

Henkilöstötilinpäätös 2025

ORIV  SI



Helppo tulla,
OIVALLISTA OLLA.

Sisällys

Katsaus vuoteen 2025	2
Henkilöstöjohtamisen strategiset lähtökohdat.....	3
Oriveden kaupungin henkilöstö vuonna 2025	6
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet	6
Henkilöstöjakauma palvelualueittain	6
Henkilöstön sukupuolijakauma	8
Henkilöstön ikärakenne.....	8
Eläköityminen	10
Henkilöstökulut	12
Henkilöstön työhyvinvointi	12
Työhyvinvointikysely	12
Terveysperusteiset poissaolot	13
Työkyvyn tukeminen ja korvaava työ	14
Työterveyshuolto	15
Kannustaminen ja palkitseminen	16
Osaamisen kehittäminen.....	16
Rekrytointi ja henkilöstön saatavuus	16
Johtaminen ja esihenkilötyön tukeminen	17
Esihenkilöfoorumit.....	17
Työhyvinvointikyselyn tulokset esihenkilötyön ja johtamisen teemoissa	17

Katsaus vuoteen 2025

Kunta-alan yleiset trendit näkyivät vuonna 2025 myös Oriveden kaupungissa. TE24-palvelu-uudistuksen mukaisesti Tampereen seudun työllisyysalueen toiminta käynnistyi vuoden 2025 alusta ja isäntäkuntana toimii Tampereen kaupunki. Oriveden kaupungin henkilöstöstä siirtyi neljä (4) työllisyyspalvelujen henkilöä Tampereen kaupungin palvelukseen vuoden 2025 alusta. Vuoden 2025 aikana otettiin käyttöön uusi tasopalkkajärjestelmä, joka korvasi vanhan tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän (TVA). Uudistusta valmisteltiin tiiviissä yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa ja se otettiin käyttöön 1.10.2025.

Työhyvinvointikyselyn mukaan suurin osa henkilöstöstä kokee työn mielekkäänä. Työyhteisöissä on paljon sosiaalista pääomaa, jota pidetään työn voimavarana. Kaupungin henkilöstöstä lähes 78 prosenttia suosittelee Oriveden kaupunkia työnantajana.

Henkilöstön ikääntyminen haastaa työnantajaa tekemään toimenpiteitä, jotta henkilöstön sairauspoissaoloja pystytään ehkäisemään. Toimenpiteitä näitä asioita varten tehdään mm. kannustamalla käyttämään korvaavaa työtä työkyvyn rajoissa sairauspoissaolon sijaan, sekä varhaisen tuen keinoin.

Henkilöstöjohtamisen pohjana vuonna 2025 on toiminut valtuuston hyväksymä kaupunkistrategia ja vuonna 2023 päivitetty työhyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointisuunnitelma on sisältänyt toimenpiteitä mm. työkyvyn, palkitsemisen, rekrytointien, esihenkilötyön ja johtamisen tueksi. Suunnitelma on laadittu vuosille 2023–2025. Strategian päivittäminen keväällä 2026 ohjaa myös henkilöstöpalvelujen kehittämistä vuonna 2026.

Henkilöstöpalveluissa oli resurssivajetta pitkin vuotta 2025, mutta loppuvuodesta rekrytoitiin henkilöstöasiantuntijan sijainen sekä uusi henkilöstö- ja hallintopäällikkö. Henkilöstökertomuksen laatiminen on ollut uusille toimijoille hyvä tapa tutustua Oriveden kaupungin henkilöstöpalveluiden toimintaan ja tunnuslukuihin. Tämä henkilöstökertomus kokoaa yhteen tietoa kaupungin henkilöstövoimavarojen määrästä, työhyvinvoinnista, osaamisen kehittämisestä ja johtamisesta. Henkilöstökertomus antaa tärkeää tietoa henkilöstön ja henkilöstöjohtamisen nykytilasta ja kuvaa tulevaisuuden muutossuuntia. Henkilöstökertomus toimii johdon ja päättäjien tukena tiedolla johtamisessa.

Mielenkiintoisia lukuhetkiä!

14.4.2025

Sari Kaakkomäki

Henkilöstö- ja hallintopäällikkö

Henkilöstöjohtamisen strategiset lähtökohdat

Kaupungin toiminnan johtaminen perustuu valtuuston hyväksymään strategiaan. Vuonna 2025 voimassa olevassa strategiassa Oriveden kaupunki antaa palvelulupauksen: ”Orivesi uudistuu ja toimii kestävästi”. Strategia määrittää vuoteen 2030 ulottuvat päämäärät:

1. Vahvistamme elinvoimaamme
2. Edistämme asukkaiden hyvinvointia
3. Johdamme innovatiivisesti ja kestävästi

Johdamme innovatiivisesti ja kestävästi

Tavoite 2030:
Henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi ovat johtamisen keskiössä

Valtuustokaudella 2021-2025:

- Parannamme henkilöstön työhyvinvointia ja osaamista. Tuemme esihenkilöitä työssään.
- Lisäämme palvelukeskuksien ja yksiköiden välistä yhteistyötä ja tiedonkulkua.
- Palveluprosessit ovat nykyaikaisia ja mahdollisuuksien mukaan sähköisiä.

Tavoite 2030:
Uudistamme johtamista ja toimimme innovatiivisesti, suunnitelmallisesti ja taloudellisesti

Valtuustokaudella 2021-2025:

- Ennakoimme jatkuvasti kaupunkikonsernin taloutta ja pidämme sen tasapainossa. Investoimme rohkeasti ja vastuullisesti.
- Johtaminen on strategista ja perustuu luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden selkeisiin rooleihin sekä saumattomaan yhteistyöhön.
- Edistämme kuntalaisten hyvinvointia ja terveyttä yhteistyössä hyvinvointialueen kanssa.

