



Savitaipale  
*Sydämellä Sovussa Sisulla*

# SAVITAIPALEEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025

Yhteistyötoimikunta 23.3.2026

Kunnanhallitus 30.3.2026

Kunnanvaltuusto 18.5.2026

## Sisällys

1	JOHDANTO .....	2
2	HENKILÖSTÖVOIMAVARAT .....	3
2.1	Kuntaorganisaation henkilöstömäärä .....	3
2.2	Henkilöstömäärän kehitys suhteessa kuntalaisten määrän kehitykseen.....	4
2.3	Henkilöstö toimialoittain .....	5
2.4	Henkilöstön sukupuolijakautuma ja ikäprofiili .....	6
2.5	Osa-aikaisten ja sivutoimisten määrä.....	7
2.6	Sopimusala .....	7
2.7	Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi .....	7
2.8	Eläköityminen .....	7
3	PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....	8
3.1	Palkka- ja henkilöstökustannukset .....	8
3.2	Keskipalkka.....	8
4	POISSAOLOT .....	10
4.1	Henkilöstön poissaolot .....	10
4.2	Vuosilomat .....	11
4.3	Lomautus .....	11
5	HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN .....	12
5.1	Työhyvinvoinnin johtaminen .....	12
5.2	Työhyvinvoinnin ja terveyden tukeminen.....	14
5.3	Osaaminen ja uudistuminen.....	14
5.4	Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin.....	15
6	LIITTEET .....	16
6.1	LIITE 1. Savitaipaleen kunnan organisaatiokaavio 1.10.2025 .....	16
6.2	LIITE 2. Ammattinimikkeet ja talousarvion mukainen henkilötyövuosien (HTV) määrä 2025.....	17

## 1 JOHDANTO

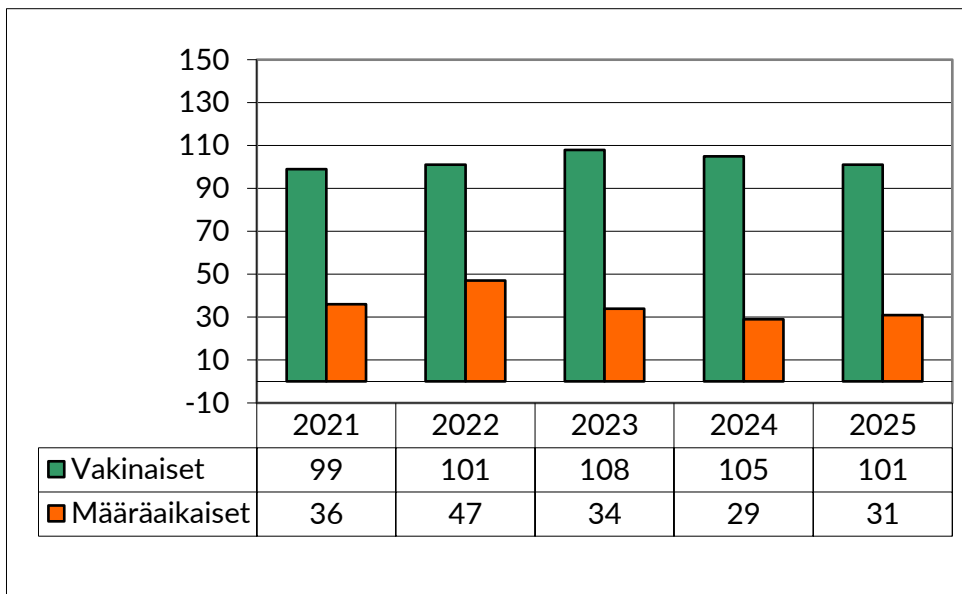
Savitaipaleen kunnan vuoden 2025 henkilöstöraportti kartoittaa monipuolisesti kunnan henkilöstötietoja. Henkilöstöraportin tietoja on koottu vuonna 2016 käyttöön otetusta Personec F -tietojärjestelmästä. Eläketietojen osalta raportissa käytetään kunnallisen eläkelaitoksen tilastoja ja Kuntien eläkevaikutuksen vuosiraporttia. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2025.

Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Henkilöstöraportti on laadittu Kuntatyönantajien (KT) ja pääsopijajärjestöjen henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti sekä KT:n uusien suositusten mukaisesti siltä osin, kuin tietoja on ollut saatavissa kunnan käytössä olevista raportointijärjestelmistä.

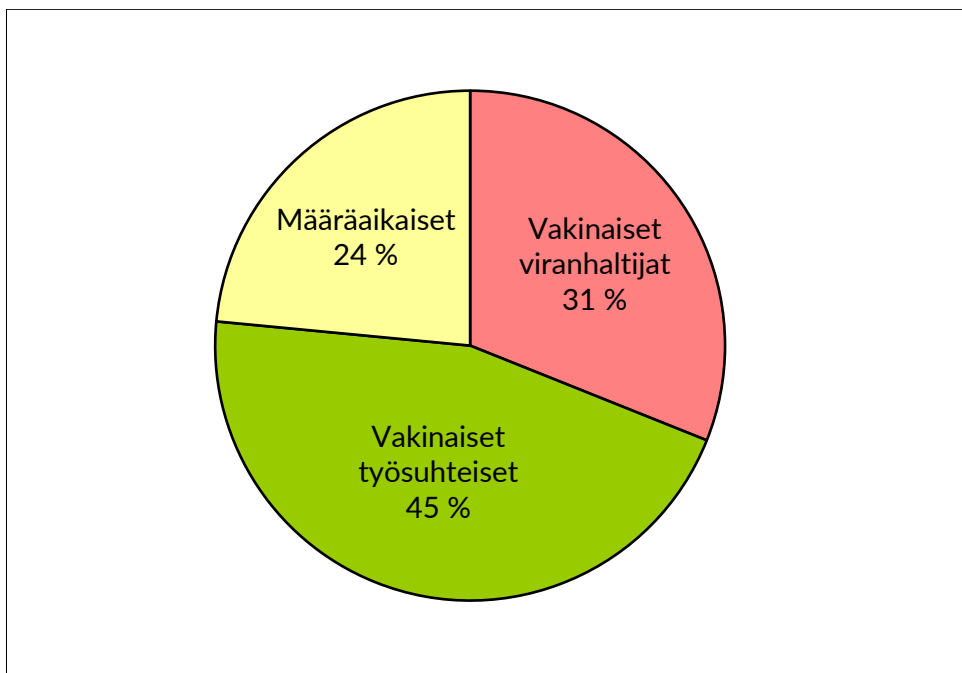
## 2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

### 2.1 Kuntaorganisaation henkilöstömäärä

Kunnan henkilöstön määrä vuoden 2025 viimeisenä päivänä oli 132 (vuonna 2024 yhteensä 134 henkilöä). Henkilöstön määrään ei ole laskettu mukaan kansalaisopiston tuntiopettajia 34 henkilöä (vuonna 2024 yhteensä 28 henkilöä). Kunnassa työskenteli lisäksi kesätöissä yhteensä 14 nuorta kesä- ja heinäkuun aikana eri toimialoilla sekä 11 ulkotöiden kausityöntekijää.



