



Henkilöstöraportti 2025

Etelä-Savon maakuntaliiton julkaisu

esavo.fi

Yhteistoimintaryhmä 3.3.2026 § 4

Maakuntahallitus 16.3.2026 § x



**Etelä-Savon
maakuntaliitto**

Julkaisutiedot

Julkaisija:

Etelä-Savon maakuntaliitto
Mikonkatu 5, 50100 Mikkeli
email kirjaamo@esavo.fi

Kotisivu:

www.esavo.fi

Julkaisu:

Henkilöstöraportti 2025
ISBN 978-952-5932-93-5 (PDF)
ISSN 1455-2930
Mikkeli 2026



Sisällysluettelo

1.	Johdanto	1
2.	Henkilöstöpoliittiset tavoitteet	2
3.	Henkilöstö.....	3
3.1	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	4
3.2	Palvelussuhteiden pituudet	4
3.3	Eläkkeelle siirtyminen	5
4.	Henkilöstömenot.....	2
4.1	Henkilöstön muistamisen periaatteet	2
4.2	Kunnallinen palkkausjärjestelmä.....	3
5.	Työajan jakautuminen	4
6.	Työterveyshuolto ja työhyvinvointi	5
7.	Henkilöstön koulutustaso ja osaamisen kehittäminen	8
8.	Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta	10
9.	Työsuojelutoiminta	11

Liite 1. Maakuntaliiton organisaatio

1. Johdanto

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa organisaation henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstöraportti on tärkeä johtamisen ja suunnittelun väline. Raportti antaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Raportin avulla voidaan myös arvioida, miten henkilöstölle asetetut tavoitteet on saavutettu.

Henkilöstöraportissa esitetään maakuntaliiton henkilöstöä kuvaavat keskeiset tunnusluvut. Se noudattaa soveltuvin osin Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n suositusta henkilöstökertomuksen laadinnasta.

Vuosi 2025 oli maakuntaliiton toiminnassa työntäyteinen ja muutoksia sisältänyt vuosi. Maakuntaliiton henkilöstömäärä väheni 20 % edellisen vuodenvaihteen tilanteeseen verrattuna. Vuonna 2025 päättyi mm. European Region of Gastronomy -hanke, joka työllisti kolme määräaikaista henkilöä. Vakituisen henkilöstön määrä pysyi samana, mutta henkilövaihdoksia tapahtui. Uutena maakuntajohtajana aloitti Heini Utunen.

Maakuntaohjelmaa 2026–2029 valmisteltiin laajassa sidosryhmäyhteistyössä ja maakuntavaltuusto hyväksyi sen joulukuisessa kokouksessaan. Lisäksi valmistui mm. Etelä-Savon energiastrategia vuoteen 2035 ja Etelä-Savon kansainvälistymissuunnitelma 2030.

KVTES:n palkkajärjestelmässä tapahtui merkittävä uudistus, kun tasopalkkajärjestelmä korvasi tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvan palkkausjärjestelmän. Sopimuskaudeksi 1.2.2025 alkaen perustettiin paikallinen palkkausryhmä, jonka tehtävänä oli seurata tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton etenemistä ja valmistella paikallisia tasokriteerejä, tasokuvauksia ja soveltamisohjeita. Tasopalkkajärjestelmän valmistelu eteni hyvässä yhteistyössä luottamusedustajien kanssa ja järjestelmä otettiin maakuntaliitossa käyttöön 1.10.2025.

2. Henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Maakuntaliiton viraston strategia on laadittu vuonna 2021 yhdessä henkilöstön kanssa, jonka jälkeen strategiaa on päivitetty. Maakuntaliiton viraston toiminta-ajatuksena ja arvopohjana on tehdä työtä Etelä-Savon hyväksi yhdessä, uudistaen ja ennakoiden. Strategia määrittää liiton kehittämisen suuntaa.

Maakuntaliiton toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuodelle 2025 virastolle asetetut tavoitteet olivat

- Laadimme tulevien vuosien talouden tasapainottamissuunnitelman.
- Toimintatapamme ovat ajan tasalla.
- Olemme haluttu työpaikka ja työyhteisö voi hyvin.

Valtuusto hyväksyi 15.6.2023 hankehallinnointiin lisäresursoinnin eli kahden asiantuntijan palkkaamisen vuosille 2023–2025. Talousarvioon vaikutus vuodelle 2025 oli 131 600 euroa, jolloin budjetin alijäämäksi muodostui 185 000 euroa. Ko. hankehallinnoinnin kuluja kertyi kuitenkin vain 86 000 euroa. Tämä johtui lisäresurssiksi palkattujen asiantuntijoiden työsuhteiden päättymisestä suunniteltua aiemmin. Lisäresursoinnin aiheuttamat kustannukset katetaan aiempien vuosien kertyneillä ylijäämillä.