Kuva 1: Strategian päämäärä ”Johdamme innovatiivisesti ja kestävästi”

Strategian toteuttamisen tueksi valmisteltiin vuonna 2023 työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma vuosille 2023–2025. Suunnitelman pohjaksi koottiin laajasti tietoa henkilöstöjohtamisen osa-alueilta. Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet perustuvat työterveyshuolto Pirten henkilöstölle tekemiin terveystarkastuksiin, vuoden 2023 työhyvinvointikyselyyn ja henkilöstölle tammi-helmikuussa 2023 avattuun vapaamuotoiseen palautekyselyyn sekä esihenkilöiden, johtoryhmän ja yhteistyötoimikunnan palautteisiin. Lisäksi suunnitelma pohjautuu osittain kasvatus- ja opetuspalveluiden työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaan sekä kaupungin aiempaan työhyvinvointisuunnitelmaan, jonka toteuttamista hidasti koronapandemiasta johtuva töiden ruuhkautuminen.

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma 2023–2025 sisältää 12 kehittämiskohdetta:

- Yhteisten pelisääntöjen selkiyttäminen ja työyhteisötaitojen kehittäminen
- Tiedottamisen kehittäminen
- Kannustava palkkaus
- Pehdyttäminen
- Turvallinen ja ergonominen työympäristö ja -välineet
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen rekrytointitilanteissa

- Työtehtävien ja työmäärän oikeudenmukainen jakautuminen työntekijöiden kesken
- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista tuetaan
- Tyhy-toiminnan kehittäminen
- Esihenkilön roolin selkiyttäminen, osaamisen vahvistaminen, jaksamisen tukeminen
- Esihenkilöiden ja henkilöstön tukeminen työssään
- Työkykyjohtamisen kehittäminen

Kehittämiskohteet on paloiteltu toimenpiteisiin ja niille on määritelty vastuutahot. Työhyvinvointisuunnitelman laatimista on koordinoanut hyvinvointijohtaja ja sen toteuttamisesta vastaavat henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, työsuojelupäällikkö, palvelualuejohtajat ja johtoryhmä. Myös jokainen työntekijä voi osaltaan edistää hyvää, kannustavaa ja psykologisesti turvallista työilmapiiriä.

Tässä henkilöstökertomuksessa vuoden 2025 henkilöstötyötä arvioidaan suhteessa kaupunkistrategian ja työhyvinvointisuunnitelman asettamiin tavoitteisiin.

Oriveden kaupungin henkilöstö 2025

Henkilöstöä

365

- Kaupunkikehitys- ja konsernipalvelut 28
- Kasvatus- ja opetuspalvelut 193
- Hyvinvointi- ja elämänlaatupalvelut 77
- Tekniikka- ja ympäristöpalvelut 67



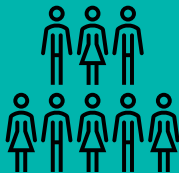
Naiset

284



Miehet

81



Keski-ikä

49,6 vuotta



Eläköityneet

8



Avoimia
työpaikkoja

59



Suosittelee
työnantajaa

77.6 %

Oriveden kaupungin henkilöstö vuonna 2025

Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Oriveden kaupungin palveluksessa oli 31.12.2025 yhteensä 365 henkilöä (ml. kansalaisopiston opettajat 55 henkilöä). Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä oli 252 eli 69 %. Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 113 henkilöä eli 31 %.

Vuonna 2025 henkilöstömäärä väheni vuoteen 2024 verrattuna yhteensä 21 henkilöä. Vakituista henkilöstöä oli vuoden 2025 lopussa viisi henkilöä vähemmän kuin vuonna 2024. Määräaikaista henkilöstöä oli vuoden 2025 lopussa 16 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2024. Näissä luvuissa ei ole huomioitu kansalaisopiston opettajia.

Palvelussuhde 31.12.2025	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	200	52	252	-1,95
Määräaikaiset	52	6	58	-21,62
Yhteensä	252	58	310	-6,34

Taulukko 1: Henkilöstön määrä palvelussuhteen ja sukupuolen mukaan 31.12.2025 (ilman kansalaisopiston opettajia).

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisen henkilön työpanos muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttia vastaavasti ja osan vuotta kestänyt palvelussuhde lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Vuonna 2025 keskimääräinen henkilölukumäärä oli 312,63 henkilötyövuotta (HTV1).

Henkilöstöjakauma palvelualueittain

Henkilöstömäärältään suurin palvelualue oli kasvatus- ja opetuspalvelut, joka työllisti vuoden 2025 lopussa 53 % koko kaupungin henkilöstöstä. Kasvatus- ja opetuspalveluiden henkilöstömäärä väheni neljällä vuoteen 2024 verrattuna. Yleisimpiä tehtävänimikkeitä kasvatus- ja opetuspalveluissa ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja luokanopettaja.

