

ROVANIEMI

Henkilöstöraportti 2025

Yhteistyötoimikunta xx.xx.2026

Kaupunginhallituksen iltakoulu xx.xx.2026

Kaupunginhallitus xx.xx.2026

Sisällys

1. Strategiassa ja vuoden 2025 talousarviossa asetettujen tavoitteiden toteutuminen	3
2. Rekrytointi	4
2.1. Määräaikaiset palvelussuhteet	5
2.2. Ulkoinen rekrytointi	6
2.3. Oppisopimuskoulutus	6
2.4. Varahenkilöstö ja sisäiset sijaiset	6
3. Osaamisen kehittäminen	7
3.1. Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohdat	7
3.2. Henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma	7
4. Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi sekä turvallisuus	9
4.1. Työhyvinvoinnin ja henkilöstön terveyden edistäminen	9
4.2. Työkyvyn tukiprosessi ja uudelleen sijoittuminen	11
4.3. Turvallisuus	14
4.4. Työterveyshuolto	14
4.5. Työterveyshuollon katsaus - työterveyslääkäri Kirsi Matikainen / Lappica Oy	18
4.6. Työturvallisuus ja työsuojelutoiminta	18
4.7. Työsuojeluvaltuutettujen toimintakertomukset vuodelta 2025	20
5. Poissaolot	22
5.1. Poissaolojen jakauma	22
5.2. Terveysperusteiset poissaolot	23
6. Henkilöstökustannukset	25
7. Henkilöstöressurit	27
7.1. Henkilöstömäärä ja -rakenne	27
7.2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	28

Henkilöstöraportin tavoite

Henkilöstöraportti täydentää omalta osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstön nykytilasta ja kehityssuunnista. Sen tavoite on antaa tietoa, jonka avulla voidaan kohdentaa kehittämistoimenpiteitä. Lisäksi henkilöstöraportissa seurataan strategisten tavoitteiden ja talousarviossa esitettyjen henkilöstölukujen toteutumista ja vertaillaan niitä menneeseen. Tarkoitus on, että toimialoilla ja palvelualueilla seurataan säännönmukaisesti henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja.

Henkilöstöraportin tietoja käytetään kaupungin strategisen johtamisen, ohjauksen ja kehittämisen tukena. Tavoitteena on ennen kaikkea tarjota organisaation johdolle riittävän kattava ja selkeä tietopohja päätöksenteon tueksi.

1. Strategiassa ja vuoden 2025 talousarviossa asetettujen tavoitteiden toteutuminen

Vuoden 2025 talousarviossa määriteltiin alatavoitteita toimintaperiaatteista johdetuille strategisille tavoitteille. Strategian henkilöstöä koskeva tavoite oli seuraava: Henkilöstömme voi hyvin ja heidän osaamisensa kehittämiseen panostetaan. Tavoitteen toimenpiteet toteutuivat seuraavasti:

Toimenpide	Mittari	Lähtö	Tavoite	Tavoitteen toteutuminen 31.12.2025	TILINPÄÄTÖS, Toimenpiteen toteuman sanallinen arviointi, mitä on tehty tavoitteen toteuman eteen alkuvuoden aikana ?	Lautakunta
Lisätään koulutusten määrää määrärahojen puitteissa teknisten palveluiden toimialalla	Koulutuspäivien lukumäärä	86	100	Toteutuu	Koulutuspäivien lukumäärä 31.12.2025 226. Toimialalla ollut mm. uuden tietojärjestelmän koulutuksia.	Tekninen lautakunta
Perehdytysohjelma käytössä kaikilla uusilla teknisten palveluiden toimialan työntekijöillä	Perehdytysohjelman käyttö-%	0	100	Toteutuu osittain	Onnistunutta perehdytystä on toteutettu, vaikka järjestelmää ei ole ollut käytössä.	Tekninen lautakunta
Lisätään koulutusten määrää määrärahojen puitteissa teknisten palveluiden toimialalla	Koulutuspäivien lukumäärä	86	100	Toteutuu osittain	Koulutuspäivien lukumäärä 31.12.2025: 85	Ympäristölautakunta
Perehdytysohjelma käytössä kaikilla uusilla teknisten palveluiden toimialan työntekijöillä	Perehdytysohjelman käyttö-%	0	100	Ei toteudu	Perehdytysohjelma ei ollut käytössä vuoden 2025 aikana. Onnistunutta perehdytystä on kuitenkin pystytty toteuttamaan.	Ympäristölautakunta
Vähennetään poissaoloja kasvun ja oppimisen palvelualueella	Poissaolojen määrä varhaiskasvatuksessa (pv/työntekijä)	16,9	15	Toteutuu osittain	Ajanjaksolla 1.1.-31.12.2025 poissaoloja varhaiskasvatuksessa oli 16,0 työpäivää / hlö. Vastaavana aikana vuonna 2024 poissaoloja oli 16,3 . Eli vähennystä -1,9%.	Sivistyslautakunta
	Poissaolojen määrä koulutuspalveluissa (pv/työntekijä)	8,2	8	Ei toteudu	Ajanjaksolla 1.1.-31.12.2025 poissaoloja KOPA:ssa 9,8 ja useita pidempiä poissaoloja.	Sivistyslautakunta
Koulutuspalveluiden uuden henkilöstön vertaismentoroinnin lisääminen (VERME)	VERME-ryhmien määrä	2	10	Toteutuu osittain	VERME -ryhmät ja toiminta on käynnissä, mutta osa osalistujista ei ollut motivoitunut jatkamaan ja ryhmien määrä jäi tavoiteltua pienemmäksi. Koulutuspalveluissa VERME-ryhmien toimintaa on jatkettu rehtoreille, opettajille ja koulunkäynninohjaajille. Ryhmiä on toteutunut 3.	Sivistyslautakunta
Koulutetaan varhaiskasvatuspalveluihin lisää vertaismentoreita (VERME)	Vermeohjaajien määrä	3	26	Toteutuu	Kaikki päiväkotien johtajat on koulutettu vertaismentoriohjaajiksi (26). Ryhmiä jokaisella vertaismentoriohjaajalla on vähintään yksi. Johtajat hyödyntävät koulutuksen antia henkilöstön hyvinvoinnin ja tiimityön tukemiseen. Myös johtajille on omat ryhmät.	Sivistyslautakunta

Elinvoimapalveluissa seurataan työntekijöiden työkuormitusta pulssikyselyn avulla	Pulssikyselyn tulokset (vastauksia vähintään 70 % työntekijöistä)	0	3		24.4.2025-24.5.2025: ka. 3,9 (72 %) 24.5.2025-24.6.2025: ka. 3,9 (58 %) 24.6.2025-24.7.2025: ka. 4,0 (51 %) 24.7.2025-24.8.2025: ka. 4,0 (48 %) 24.8.2025-24.9.2025: ka.4,0 (55 %) 24.9.2025-24.10.2025: ka. 3,9 (55 %) 24.10.2025-24.11.2025: ka. 4,0 (67 %) 25.11.2025-25.12.2025: ka. 3,9 (66 %) 25.12.2025-25.1.2026: ka. 4,0 (66 %)	Elinvoimalautakunta
Henkilöstöohjelmassa määriteltyjen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteuttaminen.	Uusi mittari	0	1	Toteutuu osittain	Toimenpiteiden toteutus on edennyt siten, että noin 2/3 toimenpiteistä on toteutettu. 1/3 on kesken.	Kaupunginhallitus

2. Rekrytointi

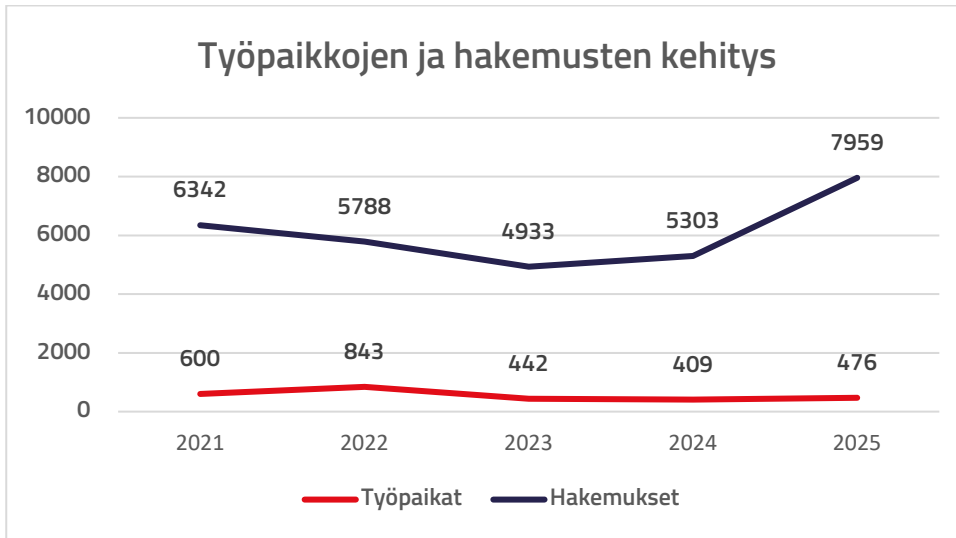
Rovaniemen kaupungin organisaatiossa rekrytointien kehittämisestä vastaa henkilöstöpalvelut -yksikkö ja niiden toteuttamisesta vastaa kukin organisaation yksikkö. Vuonna 2025 Rovaniemen kaupungilla oli julkisesti haettavana yhteensä 476 virkaa tai toimea (kuva 1). Rekrytointien yhteismäärä oli 237. Osassa rekrytointeista haettiin useampaa virkaa tai toimea. Avoinna olleiden työpaikkojen määrä nousi huomattavasti edellisestä vuodesta.

Avoimiin tehtäviin vastaanotettiin yhteensä 7959 hakemusta. Hakemusten määrä nousi huomattavan paljon edellisvuoteen nähden. Vuoden 2024 aikana vastaanotettiin keskimäärin 16,7 hakemusta per työpaikka (3,7 hakemusta per työpaikka enemmän kuin edellisvuonna), mikä on suurin määrä viiden vuoden aikana. Kaupungin luvuissa on havaittavissa yhteys valtakunnalliseen trendiin, joulukuussa 2025 Suomessa oli KEHA-keskuksen työllisyyskatsauksen mukaan 9,3 % enemmän työttömiä työnhakijoita joulukuun 2024 loppuun verrattuna.

Kasvaneesta hakijamäärästä huolimatta haasteita aiheuttivat edellisvuosien tapaan rekrytoinnit niille ammattialoille, joilla on valtakunnallisia saatavuusongelmia. Tämä korostuu mm. varhaiskasvatuspalveluissa Esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajan vakituisia tehtäviä oli avoinna 58 kappaletta. Hakijoita tehtäviin oli 82 henkilöä (1,4 hlö / tehtävä), joista kelpoisia oli vain 21 henkilöä (0,4 hlö / tehtävä). Myös esim. perhepäivähoitajan, päiväkotihuoltajan ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtäviin on vaikeaa rekrytoida henkilöstöä.

Henkilöstön saatavuutta on esim. varhaiskasvatuspalveluissa parantamaan mm. osallistamalla rekrytointimessuihin, vieraillemalla oppilaitoksissa ja tekemällä sisäisesti yhteistyötä viestintäyksikön kanssa rekrytointimarkkinoinnin osalta. Järjestelyeräkierroksella 1.10.2025 järjestelyerää käytettiin lähinnä tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon, mutta erää pyrittiin kohdistamaan myös henkilöstön saatavuuden ja pitovoiman parantamisen perusteella.

Vuonna 2025 rekrytointia haittasi saatavuusongelmien lisäksi Rovaniemen vuokra-asuntoilanne. Vuokra-asuntojen puutteesta on uutisoitu valtakunnallisesti, mikä vaikuttaa väistämättä työnantajakuvaan. Vuokra-asuntoilanne on voinut johtaa myös siihen, että hakija on jättänyt tehtävän vastaanottamatta vuokra-asunnon puutteen vuoksi.



