan henkilöstön kehittämistä ja poissaoloja. Henkilöstötilinpäätös viedään tiedoksi työsuojelutoimikunnalle, yhteistoimintaelimelle, johtoryhmälle sekä kunnanhallitukselle ja lopuksi kunnanvaltuustolle.

Henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty edellisvuoden lopun tilanteen mukaan (31.12.2025). Tiedot on kerätty työterveyshuollon raportista, palkkahallinnon tietojärjestelmästä sekä taloushallinnon ohjelmista.

Strategian ydinviesti on "Savukoski – Silimäni terhän!", ja se perustuu kolmeen paikalliseen arvoon: luonnonvarakulttuuriin, kiireettömyyteen ja yhteisöllisyyteen.

Savukosken kuntastrategia korostaa elinvoimaa, yhteisöllisyyttä ja palveluiden turvaamista. Tämä linjaus näkyy suoraan henkilöstötaloudessa: kunta säilyttää oman hallinnon ja peruspalvelurakenteen, eikä strategia perustu henkilöstön nopeaan supistamiseen. Strategia hyväksyy sen, että henkilöstömenot ovat investointi elinvoimaan, ei vain kuluerä.

Talousarviossa ja -suunnitelmassa henkilöstömenot on käsiteltävä strategisena, pitkäjänteisenä kokonaisuutena.

## Henkilöstösuunnittelu

Kunnan palvelujen tuottamisessa henkilöstö on tärkein voimavara ja tavoitteena on, että Savukosken kunta on kilpailukykyinen ja houkutteleva työpaikka.

Kunnan henkilöstön tulee olla osaava ja kehityskykyinen. Henkilöstön määrä, rakenne ja laatu sovitetaan yhteen toiminnan vaatimusten ja taloudellisen tilanteen mukaan. Tavoitteena on osaava ja motivoitunut henkilöstö, jolla on hyvä muutosvalmius, sitoutuneisuus oman työn ja organisaation kehittämiseen, vastuun jakaminen työyhteisössä, yhtenäinen rekrytointi, ymmärrys minkälaista osaamista ja henkilökohtaisia ominaisuuksia tarvitaan eri työtehtävissä sekä selkeät työyhteisön pelisäännöt.

Henkilöstön määrää ja rakennetta arvioidaan jatkuvasti. Henkilöstösuunnittelu ohella on arvioitava huolella, mitä vaihtoehtoisia tapoja palvelujen järjestämisen on ja minkälaisia vaikutuksia niistä aiheutuu niin taloudelle kuin henkilöstölle.

Vakituinen henkilöstö on ensisijainen palvelussuhteen muoto kaikissa niissä kunnan työtehtävissä, jossa henkilöstötarve nähdään pitkäkestoiseksi. Vakinaisen henkilöstön osuus kunnan henkilöstörakenteessa on selkeästi suurin.

Työnantajan aloitteesta solmitulla määräaikaisella työsopimuksella on oltava työsopimuslain mukainen perusteltu syy.

Henkilöstöön kohdistuvia strategisia tavoitteita on henkilöstöohjelma lisäksi linjattu vuoden 2025 talousarviossa.

Talousarvion henkilöstösuunnitelmassa henkilöstöä tarkastellaan osana toiminnan ja talouden suunnittelua. Tarkoituksena on ottaa huomioon sellaiset toiminnassa tapahtuvat muutokset, jotka ovat ennakoitavissa ja joilla on vaikutusta henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen.

Rekrytoinnin tarvetta kehoitetaan tarkastelemaan aina eläköitymisten ja vapautuvien tehtävien yhteydessä. Tavoitteena on vähentää sijaiskustannuksia.

Välineiksi tavoitteisiin pääsemiselle on linjattu kunnan hallintosäännön luku henkilöstöasioiden toimivallasta sekä esimiesinfot, osastopalaverit, johtoryhmätyöskentely sekä strategian mukainen valmistelu poliittisten päättäjien ja palkatun henkilöstön kesken. Lisäksi välineenä painotetaan varhaisen tuen toimintamallia sekä tiivistä työyksikkökohtaista yhteistyötä työterveyden suuntaan.

Savukosken kunnassa noudatetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöä, ja henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti sukupuolesta, iästä, alkuperästä, vammasta, uskonnosta tai muista henkilöön liittyvistä tekijöistä riippumatta.