Kuvio 1. Henkilöstön määrä yhteensä vuosina 2021–2025



Kuvio 2. Palvelussuhdejakauma vuonna 2025

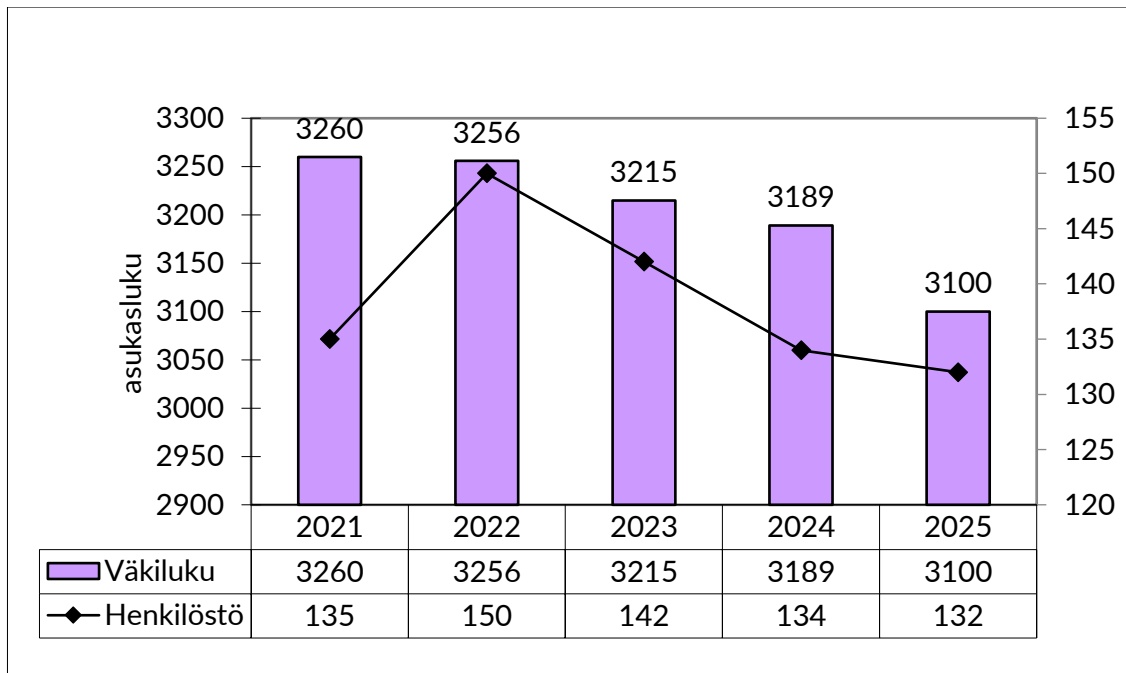
## 2.2 Henkilöstömäärän kehitys suhteessa kuntalaisten määrän kehitykseen

Savitaipaleen kunnan väkiluku oli 31.12.2025 yhteensä 3100 henkilöä. Kunnallisten palvelujen suhteen vaatimuksia asettavat sekä lisääntyneet lakisääteiset tehtävät että kunnan väestön ikääntyminen.

Vuoden 2024 tilastojen mukaan Savitaipaleen:

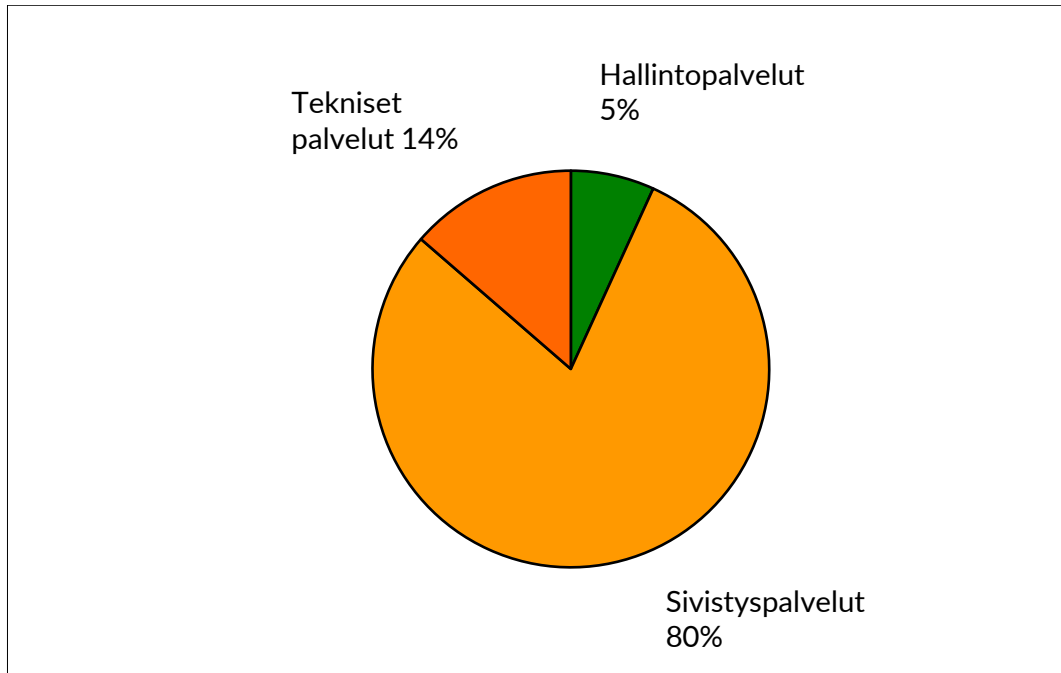
- kuntalaisista 40,4 prosenttia on yli 64-vuotiaita (koko maassa 23,6 %)
- väestöllinen huoltosuhde eli alle 15-vuotiaiden ja 65 vuotta täyttäneiden osuus sataa työkäistä kohti on 104,0 (koko maassa 61,6).

Kuntien lakisääteisten tehtävien ja palvelurakenteen ylläpito nykyisellä tasolla edellyttää tietyn henkilöstömäärän työpanosta riippumatta kuntalaisten määrän vähentymisestä. Valtionhallinnon ohjaus edellyttää kunnalta jatkuvaa ja ajantasaista raportointia kunnan eri toiminnoista työllistäen toimialoja erilaisten raportointijärjestelmien osalta. Lisäksi Savitaipaleen kunta kehittää aktiivisesti kuntalaisten ja vapaa-ajan asukkaiden toiveiden pohjalta viihtyvyyteen ja hyvinvointiin liittyviä toimintoja.