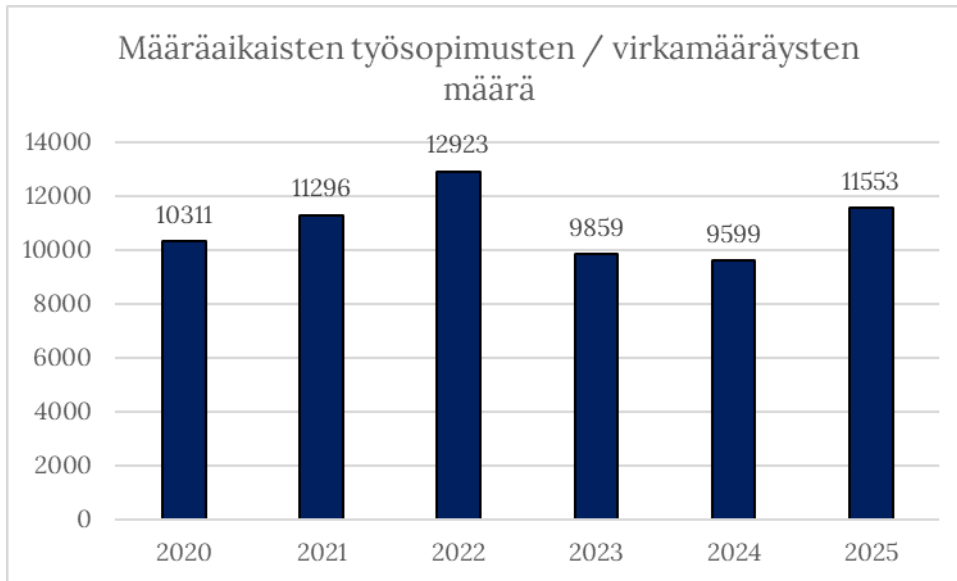
Kuvio 1: työpaikkojen ja hakemusten kehitys



Kuvio 2: hakemuksia keskimäärin/työpaikka

2.1. Määräaikaiset palvelussuhteet

Vuonna 2024 määräaikaisia työsopimuksia tehtiin 11553 kpl. Tehtyjen määräaikaisten työsopimusten tai virkamääräysten määrä on noussut reilusti edellisvuodesta (2024: 9599). Määräaikaisista työsopimuksista / virkamääräyksistä n. 85 % ovat sijaisuuksia. Määräaikaiselle työvoimalle on tarvetta erityisesti koulutus- ja varhaiskasvatuspalveluissa, joissa toiminnan luonne edellyttää sijaisten käyttöä poissaolojen yhteydessä. Lisäksi johtuen pätevän henkilöstön heikosta saatavuudesta eräisiin tehtäviin vakansseja on täytetty määräaikaisesti.



Kuvio 3: määräaikaisten työsopimusten määrät v. 2020–2025

2.2. Ulkoinen rekrytointi

Vuoden aikana jatkettiin kohdennetun rekrytointimarkkinoinnin toteuttamista sähköisillä kanavilla, erityisesti sosiaalisessa mediassa. Vuoden aikana pilotoitiin yksittäisissä rekrytoinneissa uutta rekrytointiportaalia vaihtoehtona nykyiselle. Vuoden aikana jatkettiin anonyymia rekrytointikäytäntöä suurimmassa osassa rekrytointeja.

2.3. Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksessa oli vuoden 2025 aikana yhteensä 10 opiskelijaa, eli hieman vähemmän kuin edellisvuotena (2024: 14) Oppisopimusopiskelijat ovat määräaikaisessa palvelussuhteessa kaupunkiin. Oppisopimuskoulutusta käytetään keinona kouluttaa ja rekrytoida henkilöstöä vaikeasti rekrytoitaviin tehtäviin.

2.4. Varahenkilöstö ja sisäiset sijaiset

Varhaiskasvatuksessa on käytössä varahenkilöjärjestelmä. Varahenkilöstöllä pyrittiin varautumaan pääasiassa hoitotyössä tapahtuneisiin äkillisiin ja lyhytaikaisiin poissaoloihin mutta myös muuhun henkilöstövajeeseen.

3. Osaamisen kehittäminen

3.1. Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohdat

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on lakisääteistä toimintaa, jolla varmistetaan organisaation toiminnan sujuvuus, laatu ja tavoitteiden saavuttaminen. Sen avulla lisätään myös henkilöstön työhyvinvointia. Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ovat myös organisaation vetovoimatekijä.

Haasteita henkilöstön osaamisen kehittämiseksi aiheuttaa henkilöstön vaihtuvuus osassa ammattiryhmiä ja uusien osaamistarpeiden ennakointi riittävän aikaisin. Kehityskeskustelujen käyminen jokaisen työntekijän kanssa on yksinkertainen ja toimiva tapa tunnistaa osaamisen kehittämisen tarpeita sekä suunnitella tarvittavia toimenpiteitä. Yhdessä oppiminen työtä tehdessä on tärkeää tunnistaa osaamisen kehittämiseksi.

Kehityskeskustelut ovat keskeinen osa henkilöstön osaamisen arviointia ja osaamisen tarpeiden tunnistamista. Vuoden 2025 käytyjen kehityskeskustelujen määrää ei ole voitu raportoida. Henkilöstöohjelman toimenpiteenä kaupungilla on, että kehityskeskustelu (yksilö- tai ryhmäkeskustelu) tulee käydä joka vuosi.

Keskitetyn koulutuksen puitteissa järjestettiin seuraavia koulutuksia:

- ❖ Ensiapukoulutus
- ❖ ESS:n älykkäät lomakepohjat
- ❖ Sovittelun tekniikat esihenkilön haastavissa tilanteissa
- ❖ Palvelualueiden esihenkilöiden infot Pulssi -kyselyyn liittyen
- ❖ Kohdennetut aktiivisen tuen koulutukset
- ❖ Esihenkilöiden koulutus liittyen esihenkilön rooliin työkyvyn tukemisessa
- ❖ Räättälöidyt ergonomiakoulutukset mm. Myllärin koulu
- ❖ Terapianavigaattori -infot palvelualueiden esihenkilöille
- ❖ Kohdennetut koulutukset turvallisuusilmoitusten sekä työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin laadintaan

Lisäksi työnantajan edustajille on ollut tarjolla KT:n järjestämää virka- ja työehtosopimuskoulutusta KT:n koulutusportaalin kautta. Esihenkilöille järjestettiin henkilöstöpalvelujen toimesta esihenkilöinfo ajankohtaisista asioista noin kerran kuukaudessa.

3.2. Henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma

Kaupungin organisaatiossa täydennyskoulutuksiin käytettiin yhteensä 2877 kalenteripäivää 2025 aikana, joista palkallisia henkilöstökoulutuspäiviä oli 2814 ja muita palkallisia koulutuksia 73 päivää (taulukko 1). Vuoteen 2024 verrattuna koulutuspäiviä yhteensä oli 4 kalenteripäivää vähemmän. Koulutuksiin osallistui 62 % henkilöstöstä (taulukko 1), vuonna 2024 vastaava prosenttiluku oli 67 %. Palkallisia koulutuspäiviä oli keskimäärin n. 1,5 päivää / vakituinen henkilöstö (2024: 1,6) ja koko henkilöstön osalta koulutuspäiviä oli edellisvuoden tapaan keskimäärin 1,3 päivää / henkilö.

Koulutuspäivien määrä pysyi käytännössä samalla tasolla edellisvuoteen nähden. Sivistys- ja hyvinvointipalvelujen toimialalla koulutuspäivien määrä laski, ja muilla toimialoilla nousi. Muiden toimialojen koulutuspäivien nousu oli suurta, mutta sivistys- ja hyvinvointipalveluissa on eniten henkilöstöä, joten 11,6 % lasku tarkoittaa 293 päivän laskua.

Vaikka koulutusten määrä pysyi käytännössä samalla tasolla, koulutuskustannukset nousivat 262 948 euroon (v. 2024: 208 062 euroa). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennyskoulutuskustannuksen osuus on erittäin pieni, noin 0,2 % henkilöstömenoista. Vuodelle 2025 arvioitu työttömyysvakuutusrahaston maksama koulutuskorvaus on 36 255,13 euroa. Korvauksella katetaan n. 13,8 % kaupungin koulutuskustannuksista, jos koulutusajan palkkakustannuksia ei huomioida. Lakimuutosten vuoksi 2025 on viimeinen vuosi, jonka koulutuskustannuksista työnantaja voi hakea koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta.

	Kalenteripäivät		Muutos-%	Pv/hlö	Osallistuneet %
	2024	2025			
Henkilöstö- ja hallintopalvelut	103	99	4 %	1,7	78,9 %
Talous- ja rahoituspalvelut	7	62	88,7 %	3,6	70,6 %
Viestintä-, markkinointi- ja osallisuuspalvelut	5	2	-60 %	0,2	20,0 %
Tilapalvelukeskus	74	83	10,8 %	1,4	46,7 %
Konsernihallinto yhteensä	189	246	23,2 %	1,7	60,4 %
Hallintopalvelut	25	19	-24 %	2,1	66,7 %
Koulutuspalvelut	945	1021	7,4 %	1,2	60,4 %
Ruoka- ja puhtauspalvelut	213	219	2,7 %	2,4	98,9 %
Vapaa-ajan palvelut	430	330	-23,3 %	1,8	61,8 %
Varhaiskasvatuspalvelut	906	637	-29,7 %	0,8	55,8 %
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut yhteensä	2519	2226	-11,6 %	1,1	60,5 %
Elinvoimapalvelut yhteensä	13	94	86,2 %	0,9	83,5 %
Tekniset palvelut yhteensä	160	311	48,6 %	2,9	77,1 %
Koko kaupunki yhteensä	2881	2877	-0,1 %	1,3	62,3 %

Taulukko 1: henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät vakituinen henkilöstö
Henkilöstökoulutus	2798	1,5	6	<0,01
Muu koulutus	73	0,04	0	0

Taulukko 2: Rovaniemen kaupungin henkilöstön koulutuspäivien määrä vuonna 2025

4. Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi sekä turvallisuus

4.1. Työhyvinvoinnin ja henkilöstön terveyden edistäminen

Työpaikoilla psykososiaalinen kuormittuminen on noussut merkittävämmäksi sairauspoissaolojen syyksi, kun vielä muutamia vuosia sitten selkeästi eniten poissaoloja oli fyysisten tuki- ja liikuntaelinongelmien vuoksi. Havaittu trendi on valtakunnallinen. Työn vaaroja ja haittoja arvioitaessa tulisi tunnistaa henkilöstön ja esihenkilöiden psykososiaalista kuormittumista kaupungin työpaikoilla sekä minkälaisista syistä kuormittuminen voi johtua. Riskien arviointi voi sisältyä kaupungin itse toteuttamaan kuormitusmittaukseen tai arviointia voi tilata työterveyshuollosta. Psykososiaalista kuormitusta on havaittu mm. niillä palvelualueilla, joilla koettiin samanaikaisesti palvelutarpeen kasvua ja henkilöstön resurssipulaa tai lasten ja nuorten haasteellista käyttäytymistä sekä puutteita lasten ja nuorten tukipalveluihin ohjautumisen osalta. Kuormitusta pyritään lieventämään pohtimalla uusia keinoja, joilla voitaisiin vaikuttaa suoraan kuormittavaan tekijään. Lisäksi on järjestetty työhönohjausta ja muita tukitoimia.

Työhyvinvoinnin kokemusta Rovaniemen kaupungin työpaikoilla on mitattu Kevan pulssikyselyn avulla kuukausittain vuonna 2025. Pulssikyselyn tavoitteena on saada näkyviin työhyvinvoinnin kehittymisen trendi, mahdollistaa oman työhyvinvoinnin tason seuranta kyselyyn vastaajalle sekä esihenkilöille näkymä yksikkönsä tilanteeseen. Aiemmin laajamittaisia työhyvinvointikyselyjä on toteutettu noin kahden vuoden välein. Tiheämpi seuranta mahdollistaa työpaikoilla erilaisten vaihtelujen havaitsemisen. Loppuvuodesta 2025 toteutetussa arvioinnissa todettiin, että mittausväli kuukausittain on liian tiheä. Vuoden 2026 aikana kysely tehdään neljä kertaa. Lisäksi viestintää kyselystä on tehostettu, ja esihenkilöiden valmiuksia tulosten käsittelyyn yhdessä henkilöstön kanssa on vahvistettu infotilaisuuksin.