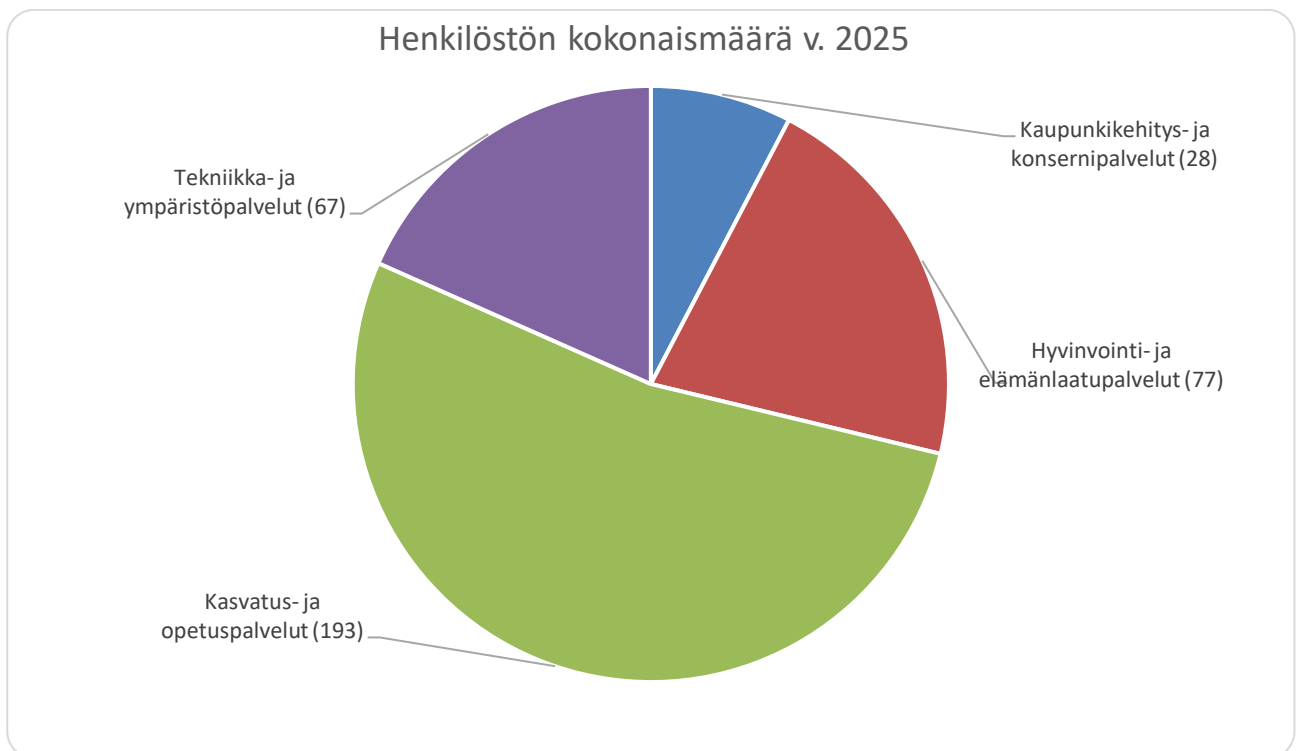
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut työllisti 18 % kaupungin henkilöstöstä vuoden 2025 lopussa. Myös tekniikka- ja ympäristöpalveluiden henkilöstömäärä väheni vuoteen 2024 verrattuna kuudella henkilöllä. Tekniikka- ja

ympäristöpalveluiden yleisimpiä tehtävänimikkeitä ovat toimitilahuoltaja, ravitsemistyöntekijä, kokki ja kunnallistekniikan työntekijä.

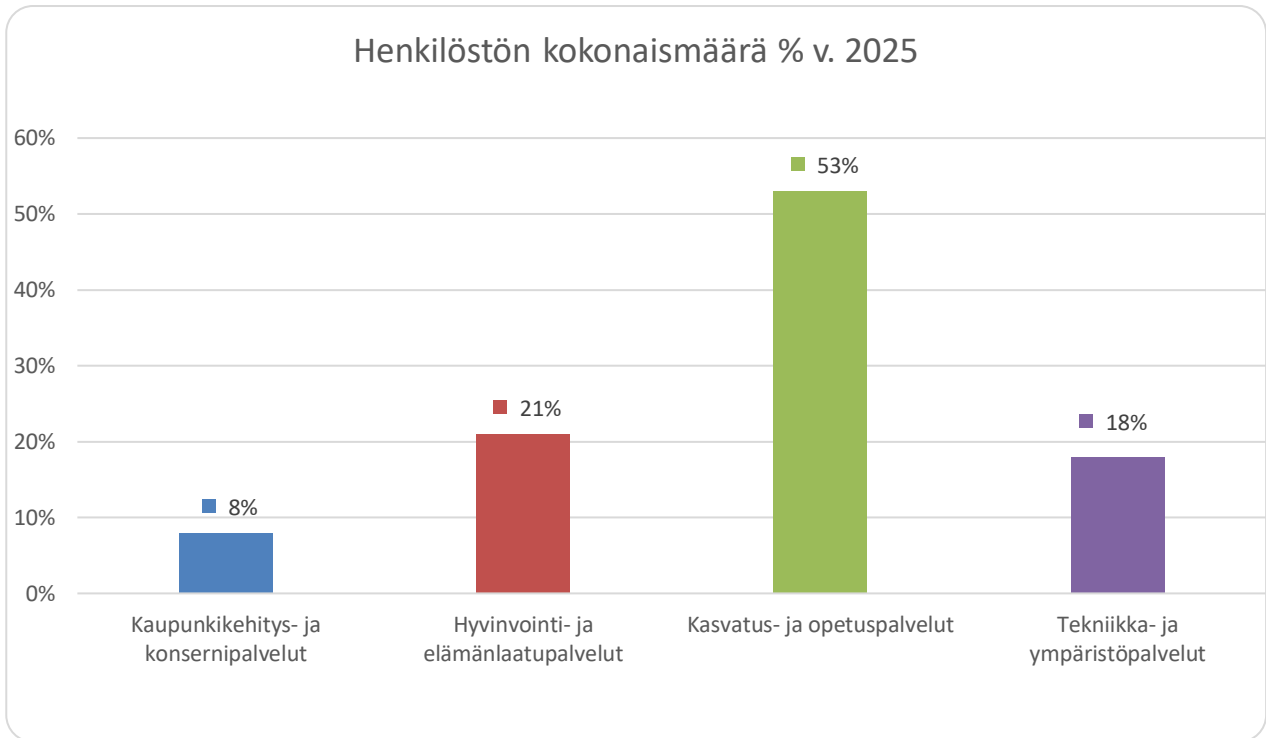
Hyvinvointi- ja elämänlaatualue työllisti 21 % kaupungin henkilöstöstä vuoden 2025 lopussa. Hyvinvointi- ja elämänlaatualueiden henkilöstömäärä väheni vuoteen 2024 verrattuna 16 henkilöllä. Hyvinvointi- ja elämänlaatualueiden yleisimpiä tehtävänimikkeitä ovat erilaiset ohjaajat (mm. vapaa-aika, nuoris) ja kansalaisopiston tuntiopettaja.

Julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyi valtion työ- ja elinkeinotoimistoilta eli TE-toimistoilta kunnille 1.1.2025. TE-palveluista tuli vuoden 2025 alussa osa jokaisen kunnan lakisääteisiä tehtäviä ja sitä kautta osa jokaisen kunnan peruspalveluja. Suomeen muodostui uudistuksen myötä 45 työllisyysaluetta, jotka ovat vastuussa työvoimapalveluiden hallinnollisesta järjestämisestä. Oriveden kaupungilta siirtyi Tampereen seudun työllisyysalueelle neljä henkilöä osana uudistusta. Henkilöstö siirtyi hyvinvointi- ja elämänlaatualueelta.

Kaupunkikehitys- ja konsernipalveluissa työskenteli 8 % kaupungin henkilöstöstä. Kaupunkikehitys- ja konsernipalveluissa henkilöstömäärä väheni vuoteen 2024 verrattuna kolmella henkilöllä. Konsernipalveluissa yleisin tehtävänimike on toimistosihiteeri.



Kuvaaja 1: Henkilöstöjakauma vuonna 2025 palvelualueittain.



Kuvaaja 2: Henkilöstöjakauma %-osuuksina vuonna 2025 palvelualueittain.

Henkilöstön sukupuolijakauma

Vuoden 2025 lopussa Oriveden kaupungin koko henkilöstöstä 81 % oli naisia ja 19 % miehiä (ilman kansalaisopiston opettajia). Naisia oli yhteensä 252 ja miehiä 58. Henkilöstöjakauma on pysynyt samana vuoteen 2024 verrattuna. Miesten määrä väheni viidellä henkilöllä ja naisten määrä väheni 16 henkilöllä vuoden 2025 aikana edellisvuoteen verrattuna.

Vuoden 2025 lopussa kasvatus- ja opetuspalveluiden henkilöstöstä 91,1 % oli naisia. Tekniikka- ja ympäristöpalveluiden henkilöstöstä naisia oli 61,2 % ja kaupunkikehitys- ja konsernipalvelujen yhteenlasketusta henkilöstöstä 78,6 %. Hyvinvointi- ja elämänlaatupalveluiden henkilöstöstä 63,6 % oli naisia. Kaupungin henkilöstön sukupuolijakauma on tyypillinen kunta-alalle, jossa 76 % oli naisia vuonna 2023 (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 4.3.2026).

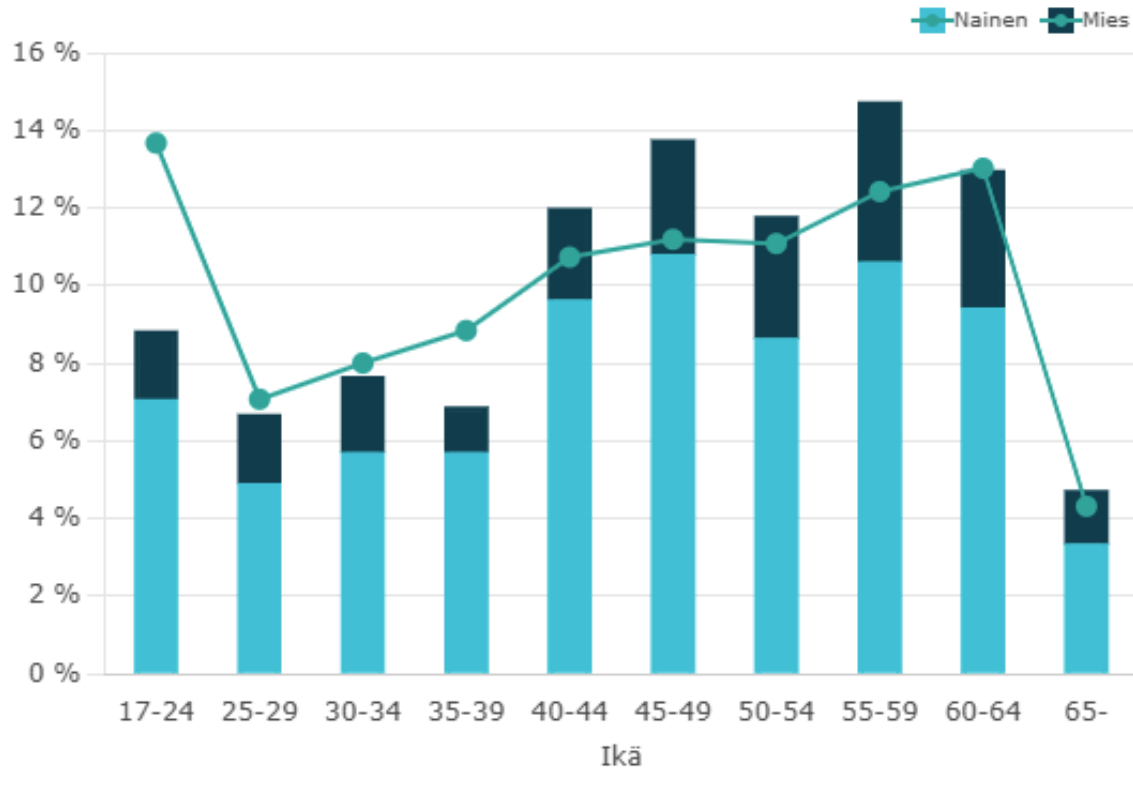
Henkilöstön ikärakenne

Oriveden kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden tarkasteluajankohtana 49,6 vuotta. Keski-ikä nousi 0,2 vuotta verrattuna vuoteen 2024, jolloin se oli 49,4 vuotta. Naisten keski-ikä vuonna 2025 oli 48,9 vuotta ja miesten 53 vuotta.

Vuonna 2025 kaupungin henkilöstön suurin ikäluokka olivat 50–59-vuotiaat, joita oli 31,4 % henkilöstöstä. Vuonna 2025 kaupungin palveluksessa oli 18 alle 30-vuotiasta ja 12 yli 65-vuotiasta.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 46,2 vuotta, joten Oriveden kaupungin henkilöstö on hieman keskimääräistä iäkkäämpää. Kunta-alalla määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä nuorempaa.