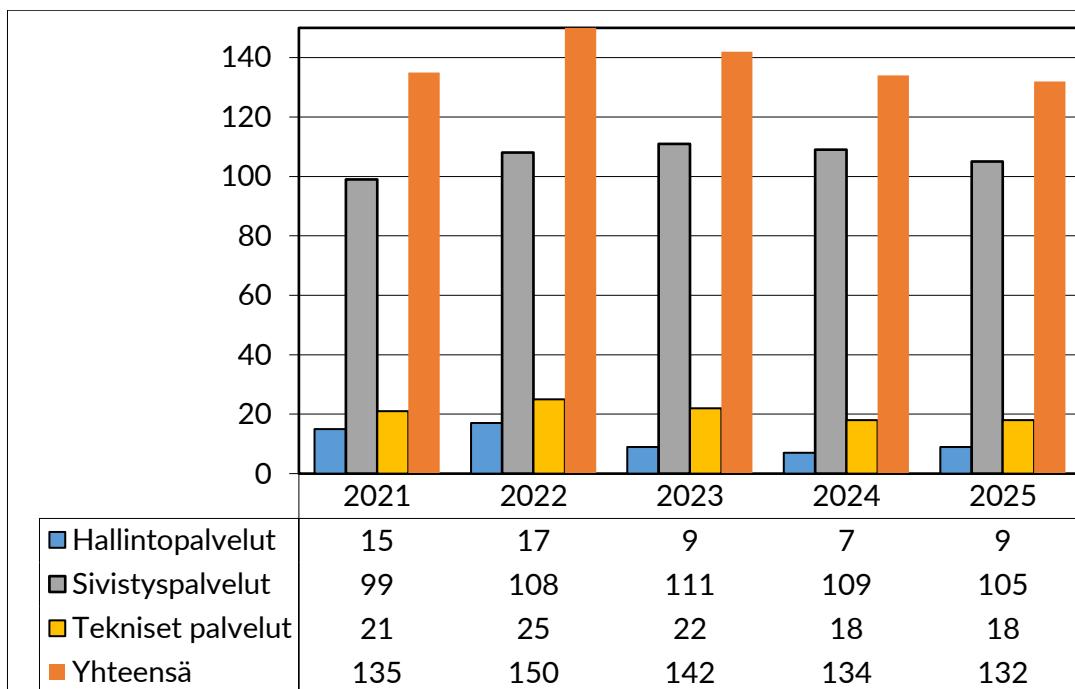


Kuvio 3. Kuntalaisten ja kunnan henkilökunnan määrän kehitys vuosina 2021–2025

### 2.3 Henkilöstö toimialoittain



Kuvio 4. Savitaipaleen kunnan henkilöstö toimialoittain 2024

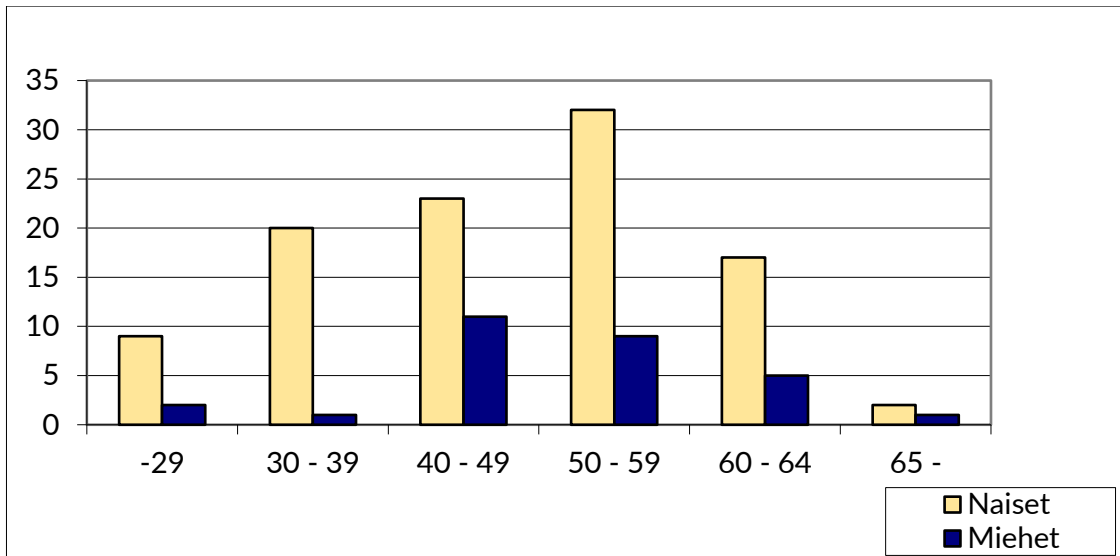


Kuvio 5. Henkilöstömäärä toimialoittain vuosina 20210–2025

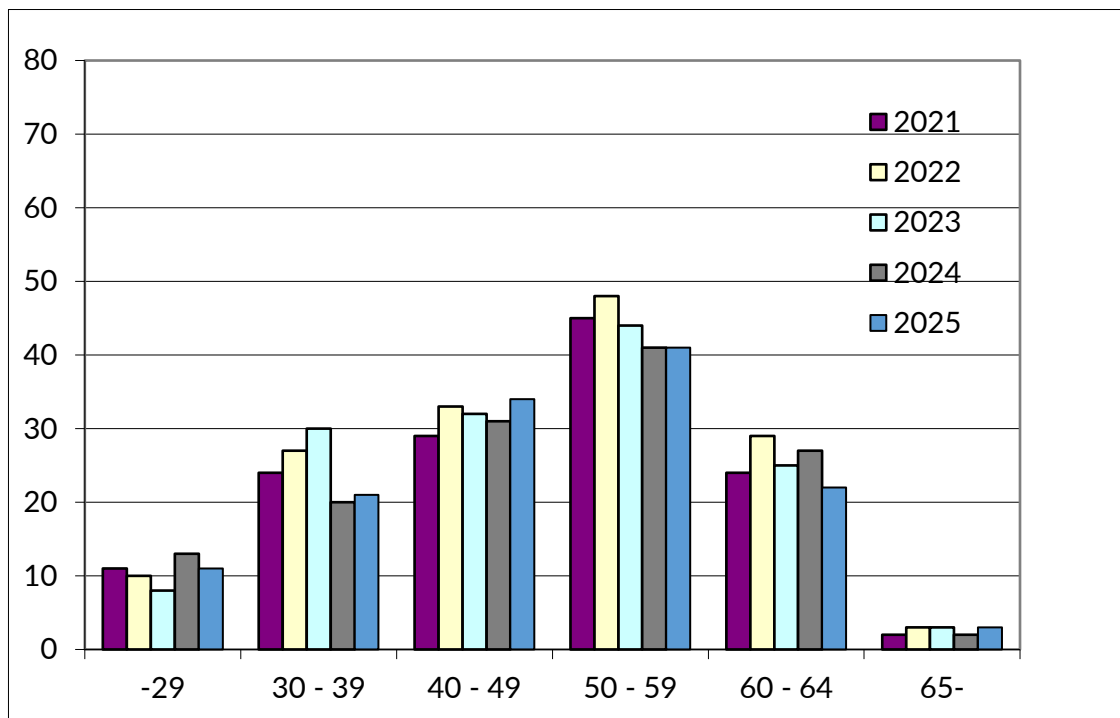
Hallintohenkilöstön määrää on lisännyt henkilöstöpäällikön viran täyttö sekä eläköitymisistä johtuva määräaikainen lisähenkilöstötarve.

## 2.4 Henkilöstön sukupuolijakautuma ja ikäprofiili

Kunnan henkilöstöstä naisten osuus oli 103 henkilöä (78 %) ja miesten 29 henkilöä (22 %).



Kuvio 6. Henkilöstön sukupuolijakautuma ja ikärakenne 2025



Kuvio 7. Ikäprofiilin muutokset vuosina 2021-2025

## 2.5 Osa-aikaisten ja sivutoimisten määrä.

Savitaipaleen kunnan työntekijöistä kokoaikaisessa työsuhteessa 31.12.2025 oli 107 työntekijää ja osa-aikaisessa työsuhteessa 25 työntekijää. Sivutoimisessa tehtävässä työskenteli lisäksi 34 kansalaisopiston opettajaa.

## 2.6 Sopimusalat

Savitaipaleen kunnan työntekijät sopimusaloittain:

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 72 työntekijää
- Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) 52 työntekijää
- Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) 10 työntekijää.

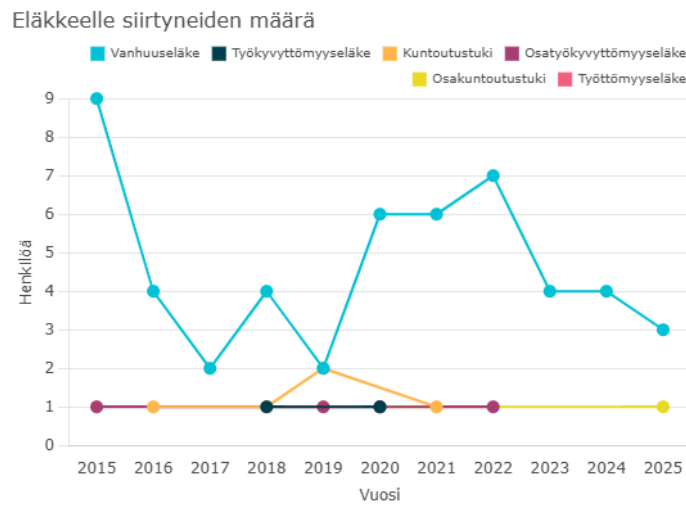
## 2.7 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Vuonna 2025 kunnassa täytettiin seuraavat vakinaiset tehtävät

- |   |   |
|---|---|
| • henkilöstöpäällikön virka (uusi)                        | 1 |
| • perusopetuksen ja lukion rehtorin virka                 | 1 |
| • palvelusihteerin toimi/ talous ja yleishallintopalvelut | 1 |
| • palvelusihteerin toimi/sivistyspalvelut                 | 1 |
| • varhaiskasvatuksen erityisopettajan virka               | 1 |

## 2.8 Eläköityminen

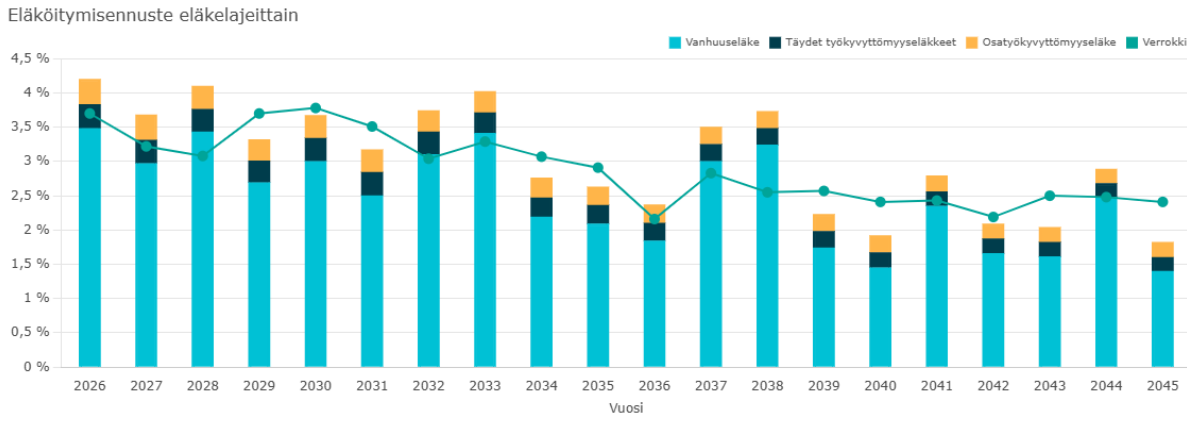
Savitaipaleen kunnan henkilöstön eläköityminen vuoden 2025 aikana oli aiempia vuosia vähäisempää.



