

Henkilöstökertomus 2025

Siilinjärven kunta

Johtoryhmä 16.3.2026

Kunnanhallitus 30.3.2026

Yhteistyötoimikunta 15.4.2026

Tarkastuslautakunta xxxx2026

Kunnanvaltuusto 15.6.2026

27.2.2026



SIILINJÄRVI

Sisällys

Yhteisöllisyys kantaa arjessa ja vahvistaa työtä.....	3
1 Tasopalkkauudistuksessa 2025 oikeudenmukaisempi ja läpinäkyvämpi palkkaus rakentui yhteistyöllä	4
2 Henkilöstöresurssit	5
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	5
2.2 Henkilöstön ikärakenne.....	7
2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma	8
2.4 Yleisimmät ammattinimikkeet	9
2.5 Työ- ja virkavapaat	9
3 Vaihtuvuus ja rekrytointi	10
4 Henkilöstön eläköityminen	12
5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	13
6 Työhyvinvointi.....	13
6.1 Työhyvinvoinnin 2025 keskeiset tavoitteet, tulokset ja kehityssuunta	14
6.2 Henkilöstöjuhla oli yhteisöllisyyden juhlaa 100-vuotiaan Siilinjärven kunniaksi.....	16
6.3 Työterveyshuolto	17
6.4 Sairauspoissaolot	20
6.5 Työsuojelu ja työtaturmat.....	21
7 Henkilöstökustannukset.....	24
7.1 Työkyvyttömyyskustannukset	27
8 Johtopäätökset	30

Yhteisöllisyys kantaa arjessa ja vahvistaa työtä

Vuosi 2025 oli Siilinjärven kunnassa henkilöstön näkökulmasta merkittävä ja monivaiheinen. Toimintaympäristön muutokset, talouden reunaehdot sekä kehittämishankkeet edellyttivät henkilöstöltä joustavuutta, osaamista ja kykyä uudistua. Samalla vuosi tarjosi mahdollisuuksia vahvistaa yhteisöllisyyttä, kehittää toimintatapoja ja rakentaa entistä kestävämpää henkilöstöjohtamista.

Henkilöstökertomus kokoaa yhteen keskeiset tiedot ja havainnot kunnan henkilöstöstä, työhyvinvoinnista, osaamisen kehittämisestä sekä henkilöstöresurssien käytöstä. Se toimii sekä tilannekuvana että johtamisen ja päätöksenteon tukena. Vuoden aikana toteutettu tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto oli merkittävä ponnistus, joka toteutettiin tiiviissä yhteistyössä esihenkilöiden, henkilöstön ja henkilöstöjärjestöjen kanssa. Uudistus vahvistaa palkkauksen läpinäkyvyyttä ja ennakoitavuutta sekä tukee henkilöstön osaamisen ja vastuun tunnistamista.

Työhyvinvointi ja työkyky olivat keskiössä myös vuonna 2025. Sairauspoissaolot jatkoivat maltillista kehitystä, ja työhyvinvointikyselyn tulokset osoittavat monilta osin myönteistä suuntaa. Tämä kertoo siitä, että pitkäjänteinen panostus esihenkilötyöhön, työkyvyn tukeen ja yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa tuottaa tulosta. Hyvinvoiva henkilöstö on kunnan tärkein voimavara ja edellytys laadukkaiden palvelujen tuottamiselle.

Haluan lämpimästi kiittää koko henkilöstöä sitoutumisesta, vastuullisuudesta ja ammattitaidosta. Yhdessä olemme pystyneet vastaamaan muutoksiin ja viemään kuntaa eteenpäin. Tulevaisuuteen katsomme luottavaisina: kehittäen osaamista, vahvistaen yhteisöllisyyttä ja huolehtien siitä, että Siilinjärvi on jatkossakin hyvä ja turvallinen työpaikka.

Siilinjärvellä 28.2.2026 Saija Rahkonen, henkilöstöjohtaja

1 Tasopalkkauudistuksessa 2025 oikeudenmukaisempi ja läpinäkyvämpi palkkaus rakentui yhteistyöllä

Vuonna 2025 Siilinjärven kunnassa toteutettiin mittava ja valtakunnallisesti merkittävä palkkausjärjestelmän uudistus, kun KVTESin ja OVTES G -osion mukainen tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025 alkaen. Uudistuksen tavoitteena, KT:n linjausten mukaisesti, on luoda kunta-alalle palkkausmalli, joka on läpinäkyvä, yhdenmukainen ja kannustava, ja joka tunnistaa työntekijöiden osaamisen sekä vastuun uudella, entistä selkeämmällä tavalla.

Tasopalkkajärjestelmä korvaa aiemman tehtävän vaativuuden arviointiin perustuneen mallin. Jokaiselle palkkaryhmälle on määritelty kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C), joita tukevat sekä valtakunnalliset tasokriteerit että paikalliset tasokuvaukset. Paikallisten tasokuvausten laatiminen on ollut merkittävä työvaihe, jonka avulla varmistetaan arvioinnin oikeudenmukaisuus ja selkeys eri palvelualueilla.

KT on tuottanut muun muassa yleiskirjeitä, ohjeita, animaatiovideoita ja koulutusmateriaaleja, jotka ovat muodostaneet tärkeän tietoperustan myös Siilinjärven paikalliselle toimeenpanolle. Näiden materiaalien avulla on pystytty varmistamaan, että paikallinen toteutus nojaa vahvasti valtakunnalliseen linjaan.

Siilinjärven HR on ollut uudistuksen ydintoimija ja suunnannäyttäjä. Henkilöstöpalvelu on vastannut kokonaisuuden koordinoinnista, aikataulutuksesta, ohjeiden valmistelusta, esihenkilöiden kouluttamisesta ja järjestelmämuutosten varmistamisesta. Laaja aineisto kuten esihenkilöinfot, toimeenpanosuunnitelmat, käytännön ohjeet ja henkilöstöinfot, on laadittu huolellisesti ja julkaistu henkilöstön tueksi.

HR on ollut myös keskeinen toimija järjestelmätoimittaja Monetran ja Visman kanssa tehtävässä yhteistyössä, erityisesti palkka-aineistojen teknisessä valmistelussa ja yleiskorotusten oikea-aikaisen toteutuksen varmistamisessa. Uudistus on mittaluokaltaan vaatinut poikkeuksellista tarkkuutta ja koordinaatiota.

Saumatonta ja rakentavaa yhteistyötä pääluottamusedustajien kanssa

Tasopalkkauudistuksen onnistuminen ei olisi ollut mahdollista ilman tiivistä ja luottamuksellista yhteistyötä pääluottamusedustajien kanssa. Paikallinen palkkaustyöryhmä, yhteistyöryhmät sekä kahdeksan alatyöryhmää ovat kokoontuneet säännöllisesti, ja yhdessä on laadittu tasokuvaudet, käsitelty tasolisät, valmisteltu palkkaryhmittelyt ja ratkaistu paikallisia kysymyksiä.

Pääluottamusedustajien aktiivinen rooli ja rakentava osallistuminen ovat varmistaneet:

- henkilöstön näkökulmat ovat aidosti mukana valmistelussa
- paikalliset ratkaisut ovat tasapuolisia ja läpinäkyviä
- uudistus etenee yhteisesti ymmärrettyjen periaatteiden mukaan

Uudistusprosessia onkin voitu pitää malliesimerkkinä hyvästä työnantaja-henkilöstöjärjestöyhteistyöstä ja yhteistyö on saanut kiitosta myös henkilöstöviestinnässä.

Kohti yhdenmukaista ja selkeää palkkausjärjestelmää

Tasopalkkauudistuksen keskeinen tavoite: oikeudenmukaisempi, ymmärrettävämpi ja ennakoitavampi palkkaus, toteutuu Siilinjärvellä vahvan valmistelutyön ja yhdessä sovittujen toimintatapojen ansiosta. Uudistuksen tärkeimpiä periaatteita ovat:

- kenenkään palkka ei laske; kyse on rakenteellisesta muutoksesta eikä palkankorotuskierroksesta
- palkkatasot määrittyvät osaamisen ja vastuun perusteella
- työntekijän palkan rakenne ja tasokehitys avataan selkeästi
- paikalliset tasokuvaukset tekevät arvioinnista läpinäkyvää ja yhdenmukaista

Tasopalkkauudistus Siilinjärvellä on ollut poikkeuksellisen laaja ja vastuullisesti toteutettu kehittämishanke. HR on toiminut uudistuksessa esimerkillisessä avainroolissa. Pääluottamusedustajien kanssa on tehty erinomaista ja rakentavaa yhteistyötä. KT:n ohjeet on hyödynnetty täysimääräisesti. Uudistus on viety maaliin laadukkaasti, aikataulussa ja henkilöstön tarpeita kuunnellen.

2 Henkilöstöresurssit

Siilinjärven kunnan henkilöstöresursseja tarkastellaan kokonaisuutena, jossa huomioidaan henkilöstön määrä ja rakenne, työ- ja virkavapaiden käyttö sekä yleisimmät ammattinimikkeet. Henkilöstöä kuvataan lisäksi ikä- ja sukupuolijakauman kautta, mikä tukee ennakoivaa henkilöstösuunnittelua. Henkilöstön ja rekrytointien määrää sekä ikärakennetta seurataan myös palvelualueittain, mikä mahdollistaa henkilöstöresurssien kohdentamisen ja kehittämisen kunnan toiminnan ja palvelutarpeiden mukaisesti.

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

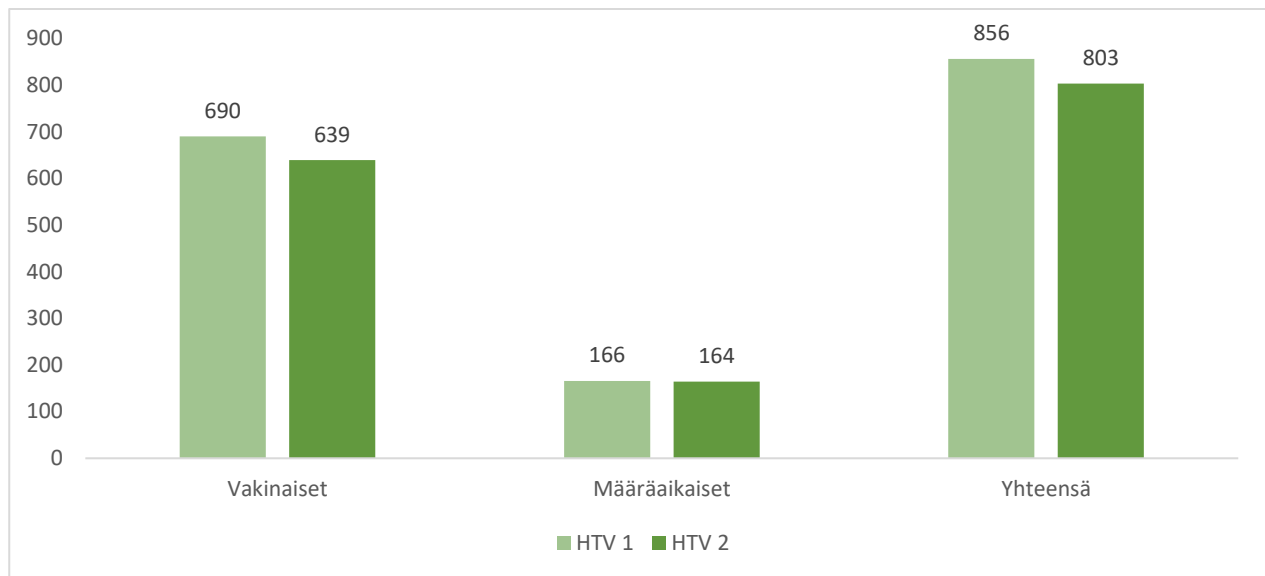
Siilinjärven kunnalla työskenteli 31.12.2025 yhteensä 813 työntekijää. Taulukossa 1 henkilöstön määrä kuvaa voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Vakituisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät myös kaikki ne, joilla oli 31.12.2025 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, mutta jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 15,1 % (vuonna 2024, 17 %). Työllistettyjä henkilöitä oli vuoden lopussa kaksi ja koko vuonna yhteensä viisi.