Pulssi -kyselyssä tarkasteltiin viittä työhyvinvointiin liittyvää teemaa. Kokonaiskeskiarvo oli 4,0, ja tulosten trendi pysyi vuoden aikana pääosin vakaana. Kyselyssä käytettiin viisiportaista asteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Lisäksi kyselyssä on avoimien vastausten mahdollisuus. Teemakohtaiset keskiarvot olivat seuraavat: Työyhteisö: 4,1, Työolosuhteet: 4,0, Motivaatio ja työn merkityksellisyys: 3,8, Esihenkilötyö ja johtaminen: 3,9, Työkyky ja oma jaksaminen: 3,9.

Rovaniemen kaupungin tavoitteena on työntekijöidensä työkyvyn edistäminen työuran kaikissa vaiheissa ennakoivan ja varhaisen työkyvyn tuen avulla. Tällä tarkoitetaan koko työuran ajan jatkuvaa työkyvyn edistämistä ja työkyvyttömyyden ehkäisemistä. Rovaniemen kaupungin aktiivisen tuen mallia ohjaavat Sairausvakuutuslaki (1224/2004) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001), jotka edellyttävät niin työnantajalta kuin työntekijältäkin aktiivisia toimia työkyvyn säilyttämiseksi. Rovaniemen kaupunki on uudistanut sairauspoissaolomallin vuonna 2024, josta lähtien esihenkilöt ovat voineet helpommin mahdollistaa joustoja ja myös myöntää poissaololuvan alle viikon kestävässä sairauspoissaolotapauksissa (max. 3 päivää kaikissa tilanteissa ja max. 7 päivää hengitystieinfektio -sairauksissa). Erilaisten työkykyä kuvaavien mittareiden seuranta sekä käytännön toimivuutta on seurattu työhyvinvoinnin palvelualuekohtaisissa ohjausryhmissä säännöllisesti. Jo vuonna 2024 havaittiin, että esihenkilön luvalla myönnettyjen poissaolojen määrä ei muutoksesta huolimatta ole juurikaan noussut vuodesta 2023. Lisäksi erityisesti muutamilla palvelualueilla yleislääkärikäynnit työterveyshuollosta vähentyivät. Työkyvyn johtamisen osalta strategiset kehittämistavoitteet ovat mielenterveyssyillä toteutuvien poissaolojen vähentämisessä ja keskustelukulttuurin lisäämisessä työpaikoilla siten, että erilaisissa tilanteissa voitaisiin löytää yhdessä ratkaisuja työntekijän työssä jaksamiselle, eivätkä sairauspoissaolot lähtisi pitkittymään. Tähän mahdollisuus on esimerkiksi työn joustojen mahdollistaminen yhden työviikon ajan perustellusta syystä. Luvan korvaavaan työhön, etätööhön tai työajan lyhentämiseen voi myöntää lähiesimies. Lisäksi loppuvuodesta 2025 otettiin Lappican palveluvalikoimassa käyttöön mm. Terapianavigaattori, oma hoidon ohjaus ja Mielenterveyshallon palvelut vastaamaan erityisesti henkilöstön psykososiaalisen tuen ja mielenterveyden hyvinvoinnin tarpeeseen.

Aino Health Management -järjestelmässä esihenkilöt toteuttavat työkykyjohtamista mm. tekemällä seurantaan henkilöstönsä poissaoloista sekä toteuttamalla aktiivisen tuen mallin mukaiset toimenpiteet poissaolorajojen ylittyessä. Esihenkilöt kirjaavat kohdennettuja toimenpiteitä Aino Health -järjestelmään, jossa seurantafokus on työkyvyn tuessa. Järjestelmä ilmoittaa esihenkilölle, työterveyshuoltoon että työntekijälle, kun tietty poissaoloraja ylittyy. Aino Health Managerin -toimintaa kehitettiin yhdessä työterveyshuolto Lappican kanssa vastaamaan nykyisiä toimintakäytänteitä ja tässä yhteydessä myös Rovaniemen kaupungin aktiivisen tuen malli päivittyi vuoden aikana vietäväksi päätöksentekoon alkuvuodesta 2025.

Mitä varhaisemmin työkyvyn heikkeneminen havaitaan, sitä helpompia tilanteet ovat yleensä ratkaista. Varhaiset keinot ovat inhimillisesti helppoja ja työyhteisöjä tukevia. Sen sijaan pitkään jatkuneen ongelmatilanteen selvittelyminen vie enemmän voimavaroja. Vuonna 2025 Rovaniemen kaupungin esihenkilöt kävivät yhteensä 205 kpl varhaisen välittämisen -keskustelua henkilöstön kanssa. Poissaolorajat ylittivät yleisimmän kriteerillä: "kolmen kuukauden aikana 3 tai useampi sairauspoissaolo" ylittyi 697 kertaa, toiseksi yleisemmällä kriteerillä: "vähintään 15 kalenteripäivää sairauspoissaoloja 6 kk aikana" 495 kertaa ja kolmanneksi

yleisimmin kriteerillä “vähintään 30 päivää sairauspoissaoloja 12 kk aikana” 402 kertaa, ja “vähintään 60 päivän yhdenjaksoinen sairauspoissaolo jakso” 55 kertaa.

Toimenpiteet, joita poissaolorajojen kohdalla tehdään:

30 sairauspoissaolopäivän reagoitirajan täytyttyä työntekijä saa kotiosoitteeseensa kirjeen, jossa kerrotaan aktiivisesta tuesta ja sen eri vaiheista. Tämän lisäksi poissaolosta menee ilmoitus työterveyshuoltoon suoraan Aino Health Management -ohjelmasta ja työterveyshuolto kuittaa

60 sairauspoissaolopäivää: Sairauspäivärahaa tulee hakea 60 päivän eli 2 kuukauden kuluessa sairauspoissaolon alkamisesta. Viimeistään tässä vaiheessa tulee esihenkilön ja työntekijän varata aika työterveyshuollossa pidettävään yhteiseen työterveysneuvotteluun. Kela lähettää asiasta kirjeen työntekijälle kotiin.

90 sairauspoissaolopäivää: Työterveysneuvotteluun tulee kokoontua ennen kuin 90 päivää on koossa. Neuvotteluun osallistuu esihenkilö, työntekijä ja työterveyslääkäri. Työterveyslääkärin tulee kirjoittaa lausunto jäljellä olevasta työkyvystä. Lausunto toimitetaan Kelaan, joka myöntää korvausta sairauspoissaoloista (työnantajalle, mikäli sairausajalta saa palkkaa). Rovaniemen kaupungilla on sovittu, että tässä vaiheessa voidaan tehdä myös ammatillisen kuntoutuksen hakemus Kevalle jo ennakoiden työhön paluuta. Työterveysneuvottelun tarkoitus on selvittää jäljellä olevaa työkykyä ja työhön palaamisen mahdollisuuksia yhdessä esihenkilön ja työntekijän kanssa. Neuvottelussa käsitellään työssä selviytymistä ja etsitään ratkaisuvaihtoehtoja yhdessä.

Henkinen tuki työpaikoilla

Ryhmä kaupungin työntekijöitä on koulutettu defusing -ohjaajiksi marraskuussa 2022. Defusing on tarkoitettu purkumenetelmäksi erityisen kuormittaviksi koettuihin tilanteisiin, joita työntekijät voivat kokea myös välillisesti työskennellessään asiakastyössä. Defusing -menetelmällä työstettiin useita kuormittavia tilanteita vuoden aikana kaupungin eri työpaikoilla. Defusing- tapaamisia alettiin tilastoida vuonna 2025 ja yhteensä näitä tapaamisia järjestettiin 22 kertaa. Defusing tilataan työhyvinvointi- ja turvallisuustiimin asiantuntijoilta ja purkutilaisuus pyritään järjestämään 24 tunnin aikana kuormittavasta tapahtumasta/tiedonsaannista. Defusing menetelmänä eroaa työnohjauksesta paitsi kertaluontoisuudellaan myös siten, että se on menetelmänä erilainen. Defusing -menetelmällä vedettyjä ohjauksia on myös arvioitu purkuun osallistujien kanssa ja saatu palaute on kannustanut jatkamaan menetelmän käyttöä. Haastavinta menetelmän käyttöönotossa on ollut, että se vaatii ohjaajan nopean reagoimisen sekä irrottautumisen oman työn ääreltä tilanteeseen, kun ryhmälle tulee hälytys Sec App -järjestelmällä. Tämä vaatii järjestelyjä ohjaajan omassa työssä. Kaupunki on myös varautunut tekemään yhteistyötä Lapin hyvinvointialueen kanssa sellaisissa tilanteissa, jotka ovat koskettaneet molempien organisaatioiden työntekijöitä. Tällaisia hälytyksiä ei tullut vuoden 2025 aikana, muuta muutoin yhteistyö jatkui erityisesti Lapin hyvinvointialueen sosiaalipäivystyksen kanssa. Yhteistyötä tehtiin erityisesti evakuointikeskuksen perustamisen suunnittelun osalta. Lokakuussa 2025 järjestettiin myös evakuointikeskusharjoitus yhteistyössä Laphan ja Rovaniemen kaupungin kanssa. Evakuointikeskuksessa psykososiaalisesta tuesta vastaa Lapin hyvinvointialue, mutta tällaisessa tilanteessa kaupunki voisi myös tukea hyvinvointialuetta erilaisin keinoin. Evakuointikeskus voidaan perustaa esimerkiksi normaaliolojen häiriötilanteessa, jossa tarvitaan suojaväistöä ihmisille.

Työyhteisötasolla erilaisia kaupungin toteuttamia tukimuotoja ovat työyhteisön ensitiimi (selvittelyn tuki, ohjaus ja vaikuttaminen ongelmiin työyhteistyöskentelyn kautta), työyhteisösovittelu, selvittelyprosessit epäasiallisen käyttäytymisen tapausten osalta sekä ulkopuolelta ostettuna palveluna yksilö- ja ryhmätyönohjaus.

Liikunta- ja kulttuurietu sekä lounasetu vuonna 2025

Rovaniemen kaupunki tuki vuonna 2025 henkilöstönsä omaehtoista liikunnan ja kulttuurinharrastamista myöntämällä henkilöstölleen hyvinvointietua 10 €/ kuukausi. Vuonna 2025 hyvinvointietua käytettiin yhteensä 244 146,94 euroa.

Hyvinvointiedun maksaminen toteutettiin ePassi Flex- järjestelmällä, joka pitää sisällään lounas-, liikunta- ja kulttuurietu, hyvinvointi- ja terveyspalvelut. ePassi Flex on työntekijän henkilökohtainen hyvinvointibudjetti, jota työntekijä voi käyttää vapaasti työnantajan valitsemien etujen kesken. Järjestelmän piiriin kuuluvat muun muassa hieronta, fysikaalinen hoito, terveys- ja lääkäripalvelut (esim. silmä-, hammas- ja muut erikoislääkärit). Hyvinvointietuun on oikeutettu henkilö, jonka palvelussuhde kestää yli kuukauden ja etua maksetaan suhteessa palveluajkaan.

Työnantaja tukee henkilöstön lounasruokailua. Kouluilla ja päiväkodeissa henkilökunnalla on mahdollisuus ruokailuun verottajan hyväksymien käytäntöjen puitteissa. ePassi lounasta voi käyttää lounasruokailuun sopimusravintoloissa eri puolilla kaupunkia. Henkilöstöltä peritään omavastuu hinta siten, ettei verotettavaa luontoisetua synny.