Lähde: Kevan Avaintiedot, Savitaipaleen kunta

Kuva 8. Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2015-2025

Ennusteen mukaan henkilöstöstä eläköityy vuoteen 2033 asti keskimäärin 5–7 henkilöä.



Lähde: Kevan Avaintiedot, Savitaipaleen kunta

Kuvio 9. Eläköitymisennuste

### 3 PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

#### 3.1 Palkka- ja henkilöstökustannukset

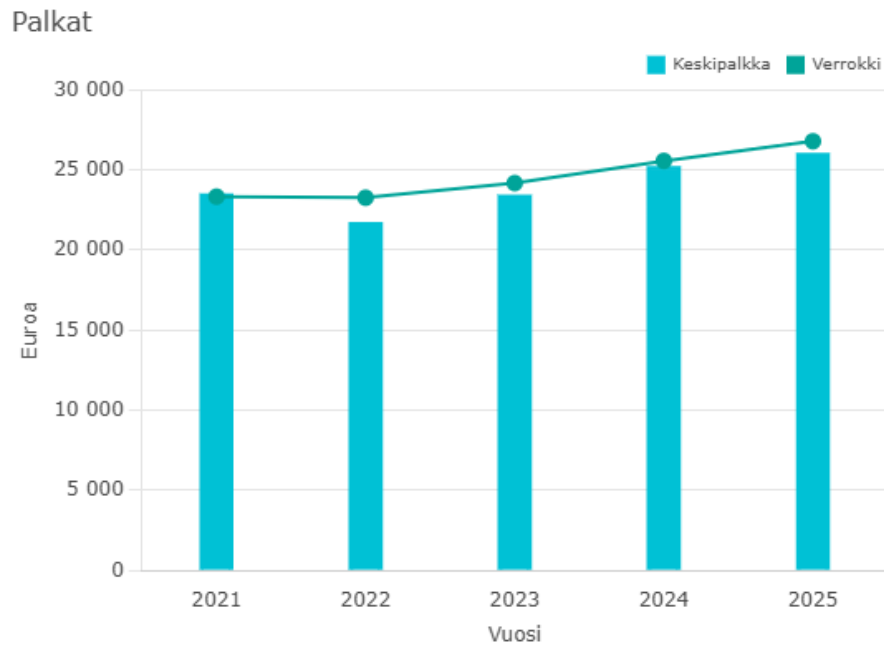
Palkkakustannuksilla tarkoitetaan työnantajan palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle maksamaa korvausta tehdystä työstä. Niihin sisältyvät säännöllinen ansio, lisä- ja ylityökorvaukset, lomarahat, lomapalkat, palkalliset poissaoloajan palkkakustannukset sekä muut tehtyyn työhön liittyvät palkkakustannukset. Vuonna 2025 palkkakustannukset olivat noin 5,8 miljoonaa euroa. Palkkakustannuksiin sisältyvät luottamushenkilöiden kokouspalkkiot 66 449 euroa. Henkilöstökustannukset yhteensä olivat noin 7,09 miljoonaa euroa, josta henkilösivukulujen osuus on noin 1,32 miljoonaa euroa.

Henkilöstökustannukset laskettuna kunnan asukasta kohden olivat vuonna 2025 2 287 euroa (vuonna 2024 2 272 euroa). Eri kuntien asukaskohtaisten palkkakustannusten vertailtavuutta vaikeuttavat erot kuntien palvelutarjonnassa ja palvelujen rakenteessa.

Savitaipaleen kunnan henkilöstökustannuksia nostavat palvelut, joita tarjoamme myös naapurikuntien asukkaille sivistyspalveluissa (lukio, perusopetus ja kansalaisopisto). Asukaskohtaisia tunnuslukuja laskettaessa jakajana on käytetty vain Savitaipaleen kunnan asukas pohjaa, mikä nostaa asukaskohtaisia kuluja.

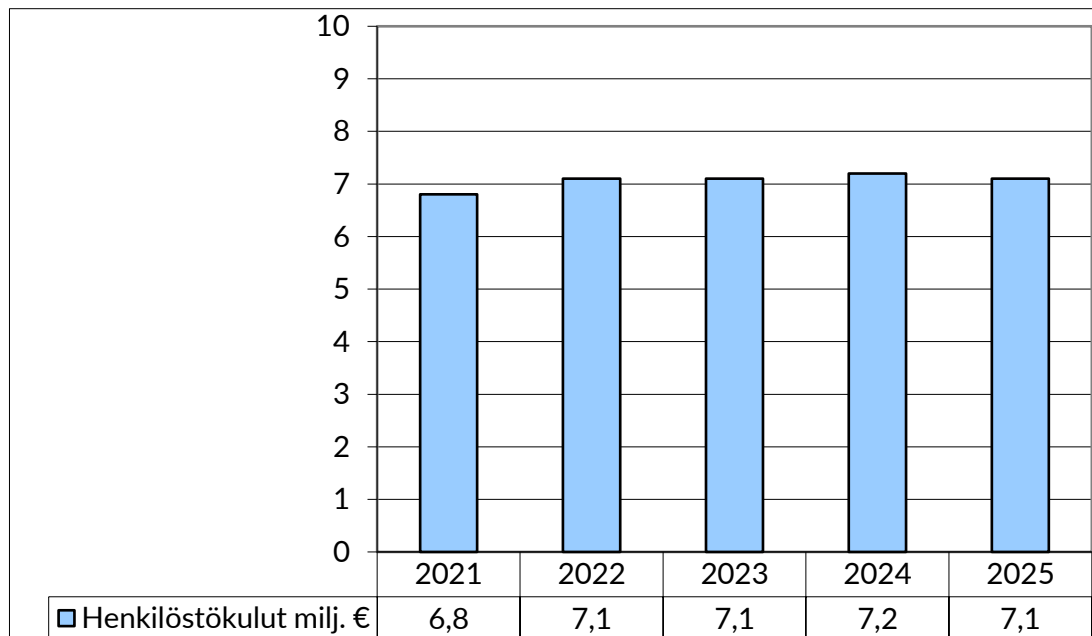
#### 3.2 Keskipalkat

Henkilöstön keskipalkat nousivat valtakunnallisen kehitystason mukaisesti. Vuoden 2025 aikana palkkoihin vaikuttivat yleiskorotukset sekä KVTES ja OVTES G sopimusaloilla toteutettu palkkausjärjestelmän uudistus.