Palkkaus määräytyy tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen osaamisen perusteella, ja palkkatasa-arvon toteutumista seurataan osana henkilöstöraportointia. Sukupuolten välisissä palkkaeroissa ei ole havaittu perusteettomia eroja.

Rekrytoinnissa, urakehityksessä ja koulutusmahdollisuuksissa noudatetaan yhdenvertaisia periaatteita. Organisaatio edistää työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tarjoamalla joustavia työaikajärjestelyjä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kehitetään osana työhyvinvointia ja henkilöstöjohtamista.

## Tavoitteiden toteutuminen

### Henkilöstökulut

Henkilöstökulut kasvoivat hieman verrattuna edelliseen vuoteen. Kunnan toiminnassa ei ollut suuria muutoksia ja henkilöstömäärä pysyi suunnitellulla tasolla. Henkilöstökulujen toteuma oli 3 249 363 euroa. Kokonaisuudessaan henkilöstökuluissa oli 46 289 euron nousu verrattuna edelliseen vuoteen. Sijaisuuksia tehtiin eniten varhaiskasvatuksessa sekä perusopetuksessa.

Vuodelle 2025 sopimuskausi sisälsi 1.6.2025 kehittämisohjelmaerän 0,25–0,65 % ja 1.10.2025 yleiskorotuksen 2,50 %. Järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä kohdistettiin tasopalkkoihin liittyviin korjauksiin YT neuvotteluissa ammattiliittojen kanssa sovitulla tavalla. Tasopalkkoissa palkoissa tasattiin palkkaerot hinnoittelukohdan sisällä, että työehtosopimuksissa sovitut valtakunnalliset alarajat eivät alittuisi.

	2022	2023	2024	2025
Palkat ja palkkiot, maksetut	3 573 616,05	2 507 325,59	2 578 752,12	2 650 205,05
Jaksotetut palkat	154 940,43	40 885,37	37 474,46	13 384,70
Eläkevakuutusmaksut	729 506,75	368 557,16	523 392,04	509 402,09
Muut henkilösivukulut	111 777,65	225 056,63	75 743,33	76 370,74
Henkilöstökorvaukset	-42 458,75	14 602,62	12 287,54	0,00
<b>Yhteensä tuloslaskelman mukaan</b>	<b>4 217 501,27</b>	<b>3 045 451,39</b>	<b>3 203 074,41</b>	<b>3 249 362,58</b>
Käyttöomaisuuteen aktivoitujen henkilöstökulut	0,00	0,00	16 963,53	70 061,19
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>4 217 501,27</b>	<b>3 045 451,39</b>	<b>3 220 037,94</b>	<b>3 319 423,77</b>