Vuoden 2025 toteuma oli -64 978,26 euroa alijäämäinen. Tulosta paransi budjetoituun nähden oletettua pienemmät henkilöstökulut, matkustus- ja majoituskulut sekä koulutus- kulut. Lisäksi yhteistoimintaosuudet ja asiantuntijapalvelut toteutuivat arvioitua pienempinä. Itse toteutettujen hankkeiden omarahoitisuusosuudet muodostuivat budjetoitua suuremmiksi. Maakuntaliitto toteutti henkilöstön ICT-hankinnat vuoden 2025 aikana, jotka kirjattiin kokonaisuudessaan vuosikuluksi vuodelle 2025.

Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana säännöllisesti (43 kertaa). Maakuntahallituksen työjaosto, johon kuuluu hallituksen puheenjohtajisto ja viranhaltijat sekä viestintäpäällikkö, kokoontui kerran kuukaudessa. Toimistopalavereita pidettiin kerran viikossa kesään saakka ja tämän jälkeen joka toinen viikko. Henkilöstö valitsee keskuudestaan edustajansa ja hänen varahenkilönsä vuosittain, joka osallistuu johtoryhmän kokouksiin. Johtoryhmän sihteerinä on toiminut johdon sihteerä.

Kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa. Taloussuunnitelmassa ennakoitu henkilöstöresurssien jakautuminen henkilötyövuosittain on esitetty oheisessa taulukossa.

Taulukko 1 Henkilöstöresurssien jakautuminen 2025.

Henkilöstö	TA 2025	Toteuma 2025
Luottamushenkilöhallinto	1,0	1,0
Virasto	17,5	16,8
Hankkeet	12,0	11,4
Yhteensä	30,5	29,2

3. Henkilöstö

Maakuntaliiton organisaatio muodostuu kehittämisyksiköstä (16 henkilöä) ja hallintopalveluyksiköstä (11 henkilöä). Maakuntaliiton virastoa johtaa maakuntajohtaja. Maakuntaliiton organisaatiokaavio on kuvattu liitteessä 1.

Maakuntaliiton palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa 28 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oli 22 (78,6 %) ja määräaikaisia oli 6 (21,4 %). Kaksi henkilöä työskenteli osa-aikaisesti, loput kokoaikaisesti.

Taulukko 2 Henkilöstö 31.12.2025.

Henkilöstö, henkilöä	2021	2022	2023	2024	2025
Vakinaiset	23	22	21	22	22
Määräaikaiset	14	12	13	13	6
YHTEENSÄ	37	34	34	35	28

Henkilöstö, htv	2021	2022	2023	2024	2025
	32,4	32,3	31,7	32,5	29,2

Maakuntajohtaja ja yksiköiden johtajat ovat virkasuhteessa, muutoin henkilöstö on työsuhteessa. Maakuntaliitossa virkoja oli 11 % palvelussuhteista.

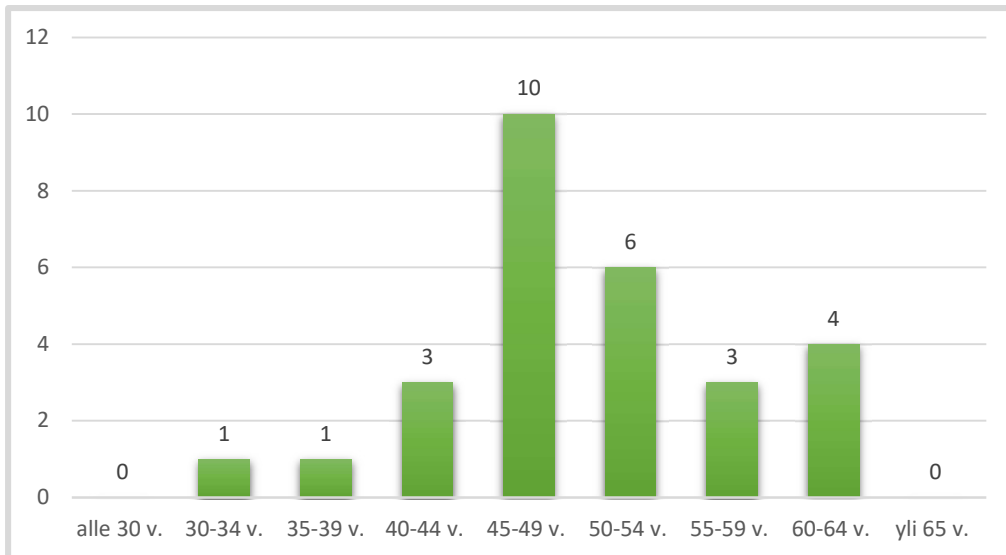
Vakituisessa henkilöstössä oli edellisvuotta vilkkaampaa vaihtuvuutta. Maakuntajohtaja vaihtui maaliskuussa, aluesuunnittelupäällikkö elokuussa ja kehittäispäällikkö ja ympäristöpäällikkö eläköityivät kesän alussa. Ympäristöpäällikön tehtävänkuvasta muokattiin ja tehtävään rekrytoitiin ympäristöasiantuntija. Kehittäispäällikön tehtävät jaettiin ja toinen rahoitusasiantuntijan tehtävä muutettiin vakinaiseksi.

Taulukko 3 Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus 2025.