Ikäjakauma 2025

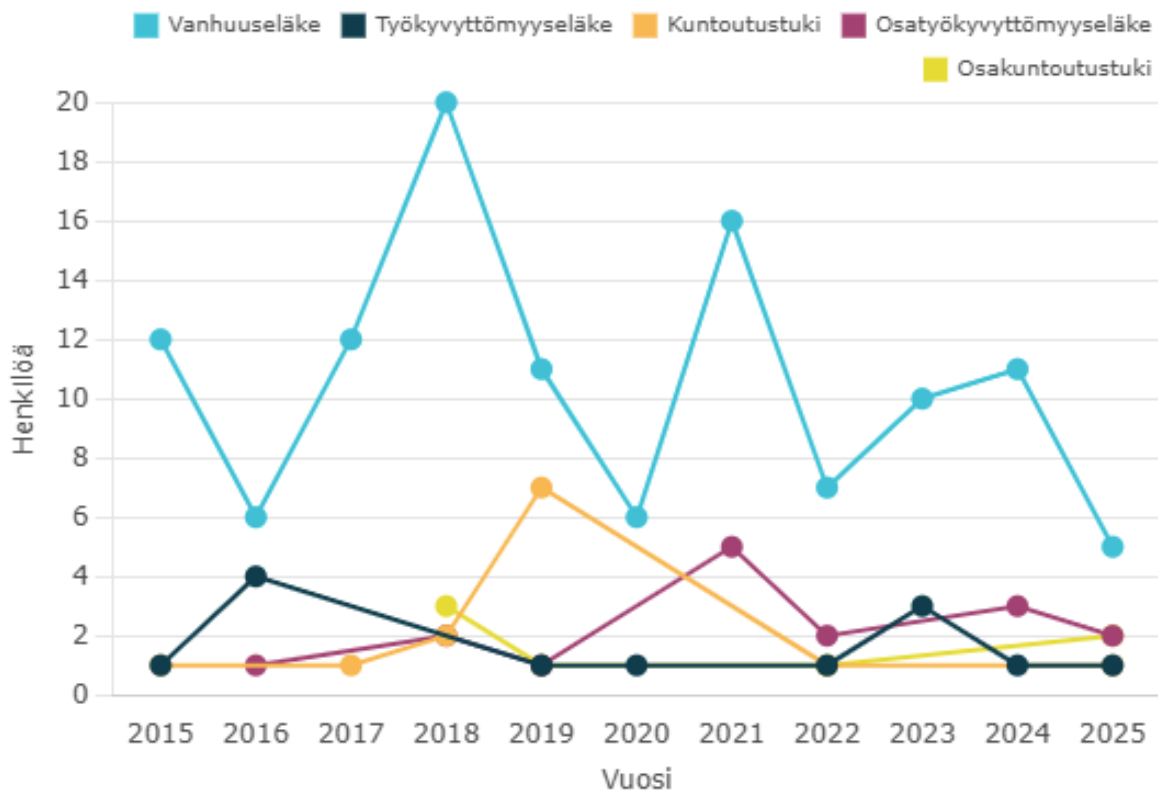


Kuvaaja 3: Henkilöstön ikäjakauma 2025, prosentteina henkilöstöstä, sukupuolen mukaan. Lähde: Keva.

Eläköityminen

Vuonna 2025 kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle kahdeksan henkilöä, mikä on seitsemän henkilöä vähemmän kuin vuonna 2024, jolloin eläköityi 15 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäi viisi henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle yksi henkilö ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi 2 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuoden 2025 tarkastelujaksolla oli 62,6 vuotta.

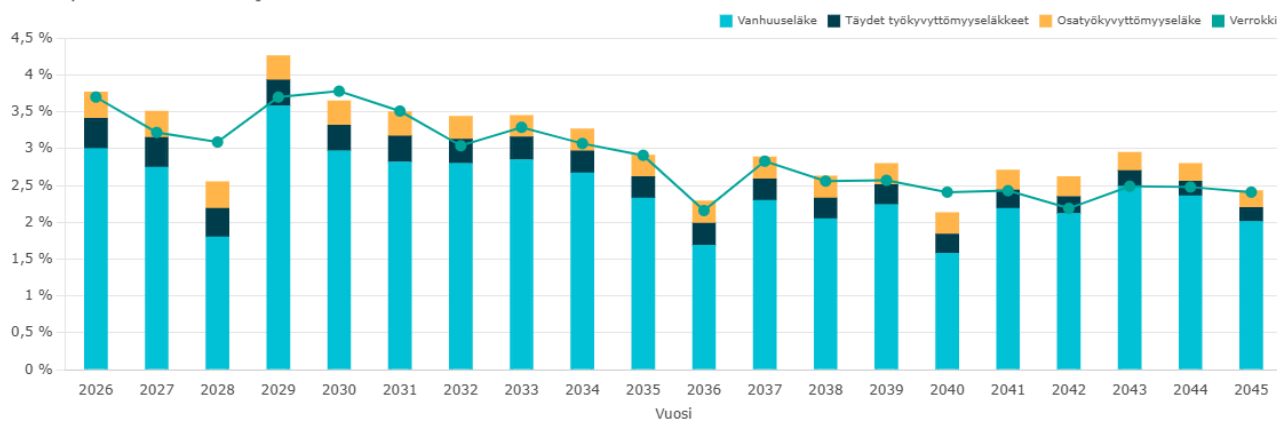
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuvaaja 4: Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2015–2025. Lähde: Keva.