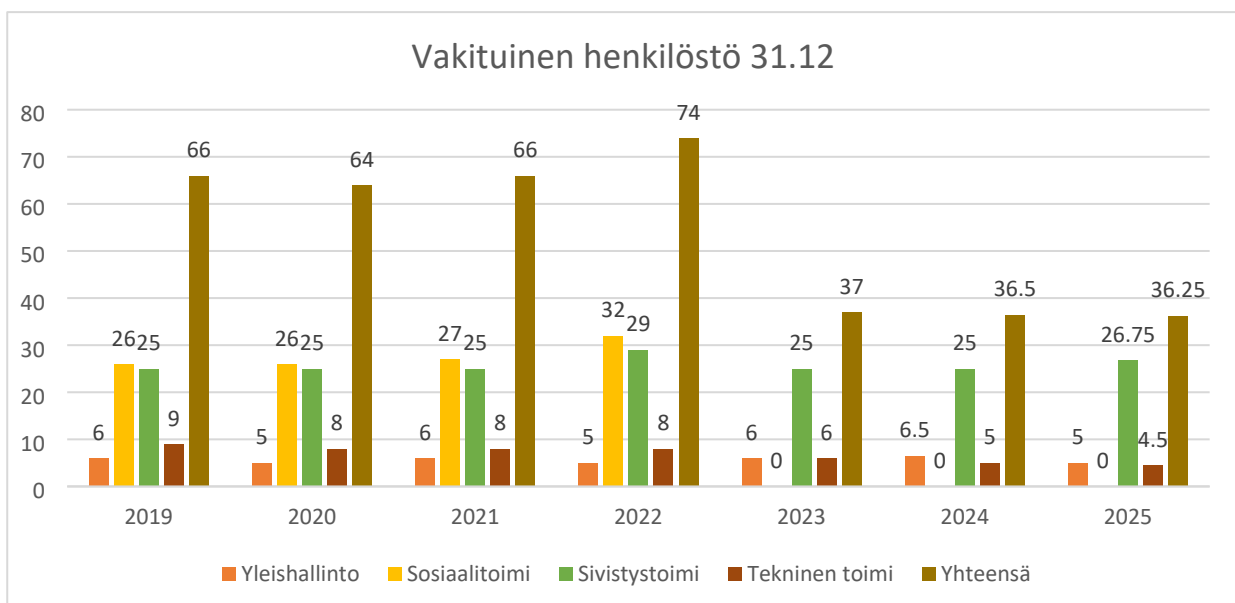


Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua vuoden 2023 alusta alkaen. Valtiovarainministeriö vahvistaa tasausmaksun kokonaismäärän vuosittain Kevan valtuutettujen esityksestä. Tasausmaksu perustuu Kevalakiin (Laki Kevasta 19 c §), jossa määritetään niin tasausmaksun kokonaismäärän kuin työnantajakohtaisen jaon perusteet. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä.

## Henkilöstömäärä ja -rakenne

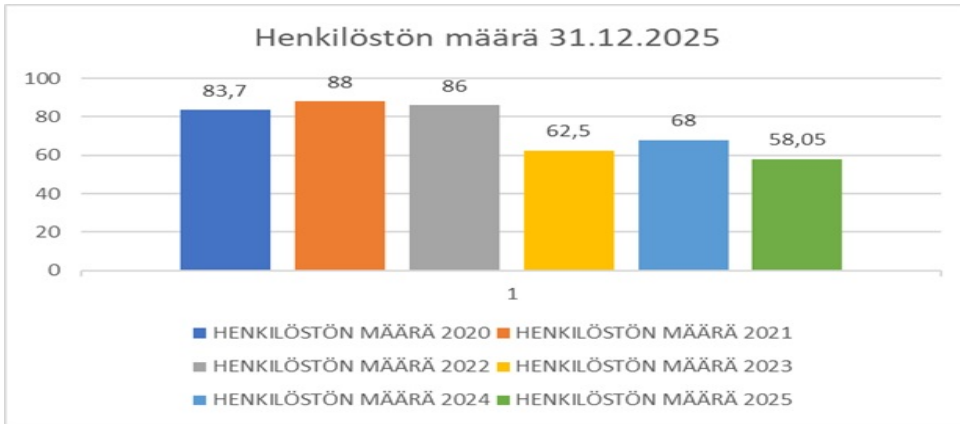
Toistaiseksi (vakituisen) palkatun henkilöstön määrä (henkilöittäin) kunnan toimialoittain 31.12.2025

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Yleishallinto	6	5	6	5	6	6,5	5
Sosiaalitoimi	26	26	27	32	0	0	0
Sivistystoimi	25	25	25	29	25	25	26,75
Tekninen toimi	9	8	8	8	6	5	4,5
<b>Yhteensä</b>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>66</b>	<b>74</b>	<b>37</b>	<b>36,5</b>	<b>36,25</b>