Vakinaiset	HIö	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	4	18,1
Päättäneet palvelussuhteet	1	4,5
Eläkkeelle siirtyneet	3	13,6

3.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

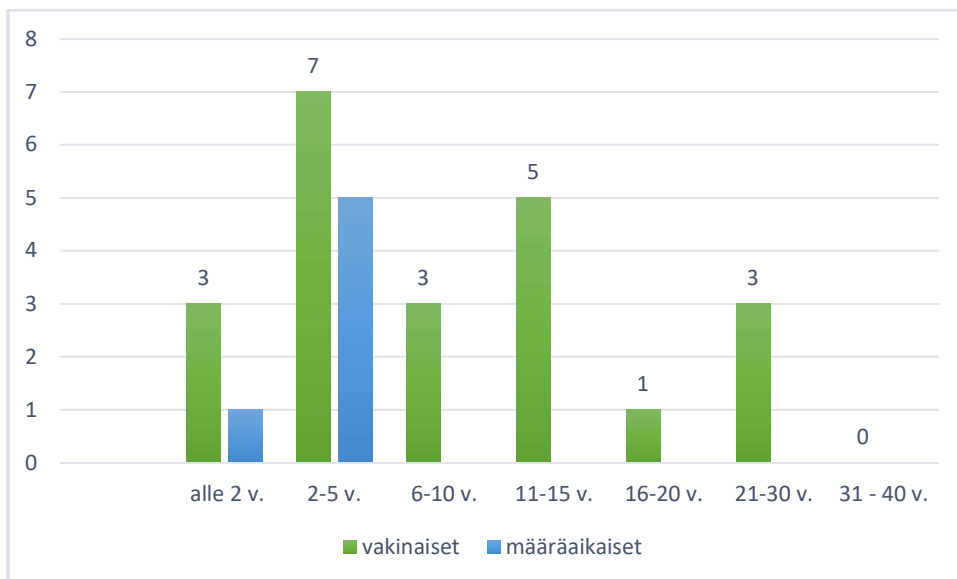
Liiton henkilöstöstä naisia oli 25 (89 %) ja miehiä 3 (11 %). Maakuntaliiton henkilöstön keski-ikä vuoden 2025 lopussa oli 50,7 vuotta (50,9 vuotta 2024). Vakinaisten keski-ikä oli 51,6 vuotta (52,9 vuotta 2024) ja määräaikaisten 42,4 vuotta (47,6 vuotta 2024).



Kuva 1 Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2025.

3.2 Palvelussuhteiden pituudet

Vakinaisten työntekijöiden keskimääräinen palvelusaika oli 9,52 vuotta (11,9 vuotta 2024) ja määräaikaisten keskimäärin 2,8 vuotta (1,7 vuotta 2024).



Kuva 2 Palvelussuhteiden pituudet 31.12.2025.

Määräaikaista henkilöstöä oli vuoden 2025 lopussa kuusi henkilöä eli vähennystä oli yli 50 % edellisen vuoden vaihteen tilanteeseen verrattuna. Määräaikaiset henkilöt työskentelevät pääsääntöisesti hankkeiden parissa. Vuonna 2025 päättyi useita hankkeita eikä uusia alkanut.

Kaikki vakituiset virat ja toimet täytetään julkisella hakumenettelyllä. Työpaikkailmoitukset julkaistaan Kuntarekry.fi -sivulla, Työmarkkinatorilla ja liiton verkkosivuilla sekä markkinoidaan somekanavilla. Tapauskohtaisesti käytetään muitakin ilmoituskanavia.

3.3 Eläkkeelle siirtyminen

Kevan eläköitymisennusteiden mukaan lähes joka kolmas kunta- ja hyvinvointialan työntekijä siirtyy eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana. Maakuntaliiton henkilöstöstä arviolta 25 % eläköityy seuraavan kymmenen vuoden aikana. Eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavammin, joten ennusteiden tekeminen on vaikeampaa. Eläköitymistä ennakoidaan henkilöstösuunnittelussa ja kehityskeskusteluissa. Vuosina 2022–2024 ei maakuntaliitossa tapahtunut eläköitymisiä. Vuonna 2025 eläkeiän saavutti kolme henkilöä ja yksi henkilö on eläköitymässä vuonna 2026.



Kuvat 3 ja 4 Kukatettavana maakuntajohtaja Pentti Mäkinen, kehittämispäällikkö Jyrki Kuva ja ympäristöpäällikkö Sanna Poutamo.

4. Henkilöstömenot

Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista vuonna 2025 oli 72,6 %.

Taulukko 4 Henkilöstökustannukset vuonna 2025.