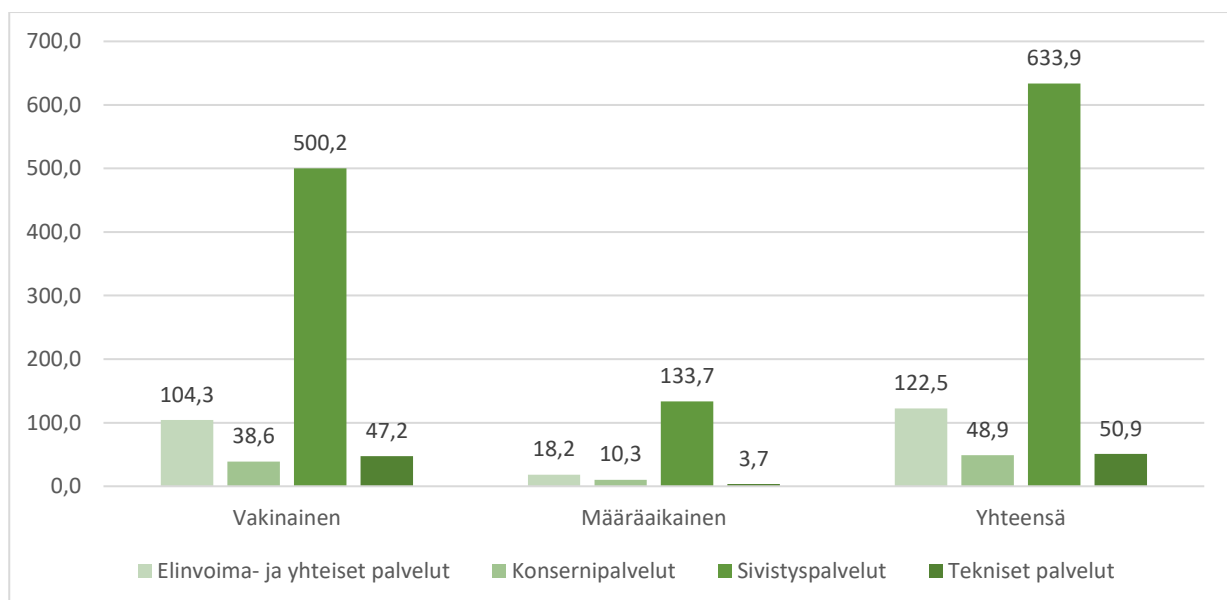
Taulukko 1. Henkilöstön määrä palvelualueittain 31.12.2025.

Palvelualue	vakinaiset	määräaikaiset	Yhteensä	% osuus
Konsernipalvelut	39	13	52	6 %
Sivistyspalvelut	501	87	588	73 %
Tekniset palvelut	47	2	49	6 %
Elinvoima- ja Yhteiset palvelut	103	21	124	15 %
Yhteensä	690	123	813	100 %

Henkilöstömäärien tarkastelu, vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan, antaa poikkileikkauskuvan kyseisen päivän henkilöresursseista. Henkilöstön määrä vaihtelee vuoden mittaan, joten vuoden viimeisen päivän henkilömäärien tarkastelua paremman vertailuluvun käytettävissä olleista henkilöstöresursseista antaa laskelma henkilötyövuosista. Henkilötyövuodet ovat kokonaisuudessaan näkyvillä kuviossa 1 ja palvelualueittain kuviossa 2.



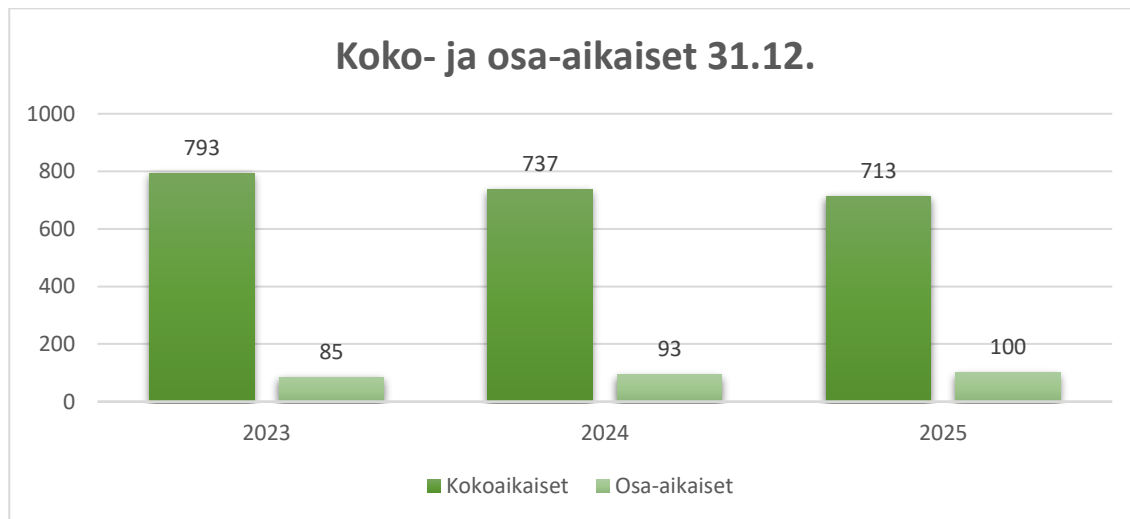
Kuvio 1. Henkilöstöresurssit henkilötyövuosina 2025 (HTV 1 = poissaoloja ei ole huomioitu, HTV 2 = palkattomat poissaolot huomioitu). Tilastossa huomioitava aikaisempiin tietoihin verrattuna organisaatiomuutos 1.1.2024.



Kuvio 2. Henkilöstöresurssit henkilötyövuosina palvelualueittain vuonna 2025.

Vuonna 2025 kokoaikaisena työskenteli 713 (87,7 %) henkilöä, joista naisia oli 563 (79 %) ja miehiä 150 (21 %). Osa-aikaisena työskenteli 100 (12,3 %) henkilöä. Koko henkilöstön määrään on laskettu mukaan työllistetyt. Osa-aikaisuuden syynä voi olla osa-aikaisen viran tai

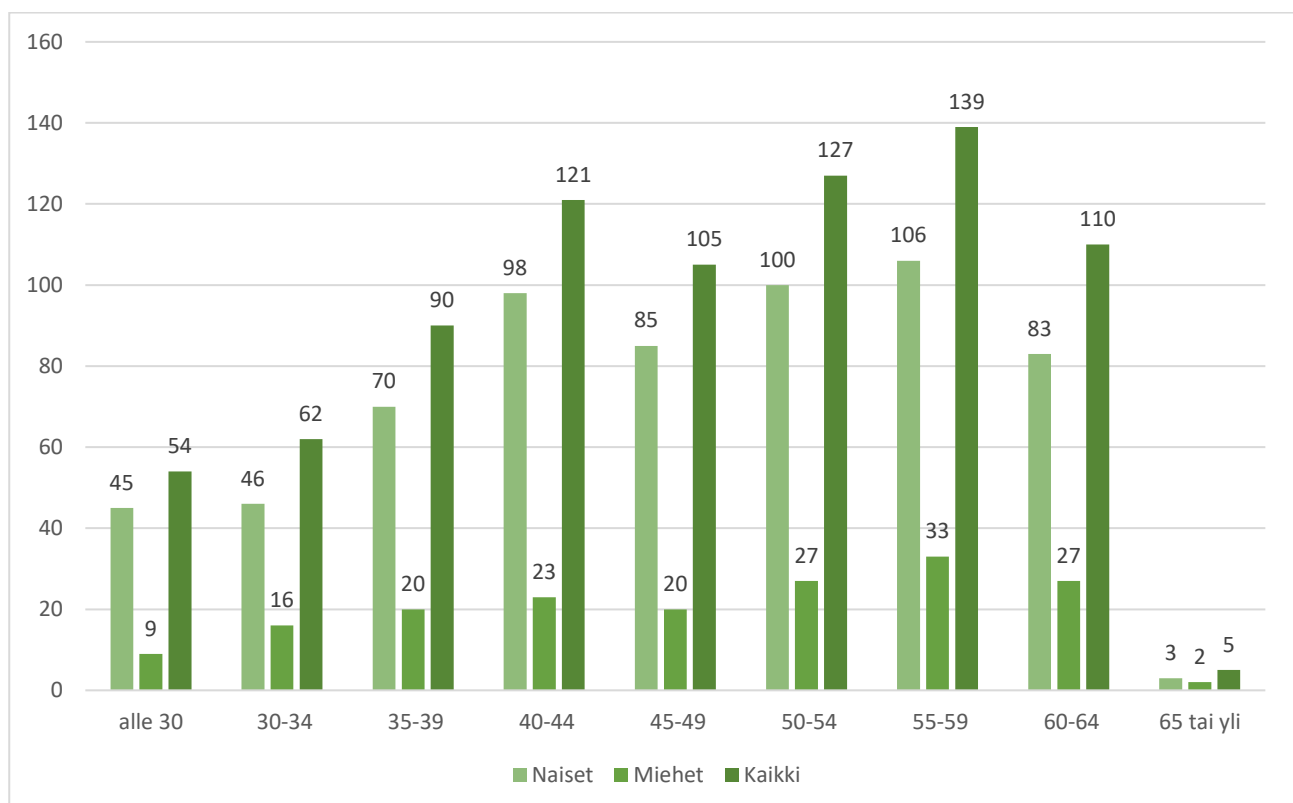
tehtävän hoitamisen lisäksi osakuntoutustuki tai -työkyvyttömyyseläke, osittainen hoitovapaa, osasairausloma tai henkilön oma pyyntö.



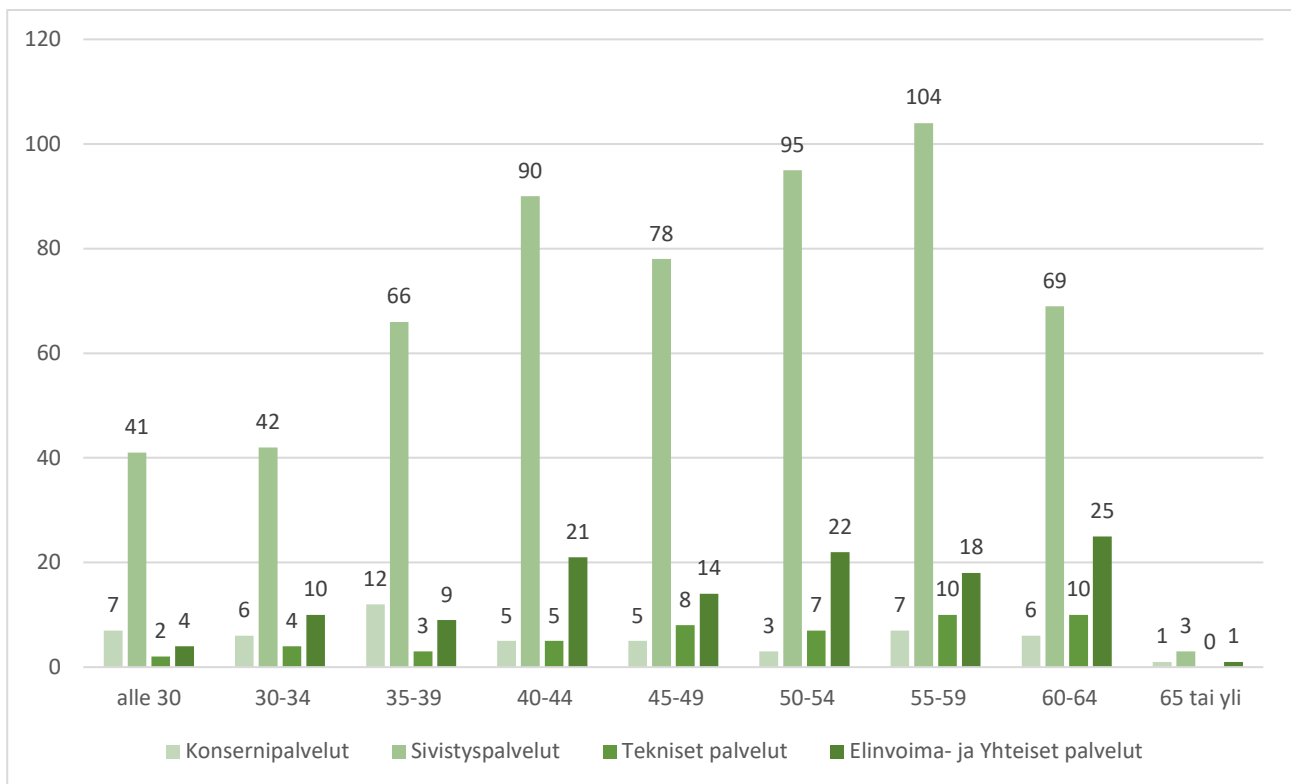
Kuvio 3. Koko- ja osa-aikaiset koko henkilöstöstä vuosina 2023–2025.

2.2 Henkilöstön ikärakenne

Siilinjärven kunnan koko henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2025 edellisvuoden tapaan 47 vuotta. Kuntasektorin valtakunnallinen keski-ikä oli 45,3 vuotta vuonna 2023. Koko henkilöstö ikäryhmittäin esitetään kuviossa 4 sekä ikärakenne palvelualueittain kuviossa 5.



Kuvio 4. Koko henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2025. Henkilömäärä / ikäryhmä.