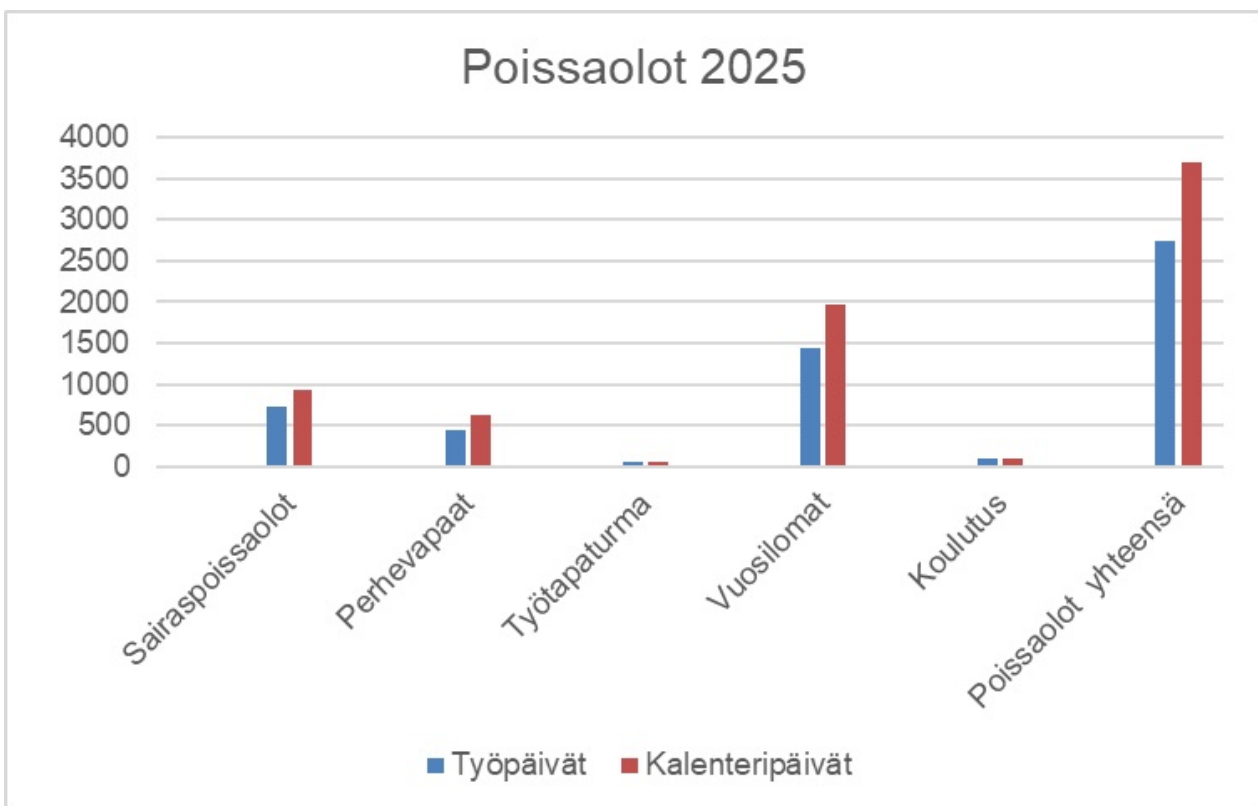


Henkilöstön kokonaismäärä on laskenut edellisestä vuodesta vuonna 2025. Savukosken kunnassa vakituista henkilöstöä oli 62,45 % koko henkilöstöstä. Määräaikaisia työntekijöitä oli vähemmän kuin edellisenä vuonna. 31.12.2025 kunnan työntekijämäärä oli kokonaisuudessaan 58,05 henkilöä.

Työntekijöiden määrä yhteensä 31.12.2025 (sis. Vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt)



## Poissaolot



Suurin poissaolojen syy vuonna 2025 oli vuosilomat. Sairauslomat olivat toiseksi suurin syy poissaoloille. Myös erilaisia perhevapaita oli jonkin verran (niihin on laskettu hoitovapaa, vanhempainvapaa, raskausvapaa ja äkillisesti sairastuneen lapsen hoito).

Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä vuonna 2025 oli yhteensä 729 työpäivää ja 937 kalenteripäivää. Sairauslomien määrä kasvoi jonkin verran edellisestä vuodesta, sillä niiden määrä oli 279 päivää enemmän kuin edellisenä vuonna.

## Osaamisen kehittäminen

### Henkilöstökysely

Koko kunnan henkilöstön työhyvinvointia seurattiin vuoden aikana kolmella sähköisellä kyselyllä (maaliskuu, kesäkuu ja lokakuu). Kyselyillä kartoitettiin työhyvinvoinnin tilaa ja kehitystarpeita kattavasti eri työyksiköissä. Tulokset on käsitelty yksikkökohtaisesti, ja ne toimivat pohjana kunkin työyksikön toiminnan kehittämiseksi.