Menolaji	2025 €	2024 €	Muutos-%
Palkat ja palkkiot	1 950 713	2 131 789	-8,5
- Palkat	1 873 549	2 048 004	-8,5
- Viraston palkat	1 228 349	1 338 663	-8,2
- Hankkeiden palkat	645 199	709 341	-9,0
- Palkkiot (luottamushenkilöt, asiantuntijat)	90 866	89 812	1,2
- Henkilöstökorvaukset	-13 703	-6 028	127,3
Henkilösivukulut	363 616	378 854	-4,0
- Eläkemenot	324 633	339 433	-4,4
- Muut sivukulut	38 983	39 421	-1,1
Muut henkilöstömenot	47 794	71 447	-33,1
- Työterveyshuolto (ml. fysikaalinen hoito)	32 290	34 437	-6,2
- Kela-korvaus työterveyshuoltoon	-9 161	-14 143	-35,2
- Liikunnan tukeminen, virike- ja hierontaetu	8 615	9 652	-10,7
- Lounasetu	4 230	3 977	6,4
- Koulutus *	9 769	16 817	-41,9
- Henkilöstön rekrytointikulut	2 051	20 707	-90,1
* Yhteensä	2 362 123	2 582 090	-8,5
Henkilöstömenot/vuosityöntekijä 29,2 / 32,5	€ 80 895	€ 79 449	-2,5
Koulutusmenojen osuus henkilöstön palkkakustannuksista	% 0,5	% 0,8	
* Koulutusmenot eivät sisällä matkakustannuksia			
Kokonaismenot (ulkoiset)	€ 3 254 814	€ 3 576 264	-9,0
Henkilöstömenojen osuus liiton kokonaismenoista	% 72,6	% 72,2	

4.1 Henkilöstön muistamisen periaatteet

Maakuntahallitus on hyväksynyt henkilöstön muistamisperiaatteet seuraavasti:

Merkkipäivät

50 tai 60 vuotta	Lahja 250 euroa
Eläkkeelle jääminen	Lahja 300 euroa

Pitkä palvelus liitossa

10 vuotta	Lahja 50–100 euroa
20 vuotta	Lahja 200 euroa tai 3 palkallista vapaata
30 vuotta	Lahja 300 euroa tai 5 palkallista vapaata
40 vuotta	Lahja 400 euroa tai 5 palkallista vapaata

Muissa tilanteissa muistetaan harkinnan mukaan tapauskohtaisesti.

Merkkipäivä- ja palvelusvuosimuistamisissa on käytössä Kiitoskaupan lahjakortit. Lahjansaaja valitsee itse mieleisensä lahjan kiitoskaupan valikoimasta tai palkallisen vapaan.

Vuonna 2025 viisi pitkäaikaista maakuntaliiton työntekijää sai Kuntaliiton kunniamerkin. Lisäksi talouspäällikölle myönnettiin Suomen Leijonan ansioristi ansiokkaasta työurasta.

4.2 Kunnallinen palkkausjärjestelmä

KVTES:n palkkajärjestelmässä tapahtui vuonna 2025 merkittävä uudistus, kun tasopalkkajärjestelmä korvasi tehtäväkohtaisen palkkausjärjestelmän. Sopimuskaudeksi 1.2.2025 alkaen perustettiin paikallinen palkkausryhmä, joka seurasi tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton etenemistä. Paikallisesti neuvoteltiin tasokriteereistä ja tasokorvauksista, soveltamisohjeista sekä paikallisista eristä. Tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025. Paikallinen järjestelyerä käytettiin palkkausjärjestelmän uudistamiseen.

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

1. tehtävät ja niiden edellyttämä osaamisen ja vastuun taso (tasopalkkajärjestelmän tasopalkka ja tasolisä)
2. ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä)
3. palvelusaika (työkokemuslisä)
4. tulokellinen toiminta (tulospalkkio)

Lisäksi voidaan maksaa muita lisiä, palkkioita ja korvauksia (kertapalkkio, rekrytointilisä, kiellilisä).

Maakuntaliiton KVTES:n palkkausjärjestelmä pitää sisällään tasopalkkajärjestelmän ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmän. Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin suorittaa kunkin alaisen välitön esihenkilö. Palkka-asiamies osallistuu työhön ja vastaa arvioinnin tason yhteismitallisuudesta koko työyhteisön tasolla. Henkilökohtaisen arvioinnin syklinä pidetään kaksi vuotta. Vuoden 2025 henkilökohtaisen työsuorituksen arviointikeskustelut siirtyivät tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton vuoksi vuodelle eteenpäin.

Työnantajan edustajiin sovelletaan kokonaispalkkaa. KVTES:n piiriin kuuluu 25 henkilöä ja teknisen sopimukseen 3 henkilöä (31.12.2025).

5. Työajan jakautuminen

Etelä-Savon maakuntaliiton henkilöstön työaikamuoto on KVTES:n mukainen toimistotyöaika (36,25 t/vko). Kaikki keskeytykset; sairauslommat, vuosilomat, saldovapaat ym. haetaan Personec ESS -poissaolojärjestelmän kautta.

Etelä-Savon maakuntaliitossa on käytössä liukuva työaika ja työaikaa seurataan Kellokortti.fi -sovelluksella. Kertynyttä työaikasaldoa voi hakea saldovapaaksi. Saldovapaata haettiin 85 päivää vuoden 2025 aikana (132 vuonna 2024). Lomarahavapaata haettiin 52 päivää (47 vuonna 2024). Palkatonta vapaata (palkaton työvapaa, opintovapaa tai muu palkaton vapaa) haettiin 161 päivää (505 vuonna 2024).