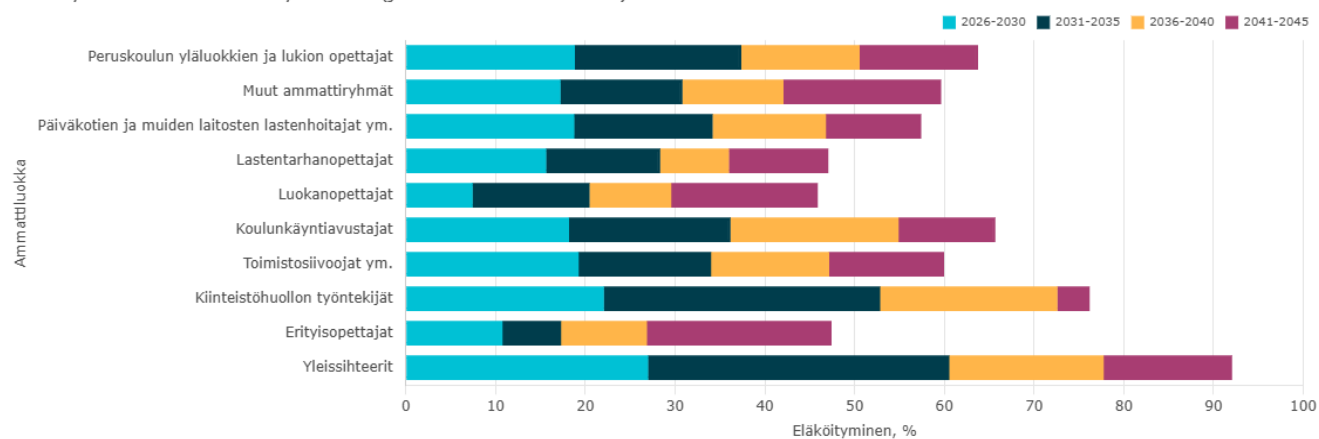
Kevan laatiman ennusteen mukaan 2026–2030 välisenä aikana Oriveden kaupungilta eläköityy 62 henkilöä, joista osa-aikaiselle tai täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jää 10 henkilöä.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvaaja 5: Oriveden kaupungin eläköitymisennuste. Lähde: Keva.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Kuvaaja 6: Oriveden kaupungin eläköitymisennuste ammattiteittain. Lähde: Keva.

Vuonna 2025 Oriveden kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,96 palkkasummasta eli 112 936,71 euroa. Työkyvyttömyyseläkemaksu on noussut vuoden 2024 maksusta 0,3 prosenttiyksikköä. Työnantajakohtaiseen työkyvyttömyyseläkemaksuun vaikuttavat alkaneet täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet.

Oriveden kaupunki pyrkii aktiivisesti tukemaan henkilöstön työkykyä ja työssä jatkamista. Korvaavan työn mallilla tuetaan kuntotumista ja työhön paluuta.

Henkilöstökulut

Vuoden 2025 henkilöstökulut (palkat ja palkkiot sekä henkilöstösivukulut) olivat yhteensä 16 270 557,17 euroa. Henkilöstökulut muodostavat 54 % kaupungin kokonaismenoista.

Henkilöstökulut laskivat 721 000 euroa vuodesta 2024. Säästöä selittää vuoden 2025 alussa toteutetut yhteistoimintaneuvottelut, sekä tiukentuneet käytännöt mm. määräaikaisen henkilöstön palkkaustarpeen arvioinnissa.

1 000 euroa	2025	2024
Palkat ja palkkiot	-13 400	-13 832
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	-2 662	-2 842
Muut henkilösivukulut	-394	-317
Henkilöstökulut yhteensä	-16 271	-16 992

Taulukko 2: Henkilöstökulut vuosina 2025 ja 2024

Henkilöstön työhyvinvointi

Oriveden kaupungilla haluamme panostaa henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tarjoamme henkilöstöllemme työhyvinvointia tukevia henkilöstöetuja, kuten Epassin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun, maksuttomat liikuntaryhmät, alennushinnan uimahallin ja liikuntahallin palveluihin sekä mahdollisuuden lainata orivesiläisten OrPon ja Fortunan kausikortteja maksutta. Järjestimme marraskuussa 2025 henkilöstölle pikkujoulujuhlan. Lisäksi tuemme työyksiköiden työhyvinvointia kehittävää toimintaa 15 eurolla/henkilö/vuosi. Epassin käyttöaste vuonna 2025 oli 81,09 %.

Työhyvinvointikysely

Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuosittain työhyvinvointikyselyllä, joka toteutetaan yhteistyössä Kevan kanssa. Kysely tehtiin alkuvuodesta 2026. Vastaajia oli 183 kpl ja vastausprosentti 60,2.

Kokonaisuudessaan työhyvinvointikyselyn tulokset pysyivät melko samansuuntaisina edellisvuoden kyselyyn verrattuna (edellinen kysely toteutettiin loka-marraskuussa 2024). Vuoden 2025 työhyvinvointikyselyn perusteella 77,6 % kaupungin henkilöstöstä suosittelisi kaupunkia työnantajana tuttavalleen.

Työhyvinvointikyselyn perusteella kaupungin vahvuuksia ovat osaamisen kehittäminen, selkeät tavoitteet sekä luottamuksellinen ja myönteinen ilmapiiri. Henkilöstö kokee voivansa käyttää omia tietojaan ja taitojaan

työssään monipuolisesti. Lisäksi moni kokee, että nykyinen työ tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen. Henkilöstö kokee pääosin, että heidän ja esihenkilön välillä on luottamuksellinen yhteistyösuhde.

Työhyvinvointikyselystä nousevia kehittämiskohteita ovat työhyvinvoinnin tukeminen, tiedonkulku, palautteenannon kulttuurin vahvistaminen ja resurssien ja työn vaatimusten välinen suhde. Työkyvyn tukemisen ja aktiivisen tuen mallin prosesseihin liittyviä ohjeistuksia tulee vielä selkiyttää ja päivittää.



Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot tarkoittavat sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvia poissaoloja. Sairauspoissaoloja oli koko henkilöstöllä vuonna 2025 yhteensä 6 169 päivää eli 20,6 päivää/henkilö.

Sairauspoissaolopäivien määrä laski vuodesta 2024, jolloin sairauspoissaoloja oli yhteensä 6516 päivää. Sairauspoissaolojen lasku on myönteinen kehityssuunta. Vuonna 2025 sairauspoissaolot kestivät yleisimmin 1–7 päivää. Pitkiä, yli 61 päivän sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 075 päivää. Vuonna 2024 yli 61 päivän sairauspoissaoloja oli 1 136 päivää.