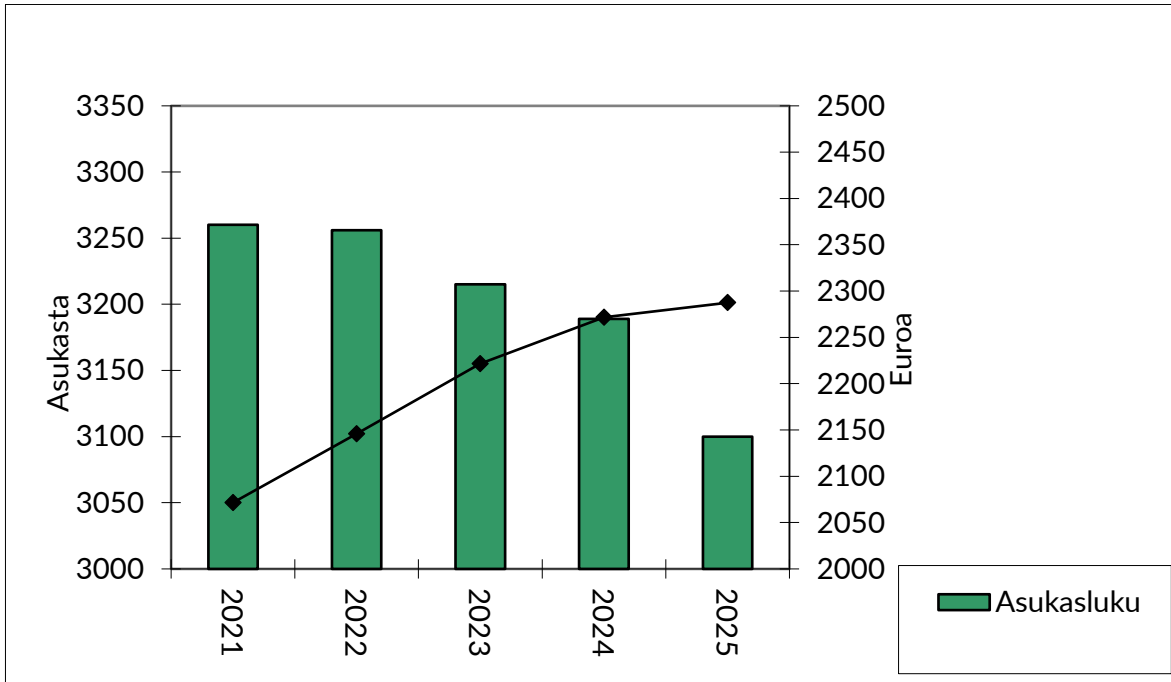
Lähde: Kevan Avaintiedot, Savitaipaleen kunta

Kuvio 10. Keskipalkkojen kehitys vuosina 2021-2025



Kuvio 11. Henkilöstökulut vuosina 2021-2025

Henkilöstökulut suhteutettuna asukaslukuun jatkavat samalla kehityslinjalla. Asukasmäärän vähentymisen ei vuosittaisessa tarkastelussa ennakoida johtavan henkilöstökulujen pienemiseen samassa suhteessa. Palveluverkkorakenteen sopeuttamista asukasmäärään tehdään pitkäjänteisesti.



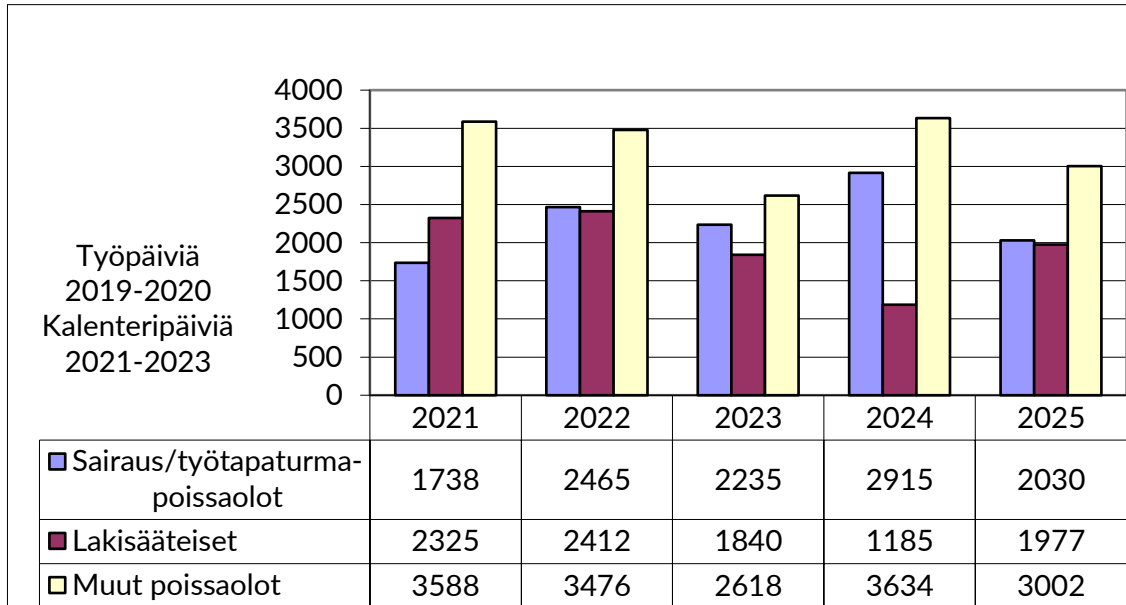
Kuvio 12. Henkilöstökulut suhteessa asukaslukuun vuosina 2021-2025

## 4 POISSAOLOT

### 4.1 Henkilöstön poissaolot

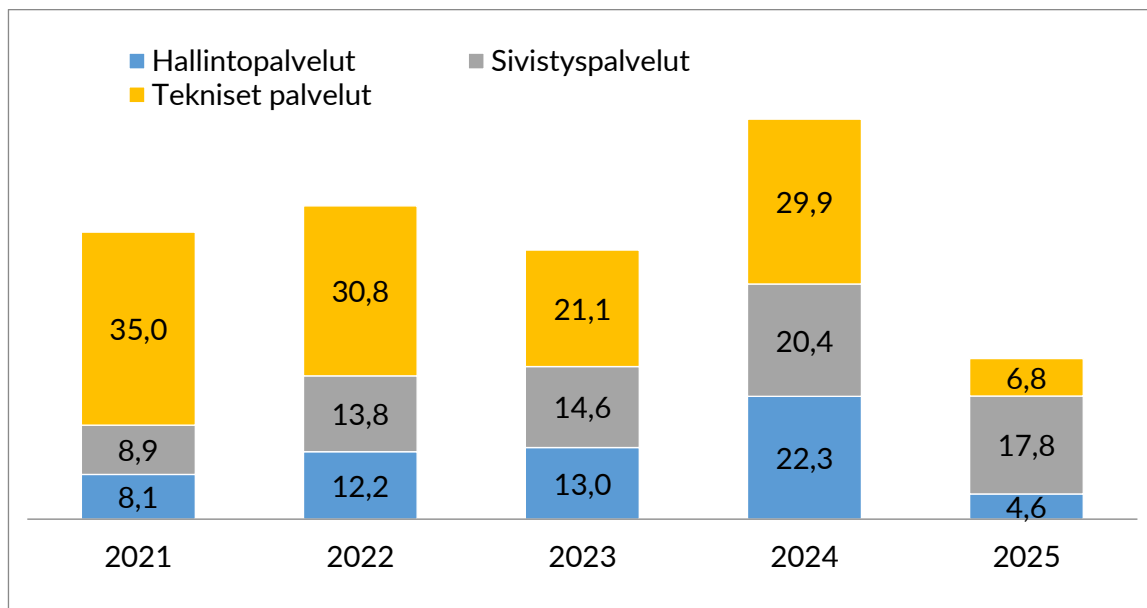
Henkilöstön poissaolojen kokonaismäärä vähentyi vuoden 2025 aikana. Sairauspoissaolopäiviin sisältyvät myös työtapaturmista johtuvat poissaolot. Lakisääteisiin poissaoloihin on laskettu perhevapaat, lomautukset, hoitovapaat ja tilapäiset hoitovapaat, opintovapaat, kuntoutuspoissaolot sekä ay-koulutuspäivät. Muissa poissaoloissa ovat bonusvapaista, yksityisistä asioista ja työvapaista (mm. toisen viiran/toimen hoito) aiheutuneet poissaolot.

Savitaipaleen kunnassa on vuodesta 2000 lähtien yhtenä talouden sopeutustoimena myönnetty henkilöstölle bonusvapaata. Henkilö voi hakea vähintään neljä (4) palkatonta työloma- tai virkavapauspäivää ja saa sen lisäksi yhden (1) palkallisen vapaapäivän (bonuspäivän). Vuonna 2025 bonusvapaata piti 16 henkilöä. Näistä saatu säästö oli yhteensä n. 5 900 euroa.