Vaikka yksiköiden välillä esiintyi vaihtelua, kyselyn pääteemoissa havaittiin seuraavia suuntauksia:

- **Fyysinen työympäristö:** Pysyi vakaana läpi vuoden. Enemmistö henkilöstöstä arvioi fyysisen työympäristönsä hyväksi tai kiitettäväksi.
- **Henkinen työympäristö:** Tuloksissa tapahtui loppuvuodesta laskua. Alkuvuoden hyvä/kiitettävä taso muuttui loppuvuonna pääosin tyydyttäväksi tai hyväksi.
- **Työnkuvan selkeys:** Kehitys oli positiivista läpi vuoden. Vuoden lopussa enemmistö koki työnkuvansa selkeyden olevan tasolla hyvä, kiitettävä tai erinomainen.
- **Esihenkilötyö ja tuki:** Esihenkilöltä saatu tuki koettiin läpi vuoden erittäin vahvaksi. Suurin osa henkilöstöstä arvioi tuen kiitettäväksi tai erinomaiseksi.
- **Vaikutusmahdollisuudet omaan työhyvinvointiin:** Kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista laski hieman loppuvuotta kohden. Kun aiemmissa kyselyissä painotus oli tasolla hyvä/kiitettävä, oli loppuvuoden enemmistön kokemus tasolla hyvä.
- **Sisäinen viestintä:** Viestinnän koettu laatu parani loppuvuotta kohti. Enemmistö arvioi sisäisen viestinnän toimivuuden hyväksi, kiitettäväksi tai erinomaiseksi.

### Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen

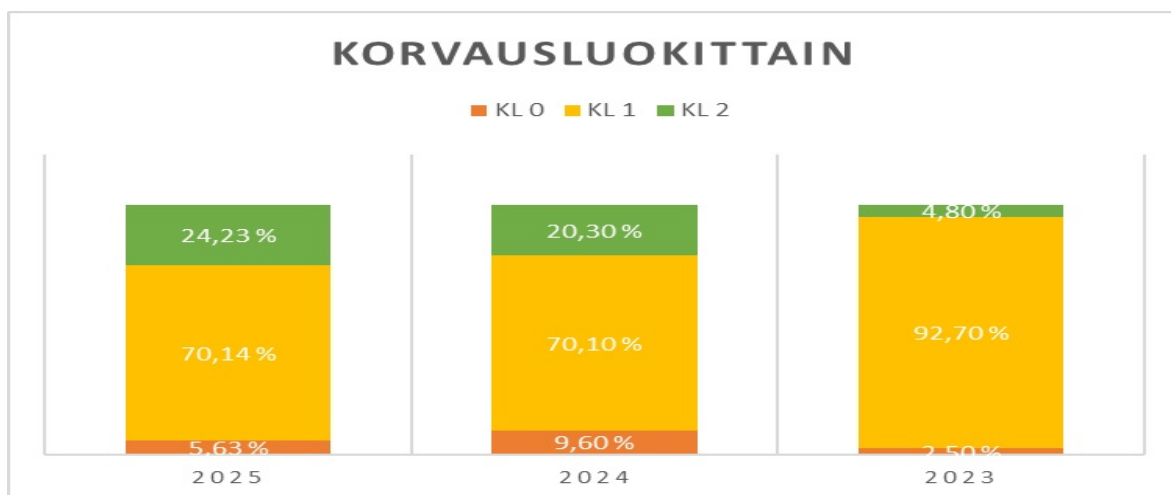
Työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämisen päävastuu työpaikalla on työnantajalla. Se on osa esimiestyötä ja johtamista - voidaankin puhua työkyvyn johtamisesta. Keinoja ovat työterveys- ja turvallisuusriskien kartoittaminen sekä työkyvyttömyysriskien tunnistaminen ja niiden ennaltaehkäisy ja poistaminen, sairauspoissaolojen seuranta, varhainen tuki ja

siihen liittyvät toimintamallit samoin kuin terveyttä edistävien elämäntapojen tukeminen sekä stressin ja kiireen hallinta.

Työkyvyn johtaminen ei ole vain terveyden edistämistä ja sairauksien hoitamista. Siihen tarvitaan myös työn voimavara- ja vetovoimatekijöiden vahvistamista. Olennaisia asioita ovat selkeät johtamiskäytännöt ja esimiehen tuki, palaute ja arvostus. Työn mielekkyys ja palkitsevuus, hyvä tiedonkulku ja kannustava työyhteisö ovat myös tärkeitä työn vetovoimatekijöitä.

Hyvään työkykyyn kuuluu olennaisena osana myös se, että työntekijän omat voimavarat, terveys, ammatillinen osaaminen, asenteet ja motivaatio, ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Työnantajan ja esimiehen lisäksi myös jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa omasta ja työkavereiden työhyvinvoinnista ja työstä selviytymisestä.