Maakuntaliiton henkilöstöstä kaikilla on etätyösopimus. Maakuntaliitossa työskennellään hybridimallilla eli läsnä- ja etätyössä. Hybridityökäytänteiden mukaan lähipäiviä tulee olla vähintään 1/vko. Työn luonteen takia (esim. hankkeet) etäpäivien määrä voidaan lähiesihenkilön kanssa sopia tästä poiketen. Toimistopalaveripäivät joka toinen maanantai ovat pääsääntöisesti lähipäiviä kaikilla. Muut läsnäolopäivät voi määrittää oman harkinnan mukaan kuukauden aikana. Keskimäärin lähipäiviä tehdään 1–2 päivää/vko. Huomattavaa on, että 1/3 työntekijöistä asuu muualla kuin Mikkelissä.

Sairauspoissaoloja oli 212 päivää vuonna 2025 (194 pv vuonna 2024). Sairauspäivien vaihtelu vuosittain on suurta, sillä pienessä työyhteisössä pidemmät sairauslommat vaikuttavat merkittävästi keskiarvoon. Perhevapaata haettiin 236 päivää, joista tilapäistä hoitovapaata oli 8 päivää.

Keskimääräinen sairauspäivien määrä oli 7,3 /htv (6,0 vuonna 2024). Vuoden 2025 aikana ei sattunut työtaturmia.

Taulukko 5 Sairauspoissaolot kalenteripäivinä.

Sairauspoissaolot	Kalenteripäivät
1–7 pv	66
8–29 pv	146
30–59 pv	0
60–89 pv	0
90–179	0
yli 180	0
Yhteensä	212
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	7,3
	%
Sairauspoissaoloprosentti	2,8
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	33

* sairauspoissaoloprosentti kuvaa sairauspoissaolojen osuutta teoreettisesta säännöllisestä työajasta

6. Työterveyshuolto ja työhyvinvointi

Maakuntaliiton työterveyshuollosta huolehtii Pihlajalinna. Sopimus kattaa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisien sairaanhoidon siihen liittyvine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen. Sopimus kattaa myös tietyin edellytyksin erikoislääkärin ja psykologin palveluja sekä kuvantamistutkimuksia.

Työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet edellisestä vuodesta 8,8 %. Kustannusten muodostumista seurataan ja tavoitteena on, että kustannukset eivät nouse.

Taulukko 6 Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2019–2025.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kustannukset	15 389	18 236	19 867	25 104	31 047	33 798	30 802

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet vuodelle 2025 ovat olleet psyykkisen työkyvyn tukeminen, ennaltaehkäisevä työkyvyn ylläpitäminen ja työnantajan ja työterveyshuollon tiivis yhteistyö.

Työterveyshuollossa käynnin (lääkäri, hoitaja, fysioterapeutti, psykologi ja lääkärin määräämät tutkimukset) saa tehdä työajalla. Näyttöpäätelasien hankintaa tuetaan. Henkilöstöllä on mahdollista hakea Kelan tukemaan kuntoutukseen, jonne hakeutuminen tapahtuu työterveyshuollon opastuksella ja työnantajan tukemana. Työnantajan kustantaman influenssarokotteen saa halutessaan työterveyshuollossa influenssakaudella. Terveiden seurantatarkastuksissa on henkilöstön mahdollista käydä kolmen vuoden välein. Seuraavat ovat alkuvuodesta 2026.

Työntekijä voi olla poissa sairauden vuoksi omalla ilmoituksella 1–5 kalenteripäivää. Työterveyshoitaja voi jatkaa sairauslomaa kausi-influenssaepidemia-aikaan kahdella päivällä. Tämän jälkeen työnantaja edellyttää työterveyslääkärin kirjoittamaa sairauslomastodistusta.

Henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista mitataan työterveyshuollon toteuttamalla työhyvinvointikyselyllä. Kysely tehdään noin kahden vuoden välein ja viimeisin toteutettiin loppuvuodesta 2025. Kysely laadittiin osana suunnattua selvitystä maakuntaliiton työyhteisöön. Tarkoituksena oli selvittää työyhteisön psykososiaalista toimivuutta, koko työyhteisön ja johdon ilmapiiriä psykososiaalisen kuormituksen tarkentumiseksi.

Tulokset esiteltiin vuoden 2026 alussa henkilöstölle. Päätuloksina työyhteisössä on paljon osaamista, asiantuntijuutta ja potentiaalia. On toimivaa yhteistyötä, toisen työssä tukemista ja hyvää yhteishenkeä. Työpaikkaan ja omaan työhön koetaan tyytyväisyyttä. Tulevaan liittyy toiveikkuutta ja työnantaja tukee työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Kehittämistarpeina nähtiin mm. tiedonkulun parantaminen, työtehtävien priorisointi, tehtäväkuvien ja vastuiden selkeyttäminen ja työyhteisön yhteishengen vahvistaminen.

Maakuntaliitossa on käytössä myös Kevan pulssikysely. Pulssi on nopea, kuukausittain toistuva kysely, jossa pyydetään arvioimaan omaa ja työyhteisön tilannetta asteikolla 1–5. Pulssin tulosten keskiarvo on ollut 3,5–4 välillä (asteikolla 1–5).



Kuva 5 Maakuntaliiton väki tutustui teollisen puurakentamisen laboratorioon Savonlinnan Teknologiapuisto Nohevassa.