Kuvio 13. Henkilöstön poissaolot luokittain vuosina 2021–2025

Suhteelliset sairaspöissaolot vähenivät erityisesti teknisten ja hallintopalvelujen toimialalla.



Kuvio 14. Sairaspöissaolot vuosina 2021–2025 suhteutettuna toimialan henkilöstömäärään

## 4.2 Vuosilomat

Savitaipaleen kunnan työntekijöiden yhteenlaskettu vuosilomapäivien määrä vuonna 2025 oli 4 204 kalenteripäivää (vuonna 2024 yhteensä 4 307 kalenteripäivää).

## 4.3 Lomautus

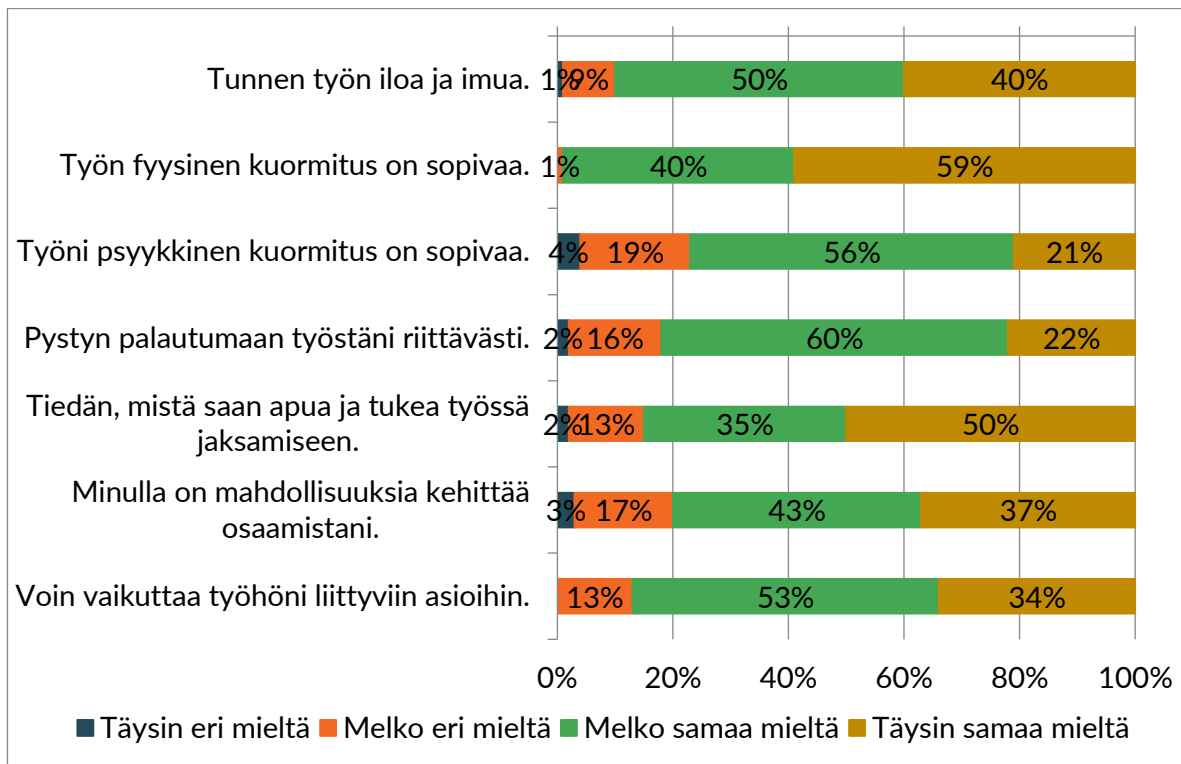
Savitaipaleen kunnassa ei vuonna 2025 ollut lomautettuna yhtään työntekijää.

## 5 HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

### 5.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtaminen perustuu kuntastrategiaan. Savitaipaleen kuntastrategiaa ohjaa sen sloganiksi muodostuneet osa-alueet – Sydämellä, Sovussa ja Sisulla. Nämä muodostavat toimintaa ohjaavan arvoperustan, jotka ilmenevät kunnan päätöksenteossa, johtamisessa ja kehittämisessä ohjaavina periaatteina. Edellinen kuntastrategia 2021–2025 on tullut päätökseen. Uuden strategian 2026–2030 yhteistoiminnallinen valmistelu tapahtui vuoden 2025 aikana.

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin helmikuussa 2026. Sähköinen kysely tuotti 68 vastausta, vastausprosentin ollessa 49%. Työhyvinvointikyselyn tulokset on esitelty kunnanhallitukselle, esihenkilöille ja henkilöstölle.