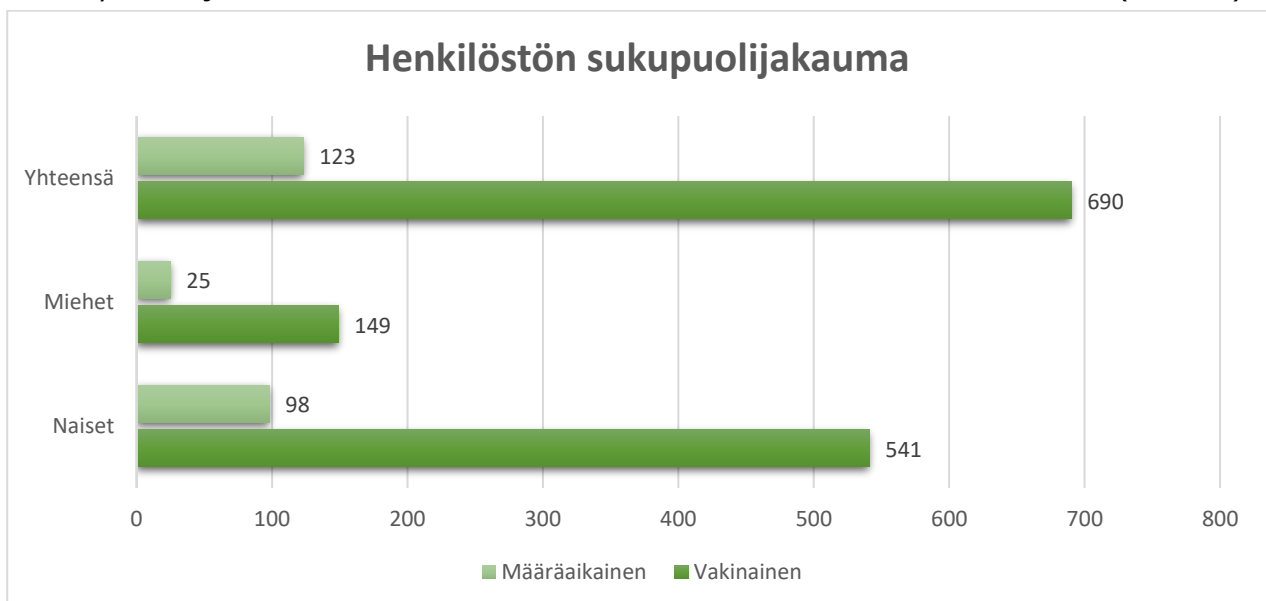


Kuvio 5. Koko henkilöstön ikärakenne palvelualueittain 31.12.2025. Henkilömäärä / ikäryhmä.

2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma

Kunnalliset virka- ja työsopimukset takaavat tasa-arvoiset ja oikeudenmukaiset palvelussuhteen ehdot sukupuolesta riippumatta. Kuntatyönantajan teettämän tutkimuksen mukaan miehet ja naiset kokevat olevansa tasa-arvoisessa asemassa kunnallisilla työpaikoilla. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksen mukaan ammatit jakautuvat julkisella sektorilla yhä voimakkaasti naisten ja miesten kesken.

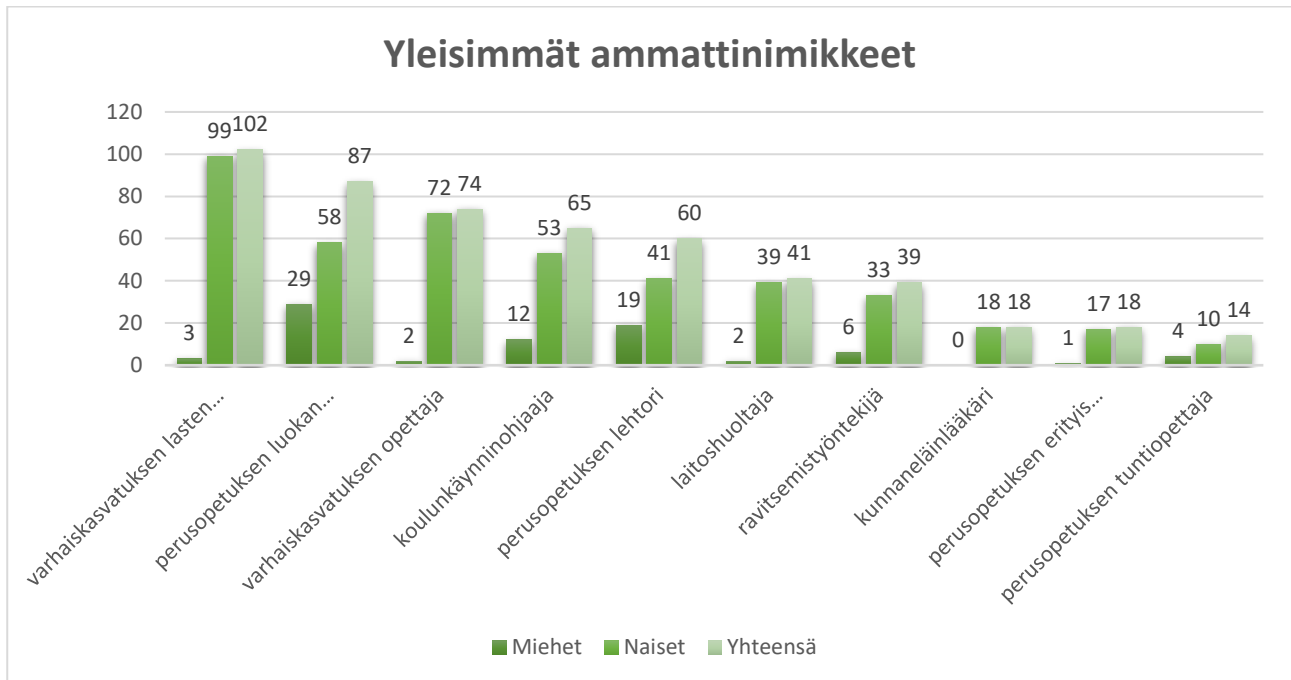
Koko Siilinjärven kunnan henkilöstömäärästä naisia oli 639 eli 78,6 % (v. 2024, 79,4 %). Kuntatyönantajan mukaan koko Suomen kunta-alan henkilöstöstä 76 % on naisia (v. 2023).



Kuvio 6. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2025.

2.4 Yleisimmät ammattinimikkeet

Siilinjärven kunnan henkilöstön kolme yleisintä ammattinimikettä vuonna 2025 olivat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, perusopetuksen luokanopettaja sekä varhaiskasvatuksen opettaja. Kymmenestä yleisimmästä ammattinimikkeistä seitsemän (70 %) kuului sivistyspalvelujen alaisuuteen eli varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa toimiviin ammattiryhmiin.



Kuvio 7. Yleisimmät ammattinimikkeet v. 2025, koko henkilöstö.

2.5 Työ- ja virkavapaat

Henkilöstön työ- ja virkavapailla tarkoitetaan perhevapaita, lomarahavapaita, palkattomia bonusvapaita sekä opinto- ja vuorotteluvapaita. Virka- ja työvapaat esitetään taulukossa 1, joista perhevapaat tarkemmin taulukossa 2.

Taulukko 2. Työ- ja virkavapaat vuosina 2023–2025.

Virka- ja työvapaat	2023		2024		2025	
	hlö	884	hlö	kpv	hlö	kpv
Bonusvapaa, palkaton	70	571	122	1388	90	1005
Vuorotteluvapaa	9	1129	14	1463	1	5
Opintovapaa	27	3873	31	4306	21	2803
Lomarahavapaat	47	570	88	955	82	839

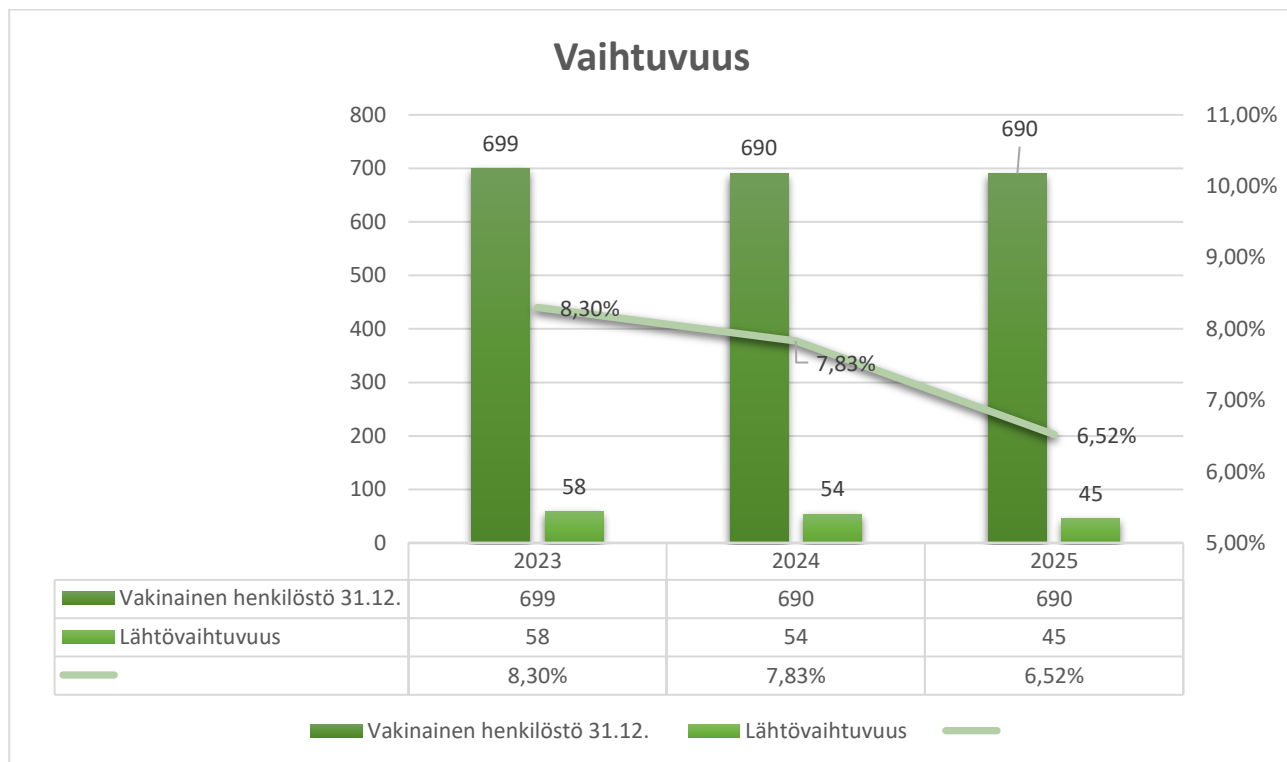
Vuonna 2025 perhevapaita käytettiin yhteensä 7293 päivää, joista palkallisia oli 2043 (28 %) ja palkattomia 5250 päivää (72 %).

Taulukko 3. Perhevapaat eriteltynä palkallisiin ja palkattomiin vuosina 2023–2025.

Perhevapaat	2023		2024		2025	
	hlö	kpv	hlö	kpv	hlö	kpv
Raskausvapaa, palkallinen	13	590	14	574	16	695
Raskausvapaa, palkaton					1	63
Erityisraskausvapaa, palkaton	0	0	1	91	5	501
Vanhempainvapaa, palkallinen	17	479	24	613	22	701
Vanhempainvapaa, palkaton	23	2810	26	3039	32	3188
Hoitovapaa, palkaton	13	1951	26	2598	14	1479
Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen	176	897	151	651	142	647
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	13	21	4	5	2	3
Omaishoitovapaa, palkaton			3	13	4	11
Poissaolo pakottavasta perhesyystä, palkaton	2	4	5	22	4	5

3 Vaihtuvuus ja rekrytointi

Työntekijöiden lähtövaihtuvuus oli vuonna 2025 edellisvuotta pienempi. Vakinaisia palvelussuhteita päättyi 45 ja uusia alkoi 25. Lähtövaihtuvuus-luku sisältää 19 vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle jäänyttä henkilöä (Kevan tilasto).



Kuvio 8. Vaihtuvuus vuosina 2023–2025.

Vuonna 2025 hakijamäärä työpaikkaa kohden on kehittynyt myönteisesti. Hakijamäärät vaihtelevat edelleen tehtävittäin, mutta kokonaisuutena kunta-alan rekrytointitilanne on tasapainoinen. Myös valtakunnallisesti tarkasteltuna keskeisiin ammattiryhmiin, kuten varhaiskasvatuksen erityisopettajiin, varhaiskasvatuksen opettajiin ja erityistyöntekijöihin, on ollut saatavilla hakijoita. Lyhytaikaisiin sijaisuuksiin on lisäksi löydetty työntekijöitä sujuvasti puhtaus- ja ruokapalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa. Hakijamäärän kasvuun on vaikuttanut sekä tehtäväkohtainen kiinnostus että avoimien työpaikkojen määrän väheneminen.

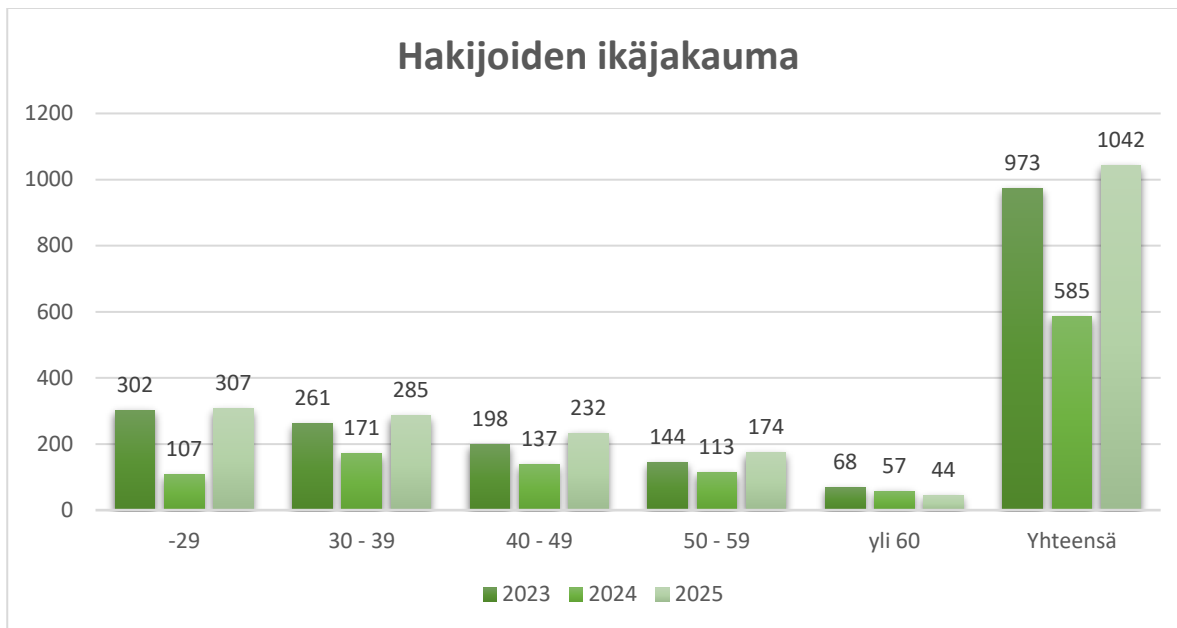
Taulukko 4. Rekrytoinnit vuosina 2023–2025.