Tyhypäiviä pidetään maakuntaliitossa kahdesti vuodessa. Lokakuussa pidetyn tyhypsäivän ohjelmaan kuului vierailu Savonlinnan Riihisaassa ja Teknologiapuisto Nohevassa (kuva 5). Joka toinen maanantai on toimistopalaveripäivä, jolloin mahdollisimman monen toivotaan tulevan toimistolle. Yhteisen toimistopalaverin lisäksi päivään voi kuulua yksikkö- ja muita tiimipalavereja. Henkilöstön yhteisiä tapahtumia oli useita vuoden aikana; vietettiin läksiäisiä, juhannuskahvit Naisvuoren tornissa ja pikkujoulut teatteriravintola Ilossa. Itä-Suomen maakuntaliittojen vuotuiset virkistyspäivät vietettiin Kuopiossa toukokuun lopulla (kansikuvassa virkistyspäiville osallistuneet).

Työergonomiaan on kiinnitetty huomiota toimistokalusteita valittaessa, ja lähes kaikilla työntekijöistä on käytössä sähköpöydät. Työterveyshuollon fysioterapeutti käy tarvittaessa uusien ja talossa jo olevien kanssa läpi työpisteen ergonomian. Virastolle on hankittu kuntoiluvälineitä taukoliikuntaan sekä aktiivituoleja ja -lautoja tukemaan työergonomiaa. Työntekijöitä muistutetaan myös tauotuksen merkityksessä erityisesti etätyössä. Kotona työskentelyyn on jaettu työterveyshuollon ja THL:n ergonomiaohjeita ja suosituksia. Työkoneisiin on asennettu Break Pro -taukoliikuntasovellus.

Auntien ennaltaehkäisevä mielen hyvinvoinnin palvelu oli käytössä 2025 vuoden loppuun. Palvelu pitää sisällään videotapaamisia asiantuntijan kanssa, itseopiskelua ja harjoitteita.

Työnantaja tukee henkilöstön hyvinvointia Edenredin henkilöstöeduilla. Virike-etuus on 200 euroa vuodessa määräaikaisuuden ja osa-aikaisuuden suhteessa. Hierontaetuus on 100 euroa vuodessa. Terveysetuus voi käyttää hammashoitoon, fysioterapia- ja erikoislääkäreiden palveluihin. Terveysetuun ei ole suoraan kohdistettu euroja, mutta Edenredin MyChoice -toiminnolla saldoa voi siirtää etuuksien välillä. Lounasetu tarjotaan työntekijälle lounasvähennyksenä eli työntekijä maksaa itse osan edusta.

7. Henkilöstön koulutustaso ja osaamisen kehittäminen

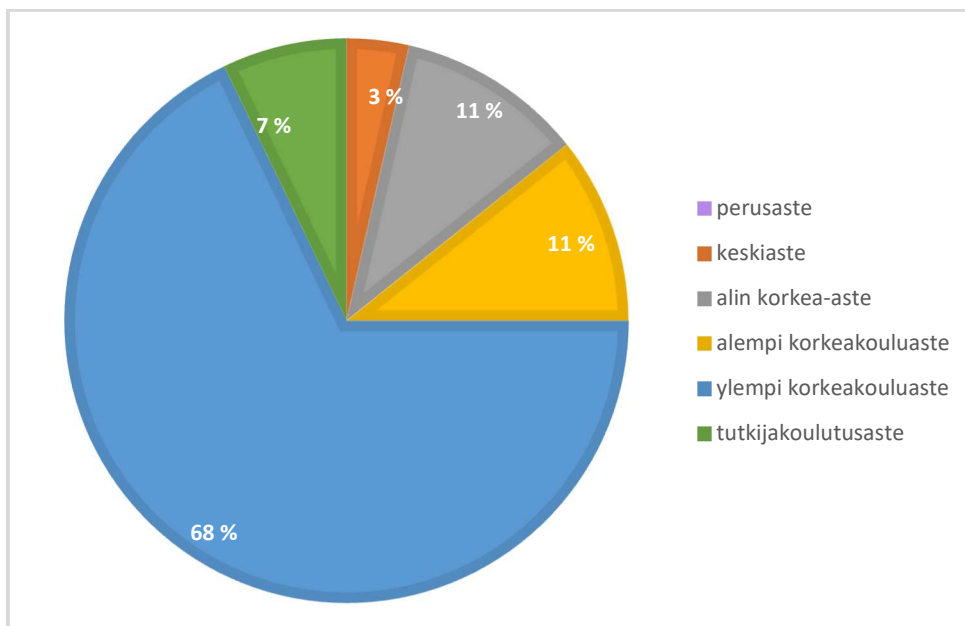
Maakuntaliitto kannustaa henkilöstöään osaamisen kehittämiseen. Koulutuksella parannetaan henkilöstön ammatillisia valmiuksia toimia työssään ja työyhteisössä organisaation palvelutoiminnalle asetettujen päämäärien saavuttamiseksi. Henkilöstön mahdollisimman ajantasainen koulutustaso on koko organisaation etu. Ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö säilyttää työkykynsä pitempään ja työ on tuloksellista. Tällä on merkitystä myös työyhteisön toimivuuden ja työhyvinvoinnin kannalta.