4.2. Työkyvyn tukiprosessi ja uudelleen sijoittuminen

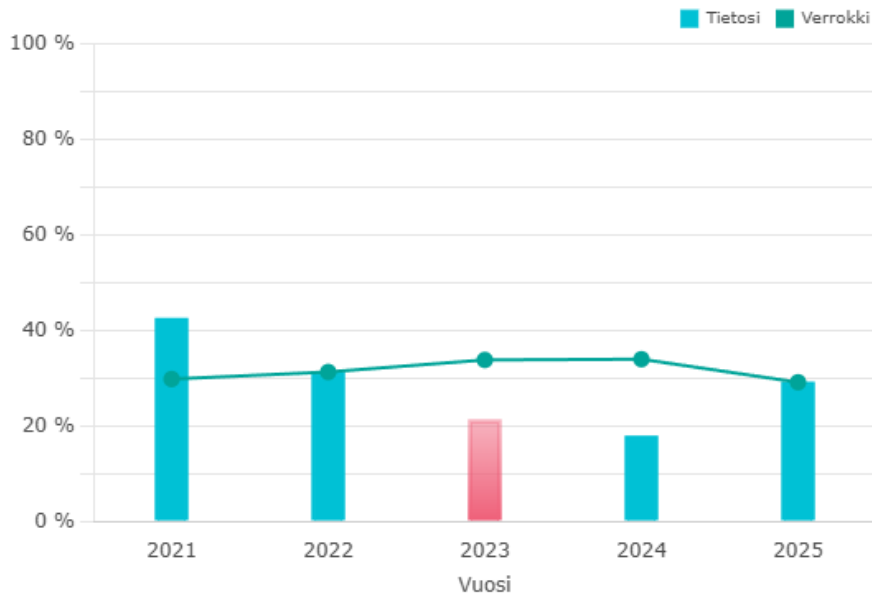
Henkilöstöpalvelut -yksikkö koordinoi yhdessä toimialojen esihenkilöiden kanssa henkilöstön ammatillisen kuntoutuksen prosesseja. Uudelleensijoittaminen tehdään yleensä silloin, kun henkilön työkyky ei enää riitä selviytymiseen omassa, aiemmassa työtehtävässä. Uudelleen sijoittumista edeltää miltei aina työkokeilu, johon saadaan tukea Kevalta. Työkyvyn tukemisessa keskeistä on koordinointi, mikä tarkoittaa yhteydenpitoa työntekijään sairausloman aikana sekä yhteistyötä työterveyshuollon, esihenkilöiden, kuntoutusyksikön ja Kevan kanssa aktiivisen tuen eri vaiheissa.

Ergonomiakoulutusta on toteutettu Rovaniemen kaupungilla vuodesta 2009 lähtien. Hyvällä työergonomialla voidaan välttää tuki- ja liikuntaelinvaivojen syntymistä sekä vaikuttaa jo ilmenneiden vaivojen paranemiseen. Hyvinvointialueuudistuksen myötä kouluttajaresursseja lähti kaupungilta Lapin hyvinvointialueelle ja vuonna 2025 tehokasta ja prosessinomaista koulutusta ei ole juurikaan kaupungin omana toimintana voitu järjestää. Lappica kuitenkin voi tarjota työfysioterapeuttien ohjausta myös työyhteisötasolla.

Vuonna 2025 kuntoutusoikeuspäätöksiä tehtiin neljä kappaletta, ja työkyvyttömyyseläkepäätöksiä kuusi kappaletta. Ratkaisuja on pyritty löytämään organisaation sisällä muotoilemalla työnkuva ja etsimällä ratkaisuja työkyvyn heikentyessä omasta tehtävästä. Työkyvyttömyyseläkkeiden hylkäysprosentti oli 29,14 vuonna 2025. Hylkäämisprosenttiin vaikuttaa mm., että haetaanko työkyvyttömyyseläkettä oikea-aikaisesti vai tulisiko hakea ammatillista kuntoutusta sekä riittävät tiedot lomakkeessa mm. työssä selviytymisen ja jäljellä olevan työkyvyn osalta.

Onnistuneilla osatyökyvyttömyysratkaisuilla, työn muokkaamisella ja henkilöstön uudelleen sijoittumisella voidaan säästää merkittävästi työkyvyttömyyseläkemaksuissa, jotka kaupungilla kääntyivät viime vuonna hieman nousuun 0,14 prosenttiyksikköä. Vuonna 2025 kustannus oli 963265,06 €. (v. 2024 kustannus 756642,34 €). Kaupungin työhyvinvointiasiantuntija etsii yhdessä toimialojen kanssa ratkaisuja tilanteissa, joissa henkilön työkyky heikkenee niin, ettei hän selviä enää aiemmista työtehtävistään. Työkykyjohtamisen toimenpiteet osatyökykyisten osalta tulisi yhdistää edelleen tiiviimmin henkilöstösuunnittelun kokonaisuuteen kaupunkitasolla, jotta osatyökykyisten ratkaisuja löytyisi helpommin esim. kaupungille avautuvista työpaikoista. Kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksuissa esiintyy edelleen maksuosuuksia henkilöistä, joiden palvelussuhteet ovat siirtyneet hyvinvointialueelle, mutta joiden työkyvyttömyyseläkkeisiin liittyvät kustannukset vaikuttavat yhä kaupungin maksuun.

Työkyvyttömyyseläkehakemusten hylkäysprosentti

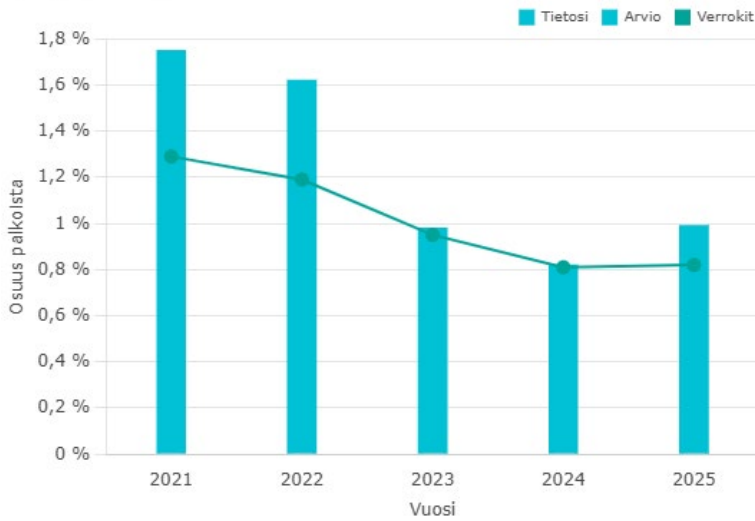


Kuvio 4: Työkyvyttömyyseläkehakemusten hylkäysprosentti v. 2021-2025

Vuosi	Työkyvyttömyyseläkemaksu %	€ / vuosi
2021	1,75	2,2 M€
2022	1,26	2,2M€
2023	0,93	0,872 M€
2024	0,82	0,756 M€
2025	0,99	0,96 M€

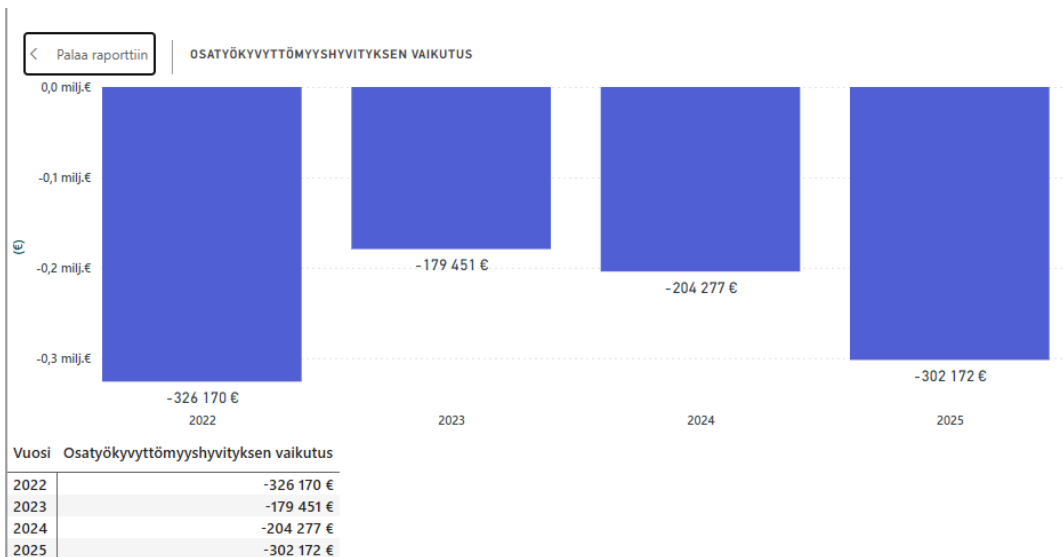
Taulukko 3: työkyvyttömyyseläkemaksu, osuus palkkasummasta (%).

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Kuvio 5: työkyvyttömyyseläkemaksu v. 2021–2025. Vuoden 2025 osalta pylväikkö päivittyy vuoden aikana.

Vuonna 2025 työkyvyn tukemisessa on erityisesti panostettu yhteistyön esihenkilöiden, työterveyden, henkilöstön edustajien sekä henkilöstöpalveluiden kesken. Tämä näkyy osaltaan siten, että henkilöstöpalveluissa työskentelevällä työhyvinvointiasiantuntijalla kävi yhteensä 85 eri asiakasta vuoden 2025 aikana ja ratkaisuja pyrittiin löytämään organisaation sisäisillä järjestelyillä kuntoutusmahdollisuuksien lisäksi. Näistä 85 henkilöstä 34 on voinut palata omaan työhönsä, jota on muokattu työkykyä tukevaksi mahdollisuuksien mukaan. Kolme henkilöä on sijoitettu uudelleen toisiin tehtäviin tai yksiköihin. Kymmenellä henkilöllä sairauspoissaolo on jatkunut, koska työkykyä tukevaa työtä ei ole löytynyt tai sairaus on ollut laadultaan sellainen, ettei työkyky ole vielä palautunut. Lopuille on haettu ammatillista kuntoutusta tai sairaus on parantunut siten, että he ovat voineet palata omaan työhönsä.



Kuvio 6: Osatyökyvyttömyyshyvitysten vaikutus

Vuonna 2025 Kevan tilastojen mukaan Rovaniemen kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksuihin saatiin osatyökyvyttömyyshyvitystä 302 172 euroa. Tähän hyvitykseen vaikuttavat esimerkiksi onnistuneet osa-kuntoutustuki- tai osatyökyvyttömyyseläke -jaksot ennen varsinaista työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea.

4.3. Turvallisuus

Kaupungilla on ajantasainen valmiussuunnitelman yleinen osa sekä operatiivisia toimintakortteja ja varautumissuunnitelmia keskeisimpiin uhkisiin. Lisäksi kaupunki on päivittänyt yhteistyössä Lapin pelastuslaitoksen kanssa evakuointisuunnitelmaa vuoden 2025 aikana. Suunnitteluun on osallistunut Lapin pelastuslaitoksen ja kaupungin lisäksi Jääkäriprikaatin sekä Lapin lennoston sekä Lapin hyvinvointialueen edustajia. Lisäksi kaupunki aloitti yhteisen tilannekuvan pitämisen Lapin poliisilaitoksen kanssa ja on lähtenyt edistämään mm. kaupunkikameroiden asentamista kaupungille yhteistyössä Lapin poliisilaitoksen ja Poliisihallinnon kanssa. Tavoitteena on turvallisuuden parantaminen ja rikosten selvittämisen edesauttaminen kaupungissa. Kamerat pyritään saamaan toimintakuntoon vuoden 2026 aikana. Kyberuhkia vastaan harjoiteltiin helmikuussa 2025 osallistumalla tasokkaaseen KYHA -harjoitukseen Jyväskylässä yhdessä Neve Oy:n sekä Lapit Oy:n kanssa. Muita harjoituksia olivat Lappi24 Aluehallintoviranomaisen järjestämä harjoitus sekä osallistuminen Helsingin kaupungin PORA -harjoitukseen (väestön paikalleen suojaaminen sekä väliaikaisuojan rakentaminen) sekä pienimuotoisempi evakuoitikeskuksen perustamisharjoitus yhdessä Lapin hyvinvointialueen sosiaalipäivystyksen kanssa. Rovaniemen kaupungin johdolle päivitettiin häiriötilanteen johtamisen toimintakortti sekä luotiin kanava erilaisten häiriötilanteiden käsittelyyn.