Vuosi	Avoimet työpaikat	Hakijoita	Hakijat / työpaikka keskiarvo
2023	163	973	6
2024	90	671	7,5
2025	56	1042	18,6

Vuoden 2025 aikana kunnalla oli 56 avointa työpaikkaa, joihin tuli yhteensä 1042 hakemusta. Rekrytointimääriin on laskettu mukaan vakituisten palvelussuhteiden lisäksi pidempiaikaiset määräaikaiset palvelussuhteet.



Kuvio 9. Rekrytoinnit palvelualueittain vuonna 2025.



Kuvio 10. Hakijoiden määrä ja ikäjakauma vuosina 2023–2025.

Siilinjärven kunta jakoi vuonna 2025 kesätyösetelin siilinjärveläisille 9. luokan päättävälle sekä lukion tai ammattikoulun 1. vuoden opiskelijoille. Seteleitä oli jaossa 250 kappaletta, kaikki halukkaat saivat setelin. Kesätyösetelin arvo oli 210 euroa. Nuori etsi ja haki itse kesätyöpaikan. Kesätyösetelin työjakso sijoittui 2.6. - 1.8.2025 väliselle ajalle.

Työnantajina oli yritys, yhdistys, järjestö, seura, säätiö, metsäyhtymä tai Siilinjärven kunta.

4 Henkilöstön eläköityminen

Eläköityminen perustuu Suomessa ikäluokakohtaisesti määräytyvään eläkeikään. Saavutettuaan alimman vanhuuseläkeiän työntekijä voi siirtyä vanhuuseläkkeelle. Osalla henkilöstöstä voi olla henkilökohtainen eläkeikä, joka on ikäluokan alinta eläkeikää korkeampi, ja joissakin ammateissa käytössä on myös ikäluokan alinta eläkeikää alempia ammatillisia eläkeikäiä.

Tilastoinnissa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osittainen varhennettu vanhuuseläke tai perhe-eläke) on alkanut tarkasteluvuoden aikana. Vuonna 2025 Siilinjärven kunnassa vanhuuseläkkeelle jäi yhteensä 17 työntekijää. Vanhuuseläkkeiden määrään sisältyvät myös varhennetut vanhuuseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,02 mikä osoittaa hienoista nousua aiempiin vuosiin verrattuna (Kevan avaintiedot: haettu 24.2.2026)

Eläköitymisennuste osoittaa, että seuraavien viiden vuoden aikana kunnassa tapahtuu merkittävä henkilöstön uusiutuminen. Tämä korostaa ennakoivan henkilöstösuunnittelun, osaamisen siirron, rekrytointien ajoittamisen sekä työurien pidentämistä tukevien työkykyjohtamisen toimenpiteiden merkitystä erityisesti niissä ammattiryhmissä, joissa eläköityminen on sekä määrällisesti että suhteellisesti suurta.

5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Siilinjärven kunnan strategian mukaisesti osaava ja innostunut henkilöstö heijastaa kehittämismyönteistä organisaatiokulttuuria. Vuonna 2025 henkilöstön osaamisen kehittämistä ohjasi tavoitteellinen ja systemaattinen osaamisen johtaminen. Kehittämisen keskeisiä keinoja olivat laadukas perehdyttäminen, työssä oppiminen sekä säännölliset kehityskeskustelut.

Tavoitteena oli käydä vuosittainen kehityskeskustelu jokaisen vakituisen työntekijän kanssa. Vuoden aikana käytiin yhteensä 438 kehityskeskustelua, ja ne dokumentoitiin Aino-työkykyjohtamisjärjestelmään, mikä tuki osaamisen kehittämisen ja työkykyjohtamisen suunnitelmallista seurantaa.



Kuvio 11. Henkilöstön palkalliset koulutuspäivät vuonna 2025.

6 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi Siilinjärven kunnassa perustuu työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen sekä fyysisen ja psyykkisen työkyvyn tasapainoon. Työhyvinvointia edistävät työn mielekkyys ja turvallisuus, osaaminen, toimiva johtaminen sekä myönteinen työyhteisön ilmapiiri. Työ itsessään on keskeinen hyvinvoinnin lähde, ja henkilöstön ammattitaito tukee sekä työn sujuvaa toteuttamista että hyvän työilmapiirin rakentumista.

Työhyvinvointi on osa kunnan strategista johtamista ja se huomioidaan kaikessa toiminnassa. Työhyvinvoinnille on asetettu selkeät tavoitteet, joita edistetään kohdentamalla riittävät resurssit sekä hallitsemalla työn ja työympäristön kuormitustekijöitä. Samanaikaisesti vahvistetaan työn voimavaratekijöitä, kuten osaamista, työn hallintaa ja yhteisöllisyyttä.

Työhyvinvoinnin edistämisen keskeisiä toimenpiteitä ovat:

- esihenkilötyön ja johtamisen tukeminen

- osaamisen kehittäminen ja perehdyttäminen
- työkykyä tukevat toimintamallit ja varhainen tuki
- yhteistyö työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstön edustajien kanssa

Työhyvinvoinnin seuranta ja arviointia toteutetaan muun muassa:

- sairauspoissaolojen määrän ja kehityksen seurannalla
- työkykyyn liittyvien mittareiden ja työterveyshuollon raporttien avulla
- kehityskeskustelujen ja työyhteisöpalautteen kautta
- työhyvinvointitoimenpiteiden toteutumisen ja vaikuttavuuden arvioinnilla

Siilinjärven kunnan työhyvinvointitoiminnassa painottuu ratkaisukeskeinen ja voimavaralähtöinen toimintatapa. Huomio kohdistetaan henkilöstön, työyhteisöjen ja organisaation vahvuuksiin, joilla tuetaan työntekijöiden jaksamista ja tasapainotetaan työn kuormitusta. Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteinen tehtävä, ja se toteutuu yhteistyössä johdon, esihenkilöiden, henkilöstön, työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa.

6.1 Työhyvinvoinnin 2025 keskeiset tavoitteet, tulokset ja kehityssuunta

Työhyvinvoinnin toimintaohjelman keskeiset ylätavoitteet vuosille 2024–2026 ovat:

1. **Varhainen välittäminen:** Rakennetaan välittämisen kulttuuri, jossa annetaan ja vastaanotetaan tukea. Huolen herätessä otetaan asia puheeksi rakentavalla tavalla.
2. **Voimavaralähtöisyys:** Iloitaan organisaation, työyhteisön ja työntekijän omista voimavaroista. Kehitetään piileviä voimavaratekijöitä sekä työn iloa ja imua.
3. **Ratkaisukeskeisyys ja innovatiivisuus:** Tunnistetaan työtä ja työhyvinvointia haittaavat ongelmat ja riskit. Kehitetään työprosesseja ja työtapoja sekä kokeillaan uusia ideoita ennakkoluulottomasti.
4. **Osallistava johtaminen:** Kehitetään johtamista ja rakenteita, jotka mahdollistavat aktiivisen osallistumisen ja vaikuttamismahdollisuuden. Jokainen on vastuussa työyhteisön työhyvinvoinnista.

Vuoden 2025 työhyvinvointikysely toteutettiin 27.3.–17.4.2025, ja siihen vastasi 544 työntekijää, mikä vastaa 61,7 prosentin vastausprosenttia. Kysely toteutettiin Kevan sähköisellä arviointityökalulla. Tuloksia verrattiin sekä vuoden 2023 kyselyyn että keskisuurten kuntien verrokkiaineistoon.

Kokonaisuutena työhyvinvoinnin taso organisaatiossa on hyvä ja useimmilla osa-alueilla on nähtävissä myönteistä kehitystä edelliseen kyselyyn verrattuna. Tulokset osoittavat, että työyhteisön arki, esihenkilötyö ja työn imu ovat vahvistuneet.

Työn sujuminen ja työyhteisö

Työyhteisön toimivuus kehittyi usealla osa-alueella asteikolla 0–5:

- **Perehdytys** arvioitiin hyväksi (ka. 4,1), mikä vahvistaa uusien työntekijöiden onnistunutta integroitumista työyhteisöön.
- **Ristiriitojen käsittely** parani edellisestä kyselystä ja sai arvosanan 4,0. Työyhteisö kykenee käsittelemään haasteita rakentavasti.

- **Luottamuksellinen ilmapiiri** säilyi vahvana (ka. 4,1), ja kehitys jatkuu positiivisena.
- **Tavoitteiden selkeys** oli yksi kyselyn parhaista osa-alueista (ka. 4,5), mikä osoittaa hyvää johtamisen ja viestinnän tasoa yksiköissä.
- **Yksiköiden välinen yhteistyö** parani (ka. 3,8) ja osoittaa nousujohteista kehitystä, vaikka se on yhä yksi työyhteisön keskeisistä kehittämisteemoista.

Työtehtävät ja voimavarat

Työn vaatimusten ja työntekijöiden voimavarojen tasapaino vahvistui asteikolla 0–5:

- **Ammatillisen kehittymisen** mahdollisuudet paranivat (ka. 4,0), mikä kertoo kehittämisrakenteiden ja koulutusten onnistuneesta kohdentamisesta.
- **Tietojen ja taitojen hyödyntäminen** on erittäin korkealla tasolla (ka. 4,4). Henkilöstö kokee kykenevänsä toimimaan osaamisensa mukaisesti ja monipuolisesti.
- **Ajan riittävyys** (ka. 3,6) nousi hieman ja osoittaa kehitystoimien vaikuttavan, vaikka aihe on edelleen tärkeä seurantakohde.
- **Vaikuttamismahdollisuudet** työssä säilyivät hyvällä tasolla (ka. 3,9).
- **Valmiudet kohdata muutoksia ja haasteita** paranivat hieman (ka. 3,9), mikä kertoo organisaation muutoksetteryttä.

Työhön liittyvät tunteukset ja työn imu

Työn imu on organisaation vahvuus asteikolla 0–5:

- **84,3 % henkilöstöstä** kokee innostusta työstä vähintään viikoittain.
- **82,3 % henkilöstöstä** kokee tyydytystä syventyessään työhönsä vähintään viikoittain.
-

Nämä tulokset heijastavat työn merkityksellisyyttä, onnistumisen kokemuksia ja hyvää työilmapiiriä.

Esihenkilötyö

Esihenkilötyö sai kautta linjan hyviä arvioita, ja kehitys oli positiivista asteikolla 0–5:

Luottamus esihenkilöön on erittäin vahvalla tasolla (ka. 4,3).

Keskusteluyhteys ja palautteenanto paranivat edellisestä kyselystä (ka. 4,0 ja 3,8), mikä osoittaa esihenkilötyön kehittämistoimien vaikuttaneen.

Oikeudenmukaisuus ja kannustavuus arvioitiin hyväksi (3,9–4,1).

Organisaation toiminta ja johtaminen

Organisaation johtaminen ja rakenteet tukevat työyhteisön toimintaa aiempaa vahvemmin asteikolla 0–5:

- **Strategian ohjaavuus** on hyvällä tasolla (ka. 4,1) ja nousussa.
- **Johtamisen avoimuus** (ka. 3,8) on kehittynyt myönteisesti.
- **Tyytyväisyys johtamistapaan** koheni (3,7) ylittäen verrokkien tason.
- **Luottamus työkyvyn tuen toimintatapoihin** ja niiden tuntemus kasvoivat merkittävästi: 76 % vastaajista tuntee toimintamallin.