Lähtökohtana on, että jokainen voi harkintansa mukaan esittää esimiehelleen halukkuutensa osallistua koulutuksiin. Osaamistarpeita kartoitetaan ja päivitetään mm. vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Vuosittain järjestetään myös talon omaa koulutusta, johon halukkaat voivat osallistua. Vuonna 2025 pidettiin mm. tietosuoja ja tietoturvakoulutusta koko henkilöstölle. Koulutukset haetaan Personec ESS- järjestelmän kautta.

Maakuntaliiton koulutusperiaatteiden mukaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus. Jatkokoulutukseen hakeutumisesta on laadittu erillinen ohje. Tämän mukaan yksikön esihenkilö voi harkintansa mukaan myöntää enintään 10 päivää palkallista vapaata/tutkinto tai opintokokonaisuus/vuosi opintojen suorittamiseen julkisen valvonnan alaisessa koulutuksessa. Vuonna 2025 jatkokoulutukseen osallistui yksi henkilö 10 opintopäivän verran. Viime vuosina on neljä työntekijää suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon. Palkalliset opintovapaapäivät ovat mahdollistaneet opiskelun työn ohessa. Opinnäytetyö ja useimmat opintotehtävät tehdään usein oman työn tai organisaation kehittämiseen.

Maakuntaliiton henkilöstön koulutuspäiviä oli 38 päivää vuonna 2025 (38 vuonna 2024). Tähän lasketaan kaikki yli 6 tuntia kestäneet koulutukset joko yhtenä päivänä tai koulutuskokonaisuutena useampana päivänä. Tämän lisäksi henkilöstö osallistui lyhyempiin muutamien tuntien kestäviin sekä sisäisiin että ulkoisiin koulutuksiin.

Maakuntaliiton henkilöstöstä 86 %:lla on korkeakoulututkinto. Tutkinto on yleisemmin suoritettu yhteiskuntatieteellisellä alalla.



Kuva 6 Henkilöstö koulutusasteittain 2025.

Koulutusmenojen osuus henkilöstökustannuksista oli 0,5 % (0,8 % vuonna 2024). Pääsääntöisesti henkilöstön koulutukset toteutettiin verkkokoulutuksina.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tehdään vuosittain. Koulutussuunnitelma laaditaan yksiköittäin vuoden alussa ja sen toteutumista seurataan. Työnantajan on mahdollista hakea työntekijän koulutuksesta koulutuskorvausta Työllisyysvakuutusrahastolta. Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää työnantajan etukäteen laatimaa koulutussuunnitelmaa. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta.

8. Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueella on perusta yhteistoiminnan järjestämiselle. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta/kuntayhtymä/hyvinvointialue tai hyvinvointiyhtymä työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvottelussa edustaa työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua organisaation toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta.

Yhteistoimintalain uudistus toi työpaikoille jatkuvan vuoropuhelun käytännön, jonka tarkoituksena on parantaa työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta sekä lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia. Maakuntaliiton johtoryhmään kuuluu henkilöstön keskuudestaan valitsema edustaja. Johtoryhmässä käsitellään ajankohtaisia henkilöstöasioita. Lisäksi henkilöstöasioista tiedotetaan viikoittaisessa toimistopalaverissa.

Maakuntaliitossa toimii työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukainen yhteistoimintaryhmä. Yhteistoimintaryhmään kuuluu hallituksen puheenjohtajisto, viranhaltijoita sekä työntekijöiden edustajat. Yhteistoimintaryhmän esittelijänä toimii hallintojohtaja ja sihteerinä henkilöstöpäällikkö.

Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimii vuorovuosina työnantajan ja työntekijöiden edustaja, jollei toisin sovita. Syksyllä 2025 puheenjohtajuus vaihtui työnantajapuolen edustajalle. Ryhmä kokoontui vuoden aikana kolme kertaa. Yhteistoimintaryhmässä käsiteltiin mm. palkkausjärjestelmän uudistusta, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, työsuojelusuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, henkilöstöraportti ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Maakuntaliitossa toimii myös teknisten sopimuksen kehittämistyöryhmä, mihin kuuluu JUKOa maakuntaliitossa edustava pääluottamusmies ja kuntayhtymän puolelta hallintojohtaja, sihteerinä henkilöstöpäällikkö.

9. Työsuojelutoiminta

Työsuojeluvaltuutettuina kaudella 2026–2029 jatkavat edellisellä kaudella toimineet työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut. Työsuojelupäällikkönä toimii hallintojohtaja.

Hätäensiapukoulutusta järjestetään henkilöstölle noin kahden vuoden välein. Viimeisin oli keväällä 2025, johon osallistui 8 henkilöä. Virastolle on hankittu defibrillaattori, jonka käyttöä opastetaan ensiapukoulutuksien yhteydessä.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on osa työsuojelun toimintaohjelmaa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tehdään vuodeksi kerrallaan. Loppuvuodesta käydään työterveyslääkärin ja -hoitajan kanssa läpi kulunut vuosi ja päivitetään toimintasuunnitelma seuraavalle vuodelle.