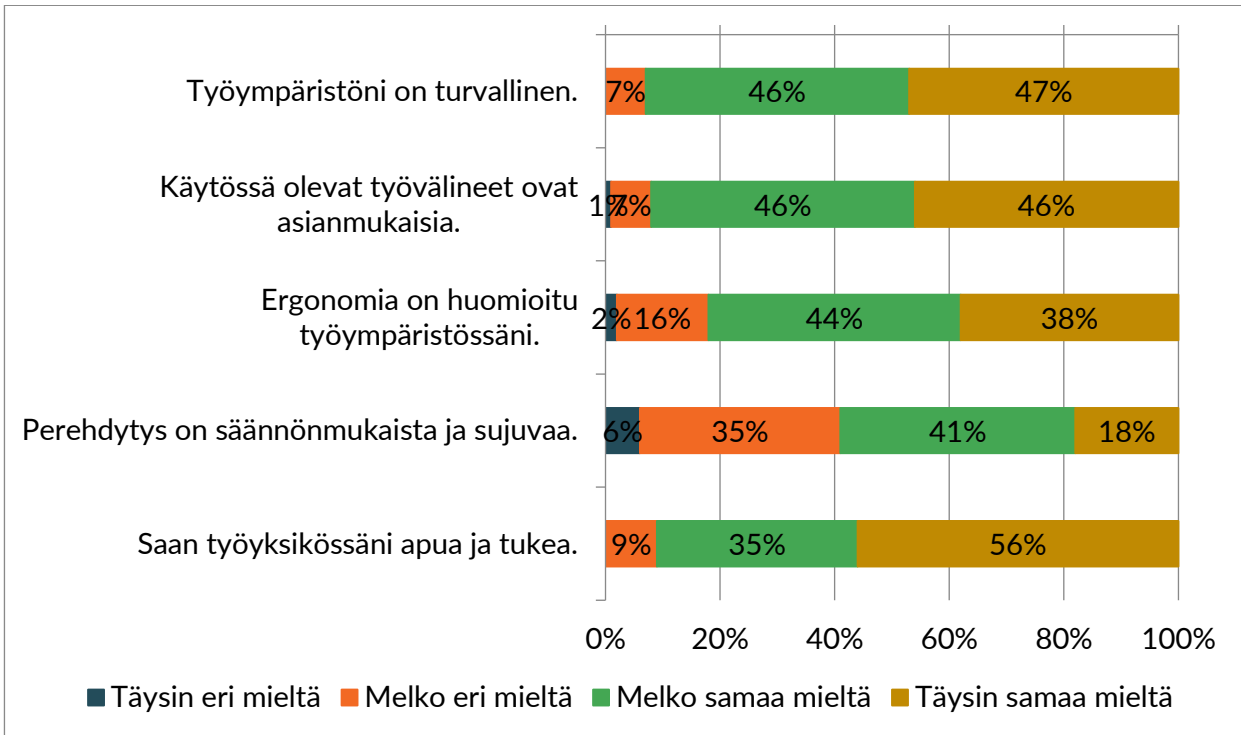


Kuvio 15. Koettu työhyvinvointi ja oma työ työhyvinvointikyselyssä 2026

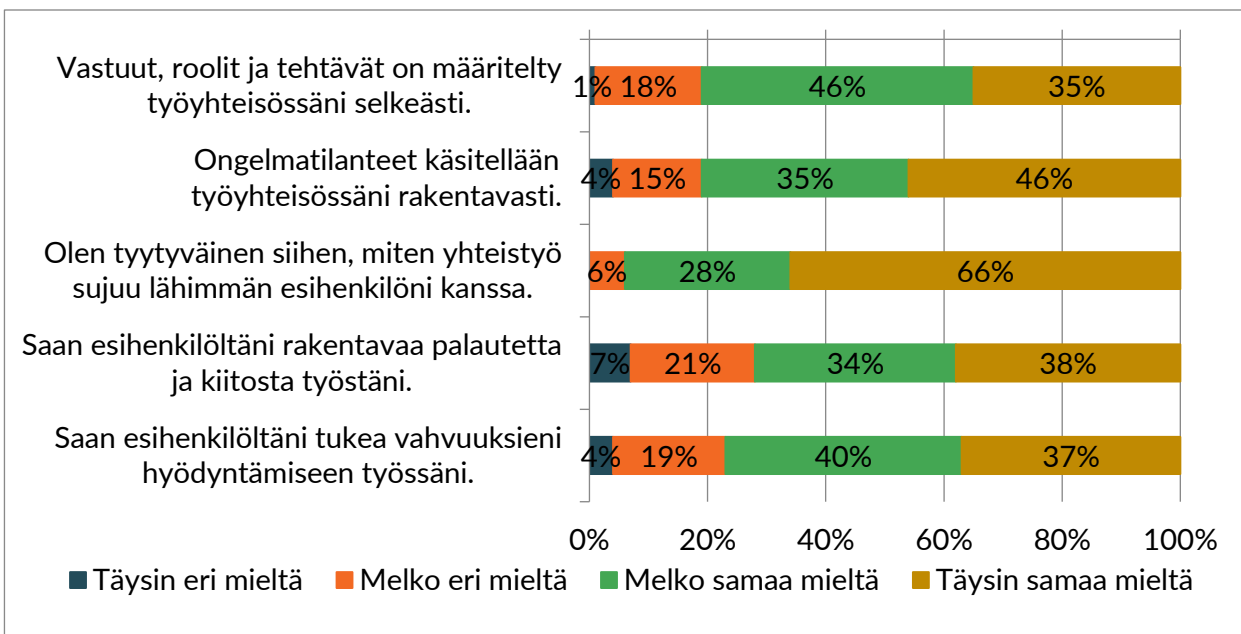
Edellisen vuoden 2024 työhyvinvointikyselyn kehittämiskohteita olivat perehdytys, tiedottaminen sekä esihenkilöiltä saatava palaute. Näiden kehittämiseksi toteutettiin seuraavia toimenpiteitä:

- Työhyvinvoinnin käsikirjan käyttöönotto (laaja toimintaohjekokoelma lähiesihenkilötyöhön)
- Perehdyttämisen tehostettu toimintamalli
- Säännölliset henkilöstötiedotteet ajankohtaisista asioista.
- Esihenkilöiden ja henkilöstöpäällikön säännölliset kokouskäytänteet
- Pääluottamusedustajien, työsuojelun sekä henkilöstöpäällikön säännöllinen kokouskäytäntö

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella panostukset ovat vaikuttaneet myönteisesti.



Kuvio 16. Koettu työympäristö ja perehdyttäminen työhyvinvointikyselyssä 2026



Kuvio 17. Koettu esihenkilötyö työntekijän näkökulmasta työhyvinvointikyselyssä 2026

Työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka vastaa myös työsuojelusta. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään kaikki tärkeimmät organisaatioiden ja toimintojen kehittämistä sekä taloutta koskevat asiat, joilla on merkitystä kunnan palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin.

## 5.2 Työhyvinvoinnin ja terveyden tukeminen

Kunta panostaa henkilöstön työkykyä ylläpitävään toimintaan erityisesti fyysistä hyvinvointia ja terveyttä tukemalla. Kunta tarjoaa ilmaisen liikuntatalon kuntosalin käytön yleisövuoroilla sekä osallistuu uimalippujen kustannuksiin. Kuntosalivuoroja on tarjolla joka päivä ja mahdollisuutta on hyödynnetty hyvin. Ilmaisia tennishallivuoroja on voinut varata kerran viikossa syys-toukokuussa. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus ostaa kunnan avantosaunavuorolle alennushintaisia lippuja. Savitaipaleen kunnassa on käytössä ePassi, jolla henkilöstö voi hankkia liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluja.

Työterveyshuoltopalvelut hankitaan Suomen Terveystalo Oy:ltä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ennen kunnanhallituksen käsittelyä. Työterveyshuollon painopiste on suosituksen mukainen painottuen ennaltaehkäisevään lakisääteiseen työterveyshuoltoon. Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto on kattanut mm. ennalta suunnitellut työpaikkakäynnit, terveystarkastukset ja työkykyneuvottelut sekä työfysioterapeutin tekemät työpisteen ergonomiakartoitukset.

Työkykyjohtamisen osalta vuoden 2025 aikana tehtiin seuraavia parannustoimenpiteitä yhdessä työterveyden kanssa:

- Työhyvinvoinnin käsikirjan käyttöönotto
- Sairaspoissaolojen seurantaprosessin vakiointi (työhyvinvoinnin käsikirjan mukaisesti)
- Työkykyprosessin yhdenmukaistaminen (työhyvinvoinnin käsikirjan mukaisesti)
- Henkilöstöhallinnon ja työterveyden yhteistyön tiivistäminen

Henkilöstön työpaikkaruokailu on järjestetty kouluilla ja päiväkodeissa. Henkilöstöllä on edelleen ollut mahdollisuus ostaa keskuskeittiöltä ruoka-annoksia erikseen tilaamalla. Henkilökunnan pikkujoulut järjestettiin Heituinlahden Nuorisoseuratalolla. Järjestelyistä vastasi varhaiskasvatuksen henkilöstö.

Merkkipäiväohjeen mukaisesti muistettiin kuntaa yli 20, 30 ja 40 vuotta palvelleita, joita oli yhteensä viisi henkilöä. Tämän lisäksi muistettiin 50- ja 60-vuotta täyttäneitä kunnan työntekijöitä.

## 5.3 Osaaminen ja uudistuminen

Henkilöstön osaamista kehitetään perehdyttämällä, koulutuksella ja kehityskeskusteluilla.

Kehityskeskustelut ovat osa johtamista, työn kehittämistä ja työhyvinvointia. Kehityskeskustelut käydään vuosittain. Kunnanhallitus/puheenjohtajisto käy kehityskeskustelun kunnanjohtajan kanssa. Esi-miehet käyvät alaistensa kanssa kehityskeskusteluja, joiden tuloksia ja toteutumista seurataan.

Työntekijöiden hyvinvoinnista ja osaamispääoman turvaamisesta huolehditaan ylläpitämällä motivoivaa työilmapiiriä sekä kannustamalla kouluttautumiseen ja itsensä kehittämiseen. Vuonna 2025 kunnan koulutusmäärärahat käytettiin pääasiassa ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja ajankohtaiskoulutukseen.

Kunnassa käytettiin koulutusmäärärahoja yhteensä 32 081 euroa (v. 2024 yhteensä 33 926 €) mistä kertyy laskennallisesti 243 euroa työntekijää kohti (vuonna 2024 yhteensä 253 euroa). Opintovapaalla tapahtuvaan koulutukseen osallistui vuonna 2025 kuusi työntekijää.

Vuonna 2025 laadittiin KT Kuntatyönantajien suosituksen mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Koulutuskustannuksiin on mahdollista hakea koulutuskorvausta Työllisyysrahastosta. Vuoden 2025 osalta korvausta haettiin n. 1 880 €. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on hyväksytty yhteistyötoimikunnassa.