Työnantajakuva

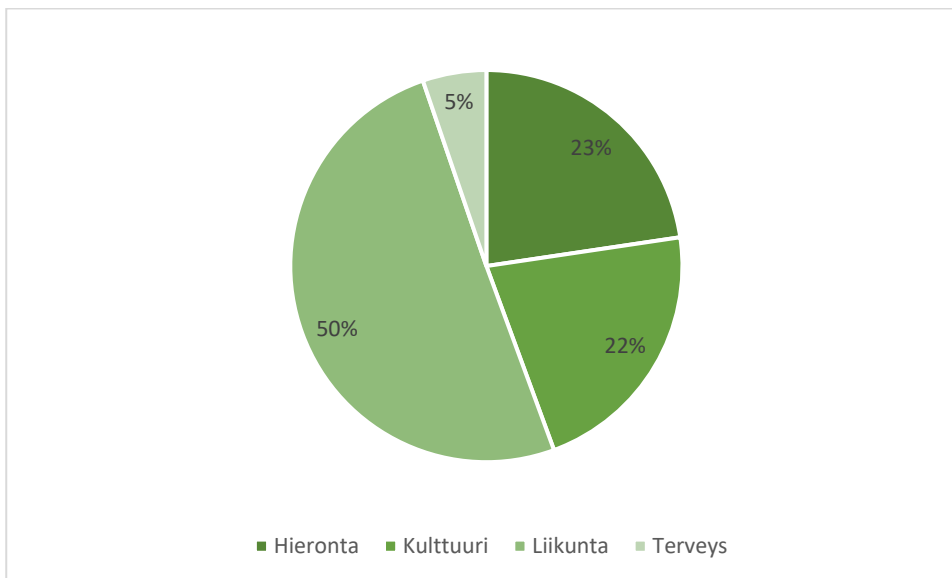
Työnantajakuva vahvistui edelleen: **88 % vastaajista suosittelisi työpaikkaansa tuttavalleen**. Se on selvästi verrokkiorganisaatioita parempi tulos.

Tämä kuvaa organisaation vahvaa sitoutumista työhyvinvoinnin kehittämiseen ja sen havaittua vaikutusta arjen työssä.

Siilinjärven kunta edistää työntekijöidensä työhyvinvointia muun muassa järjestelmällä kokonaisvaltaista työterveyshuoltoa ja varsin laajaa työterveyspainotteista sairaanhoitoa, tarjoamalla Smartum-liikunta-m terveys- ja kulttuurietua.

Smartum -etuuden käyttö euroissa

Etutyyppi	€	%
Hieronta	25 533,69	23 %
Kulttuuri	24 511,03	22 %
Liikunta	56 763,84	50 %
Terveys	5 921,85	5 %
Smartum etuus yhteensä	112 730,41	100 %



Kuvio 12. Smartum -etuuden käyttö etutyypin mukaan

Etua vuonna 2025 jaettiin yhteensä 788 työntekijälle, joista peräti 91 % on ottanut edun käyttöön. Smartum -etuus on siis varsin käytetty ja suosittu etuus hyvinvoinnin tukemiseksi.

6.2 Henkilöstöjuhla oli yhteisöllisyyden juhlaa 100-vuotiaan Siilinjärven kunniaksi

Seuraava luku kuvaa henkilöstöjuhlaa narratiivisemmalla otteella osana työhyvinvoinnin kokonaisuutta.

Siilinjärven kunta vietti 5. syyskuuta 2025 merkittävää virstanpylvästä: satavuotista taivaltaan yhdessä oman henkilöstönsä kanssa. Ahmon koulukeskuksen sali täyttyi illalla lämpimästä

tunnelmasta, iloisista kohtaamisista ja juhlan arvosta. Ilta nousi odotetusti vuoden 2025 henkilöstötapahtumien huipuksi.

Jo ennakkoinfossa juhla kuvattiin yhteiseksi, koko henkilöstöä yhdistäväksi kiitoksen hetkeksi, jonka toteuttamisesta vastasi työhyvinvointityöryhmä tiiviissä yhteistyössä muun henkilökunnan kanssa. Vaikka tapahtuman talous raamitettiin tiukasti, ruokailua lukuun ottamatta erillistä budjettia ei ollut, onnistuttiin luomaan kokonaisuus, joka heijasti siilinjärveläistä sitkeyttä, luovuutta ja yhteen hiileen puhaltamista.

Hurmaavia esityksiä ja yhteistä iloa

Illan ohjelma rakentui juuri sen vahvuuden varaan, josta Siilinjärvi tunnetaan, nimittäin omasta henkilöstöstä. Työyhteisöjen esitykset olivat sekä yllätyksellisiä että sydämellisiä, toinen toistaan omaperäisempiä, taitavia ja hyväntuulisia. Esiintyjiä oli kerätty kevään ja kesän aikana, ja lopputulos oli osoitus työyhteisöjen vahvasta luovuudesta ja yhteistyöstä.

Innostunut juhلاميeli tarttui nopeasti yleisöön. Yhteisöllisyys näkyi keskusteluissa, naurussa ja siinä vilpittömässä ylpeydessä, jolla henkilöstö juhlisti kunnan pitkää historiaa ja omaa osaansa siinä.

Paikallisista mauista syntynyt juhlaillallinen

Tarjottu illallinen sai runsaasti kiitosta. Kunnan juhluvuoden periaatteiden mukaisesti hyödynnettiin paikallisia raaka-aineita ja makuja, ja pöytiin katettu kokonaisuus oli yhtä aikaa lämminhenkinen ja juhlaava. Hyvä ruoka vahvisti illan yhteisöllistä tunnelmaa ja tarjosi hetken hengähtää yhdessä ennen illan seuraavia yllätyksiä.

House-bändi sytytti tanssilattian

Illan huipensi Siilinjärven kunnan työntekijöistä koottu house-bändi, jonka energinen esiintyminen veti tanssilattian täyteen. Moni heittäytyi musiikin vietäväksi ja juuri näin pitikin, sillä tapahtuma oli luotu muistuttamaan siitä, että yhteinen ilo ja työyhteisön keskinäinen välittäminen kantavat arjessa pitkälle.

Yhteinen ponnistus, yhteinen onnistuminen

Juhlan toteuttaminen oli työhyvinvointityöryhmälle ja valmisteluun osallistuneille työtiimeille huomattava ponnistus. Lopputulos oli kuitenkin vaivan arvoinen, sillä ilta keräsi runsaasti kiitosta ja vahvisti työyhteisön tunnetta siitä, että Siilinjärvi on paikka, jossa osataan sekä tehdä työtä että juhlia yhdessä.

6.3 Työterveyshuolto

Siilinjärven kunnan työterveyshuoltopalvelut tuottaa Järvisseudun Työterveys Oy, jolla on Siilinjärven lisäksi toimipisteitä myös Kuopiossa, Varkaudessa, Nilsissä, Lapinlahdella ja Tuusniemellä. Siilinjärven kunta tarjoaa työntekijöilleen kokonaisvaltaisen työterveyshuollon, joka sisältää lakisääteisen, ennaltaehkäisevän toiminnan kuten terveystarkastukset, työkykyarviot ja työpaikkakäynnit sekä lisäksi myös varsin kattavan työterveyspainotteisen, yleislääkäritasoisien sairaanhoidon.

Siilinjärven kunnan työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä korostuu työterveyshuollon ja työpaikan välinen yhteistyö. Päämääränä on työterveysyhteistyön keinoin edistää ja vahvistaa työntekijöiden terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä työkyvyttömyyttä. Siilinjärven kunnan henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto ovat aktiivisesti kehittäneet yhteistyön toimintamalleja viime vuosina. Käytössämme on työkykyjohtamisen työkalu Aino Health Manager. Aino Health Managerin avulla seurataan ja hallitaan henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyviä prosesseja yhteistyössä työntekijän itsensä, esihenkilöiden ja henkilöstöhallinnon kanssa.

Työterveysyhteistyön keskeisiä tavoitteita ovat työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti:

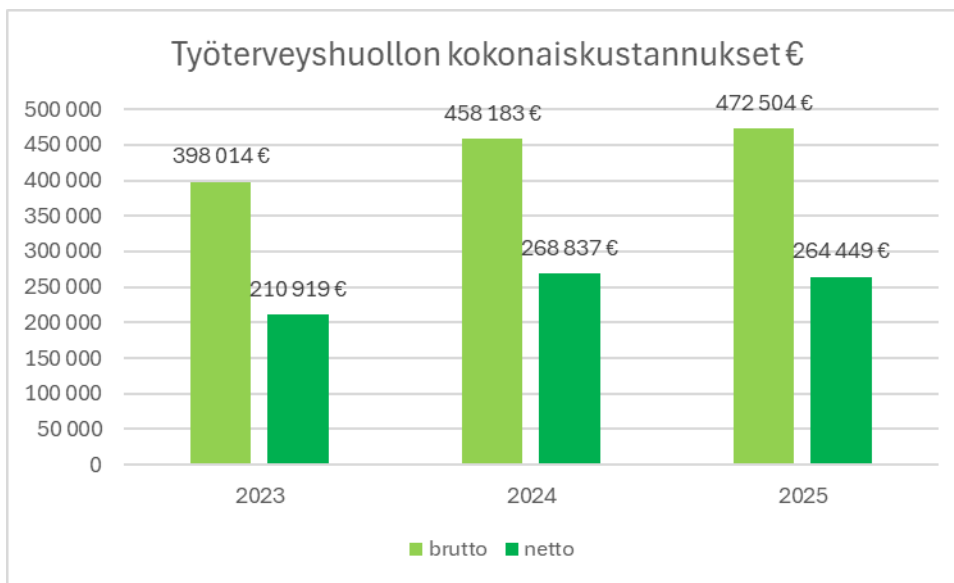
1. Työkyvyn tuen mallin aktiivinen käyttö ja pitkien sairauspoissaolojen ehkäisy
2. Mielen terveydestä ja psyykkisestä työkyvystä huolehtiminen
3. Tavoitteellinen, kustannustehokas ja sujuva työterveysyhteistyö.

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu kahteen korvausluokkaan Kelan korvausperusteiden mukaisesti. Korvausluokkaan 1 kuuluvat ehkäisevän ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokka 1 kustannukset olivat yhteensä 217 258 euroa. Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seurantakäyntejä oli vastaanotoilla yhteensä 353 kpl. Yksilökohtaisia neuvonta- ja ohjauskäyntejä oli työterveyshoitajalla, lääkärillä, työfysioterapeutilla ja työpsykologilla yhteensä 510 kpl.

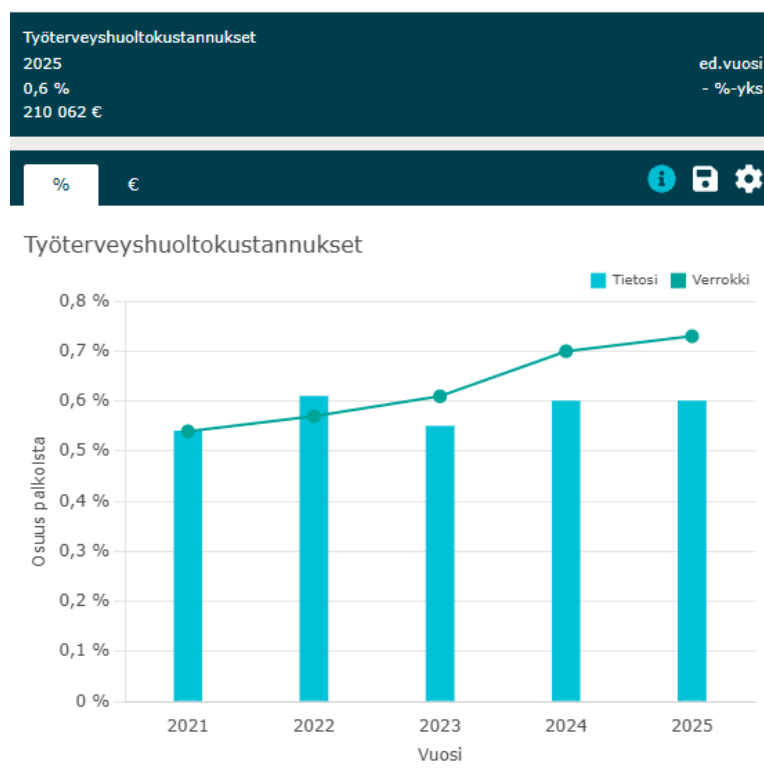
Korvausluokkaan 2 kuuluvat yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muut terveydenhuollon kustannukset, joiden kustannukset olivat yhteensä 231 550 euroa. Työterveyslääkäreillä oli sairaanhoitoon liittyneitä vastaanottokäyntejä yhteensä 2087 kpl. Työterveyshoitajilla toteutui vastaavasti sairaanhoidon vastaanottokäyntejä yhteensä 327 kpl.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 472 504 euroa, jotka kattavat myös korvausluokan 0 kustannukset, joista ei saa Kelan korvausta. Tällaisia kustannuksia ovat esimerkiksi huumausainetestit, psykiatrisen sairaanhoitajan vastaanotot ja influenssarokotukset, joihin Siilinjärven kunta tarjoaa kaikille työntekijöilleen mahdollisuuden suojautua kausi-influenssalta. Rokotuksia annettiin yhteensä 570 kpl.

Työterveyshuollon bruttokustannukset ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna, mutta pelkkien kustannusten sijaan on tarkasteltava laajemmin sitä, millainen vaikuttavuus hyvällä työterveysyhteistyöllä on ja kuinka työterveyteen sijoitetut eurot näkyvät esimerkiksi Siilinjärven kunnan työkyvyttömyyden kustannuksissa vähempinä kustannuksina verrattuna verrokkeihin.



Kuvio 14. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset euroina 2023–2025.



Kuvio 16. Työterveyshuoltokustannukset vuonna 2025. Haettu Kevan Avaintiedot -palvelusta 19.2.2026.