Rovaniemen kaupunki on aktiivinen toimija Kuntaliiton turvallinen ja kriinkestävä kuntaverkostossa. Verkostossa jaetaan aktiivisesti tietoa varautumisen ajankohtaisista asioista, valmistellaan lausuntoja lakimuutoksiin (esim. Valmiuslaki) sekä erityisesti ohjausryhmässä ja yhteistyöryhmässä vaihdetaan tilannekuvaa ja hyviä käytänteitä. Yhteistyöryhmässä ovat mukana päätoimisesti varautumista tai riskienhallintaa kuntakentällä tekeviä asiantuntijoita ympäri Suomen, ohjausryhmässä on noin 10-15 jäsentä suurimmista kaupungeista. Kokonaisuudessaan verkostossa on yli 550 jäsentä eri puolilta Suomea, joten kuntataso on hyvin edustettuna siinä. Verkoston seminaari järjestään vuonna 2026 Rovaniemellä ja kaupungin edustaja on toiminut verkoston puheenjohtajana kaudella 2025-2026. Tämän verkoston lisäksi Rovaniemi on mukana myös väestönsuojelun asiantuntijatyöryhmässä, jota vetää Lapin pelastuslaitos. Kaupunki on itse perustanut väkivaltaista radikalisoitumista ja ekstremismia ennaltaehkäisevän työryhmän. Tähän kuuluu edustus Rovaniemen kaupungin turvallisuustiimistä, nuorisopalveluista, koulupalveluista, Lapin poliisilaitokselta, LVV:stä, Redusta, Rikosseuraamuslaitoksesta sekä Yliopistolta. Tarvittaessa on ollut kutsuttuna myös muita asiantuntijoita. Muutamia vastaavia työryhmiä toimii muuallakin Suomessa ja lisäksi kansallinen, kokoava työryhmä. Myös tämän ryhmän toimintaan on saatu tukea Kuntaliiton asiantuntijalta. Keskiössä tässä ovat koulu- ja oppilaitosturvallisuus ja rikosten sekä väkivallan ennaltaehkäisy. Lisäksi tavoitteena on saada tietoa ja oppia havaitsemaan mahdollista radikalisoitumista varhaisessa vaiheessa. Rovaniemen kaupunki järjesti yhdessä Lapin yliopiston kanssa aihetta käsittelevän seminaaripäivän syksyllä 2025. Seminaariin tuli runsaasti osallistujia Lapin alueelta.

Riskienhallinnan osalta jatkettiin aktiivisesti kaupungin oman organisaation riskien kokoamista toimialoilta sekä niiden säännöllistä raportointia kaupungin johtoryhmälle. Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan prosesseja yhdistettiin ja arviointia toteutettiin kaupungin omien vastuu- ja palvelualueiden lisäksi tiiviimmin myös konserniyhteisöille. Sisäisen valvonnan koostelomakkeella toimialat ja konserniyhteisöt toteuttavat itsearviointia erilaisiin vastuullaan oleviin asiakokonaisuuksiin ja kontroleihin. Yhtenä osana arviointia on myös henkilöstöjohtamisessa ja työhyvinvoinnissa onnistuminen. Valmisteltiin päätöksentekoon Sisäinen valvonta, riskienhallinta ja eettiset ohjeet -asiakirja. Loppuvuodesta saatiin käyttöön riskienhallinnalle räätälöity sähköinen ohjelma, jolla raportointia helpotetaan vuoden 2026 aikana. Merkittävimmät riskit raportoidaan vuosittain sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan selonteossa lukuun ottamatta työturvallisuusriskejä, jotka raportoidaan henkilöstöraportissa.

4.4. Työterveyshuolto

Rovaniemen kaupunki järjestää työterveyshuollon palveluja henkilöstölleen. Rovaniemen kaupungin sopimus on laaja ja kattaa myös erikoislääkärin palveluja sekä keskeisimmät tutkimukset erilaisten sairauksien toteamiseksi.

Palveluntuottajana toimii Lappica Oy, jossa kaupunki on vähemmistöomistajana. Työterveysyhteistyötä Lappican kanssa on tehty pitkään ja palveluprosesseja on muovannut myös käytännön kokemus pitkän yhteisen historian ajalta. Kaupunki on huomannut kehityskohteita ja teettänyt ulkopuolisen selvityksen palvelujen toimivuuden ja työterveyshuollon asiakkuuden hallinnan nykytilanteesta vuoden 2024 aikana. Selvityksen lopputuloksena päädyttiin käynnistämään kehittämisyyhteistyö -hanke, jonka tavoitteena oli saada yhteinen käsitys toiminnassa tarvittavista kehittämistoimista ja selkeyttää mm. raportointia sekä laskutuksen prosessia Lappicasta kaupunkiin käsin. Erityisesti tavoitellaan sitä, että kehittämistoimien myötä pystyttäisiin työkykyriskejä ennaltaehkäisemään tehokkaammin ja että Lappica voisi tukea kaupungin työkykyjohtamisen tavoitteita vaikuttavasti ja kustannustehokkaasti. Syksyllä 2025 toteutettiin Kevan osarahoittama kehittämishanke yhteistyössä Lappica Oy:n kanssa. Hankkeen vetäjäksi valikoitui Kevan yhteistyötaho KOHO -consulting Oy.

Syksyn aikana pureuduttiin mm. Lappican kanssa tehdyn sopimuksen sisältöön, palvelutasomäärittelyyn sekä palvelukuvaukseen, jotka määrittelevät palvelutason sekä toimintasuunnitelmaan, joka on yhteistyötä ohjaava tärkein dokumentti. Nämä uudistettiin ja päivitettiin nykyistä tarvetta vaativalle tasolle ja saatiin päätöksentekoon alkuvuodesta 2026. Lisäksi tarkasteltiin pääprosesseja, palvelujen saatavuutta, työhyvinvoinnin ohjausryhmien toimintaa ja asiakkuusyhteistyötä konkreettisella tasolla. Lappicassa on laadittu kustannusten seurantaan myös tavoitebudjetti, jota voidaan jatkossa seurata vaivattomammin ja informatiivisemmin yhteistyöpalaverissa, joita pidetään 6 kertaa vuodessa.

Työterveyshuolto on tehnyt terveystarkastuksia työhön otettaessa sekä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä määrääjain. Uudessa palvelutasossa työhöntulo -tarkastuksista luovuttiin muissa paitsi lakisääteisissä tilanteissa (altisteiset työt) tai virkaanottajan määrittäessä tarkastuksen viranhaltijalaista tulevilla perustelulla. Muutos tulee voimaan 2026 aikana. Lakisääteisten tarkastusten lisäksi kaupunki voi tarjota henkilöstölleen sähköisen terveystarkastuksen harkinnanvaraisesti. Toiminnalla halutaan vaikuttaa lyhyen ja pitkän aikavälin työkykyä uhkaavia riskitekijöihin ja tuetaan henkilöstön hyvinvointia. Sähköisen kyselyn jälkeen ne henkilöt, joilla on yksilötasolla kohonnut työkykyriski, ohjataan vastaanotolle tai vähintään puhelinkontaktiin ammattihenkilön kanssa. Työterveyshuolto toteuttaa tämän arvioinnin ja kontakti kyselyyn vastanneet näiltä osin. Henkilön terveystilanteen laajempi tarkastelu on tarpeen erityisesti silloin, kun sähköisellä kyselyllä voidaan todeta lyhyen aikavälin riskejä. Näitä ovat tuki- ja liikuntaelinvaiat, masennus ja pitkittynyt stressi. Pitkän aikavälin riskitekijöihin: mm. tupakointi, ylipaino, runsas alkoholin käyttö annetaan terveysneuvontaa.

Työyhteisöä uhkaavien työn riskitekijöiden, kuten työilmapiirin tai työvoimaresurssien muutoksiin puututaan työyhteisöä tukevin menetelmin, kuten työyhteisön ensitiimi -toiminnan, työyhteisösovittelun tai työnohjauksen keinoin.

Sairauspoissaolot ICD10 luokittain

Vuosi ● 2025



Kuvio : merkittävimmät sairauspoissaolodiagnoosit poissaolopäivinä, Työterveys Lappican kirjoittamat diagnoosit (ICD-10, lääkärin kirjoittamat diagnoosit).

Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle on määritelty korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Työterveyshuollosta maksettavat bruttokustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä n. 2 M€, josta korvausluokka I (ennaltaehkäisevä) kustannukset olivat 951 095 euroa (v. 2024: 871 151 euroa), joten kasvua edelliseen vuoteen oli noin 9 % eli 79 944 euroa. Korvausluokka I kuuluvat esimerkiksi työpaikkaselvityskäynnit. Työpaikkaselvitys on lakisääteinen työterveyshuollon toteuttama käynti ja selvitys, joka tulee tehdä työpaikalle vähintään 5 vuoden välein tai olosuhteiden merkittävästi muuttuessa. Rovaniemen kaupunki suunnittelee tarkasti vuosittain käyntien määrän yksikkötasolla. Samalla päivitetään altisteiset työpaikat, jotka puolestaan ohjaavat lakisääteisten terveystarkastusten tilaamista työntekijöille. Altisteita ovat mm. melu, kylmätyöskentely, yötyö ja väkivallan uhka. Nämä altisteet työterveyshuolto on todennut työnantajan riskinarvion pohjalta sellaisiksi tekijöiksi, jotka voivat työssä aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa. Tämän tekijän vuoksi työntekijät kutsutaan sekä alkutarkastukseen että määräaikaistarkastukseen kyseessä olevan altisteen mukaisilla aikajaksoilla. Joskus tarkastus voidaan aloittaa myös tekemällä esikysely ja tarvittaessa kutsumalla tarkastukseen (esim. väkivallan uhka altisteena). Kela I -korvauksen piiriin kuuluvaa ennaltaehkäisevää toimintaa voidaan ohjata työterveyshuollon palvelujen suunnitelmallisella tilaamisella sekä säännöllisellä arvioinnilla, jota kaupunki toteuttaa työterveyshuollon ohjausryhmissä sekä yhteistyöryhmässä.