Vuonna 2025 eniten sairauspoissaolopäiviä kertyi tuki- ja liikuntaelinten sairauksista. Niitä oli 28,8, % kaikista sairauspoissaolopäivistä. Myös vertailuvuonna 2024 tuki- ja liikuntaelinten sairaudet olivat yleisin syy sairauspoissaoloon. Tuki- ja liikuntaelinten sairauksista johtuvien poissaolojen määrä vähentyi 6,1 % vuodesta 2024. Toiseksi yleisin syy sairauspoissaoloon vuonna 2025 olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, jotka olivat syynä 28,1 prosenttiin sairauspoissaoloista. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöihin liittyvät poissaolot kasvoivat vuoteen 2024 verrattuna 9,6 prosentilla.

Palvelualueittain tarkasteltuna sairauspoissaolopäivät painottuivat henkilöstömäärän mukaisesti kasvatus- ja opetuspalveluihin.

Sairauspoissaolojen kestot työpäivinä palvelualueittain

Palvelualueittain sairauspoissaolojen kestot työpäivinä, koko henkilöstö	Koko henkilöstön määrä	Kesto 1–7 pv	Kesto 8–29 pv	Kesto 30–59 pv	Kesto 60–89 pv	Kesto 90–179 pv	Yli 180 pv	Yhteensä
Kaupunkikehitys- ja konsernipalvelut	28	91	74	95	125	0	0	385
Kasvatus ja opetuspalvelut	193	1324	687	339	504	484	326	3664
Hyvinvointi- ja elämänlaatu- palvelut	22	115	143	64	0	0	90	412
Tekniikka ja ympäristöpalvelut	67	342	220	97	0	141	0	800
Kaikki yhteensä	310	1872	1124	595	629	625	416	5261

Taulukko 3: Sairauspoissaolopäivät palvelualueittain sairauspoissaolon keston perusteella (ilman kansalaisopiston opettajia).

Esihenkilö voi työntekijän/viranhaltijan ilmoituksen perusteella myöntää enintään viiden kalenteripäivän mittaisen sairauspoissaolon.

Työkyvyn tukeminen ja korvaava työ

Vuonna 2023 otettiin käyttöön uusi aktiivisen tuen malli, joka on laadittu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamiseksi.

Aktiivisen tuen malli edellyttää, että henkilöstön työkykyä ja työssä jaksamista seurataan mallin nimen mukaisesti aktiivisesti. Työyhteisöissä ennaltaehkäistään ja tunnistetaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja puututaan niihin. Esihenkilöllä vastaa aktiivisen tuen mallin noudattamisesta ja kehittämisestä omassa yksikössään.

Aktiivisen tuen malli käsittää sekä varhaisen että tehostetun tuen toimenpiteet ja työhön paluun tuen. Varhaisen tuen toimenpiteet perustuvat tilanteen jatkuvaan ja säännölliseen seurantaan. Toimenpiteet aloitetaan, kun havaitaan merkkejä työkyvyn heikentymisestä tai työssä jaksamisen ongelmista. Varhainen tuki tarkoittaa käytännössä työkykyhaasteisiin puuttumista mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Jos varhaisen tuen puitteissa tehdyt toimenpiteet eivät riitä vahvistamaan tai palauttamaan työkykyä riittävästi, käynnistetään tehostetun tuen toimenpiteet. Työntekijälle pyritään löytämään polku takaisin työelämään esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen tai työkokeilujen kautta. Tehostetun tuen kriittisimpiä hetkiä ovat työhön paluu sairauspoissaolon tai kuntoutuksen jälkeen tai työkokeilun alkaessa.

Aktiivisen tuen mallin yhteydessä päivitettiin korvaavan työn ohjeistus. Korvaava työ tarkoittaa sitä, että työntekijä tekee kevennettyjä töitä sairauspoissaolon sijaan. Korvaava työ soveltuu parhaiten tilanteisiin, joissa sairauspoissaolo on lyhyt ja sairaus ohimenevä. Korvaavaa työtä voidaan käyttää myös työhön paluun tukena, kun työntekijä palaa työhön, mutta työkyky ei ole vielä palautunut tavalliseen työtehtävään riittäväksi. Korvaava työ voi kestää lyhimmillään vain yhden päivän ja pisimmillään kahdeksan viikkoa. Kalenterivuoden

aikana korvaavaa työtä voi tehdä kuitenkin yhteensä enintään kahdeksan viikkoa. Työntekijä saa korvaavan työn ajalta täyden palkan.

Työterveyslääkäri tekee arvion työkyvystä ja korvaavan työn soveltuvuudesta. Työterveyslääkäri kirjoittaa lausunnon siitä, millaisia työtehtäviä työntekijä ei toiminta- ja työkykynsä vuoksi voi tilapäisesti tehdä ja tuleeko työolosuhteita sopeuttaa. Esihenkilö ja työntekijä sopivat yhdessä, millaisia tehtäviä kevennettyyn, korvaavaan työhön sisältyy. Korvaavassa työssä sairauden hoito ei saa vaarantua tai paraneminen hidastua eikä sairaus tai vamma saa korvaavan työn takia pahentua. Korvaava työ perustuu aina työntekijän vapaaehtoisuuteen.

Vuonna 2025 korvaavaa työtä tehtiin yhteensä 77 kalenteripäivää, joista työpäiviä oli 55. Vuonna 2024 korvaavaa työtä tehtiin vain kaksi kalenteripäivää, joten korvaavan työn hyödyntäminen lisääntyi selvästi. Vuonna 2025 tehty korvaava työ jakautui kuitenkin vain kuudelle eri henkilölle.

Työhyvinvointikyselyyn vastanneista 65,2 % kertoi olevansa tietoisia kaupungin toimintamallista tilanteissa, joissa henkilön työkyky on uhattuna, kun vuotta aiemmassa kyselyssä vastaava luku oli 60 %.

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään ehkäisevän työterveyshuollon kaikille työ- tai virkasuhteessa oleville työntekijöilleen, jotka tekevät työtä Suomessa. Oriveden kaupungin työterveyspalvelut tuottaa Pirte Oy.