Työterveyshuollon korvattavat kustannukset jakautuivat seuraavasti: KL I eli ennaltaehkäisevän toiminnan kustannukset 45,8 % ja KL II eli sairaanhoidon kustannukset 49,2 %. Kelakorvausluokka 0 oli 4,9 %. Ei-kelakorvattaviin kuuluvat psykiatrisen sairaanhoitajan

vastaanotot, työelämän huumausainetestit ja osa influenssarokotuksista. Kokonaisuudessaan työterveyshuollon kustannukset ovat meillä hieman verrokkeja pienemmät.

6.4 Sairauspoissaolot

Siilinjärven kunnan sairauspoissaolojen kehitys vuonna 2025 osoittaa kokonaisuutena myönteistä suuntaa verrattuna edelliseen vuoteen. Sairauspoissaolopäiviä kertyi keskimäärin **10,9 kalenteripäivää työntekijää kohden**, mikä on vähemmän kuin vuonna 2024 (**11,4 päivää/työntekijä**). Tämä viittaa siihen, että poissaolojen kokonaismäärä on edelleen maltillisella tasolla ja kehitys on ollut laskevaa.

Sairauspoissaolajaksojen määrä oli keskimäärin **1,8 jaksoa työntekijää kohden**, kun vertailuvuonna vastaava luku oli **1,9**. Jaksojen määrän hienoinen lasku kertoo siitä, ettei poissaolojen esiintyvyys ole lisääntynyt, vaan kehitys on pysynyt hallittuna. Sairauspoissaolajaksojen **keskipituus oli 6,3 päivää**, mikä on hieman pidempi kuin vuonna 2024 (6,2 päivää). Tämä viittaa siihen, että vaikka poissaoloja on määrällisesti hieman vähemmän, yksittäiset jaksot ovat keskimäärin jonkin verran pidempiä.

Lyhyiden, 1–3 päivän sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaolojaksoista oli **41,0 %**, kun vertailuvuonna osuus oli **42,8 %**. Lyhyiden poissaolojen osuuden hienoinen lasku voi osaltaan selittyä poissaolojen painottumisella pidempiin jaksoihin tai sillä, että lyhyitä poissaoloja ehkäistään entistä paremmin varhaisen tuen ja joustavien työjärjestelyjen avulla.

Varhaisen välittämisen toimintamallien toimivuudessa havaitaan kaksijakoinen kehitys. **Esihenkilöiden varhaisen välittämisen toimet** toteutuivat kolmen viikon sisällä havaitsemisesta **51,3 prosentissa tapauksista**, kun vertailuvuonna vastaava osuus oli selvästi korkeampi (**75,3 %**). Tämä kertoo tarpeesta vahvistaa esihenkilöiden tukea ja toimintamallien yhdenmukaista soveltamista arjessa. Sen sijaan **työterveyshuollon varhaisen välittämisen toimet** toteutuivat erittäin kattavasti: **98,9 % tapauksista** käsiteltiin tavoiteajassa, mikä on parannus edellisvuoteen verrattuna (**96,0 %**). Tämä osoittaa toimivaa ja sujuvaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Kokonaisuutena sairauspoissaolot Siilinjärven kunnassa ovat kehittyneet vakaasti ja hallitusti. Poissaolopäivien ja -jaksojen määrän lievä lasku kertoo työkyvyn tukemisen vaikuttavuudesta, vaikka poissaolajaksojen keskipituuden hienoinen kasvu ja esihenkilötyön varhaisen välittämisen haasteet tuovat esiin kehittämistarpeita. Jatkossa huomiota kohdennetaan erityisesti esihenkilöiden tukemiseen, varhaisen välittämisen toimintamallien vahvistamiseen sekä pitkäkestoisten poissaolojen ehkäisyyn yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

6.5 Työsuojelu ja työtapaturmat

Työsuojeluorganisaatiomme koostuu kahdesta henkilöstä: henkilöstön edustajana toimii päätoiminen työsuojeluvaltuutettu ja työnantajan edustajana toimii työsuojelupäällikkö. Työturvallisuusjärjestelmänä käytetään WPro-järjestelmää, jonka käyttöaste on kasvanut vuosivuodelta. Tähän järjestelmään tehdään työturvallisuusilmoitukset, työn haittojen ja vaarojen arvioinnit (riskien arvioinnit), työpaikkaselvitykset, haittailmoitukset sisäilmasta sekä kemikaaliluettelot.

Vahinkojen ja tapaturmien ehkäisyssä on tärkeää saada tietoa niin läheltä-piti-tilanteista, turvallisuushavainnoista kuin vaaratilanteista ja tapaturmistakin. Jokainen työntekijä parantaa työpaikkansa työturvallisuutta tekemällä aina tarvittaessa työturvallisuusilmoituksen työturvallisuusjärjestelmäämme. On myös ensiarvoisen tärkeää, että tehdyt ilmoitukset käsitellään esihenkilön toimesta ja näistä keskustellaan myös työyhteisön kesken.

Vuonna 2025 järjestelmään tehtiin yhteensä 221 työturvallisuusilmoitusta (240 kpl vuonna 2024). Suurin osa näistä ilmoituksista oli vaaratyypiltään väkivalta- tai uhkatilanneilmoituksia 126 kpl (108 kpl vuonna 2024) sekä kaatumisia ja liukastumisia 41 kpl (51 kpl vuonna 2024). Lukuja toisten organisaatioiden lukuihin vertailtaessa on otettava huomioon, että Siilinjärven kunnassa tilastoidaan ja raportoidaan kaikki ilmoitukset mukaan lukien ei-hoitoa vaativat henkilövahingot ja poissaolot sekä ilmoittamiskynnys on tehty mahdollisimman matalaksi.

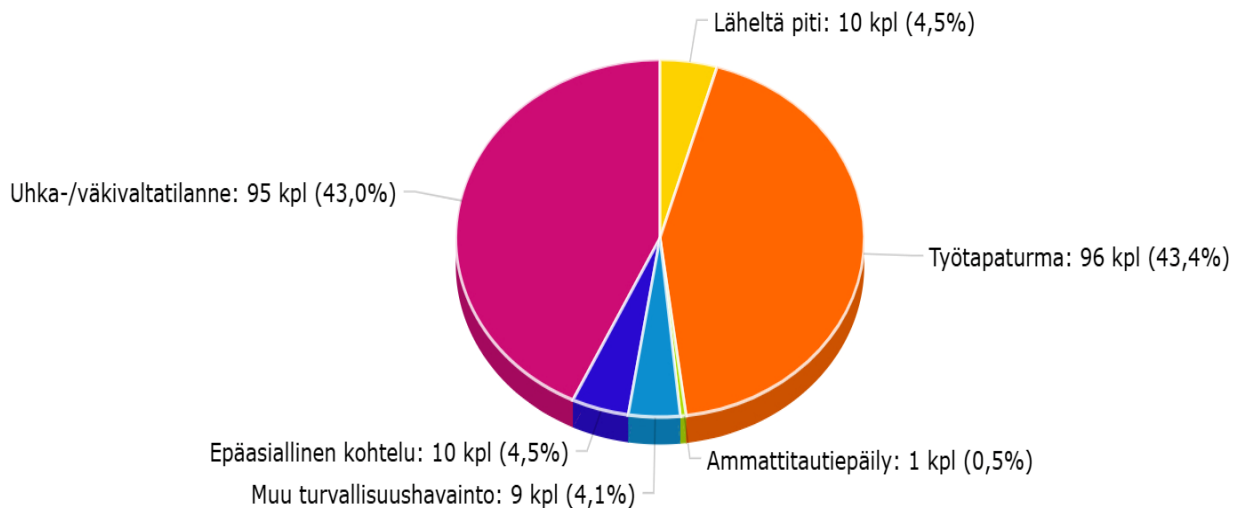
Sisäilma-asioissa työsuojelun rooli on pääosin asiantuntijana sekä viestijänä. Työsuojelu on mukana kunnan koordinoivassa sisäilmatyöryhmässä sekä yksikkökohtaisissa sisäilmatyöryhmissä. Osana tätä toimintaa, sisäilma-asioihin liittyvää viestintää parannettiin suoraan tilojen käyttäjille kuin koko henkilöstöllekin. Kunnan sisäilma-asioissa ohjaavaa asiakirjaa aloitettiin päivittämään vuonna 2025 ja sisäilmahaittailmoitusten pohjalta tehtäviin tarkastuskäynteihin kehitettiin tarkastuslomake. Käsittelyyn vuonna 2025 tuli 16 kpl sisäilmahaittailmoitusta (33 kpl vuonna 2024). Näistä suurin osa koski tunkkaista ilmaa ja/tai riittämätöntä ilmanvaihtoa.

Kemikaaliasioissa kemikaalirekisteri KemPro:n käyttöä on jatkettu kunnan työyksiköissä. Järjestelmästä jokainen henkilöstön jäsen voi katsoa yksikössä käytössä olevat kemikaalit, niiden käyttöturvallisuustiedotteet sekä riskien arvioinnin. Järjestelmän avulla myös työterveyshuolto pystyy näkemään yksiköissä käytössä olevat kemikaalit. KemPron avulla jokainen työntekijä voi hallinnoida kemikaalien turvallista käyttöä. Järjestelmän käyttöön on laadittu ohjeistukset Siilinetettiin, ja lisäksi sen käyttöön on koulutettu tietyn käyttäjäroolituksen omaavia henkilöitä.

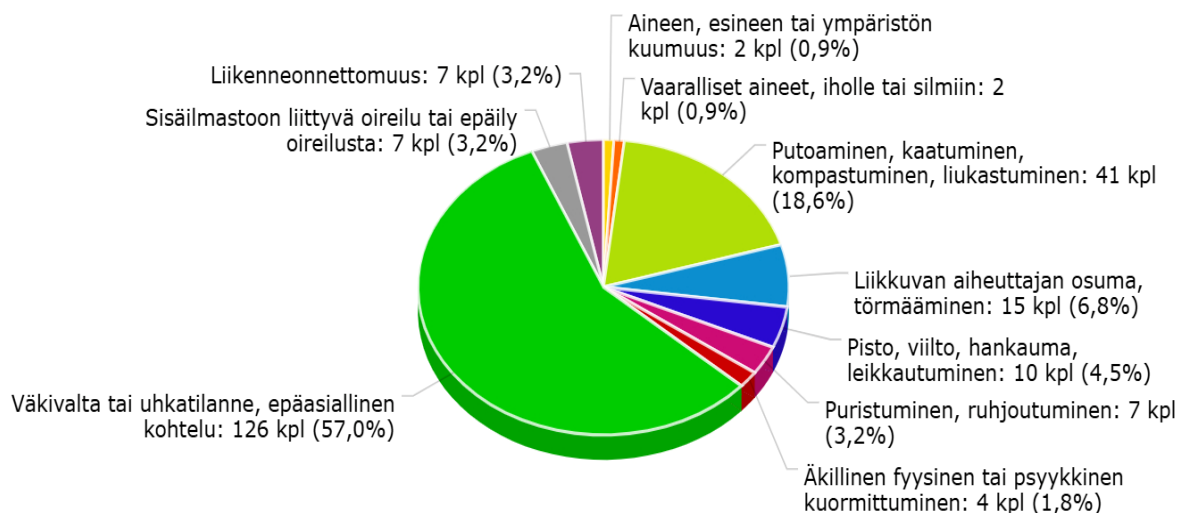
Vuonna 2025 Aluehallintoviraston työsuojeluviranomainen teki kuntaamme yhteensä 3 kpl työsuojelutarkastuksia. Tarkastuksen kohteina olivat toimitilapalvelut ja kuntatekniikka.

Siilinjärven kunta jatkaa työturvallisuuskulttuurin kehittämistä koko henkilöstön yhteisvoimin. Tavoitteena on 0 työtapaturmaa ja niistä johtuvaa poissaoloa. Tämä vaatii jokaiselta työntekijältä huomion siirtämistä ennakoiiviin toimenpiteisiin, mikä tarkoittaa erityisesti

yksiköiden vaarojen ja haittojen arviointien (riskien arvioinnit) ajantasaisuutta ja aktiivista päivittämistä. Lisäksi toimintaohjeet ja yhteiset pelisäännöt tulee käydä läpi yhdessä työntekijöiden kanssa jo perehdytysvaiheessa. Yhdessä kunnan työntekijät luovat terveellisemmän ja turvallisemman työn.