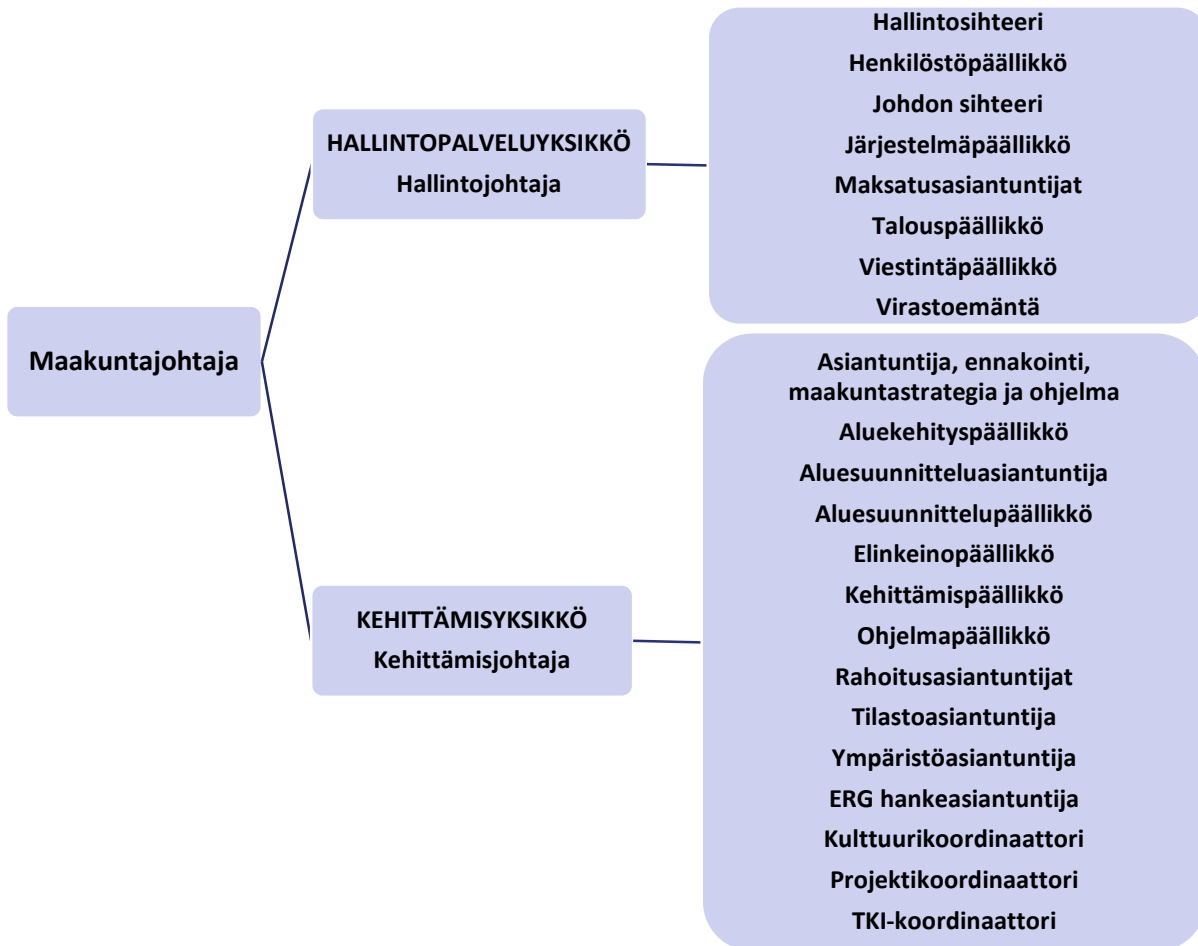
Työsuojeluohjeisto

Liiton työsuojeluohjelma vuosille 2024–2026 on käsitelty yhteistoimintaryhmän kokouksessa 21.11.2023. Työsuojelutoiminnan tavoitteita vuosille 2024–2026 ovat viraston tilojen sisäilman parantaminen, työhyvinvointi ja viestintä monipaikkaista työtä tekevässä organisaatiossa, henkilöstön jaksamisen tukeminen, viraston strategiatyön jatkaminen; prosessien kuvaaminen ja tiimityön kehittäminen.

Vuosittain on hyväksytty työsuojelun toimintasuunnitelma. Lisäksi on käytössä työkyvyn tuen toimintamalli, mikä pitää sisällään työkyvyn tuen ja varhaisen välittämisen mallit, sairauspoissaolokäytännöt, päihdeohjelman ja hoitoonohjauskäytännöt sekä toimintaohjeet häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi. Toimintamalli on laadittu yhdessä työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on päivitetty vuosille 2025–2026 ja tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain yhteistoimintaryhmän käymillä arviointikeskusteluilla. Viraston turvallisuussuunnitelma ja lakisääteinen pelastussuunnitelma päivitettiin syksyllä 2023, sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohje on päivitetty vuonna 2025.

Liite 1.

Maakuntaliiton organisaatio 31.12.2025





**Etelä-Savon
maakuntaliitto**