Oriveden kaupungin henkilöstölleen tarjoaman työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 270 847,65 euroa (vuonna 2024 273.087 euroa). Kustannukset jaetaan kahteen luokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, jotka vuonna 2025 olivat 179 609 euroa eli 66 % työterveyshuollon kokonaiskustannuksista. Ehkäisevää ja työkykyä ylläpitävää toimintaa ovat esimerkiksi työpaikkaselvitykset, työpaikkakäynnit, terveystarkastukset ja työterveyteen liittyvä neuvonta. Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Ne olivat 2025 vuonna 91 238 euroa eli 34 % työterveyshuollon kustannuksista.

Korvausluokan I kustannukset ovat vuonna 2025 muodostuneet pääosin terveystarkastuksista ja työ- ja toimintakyvyn seurannasta, työpaikkaselvityksistä sekä yksilöiden tai ryhmien neuvonnasta ja ohjauksesta. Korvausluokkaan kuuluvat lääkärin, terveydenhoitajien, fysioterapeuttien sekä psykologien työkykyä tukevat ja ehkäisevät palvelut. Korvausluokassa II suurimmat kustannuserät ovat lääkärikäynnit sekä laboratoriotutkimukset. Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia sairausvakuutuslain perusteella.

Kannustaminen ja palkitseminen

Oriveden kaupunki muisti henkilöstöään palkitsemisohjeen mukaisesti mm. merkkipäivinä ja palvelussuhteen päättyessä. Kaupunki esittää henkilöstölle myönnettäväksi Suomen Valkoisen Ruusun ja Suomen Leijonan ritarikuntien kunniamerkkejä sekä Kuntaliiton ansiomerkkejä.

Kaupungilla ei ole käytössä erillistä tulospalkkaus- tai palkitsemisjärjestelmää. Työsuorituksen arvioinnin perusteella voidaan maksaa henkilökohtaista lisää kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämistä ohjaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Vuonna 2025 henkilöstön koulutustyöpäiviä kertyi 469. Määrä väheni 19 työpäivällä vuodesta 2024, jolloin koulutustyöpäiviä kertyi yhteensä 488.

Oriveden kaupunki kannustaa henkilöstöä osaamisen kehittämiseen. Henkilöstöjaostolla on toimivalta myöntää enintään 10 päivää palkallista työ-/virkavapaata kalenterivuoden aikana ammatillista osaamista kehittävään, omaehtoiseen kouluttautumiseen, joka tukee työnantajan tavoitteita. Vuonna 2025 harkinnanvaraista palkallista työ-/virkavapaata myönnettiin hakemuksen perusteella 18 henkilölle.

Työhyvinvointikyselyssä 2025 valtaosa henkilöstöstä koki, että työ tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen ja että työssä voi käyttää tietoja ja taitoja monipuolisesti.

Rekrytointi ja henkilöstön saatavuus

Vuonna 2025 Oriveden kaupunki avasi 59 rekrytointia, joista 28 oli vakinaisia ja 18 määräaikaisia. Hakemuksia avoimiin tehtäviin saatiin yhteensä 747, edellisvuonna hakemuksia saapui 581. Kaupungin avoimet työpaikat julkaistaan Kuntarekry.fi-sivustolla. Johto- ja asiantuntijatehtävissä käytettiin tarpeen mukaan henkilöarviointia rekrytointikumppanien toteuttamana.

Avoimiin työpaikkoihin tuli hyvin hakemuksia, jonkin verran rekrytointihaasteita ilmeni kasvatuksen ja koulutuksen alalla. Lyhytaikaisten sijaisten rekrytointi on haastavaa ja työllistää esihenkilöitä. Oriveden kaupungin etuna on houkutteleva sijainti hyvien liikenneyhteyksien varrella kasvavalla ja kehittyvällä kaupunkiseudulla.

Kaupungilla oli vuonna 2025 30 kesätyöpaikkaa. Kesätyöntekijöiden määrä pysyi samana vuodesta 2024, jolloin kaupunki työllisti niin ikään 30 nuorta. Nuorten työllistäminen on mahdollisuus luoda myönteistä työnantajakuva ja kiinnostusta



kunta-alaa kohtaan. Kesätyöntekijöille laadittiin oma kesätyöopas ja heille järjestettiin yhteinen info- ja terve-
tulotilaisuus.

Johtaminen ja esihenkilötyön tukeminen

Esihenkilöfoorumit

Esihenkilötyön tukeminen on nostettu yhdeksi työhyvinvointisuunnitelman 2023–2025 kärkitavoitteeksi. Vuonna 2025 pidettiin yksi esihenkilöfoorumi resurssipulan vuoksi. Maaliskuun esihenkilöfoorumissa käsiteltiin ajankohtaisia asioita, strategian tavoitteita palvelualueittain, sekä syksyllä 2025 voimaan astuvaa ta-
sopalkkauudistusta. Esihenkilöfoorumien kehittämistä jatketaan vuonna 2026.

Työhyvinvointikyselyn tulokset esihenkilötyön ja johtamisen teemoissa

Työhyvinvointikyselyssä pyydetään vuosittain arviota esihenkilön toiminnasta ja organisaation johtamisesta. Työntekijän ja esihenkilön välisen luottamuksellisen ilmapiirin arvioitiin olevan tasolla 4,3 (asteikolla 1–5). Esihenkilön toiminnan puolueettomuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä innostavuutta ja kannustavuutta arvi-
oitiin keskiarvolla 4,0 (asteikko 1–5). Myös esihenkilön tapa jakaa sopivasti vastuuta alaisilleen sai keskiarvon 3,9. Tulokset pysyivät pääosin samana vuoden 2024 työhyvinvointikyselyyn verrattuna.

Organisaation johtamista koskevissa kysymyksissä arvioitiin johtamisen avoimuutta ja tyytyväisyyttä johtami-
seen. Johtamisen avoimuuden keskiarvo oli 3,5 (asteikko 1–5). Vastauskeskiarvo tyytyväisyydestä organisaat-
tion johtamistapaan oli 3,3 ja pysyi samana vuoden 2024 kyselyyn nähden. Organisaation strategisten linjau-
sten koettiin ohjaavan toimintaa 3,8 (asteikko 1–5) ja tulos nousi edellisvuodesta 0,1 prosenttia.