Savukosken kunnassa on edistetty kaikkia em. työkyvyn kehittämisen osa-alueita vuonna 2025. Kunnan Tyhy-tiimi on jatkanut toimintaansa ja seurannut mm. aktiivisesti työhyvinvoinnin kehitystä. Se pyrkii jatkuvilla ja aktiivisilla toimenpiteillä parantamaan koko kunnan henkilökunnan työhyvinvointia sekä työssä jaksamista. Onnistunut työhyvinvointi näkyy säästöinä niin sairauspoissaolokuluissa kuin työeläkemaksuissakin. Henkilöstön motivaatio heijastuu palveluihin ja sitä kautta koko organisaatioon ja sen talouteen.



	2025	2024	2023
Kela 0	2 710,70	3 603,13	551,99
Kela 1	33 757,40	26 357,59	20 391,60
Kela 2	11 662,53	7 614,07	1 056,70
<b>Yhteensä</b>	<b>48 130,63</b>	<b>37 574,79</b>	<b>22 000,29</b>

Savukosken kunnan työterveyden järjesti vuonna 2025 Suomen Terveystalo Oy. Työterveyshoitajan palvelut olivat saatavilla Savukoskella sopimuksen mukaan, mutta netin kautta tapahtuvaa asiointia on kehitetty jatkuvasti. Vastuutyöterveyshoitaja pysyi samana koko vuoden ajan. Vuonna 2025 Savukosken kunnan voimassa olleet työterveyshuollon sopimukset kattoivat lakisääteisen työterveyshuollon eli ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I). Myös yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muun terveydenhoito (korvausluokka II) on lisätty vuoden 2024 aikana sopimukseen. Kustannukset kasvoivat vuonna 2025 edelliseen vuoteen verrattuna 10 555,84 euroa. Työterveyshuollon kustannuksiin haetaan edellisvuosien mukaisesti Kela-korvauksia.

### Työsuojelutoimikunta ja YT-toimikunta

Työsuojelun yhteistoiminnan organisaation jäsenten valinta perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Työsuojelutoimikunnassa on ollut kaksi työsuojelun varsinaista työsuojeluvaltuutettua sekä työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö. Toiminta jatkui edellisen vuoden tasolla. Työsuojelutoimikunta järjesti ensiapu (EA1) -koulutuksen ja suoritti riskien arviointia.

YT-toimikunta kokoontui vuoden aikana seitsemän kertaa. Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa säätelee yhteistoimintalaki. Yhteistoiminnalla vaikutetaan asioiden valmisteluun, palvelujen laatuun sekä toiminnan tuloksellisuuteen. YT-elimessä käsiteltiin vuoden kuluessa erilaisia työnantajan ja työntekijöiden välisiä henkilöstöasioita. Lisäksi käsiteltiin talouden sopeuttamista, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja tyhy-toimintaa.

Tyhy-toiminnassa vuonna 2025 oli käytössä kunnan kuntosalin ilmainen käyttöoikeus kunnan työntekijöille sekä sähköinen ePassi. Epassia käytti 41 eri työntekijää. Epassin nettokustannukset vuonna 2025 olivat -7423,70 euroa. Eri työyksiköissä järjestettiin myös hyvinvointi-iltapäiviä, työnohjausta sekä koulutusta, jotka omalta osaltaan tähtäävät hyvinvoinnin tukemiseen.

## Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen

Savukosken kunnan koko henkilöstöllä oli mahdollisuus käydä jouluruoalla joulukuussa Samperin Savotassa. Pikujoulutapahtuma järjestettiin kunnanvirastolla marraskuun lopussa, johon oli kaikilla mahdollisuus osallistua.

Kunnanhallituksen kokouksen päätöksistä järjestettiin infotilaisuus aina kunnanhallituksen kokouksen seuraavana päivänä koko henkilöstölle. Kunnanjohtajan kyselytunti järjestettiin joka kuukausi, missä henkilöstö sai esittää kunnanjohtajalle ajankohtaisia kysymyksiä tai huolia. Työyksiköittäin järjestettiin osastopalavereja. Johtoryhmä kokoontui säännöllisesti kerran tai kaksi kuukaudessa. Kehityskeskusteluista jokainen työyksikkö vastasi itse.