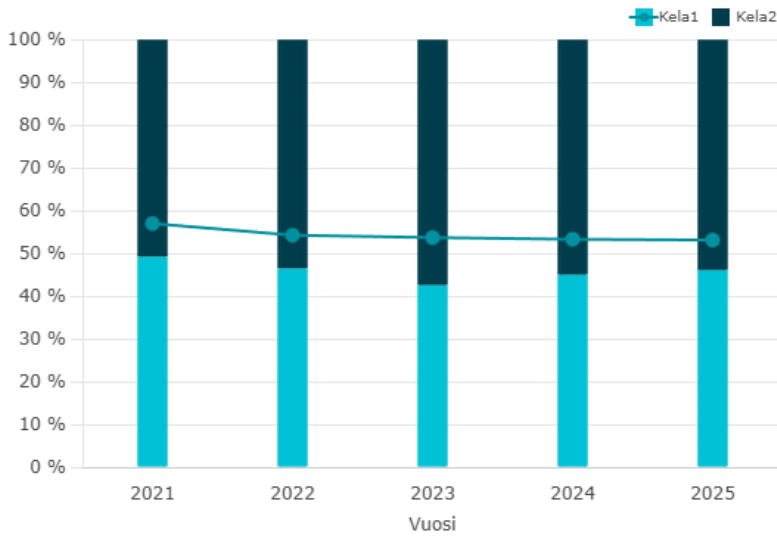
Korvausluokka II (sairaanhoito) kustannukset olivat 1 020 919 euroa (v. 2024: 1 006 223 euroa) ja kasvua edelliseen vuoteen oli noin 1,5 % eli 14 696 euroa. Kelan korvausluokka 3:een työterveyshuollon kuluista ohjautui 59 323 euroa. Kokonaisuudessaan edelliseen vuoteen nähden työterveyskustannukset nousivat 89 643 euroa eli noin 5 %. Sairaanhoidon toteuttaminen ei ole työnantajalle lakisääteinen tehtävä, mutta Rovaniemen kaupungilla on kuitenkin perinteisesti ollut laaja sopimus myös sairaanhoitoon. Yleisin ero verrokkikaupunkeihin nähden on, että Rovaniemen kaupungin työterveyshuoltosopimukseen kuuluu myös ns. kansansairauksien hoito. Tämä palvelutaso vaikuttaa pääosin siihen, että kustannukset ovat verrokkeja suuremmat. Etuna puolestaan on henkilöstön nopeampi hoitoon pääseminen ja tutkimukset, joiden avulla sairauspoissaolojen pitkittymistä pyritään ehkäisemään. Sairaanhoidon palvelutasoa ei haluttu leikata myöskään viimeisimmän arvioinnin ja päätöksenteon yhteydessä. Sen sijaan palveluvalikoimaan lisäksi ovat tulleet Käypä hoito -suosituksen mukainen vaihdevuosisoireiden hoito, terapianavigaattorin käyttö ja omahoidon ohjaus esim. mielenterveystalon palveluja käyttäen (sopimukseen kuuluvina lisäyksinä voimassa vuonna 2026).

Työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohden olivat 862,93 euroa (2024: 876,32 €/ työntekijä). Kustannusten kasvu on johtunut Lappican palvelujen hintojen noususta, mielenterveysyillä asioiden kasvuun sekä myös pitkittyneistä työkykyyn vaikuttavista tilanteista, joiden ajallisesti pitkät hoito- ja seurantakäynnit sekä neuvottelut tuovat myös kustannuksia. Ilman kaupungin tekemää sairauspoissaolo -ohjeen muuttamista vuonna 2024, joka vähensi selkeästi käyntejä yleislääkärillä (esim. sairauspoissaolotodistuksen vuoksi asiointia), voisivat sairaanhoitokustannukset ollakin nykyistäkin merkittävästi suuremmat. Kaupunki pyrkii jatkossakin pienentämään työterveyskustannuksia erityisesti jatkamalla vuonna 2025 yhdessä Lappican kanssa tehtyä tavoitebudjetointia, jota seuraamalla voidaan tarvittaessa tehdä nopeitakin muutoksia, jotka vaikuttavat kustannuksiin (mutta myös palvelutasoon).

Työnantajan investoimasta työterveyshuoltotoiminnasta haetaan täysimääräisesti korvauksia (Kela 1 ja Kela 2 vuosikustannukset yhteensä) Kela-korvauksen päätös vuodelta 2025 saadaan kesällä 2026.

Vuonna 2024 korvausluokkien yhteinen laskennallinen enimmäismäärä on 483 €. Korvausluokassa I hyväksytyistä kustannuksista korvattiin 60 % ja korvausluokassa II 50 % käytettävissä olevaan enimmäismäärään asti. Enimmäismäärän ylittävistä kustannuksista ei makseta korvausta. Enimmäismäärästä korvataan ensisijaisesti korvausluokan I kustannuksia. Vuonna 2024 korvausta saatiin noin 610 000 €.

Kela 1 / Kela 2 -suhde



Kuvio 8: Kela 1 / Kela 2 -suhde 2021-2025.

ROVANIEMEN KAUPUNKI
TAVOITEBUDJETTI 2026

ROVANIEMEN KAUPUNKI YHTEENSÄ

	€			€/työntekijä			TOTEUMA €				
	TP2024	TPA2025	TAVOITE26	TP2024	TPA2025	TAVOITE26	1/26	1/25	MUUTOS	8% TAVOITE 26	MUUTOS
Korvausluokan 0 kustannukset yhteensä	51 544	45 994	48 000	22	19	20	2 738	2 422	316	3 840	-1 102
Kuvantaminen	83 512	79 087	70 000	36	33	30	8 155	4 115	4 040	5 600	2 555
Laboratoriotutkimukset	181 661	201 130	177 000	79	85	75	15 071	17 825	-2 754	14 160	911
Muiden terveystarkastusten käynnit	386 164	417 128	353 000	168	177	150	38 113	45 191	-7 078	28 240	9 873
Muiden terveystarkastusten käynnit, etäpalvelut	90 696	114 118	91 000	40	48	39	10 883	11 115	-232	7 280	3 603
Muut kustannukset	74 121	84 406	76 000	32	36	32	7 274	7 015	259	6 080	1 194
Ryhmän neuvonta ja ohjaus	56 540	61 715	52 000	25	26	22	2 041	3 388	-1 347	4 160	-2 119
Ryhmän neuvonta ja ohjaus, etäpalvelut	7 191	9 384	10 000	3	4	4	612	306	306	800	-188
Sairaanhoido	388 264	385 350	360 000	169	163	153	34 506	37 865	-3 359	28 800	5 706
Sairaanhoido, etäpalvelut	206 899	219 189	202 000	90	93	86	18 928	21 529	-2 601	16 160	2 788
Terveystarkastuskäynnit erityisen sairastumisen vaaran perusteella	5 587	6 409	7 000	2	3	3	206	76			
Terveystarkastuskäynnit erityisen sairastumisen vaaran perusteella, etäpalvelut	432	874	1 000	0	0	0	463	26			
Työpaikkaselvitykset	59 077	41 634	55 000	26	18	23	1 519	2 598	-1 079	4 400	-2 881
Yksilön neuvonta ja ohjaus	99 706	99 352	87 000	43	42	37	7 917	8 484	-567	6 960	957
Yksilön neuvonta ja ohjaus, etäpalvelut	13 950	9 090	8 000	6	4	3	784	1 436	-652	640	144
Ohjaamattomat tapahtumat	223 732	242 230	236 000	97	103	100	24 643	22 276	2 367	18 880	5 763
Yhteensä	1 929 076	2 017 090	1 833 000	840	854	780	173 853	185 667	-11 814	146 640	27 213
				2 296	2 362	2 350			-6,4%		18,6%

Taulukko 4: työterveyshuollon kustannusten jakautuminen vuosina 2024-2025 ja tavoitebudjetti vuodelle 2026.

4.5. Työterveyshuollon katsaus - työterveyslääkäri Kirsi Matikainen / Lappica Oy

Rovaniemen kaupungin ja työterveyshuollon yhteistyötä on v. 2025 aikana kehitetty KEVA:n rahoittaman KOHO-hankkeen avulla. Hankkeen tavoitteena on työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyön tehostaminen ja sitä kautta työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen tehokkaasti, kustannustietoisesti ja vaikuttavasti. Hankkeessa on hiottu entisiä ja luotu uusia yhteisiä toimintakäytäntöjä sekä sovittu toiminnan kustannusseurannan ja vaikuttavuuden mittarit. Toiminnan seuranta jatkuu säännöllisissä yhteisissä tapaamisissa kaupunkitasolla ja palvelualueittain.

Varhaisen välittämisen mallin keskustelut ovat suurelta osin juurtuneet osaksi esihenkilöiden henkilöstöjohtamista, mikä on vähentänyt työterveysneuvottelujen tarvetta, kun työjärjestelyjä voidaan toteuttaa työpaikalla heti työkykyongelmien ilmaantuessa. Toki työterveysneuvotteluja käydään edelleen monitahoisemmissa työkykyasioissa ja silloin kun ilmenee tarvetta esim. ammatilliselle kuntoutukselle.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet v. 2025 aikana, mihin vaikuttaa tehokas varhaisen välittämisen mallin käyttö ja osa-aikaiset työratkaisut. Edelleenkin henkilöstön saatavuusongelmat joillakin palvelualueilla, sijaisten vaihtuvuus, lasten erityistarpeiden lisääntyminen, lainsäädännölliset ja muut muutokset työelämässä haastavat esihenkilöiden ja työntekijöiden työhyvinvointia.

4.6. Työturvallisuus ja työsuojelutoiminta

Vuonna 2025 työsuojelussa jatkettiin riskienarvioinnin kehittämistä Falcony -järjestelmään. Varhaiskasvatukselle luotiin palvelualueen erityistarpeisiin räätälöity riskienhallinnan auditointimalli työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tueksi. Lisäksi Tilapalvelukeskuksen kanssa järjestettiin työpajoja, joissa syvennyttiin työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin palvelualueen näkökulmasta.

Falcony-järjestelmää hyödynnetään vaarojen arvioinnin lisäksi myös turvallisuushavaintojen tekemiseen. Järjestelmään kirjataan läheltä piti -tilanteet, uhka- ja väkivaltatilanteet sekä työtaturmat. Havaintotiedot tukevat esihenkilöitä riskien arvioinnissa ja auttavat kohdistamaan toimenpiteitä oikeisiin kehittämiskohteisiin.

Esihenkilöiden käytössä ovat myös työterveyshuollon tuottamat raportit, joita käsitellään palvelualueiden tai toimialojen ohjausryhmissä 2-3 kertaa vuodessa. Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset perustuvat työpaikkojen laatiimiin riskienarviointeihin, ja niiden pohjalta määritellään käyntien keskeiset tarkastelukohteet. Työpaikkaselvitykset toteutetaan vähintään viiden vuoden välein tai toiminnan tai tilojen olennaisesti muuttuessa. Vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi ovat lakisääteisiä veloitteita, joiden tavoitteena on edistää työturvallisuutta ja työhyvinvointia.

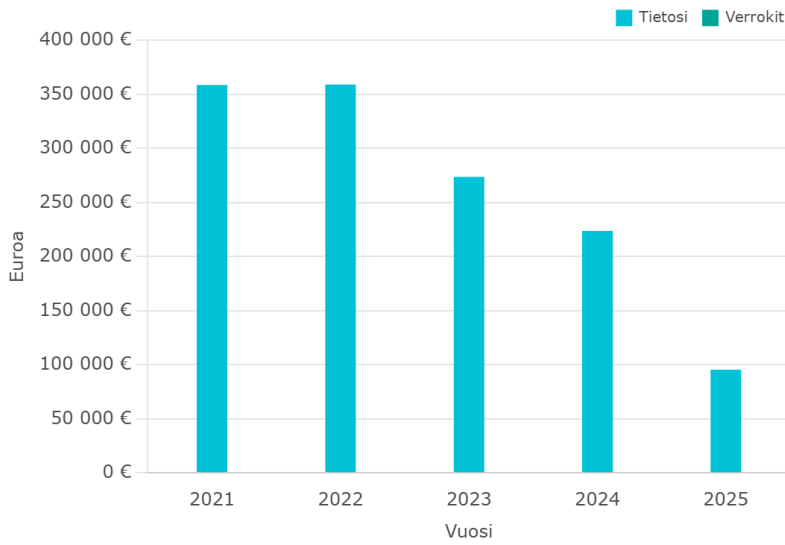
Vuonna 2025 työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut järjestivät työpaikoille jälkikäsitteilytilaisuuksia niille työpaikoille, joissa oli tehty työterveyshuollon työpaikkaselvitys vuonna 2024. Tilaisuuksissa käytiin läpi työterveyshuollon antamia toimenpidesuosituksia noin vuosi selvityskäynnin jälkeen. Seurantatilaisuuksilla haluttiin arvioida, millaisia toimenpiteitä esihenkilöt olivat toteuttaneet työpaikoilla suositusten perusteella.

Kevan avainlukuista saadun tilaston mukaan sellaisten työtaturmien määrä, joista on aiheutunut vähintään 4 poissaolopäivää (mukaan luettuna tapahtumapäivä) oli Rovaniemen kaupungilla 47 kpl. Näistä työtaturmista 6 sattui työmatkalla. Työtaturmien määrä laski edellisvuodesta, jolloin ko. tavalla tilastoituja työtaturmia oli 62 kappaletta. Yleisin työtaturmalaji on Rovaniemen kaupungilla jo useiden vuosien ajan ollut liukastuminen.