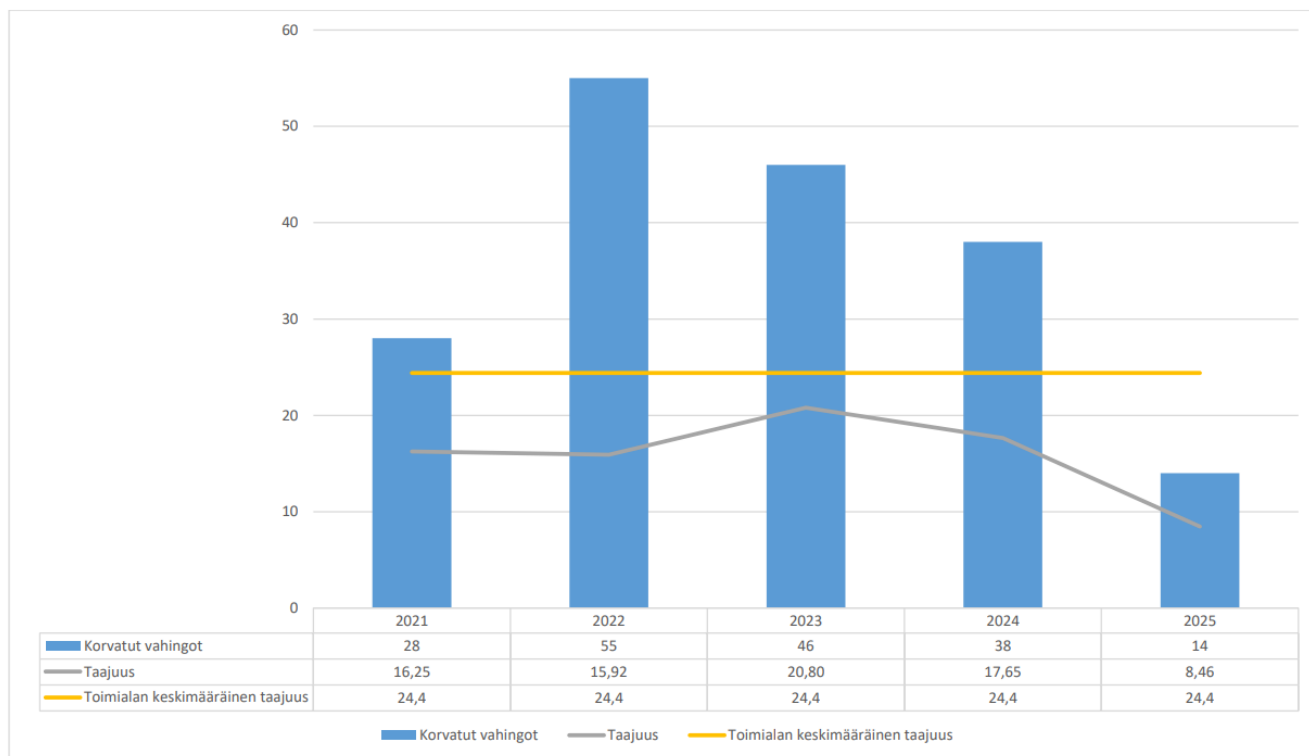


Kuvio 19. WPro-työturvallisuusilmoitukset tapahtuman luonteen mukaan 2025. Haettu 23.2.2026.



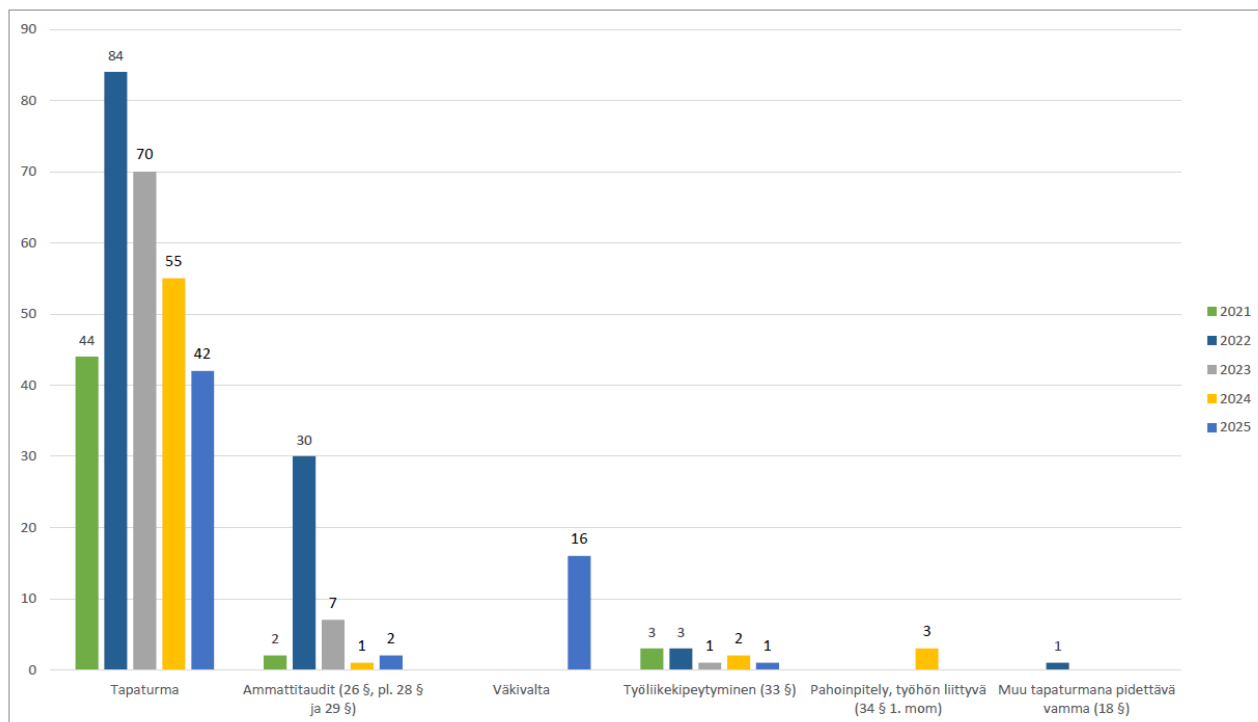
Kuvio 20. WPro-työturvallisuusilmoitukset vaaratyyppien mukaan 2025. Haettu 23.2.2026.

Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä ja taajuus sekä toimialan keskimääräinen korvattujen työpaikkatapaturmien taajuus.



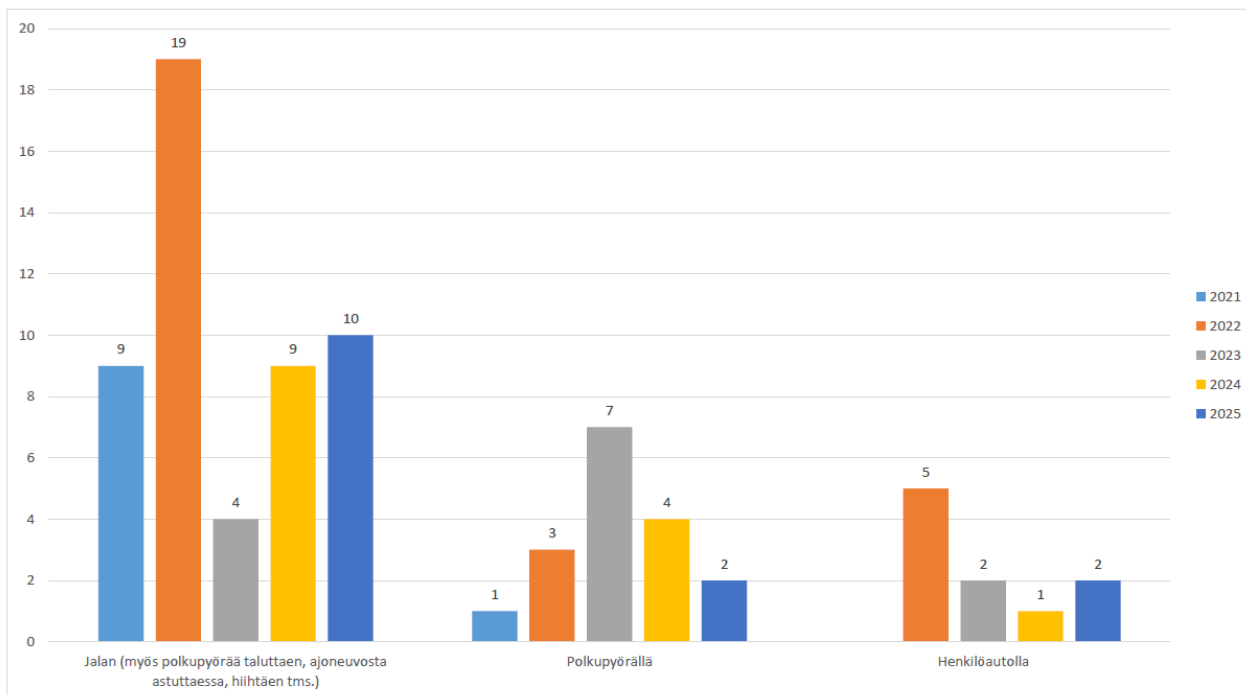
Kuvio 21. Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä ja taajuus (Protector vakuutusyhtiö).

Vahinkotyyppien lukumäärät ja jakauma.



Kuvio 22. Vahinkotyyppien lukumäärät ja jakauma (Protector vakuutusyhtiö).

Liikkumistapojen lukumäärät ja jakauma asunnon- ja työpaikan välisillä matkoilla tai työtehtävästä johtuvassa liikkumisessa sattuneissa vahingoissa.



Kuvio 23. Liikkumistavoista johtuvat työmatkatapaturmat (Protector vakuutusyhtiö).

Poissaoloon johtaneita työtapaturmia tai työmatkatapaturmia oli yhteensä 153 poissaolopäivää. Vakavia, yli 30 päivän poissaoloon johtaneita tapaturmia, sattui 2 kpl. Tavoitteena oli alle 250 kalenteripäivää, joten tähän lukemaan päästiin nyt toisena vuonna peräkkäin.

7 Henkilöstökustannukset

Henkilöstömenot kokonaisuudessaan nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 645 323 euroa. Palkat ja palkkiot nousivat vastaavasti 443 176 euroa ja henkilösivukulut nousivat vastaavasti 224 793 euron verran (Liite 1.)

Taulukko 5. Henkilöstömenot vuosina 2023–2025.

Henkilöstömenot	2023	2024	2025
Palkat ja palkkiot	34 278 528	34 428 224	34 871 400
Eläkekulut	7 021 957	7 064 954	7 044 036
Muut henkilösivukulut	1 335 145	849 691	1 095 402
Henkilöstökorvaustulot	-428 910	-440 401	-463 047
Henkilöstömenot yht.	42 206 720	41 902 468	42 547 791
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista %	24,08 %	22,70 %	23,04 %
Henkilösivukuluprosentti ilman henkilöstökorvaustuloa	19,80 %	18,89 %	19,13 %

Taulukko 6. Eläkekulut vuosina 2023–2025 (ilman työkyvyttömyyseläkekuluja).

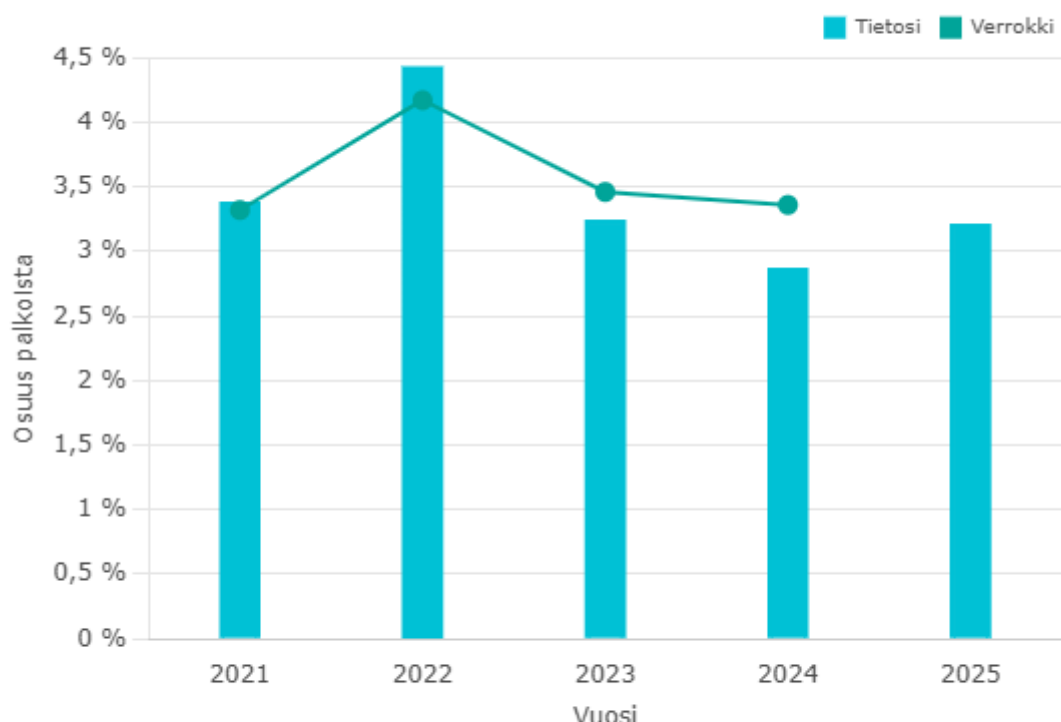
Eläkekulut	2023	2024	2025
KuEl -maksut palkkaperusteinen	5 127 757	5 315 355	5 413 618
KuEl -eläkemenot	1 218 765	1 176 600	1 080 234
Muut eläkemaksut (VaEl -maksut palkkaperusteinen)	675 435	572 999	550 184
Eläkekulut yhteensä	7 021 957	7 064 954	7 044 036

7.1 Työkyvyttömyyskustannukset

Työkyvyttömyyskustannuksista suurin osa muodostuu sairauspoissaolokustannuksista. Sairauspoissaolokustannusten lisäksi työkyvyttömyyskustannukset muodostuvat työterveys-huollon kustannuksista, tapaturmamaksuista ja työkyvyttömyyseläkemaksuista.

Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Riskikertoiimeen vaikuttavat muun muassa myönnettyjen täysien työkyvyttömyys-eläkkeiden ja kuntoutustukien määrä, eläkkeelle jääneen henkilön eläkkeen kesto ja määrä. Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä on meillä edelleen verrokkeja matalampi. Tapaturmamaksut ovat euromääräisesti pienentyneet vähentyneiden työtapaturmien ja niistä johtuvien vähentyneiden poissaolojen ansiosta.

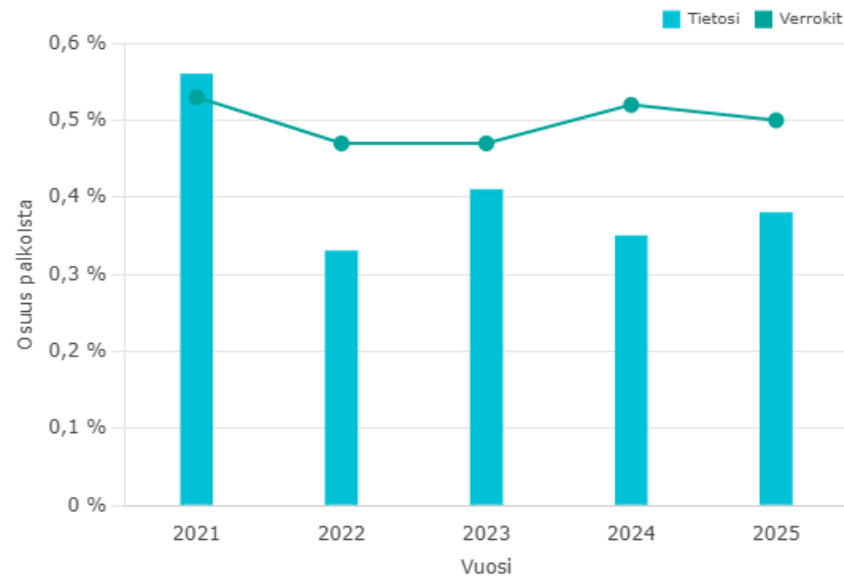
Sairauspoissaolokustannukset



Lähde: Kevan Avaintiedot, Siilinjärven kunta

Kuvio 23. Sairauspoissaolokustannukset € ja %-osuus palkkasummasta 2021–2025. Haettu Kevan Avaintiedot -palvelusta 20.2.2026.

Tapaturmamaksut

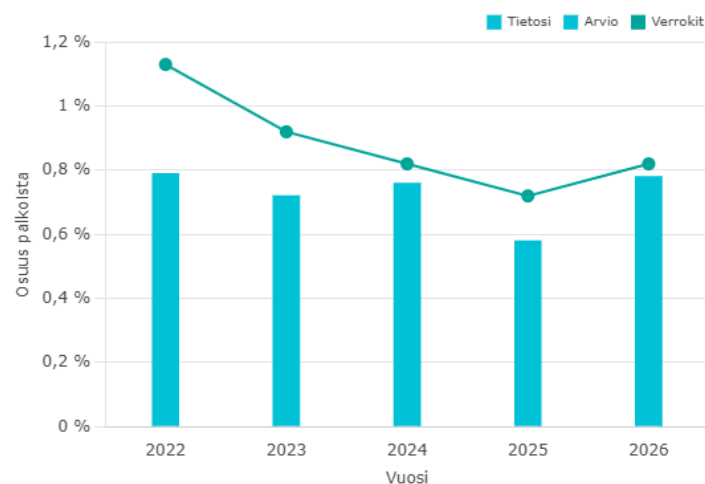


Lähde: Kevan Avaintiedot, Siilinjärven kunta

Kuvio 24. Tapaturmamaksut € ja %-osuus palkkasummasta 2021–2025. Haettu Kevan Avaintiedot -palvelusta 20.2.2026.

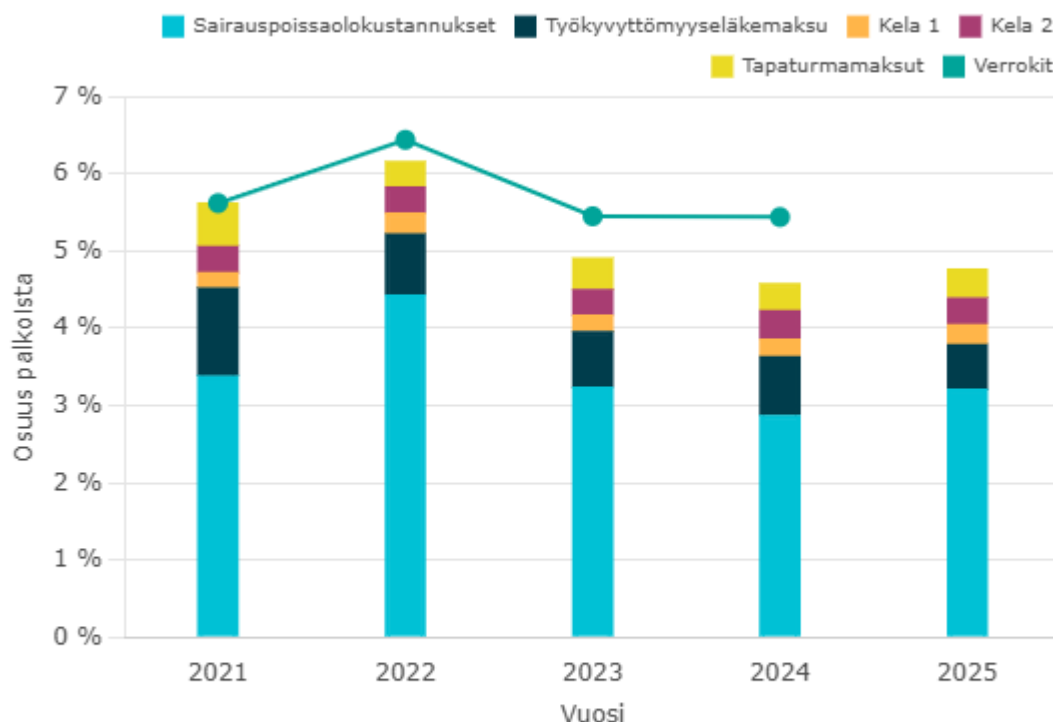


Työkyvyttömyyseläkemaksu



Kuvio 25. Työkyvyttömyyseläkemaksu € sekä %-osuus palkkasummasta 2022–2026. Haettu Kevan Avaintiedot -palvelusta 20.2.2026.

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannusten osa-alueet



Lähde: Kevan Avaintiedot, Siilinjärven kunta

Kuvio 26. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset € sekä %-osuus palkkasummasta 2021–2025. Haettu Kevan Avaintiedot -palvelusta 20.2.2026.

Työhyvinvointiin ja työkyvyn edistämiseen on kannattavampaa panostaa ennakoivasti ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Suurin osa työntekijöistä voi hyvin ja kokee työkykynsä hyväksi. Alentuneeseen työkykyyn tai hyvinvointiin on kuitenkin reagoitava mahdollisimman varhain, jotta vältetään hankalimmilta työkyvyn haasteilta tai mahdolliselta työkyvyttömyydeltä. Hyvinvoiva henkilöstö pystyy tuottamaan työhön ja työkyvyttömyyskustannukset ovat pieniä. Työterveyhteistyön kehittäminen edelleen ja työkykyjohtamisen osaaminen ovat tässä keskeisessä roolissa.

8 Johtopäätökset

Henkilöstökertomuksen perusteella Siilinjärven kunnan henkilöstötilanne vuonna 2025 on kokonaisuutena vakaa ja strategisesti kestävällä pohjalla. Henkilöstöjohtamisen keskeiset toimenpiteet tukevat kunnan strategisia tavoitteita ja luovat edellytykset palvelujen laadulle, toiminnan tuloksellisuudelle ja talouden hallinnalle.

Keskeisenä johtopäätöksenä voidaan todeta, että ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja ikärakenteen systemaattinen seuranta ovat jatkossa yhä tärkeämpiä strategisia välineitä. Eläköitymisen vaikutuksiin vastaaminen edellyttää pitkäjänteistä osaamisen siirtoa, suunnitelmallista rekrytointia ja työurien pidentämistä tukevia ratkaisuja.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto muodostaa vahvan perustan palkkauksen kehittämiseksi ja työnantajamielikuvan vahvistamiselle. Jatkossa keskeistä on seurata uudistuksen vaikutuksia henkilöstön sitoutumiseen, osaamisen kehittymiseen ja palkkausjärjestelmän toimivuuteen osana kokonaisvaltaista henkilöstöjohtamista.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisessa saavutetut myönteiset tulokset osoittavat, että ennaltaehkäisevät ja varhaiseen tukeen perustuvat toimintamallit ovat vaikuttavia. Kehittämisen painopisteenä on jatkossa erityisesti esihenkilötyön tukeminen ja toimintamallien yhdenmukainen soveltaminen koko organisaatiossa.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on jatkossakin strateginen investointi, jonka vaikutukset näkyvät palvelujen laadussa, toiminnan sujuvuudessa ja kunnan muutoskyvykkyydessä. Osaamisen johtamisen ja henkilöstöjohtamisen kytkeminen entistä tiiviimmin strategiseen ja taloudelliseen suunnitteluun vahvistaa tiedolla johtamista ja päätöksenteon laatua.

Kokonaisuutena henkilöstökertomus 2025 osoittaa, että Siilinjärven kunnalla on hyvät edellytykset toteuttaa strategiaansa henkilöstövoimavaroihin tukeutuen. Jatkuva seuranta, analyysi ja kehittäminen varmistavat, että henkilöstö pysyy kunnan vahvuutena myös tulevana vuosina.

	2023	2024	2025
Henkilömäärä	878	830	813
vakainainen	699	690	690
määräaikainen	179	140	123
Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä %	9,7	11,2	12,3
Henkilötyövuodet	852	895	856
vakainainen	641	701	690
määräaikainen	211	194	166
Naisten suhteellinen osuus vakinaisista, %	77,4	78,4	78,4
Koko henkilöstön keski-ikä	46,1	47	47

Taulukko 7. Keskeisiä tunnuslukuja vuosilta 2023–2025.

Liite 1.

	Toteuma 2025	Tilinpäätös 2024	Erotus
4000 Palkat ja palkkiot (ei kirj.)	0	114	
4001 Luottamushenkilöiden palkkiot	-250 434	-220 983	29 451
4002 Vakinaisten viranhalt kk-palka	-16 792 450	-16 433 195	359 255
4003 Tilapäisten viranhalt kk-palka	-107 517	-186 856	-79 339
4004 Työsuhteisten kk-palkat	-14 270 053	-13 826 938	443 115
4005 Erilliskorvaukset	-514 186	-476 259	37 928
4006 Sairaus- ja äitiyslomansijaise	-838 055	-593 402	244 653
4007 Vuosilomasijaiset ja muut sija	-928 707	-1 010 777	-82 070
4008 Asiantuntijapalkkiot	-36 471	-52 471	-16 000
4009 Tunti- ja urakkapalkat	-560 993	-585 939	-24 946
4010 Viranhalt ja työntek kokouspal	-11 365	-15 440	-4 075
4011 Luott.henk. ansionmenetykset	-7 754	-5 466	2 288
4012 Varahenkilöstön kk-palkat	-121 820	-155 449	-33 629
4013 Tilapäisten työsuht.kk-palkat	-394 603	-512 498	-117 895
4017 Työllistämispalkat	-98 794	-127 898	-29 104
4020 Sosiaalipalkkalisät	-7 806	-151 775	-143 969
4030 Polkup.etu pid	87 297	26 441	-60 856
4060 Jaksotetut palkat ja palkkiot	-17 690	-99 435	-81 744
Palkat ja palkkiot	-34 871 400	-34 428 224	443 176
4100 KuEL-maksut/palkkaperusteinen	-5 413 618	-5 315 355	98 264
4101 KuEL-maksut (Accunaan)	0	0	0
4103 KuEL-eläkemenoperust./tasaus	-1 080 234	-1 176 600	-96 366
4111 Muut työeläkemaksut	-550 184	-572 999	-22 815
Eläkekulut	-7 044 036	-7 064 954	-20 918
4151 Kansaneläke- ja sair.vak.maksu	-644 827	-393 510	251 317
4160 Työttömyysvakuutusmaksut	-269 502	-362 353	-92 851
4170 Tapaturmavakuutusmaksut	-130 623	-119 962	10 661
4180 Muut sosiaalivakuutusmaksut	-6 879	-11 878	-4 999
4190 Jaksotetut sosiaalivakuutusmak	-43 571	38 012	81 584
Muut henkilösivukulut	-1 095 402	-849 691	245 711
Henkilösivukulut	-8 139 438	-7 914 645	224 793
4231 Sairausvakuutuskorvaukset	252 995	291 620	38 626
4240 Tapaturmakorvaukset	19 414	24 449	5 035
4250 Muut Kansaneläkelaitoksen korv	183 686	123 904	-59 783
4260 Muut henkilöstömenojen korjaus	6 952	428	-6 523
Henkilöstökorvaukset	463 047	440 401	-22 646
Henkilöstökulut	-42 547 791	-41 902 468	645 323