#### 5.4 Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

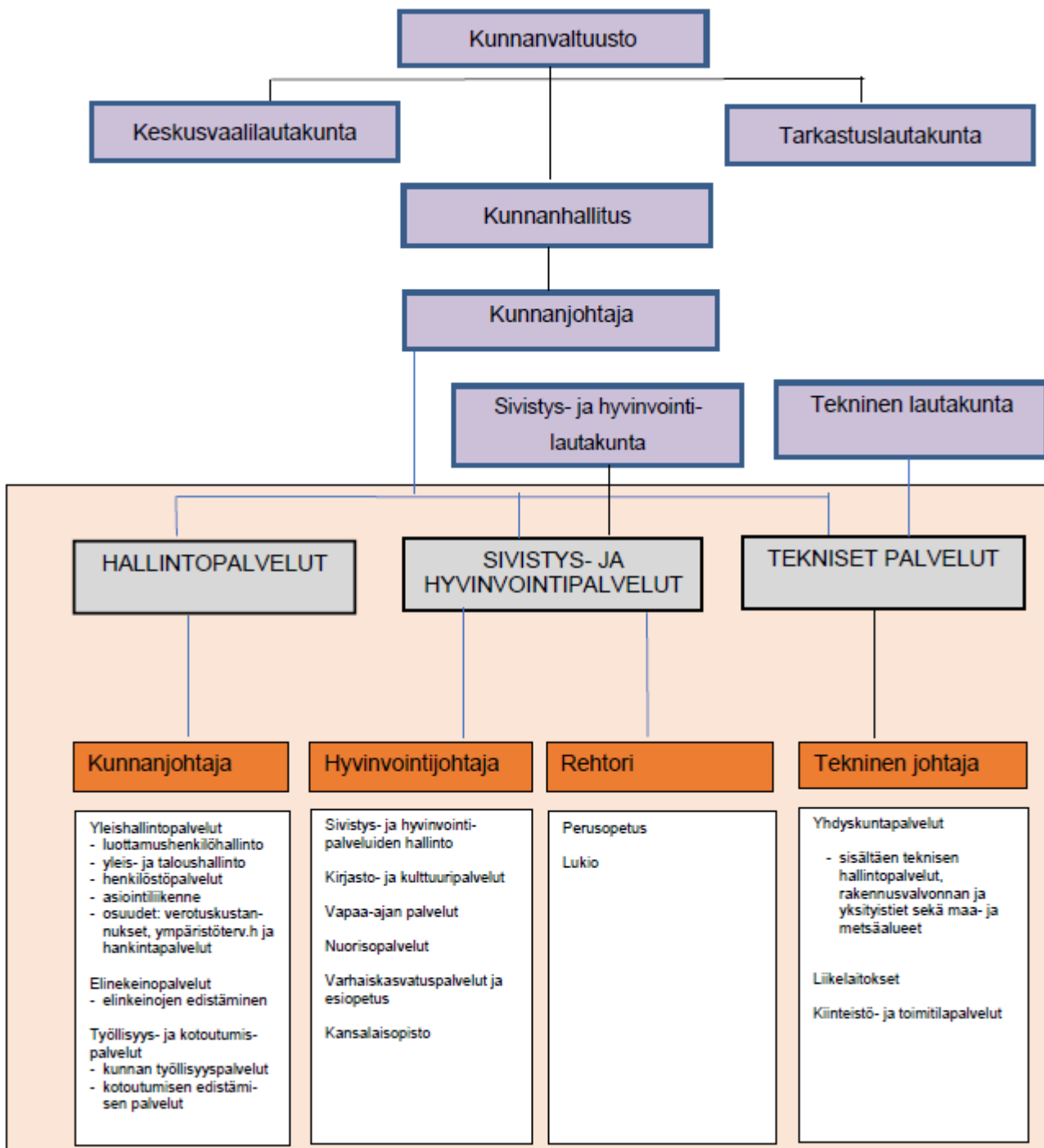
Vaikuttavuus ilmaisee onnistumista kunnan palveluihin ja henkilöstöön kohdistuvien tavoitteiden saavuttamisessa. Asiakastyytyvyyteen, palvelun vaikuttavuuteen ja laatuun sekä kunnan talouteen vaikuttaa ratkaisevasti henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi sekä toimintaprosessien ja asiakaskontaktien onnistuminen. Taloudelliset vaikutukset näkyvät eläke-, sairaus-, tapaturma- ja vaihtuvuuskustannusten pienentymisenä.

Savitaipaleen kunnassa edellä mainitut kustannukset ovat olleet henkilöstön määrään nähden kohtuulliset. Työterveyshuollon kustannukset laskivat vuonna 2025 noin 36.000 euroa verrattuna edellisvuoteen, toteuman ollessa noin 96 570 euroa. Työterveyspalvelujen sisältöä muutettiin vuoden aikana poistaen muun muassa tehottomaksi todetut chat-palvelut pois. Työterveyspalvelujen kustannus on vuosittain ylittänyt sopimukseen asetetun tason. Työterveyspalvelujen kilpailutusprosessi käynnistettiin vuoden 2025 lopulla.

Kunnan asukasluku on laskenut keskimäärin noin 55 asukasta vuodessa vuosikymmenten ajan. Viime vuosina kasvu on hidastunut muuttovoiton takia. Tällä asukasluvun laskulla on heijastumat kunnan keräämiin verotuloihin ja valtionosuuksiin. Julkisen talouden yleinen tilanne Suomessa ei ole vahva ja uhkana on valtionosuuksien leikkaus entisestään. Kunnan toimintojen sopeuttamista on jo tehty. Oman haasteensa henkilöstöresurssin sopeuttamiselle asettavat esimerkiksi varhaiskasvatuksen lakisääteiset henkilöstömitoitukset ja opetuksen laadun takaamiseksi riittävän opetusresurssien säilyttäminen. Kunnassa on myös kuntastrategian mukaisesti panostettu uusiin toimintoihin ja siten henkilöstöä on rekrytoitu uusiin tehtäviin. Talouden sopeuttaminen tulisikin ensisijaisesti tehdä älykkäästi sopeuttamalla, kuten on suunniteltukin, esimerkiksi toimitiloja keskittämällä, henkilöstömitoitusta tarkastelemalla vapautuvan viran tai toimen täytön yhteydessä ja olemassa olevia tehtävänkuvia tarkastelemalla.

## 6 LIITTEET

### 6.1 LIITE 1. Savitaipaleen kunnan organisaatiokaavio 1.10.2025



## 6.2 LIITE 2. Ammattinimikkeet ja talousarvion mukainen henkilötövuosien (HTV) määrä 2025

Ammattinimike	HTV
Aineenopettaja (lukio)	7,9
Aineenopettaja (yläkoulu)	11,3
Erytisopettaja (peruskoulu ja lukio)	3
Etsivä nuorisotyöntekijä	1
Hallintosihteeri	1
Henkilökohtainen avustaja (varhaiskasvatus, opetus)	3,5
Henkilöstöpäällikkö	1
ATK-tukihenkilö/ ICT-tukihenkilö	1,5
Kansalaisopiston sivutoiminen opettaja (n. 38 hlöä)	9,8
Kansalaisopiston rehtori	1
Kansalaisopiston yhdyshenkilö	0,2
Kiinteistöhoitaja	3
Kirjastotoimenjohtaja	1
Kirjastovirkailija	2
Koulunkäynninohjaaja	8,8
Koulunuorisotyöntekijä	1
Kulttuurisihteeri	0,2
Kunnanjohtaja	1
Kuntatekniikan päällikkö	1
Käytönvalvoja	1
Laitoksen hoitaja (viemäri&vesi)	2
Laitoshuoltaja/päiväkotiapulainen/ ryhmäavustaja	4
Liikunnanohjaaja	3,5
Liikuntatoimen koordinaattori	0,6
Luokanopettaja (alakoulu)	8,6
Markkinointiviestinnän asiantuntija	1
Oppilaanohjaaja	2
Palvelusihteeri	5
Perhepäivähoitaja	3

Perusopetuksen ja lukion rehtori	2
Puistotyöntekijä (4-5 hlöä)	2
Päiväkodin johtaja	1
Rakennusammattihenkilö	2
Rakennustarkastaja	1
Siivooja	3
Tekninen johtaja	1
Työllisyyskoordinaattori	1
Ulkotyönohjaaja	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	12,9
Varhaiskasvatuksen opettaja	7,5
Vastaava nuorisotyöntekijä	1
Viher- ja liikunta-aluevastaava	1
Yhteensä	127,3