Kuvassa 10 esitetään tapaturmavakuutusmaksun määrä euroina. Vuonna 2023 tapaturmamaksuosuus oli 273 401 € ja vuonna 2024 223 536 €. Vuonna 2025 tapaturmamaksujen osuus oli 95 149 euroa. Luku voi kuitenkin vielä muuttua, koska kaikkien ilmoitusten lopullinen korvausmäärä ei vielä ole tilastoitunut. Tilastojen mukaan tapaturmamaksujen osuus on kuitenkin laskenut kahteen edelliseen vuoteen verrattuna. Luvuissa ei huomioida muita tapaturmien aiheuttamia kustannuksia eikä niistä saatuja korvauksia.



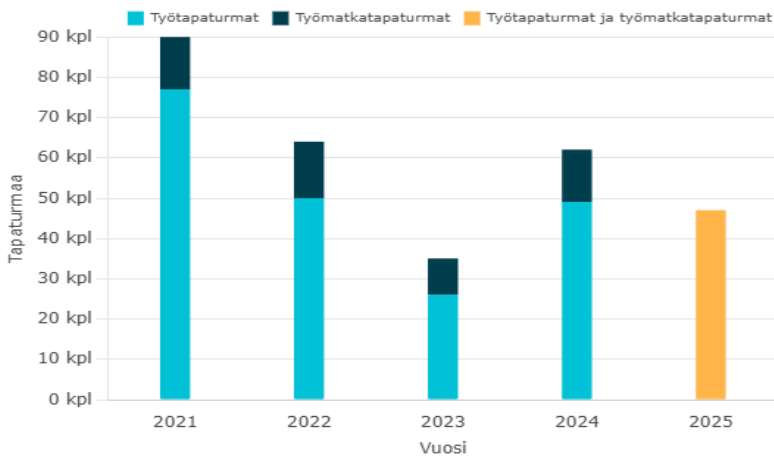
Tapaturmamaksut



Kuvio 9: Tapaturmavakuutusmaksut 2021-2025.



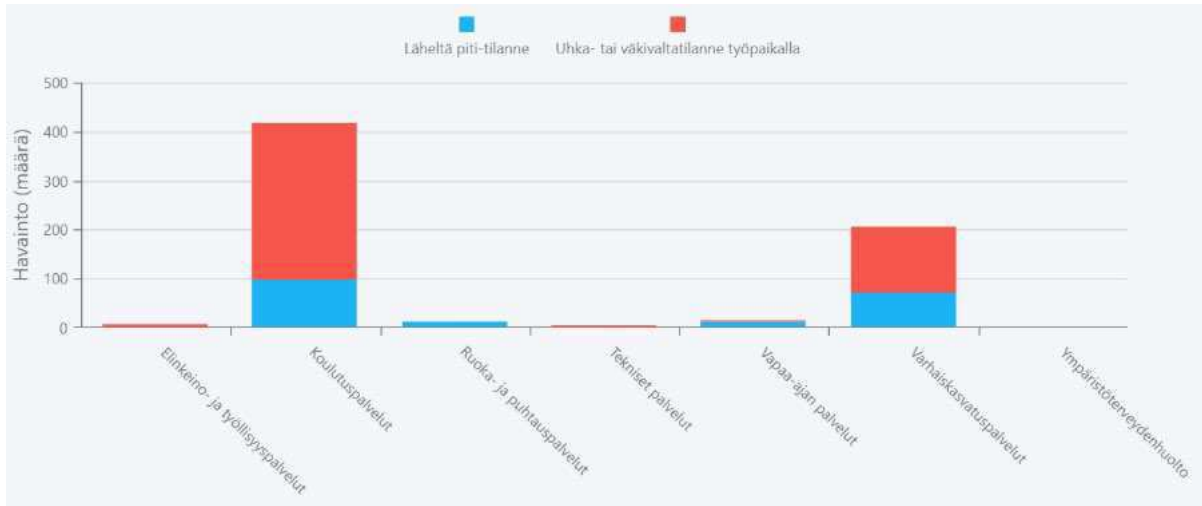
Tapaturmat



Kuvio 10: Työtapaturmat 2021-2025.

Ilmoitettuja läheltä piti -tilanteita raportoitiin yhteensä 200 kpl, mikä oli enemmän kuin vuonna 2024 (2024: 168 kpl). Myös uhka- ja väkivaltatilanteita raportoitiin edellisvuotta enemmän, yhteensä 469 kpl (v. 2024: 324 kpl), näistä koulutuspalvelut olivat kirjanneet yhteensä 319 tapausta ja varhaiskasvatus 135 tapausta. Biologiselle riskille työssä altistumisia ei vuonna 2025 ollut tapahtunut havaintotietojen perusteella. Raportointiaktiivisuus on parantunut yksiköissä ja tapahtumia käsitellään työpaikoilla aikaisempaa useammin. Aktiivisuuden lisääntymisestä huolimatta kaupungilla on edelleen yksiköitä, joista raportointia ei tehdä.

Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue teki ainoastaan yhden tilaajavastuulain mukaisen tarkastuksen Rovaniemen kaupungille vuonna 2025.



Kuvio 11: Läheltä piti- sekä uhka- ja väkivaltatilanteet palvelualueittain v. 2025.

Rovaniemen kaupungilla työsuojeluvaltuutettujen alue ja ajankäyttö perustuvat henkilöstön määrään ja pisteytykseen, jossa on arvioitu eri tehtävien työn kuormittavuutta. Työsuojeluorganisaatio on vuonna 2025 muodostunut seuraavista tehtävistä: 1 Riskienhallintapäällikkö, 1 turvallisuusasiantuntija, jonka työtehtävään työsuojelupäällikkyyks on liitetty määräajaksi, 2 kokoaikaista työsuojeluvaltuutettua, joiden alueina olivat vuonna 2025:

1. Varhaiskasvatuspalvelut, ruoka- ja puhtauspalvelut, vapaa-ajan palvelut, tilapalvelut
2. Koulutuspalvelut, elinvoiman toimiala, tekninen toimiala sekä konsernihallinto

Rovaniemen kaupungilla järjestettiin 1.10.2025 - 7.10.2025 työsuojeluvaalit. Työsuojeluvaaleissa henkilöstöllä oli mahdollisuus äänestää oman toimialueensa työsuojeluvaltuutettu ehdokkaita. 1. alueen äänestysaktiivisuus oli 24.35 prosenttia eli äänestäjiä oli 272/1117 kappaletta. Alueelta 1. valittiin varsinaiseksi työsuojeluvaltuutetuksi Tarja Sikiö, joka sai ääniä yhteensä 180 kappaletta eli 66.18 prosenttia. Ensimmäiseksi varavaltuutetuksi valittiin Anne Aikio ja toiseksi varavaltuutetuksi Sanna Karjalainen. 2 alueen osalta äänestysaktiivisuus oli 35.79 prosenttia ja ääniä annettiin 447/1249 kappaletta. Varsinaiseksi työsuojeluvaltuutetuksi valittiin Teppo Mikkonen, joka sai ääniä yhteensä 198 kappaletta eli 44.3. prosenttia. Ensimmäiseksi varavaltuutetuksi valittiin Petri Veikkolainen ja toiseksi varavaltuutetuksi valittiin Henna Sarajärvi.

4.7. Työsuojeluvaltuutettujen toimintakertomukset vuodelta 2025

Konsernihallinto, koulutuspalvelut ja elinkeinopalvelut sekä tekniset palvelut (Työsuojeluvaltuutettu Teppo Mikkonen 1.1.-3.8.2025 ja 26.11.-31.12.2025, työsuojeluvaltuutettu Petri Veikkolainen 4.8.-25.11.2025)

Konsernihallinnon, koulutuspalvelujen ja elinkeinopalvelujen sekä teknisten palvelujen henkilöstö on ollut edellisten vuosien tapaan aktiivisesti yhteydessä työsuojeluvaltuutettuunsa vuoden 2025 aikana. Yhteydenottoja on tullut sekä työntekijöiltä että esihenkilöasemassa olevilta lähes yhtä paljon. Yhteistyö eri asiantuntijatahojen kanssa on ollut monipuolista tänäkin vuonna (esimerkiksi työterveyshuollon terveydenhoitajat ja lääkärit, kiinteistön omistajien edustajat ja terveystarkastajat).

Suurin edustettavien joukko on koulutuspalveluiden henkilöstö, joten yhteydenottoja tuli sieltä eniten. Yleisimmät syyt yhteydenottoihin olivat: uhka- ja väkivaltatilanteet, työn psykososiaalinen kuormittavuus sekä työyhteisön ongelmat. Muilla

alueilla yhteydenotot ovat liittyneet pääasiassa työn kuormittavuuteen ja työyhteisöjen ongelmiin.

Vuoden 2025 aikana osalla Rovaniemen kaupungin kouluilla on ollut käytökseltään edelleen hyvin haastavia oppilaita, jotka ovat aiheuttaneet toistuvia uhka- ja väkivaltatilanteita henkilöstölle sekä toisille oppilaille. Väkivaltatilanteet aiheuttavat henkilöstölle stressiä ja myös sairauspoissaoloja. Henkilöstö on paikoitellen erittäin kuormittunutta. Nämä kuormittavuustekijät tulee saada hallintaan, jotta henkilöstö voi työskennellä terveellisessä ja turvallisessa työympäristössä. Henkilöstön näkökulmasta Lapin hyvinvointialueen toimenpiteet lasten ja nuorten sekä heidän perheidensä tukemiseksi eivät näytä riittävilä.

Läheltä piti -ilmoituksia on tehty myös muista syistä. Esihenkilöiden kanssa on haettu keinoja ja ratkaisuja siihen, että pystytään paremmin ennakoimaan ja ehkäisemään syntyviä tilanteita.

Yhteydenottoja sisäilmastoon liittyvissä asioissa on vain yksittäisistä kiinteistöistä (esim. Ylikylän monitoimitalo).

Varhaiskasvatuspalvelut, vapaa-ajan palvelut, ruoka- ja puhtauspalvelut, tilapalvelukeskus (Työsuojeluvaltuutettu Tarja Sikiö)

Varhaiskasvatuspalveluiden, ruoka- ja puhtauspalveluiden, vapaa-ajan palveluiden ja tilapalveluiden työsuojeluvaltuutetun saamat yhteydenotot eri tahoilta painottuivat varhaiskasvatuksen palvelualueelle, jossa suurin osa edustettavista myös työskentelee. Esille nousi hyvin monenlaisia asioita, jotka vaikuttavat tavalla tai toisella työn tekemiseen, työhyvinvointiin, työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen. Usein kyse oli tavalla tai toisella fyysiseen työympäristöön liittyvistä tekijöistä (kiinteistö, sisäolosuhteet, piha), mutta myös psykososiaalisin kuormitustekijöihin liittyvät asiat nousivat vahvasti esille.

Vaarojen tunnistamisen ja riskienarvioinnin kehittämisessä otettiin uusi askel aloittamalla käytössä olevan Falcony-ohjelman arviointipohjan muokkaaminen paremmin eri palvelualueiden tarpeita vastaavaksi. Työ käynnistyi varhaiskasvatuksen ja tilapalveluiden osalta.

Keskustelu, tapahtumien käsittely eri tavoin ja toimenpiteet uhka- tai väkivaltatilanteisiin liittyen oli edelleen vahvasti esillä ja suurin osa tehdyistä turvallisuuspoikkeamailmoituksista koski näitä. Osa tapahtumista johti myös ilmoituksen työtapaturmasta. Vaikka tilanne oli vielä monin tavoin hyvin huolestuttava, niin toimintavoissa on kuitenkin tapahtunut hyvää kehitystä. Tapahtumien käsittelyyn ja jatkotoimenpiteisiin tartuttiin aikaisempaa tehokkaammin, täydennuskoulutusta järjestettiin, ohjeistusta uudistettiin ja tukitoimia lisättiin. Väkivaltatilanteista aiheutuu kuitenkin edelleen paljon sekä henkistä kuormitusta että fyysisiä vammoja. Toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi on välttämätöntä jatkaa ja korostaa myös tapahtuneista ilmoittamisen merkitystä.

Ympäri vuoden toiminnassa olevissa yksiköissä (erityisesti päiväkodit ja niiden keittiöt) kuumien säiden aiheuttama lämpökuormitus nousi kesäkaudella esille entistä enemmän. Suunnittelutyö ilmalämpöpumppujen lisäämiseksi koko toimintavuoden auki oleviin päiväkoteihin käynnistyi. Osa päiväkodeista toimii vuokrakiinteistöissä, joten on tärkeää huomioida myös näiden yksiköiden tilanne. Varhaiskasvatuksessa ulkoilulla on tärkeä merkitys. Pääosin päiväkotien ulkoilualueet on rakennettu aurinkoiselle puolelle. Kun luontaista varjoa ei monissa paikoin juurikaan ole, on keinotekoisien varjostusratkaisuiden merkitys auringolta suojautumisessa korostunut. On tarpeen miettiä vielä tehokkaampia ratkaisuita ja tarkastella myös suojaavien rakenteiden määrällistä riittävyttä.

Ergonomiakoulutusta järjestettiin, mutta määrä ei vastannut todellista tarvetta. Ergonomiakoulutuksen osalta on tarpeen tehdä pitemmän aikavälin kehittämissuunnitelma. Työergonomialla voi olla pitkäkestoisia vaikutuksia työkykyyn, joten siihen panostaminen on aina myös taloudellisesti kannattavaa toimintaa. Fyysisen ja kognitiivisen ergonomian lisäksi on tärkeää pohtia myös organisatorista ergonomiaa ja kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota affektiiviseen ergonomiaan (tunnekuormien purkaminen).

Uutena toimintatapana käynnistettiin työterveyshuollon työpaikkaselvityksillä annettujen suositusten seuranta työsuojelutoimijoiden ja työpaikkojen yhteistoimintana. Työterveyshuollon antamat suositukset pohjautuvat terveydellisen merkityksen arviointiin ja niiden toteuttaminen mahdollisuuksien mukaan tukee terveellistä ja turvallista työtä. Seurantakeskusteluiden avulla pyrittiin tukemaan esihenkilöitä suositeltujen parannusten täytäntöönpanossa.

Työhyvinvoinnin ohjausryhmien toiminta haki edelleen uomaansa ja toimi eri palvelualueilla erilaisella volyyymilla ja kokoonpanoilla. Palvelualueiden roolin, sitoutumisen ja aktiivisuuden vahvistaminen on jatkossa tärkeässä roolissa sen suhteen, että konkreettisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi löydetään ja ryhdytään aidosti toteuttamaan.

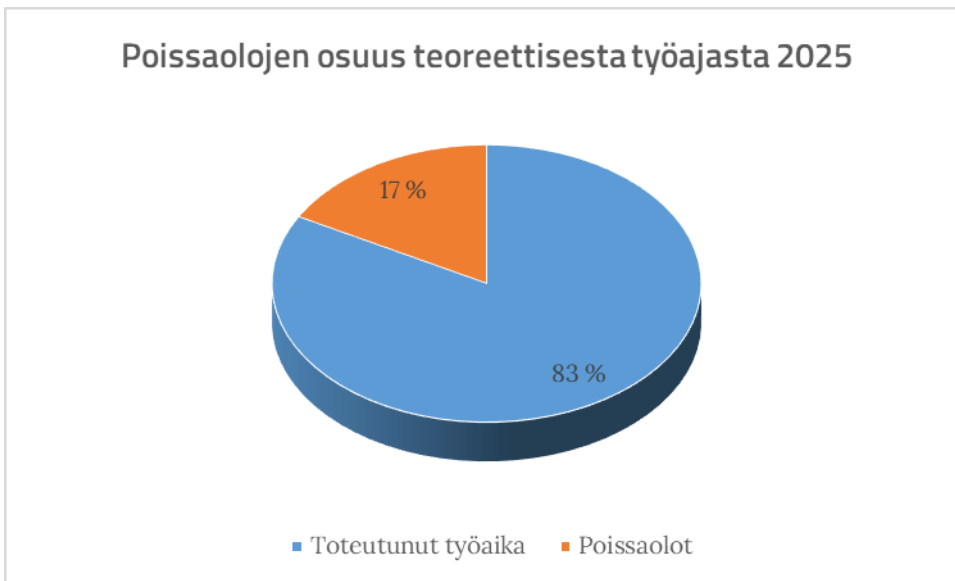
Työnohjauksen, työyhteisösovittelun ja defusing-toiminnan sekä varhaisen tuen keskusteluiden tarve ja merkitys nousivat

vahvasti esille. Sairauslomakäytännöistä oli edelleen jonkin verran epäselvyyttä sekä työntekijöiden että esihenkilöiden parissa. Tarvitaan lisää perehdytystä, koulutusta, arviointia ja yhteistä keskustelua.

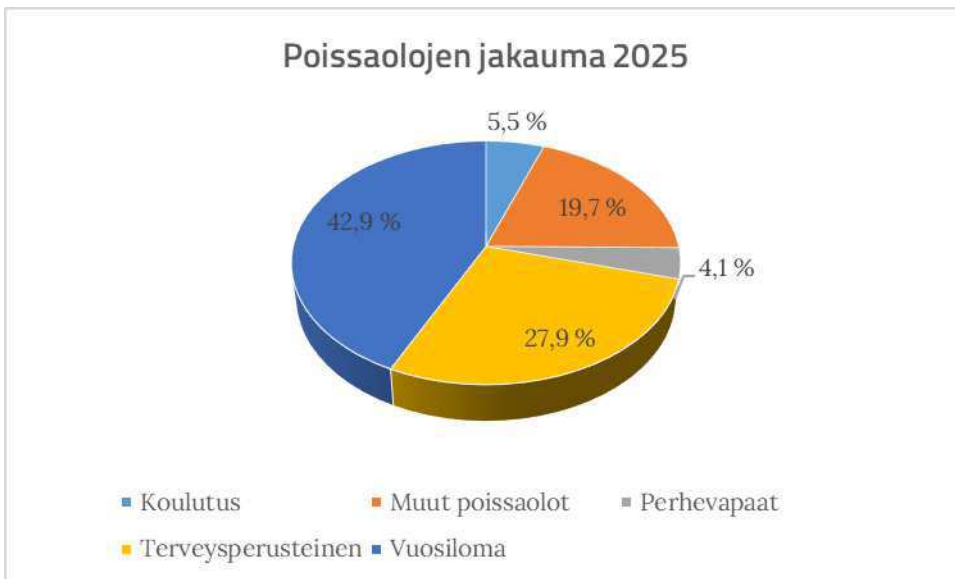
5. Poissaolot

5.1. Poissaolojen jakauma

Poissaolojen osuus teoreettisesta työajasta oli n. 17% (2024: 18%). Poissaolotyypeistä vuosilomien osuus oli suurin, 42,9 %. Terveysperusteisten poissaolojen osuus oli 27,9 % ja perhevapaiden 4,1 %. Edellisvuoteen verrattuna vuosilomien ja terveysperusteisten poissaolojen osuus kaikista poissaaloista nousi. Koulutusten osuus hieman laski. Muiden poissaolojen ja perhevapaiden osuus pysyi lähes samana.



Kuvio 12: poissaolojen osuus teoreettisesta työajasta 2025



Kuvio 13: poissaolojen jakauma 2025

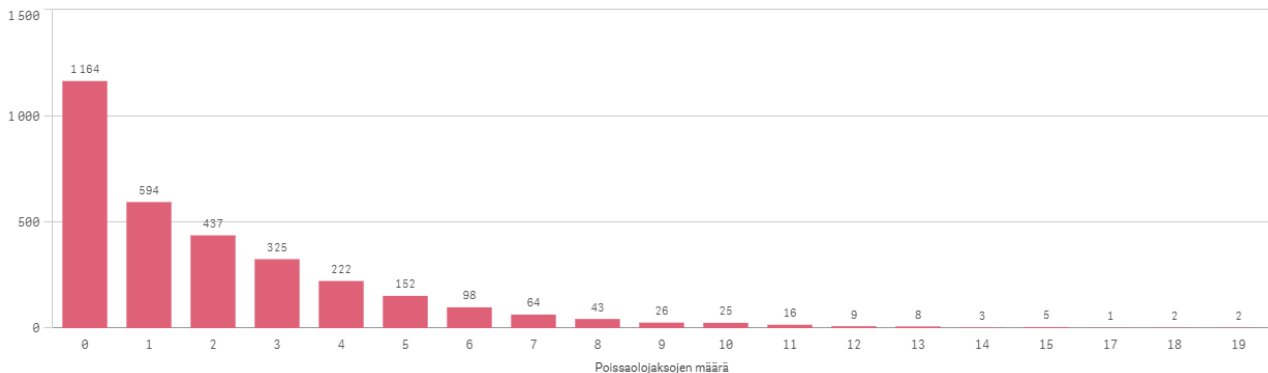
5.2. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisten poissaolojen seurannan tavoitteena on tunnistaa tuen tarpeessa olevat henkilöt ja ryhmät mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, koska terveysperusteisten poissaolojen kasvu voi viitata työkyvyn heikkenemiseen. Seurannan tavoitteena on myös tunnistaa poissaolojen taustalla vaikuttavia tekijöitä, jotta mahdolliset toimenpiteet osataan kohdentaa oikein.

Terveysperusteiset poissaolot nousivat hieman edelliseen vuoteen nähden ja olivat kertomusvuoden aikana 13,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2024: 13,1 tpv/htv) (taulukko 6). Terveysperusteisten poissaolojen osuus oli 4,7 % teoreettisesta työajasta (poissaoloprosentti = terveysperusteiset poissaolopäivät / teoreettinen vuosityöaika).

Taulukko 5:ssä esitetty työpäivää / henkilötyövuosi poikkeaa taulukon 6 vastaavasta luvusta, koska taulukon 5 työpäivät on laskettu laskennallisesti kalenteripäivistä kaavalla $\text{kalenteripäivät} / 7 * 5$. Taulukossa 6 on käytetty todellisia poissaoloon sisältyviä työpäiviä. Lisäksi pitkät kuntoutustukipoissaolot sisältyvät taulukkoon 6, mutta eivät taulukkoon 5.

Yleisimmin sairauspoissaolot ovat lyhyitä poissaolajaksoja. Kalenteripäivinä poissaoloja kertyy eniten 1-7 päivän poissaoloista. Myös vuonna 2025 lyhyitä poissaoloja aiheuttivat mm. erilaiset kausiluonteiset tartuntataudit. Työterveyshuollon tilaston mukaisesti eniten poissaoloja aiheuttivat edellisen vuoden tapaan mielenterveys- ja käyttäytymishäiriöt, joiden osuus oli 34 % (2024: 40 %) kaikista työterveyshuollon kirjoittamista poissaoloista. Vaikka ko. sairaudet aiheuttavat eniten sairauspoissaoloja, niiden osuus on pienentynyt edellisvuodesta. Toiseksi eniten poissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet, joiden osuus laski n. 28 %:iin edellisvuoden 30 %:sta. Lopuista 38 %:sta korostuvat erityisesti hermoston sairaudet ja hengityselinten sairaudet, loput diagnoosit olivat harvinaisempia. Työterveyshuollon tilasto ei sisällä sairauspoissaoloja esihenkilön luvalla, joihin hengitystieinfektioihin liittyvät poissaolot tyypillisesti lukeutuvat. Kaupungin henkilöstöstä 1164:lla henkilöllä ei ollut yhtään alkanutta sairauspoissaolojaksoa v. 2025.



Kuvio 14: työntekijöiden määrä poissaolojaksojen lukumäärän mukaan 2025

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	17564	107
8-29 pv	4831	371
30-59 pv	892	352
60-89 pv	10301	230
90-179 pv	545	1222
Yli 180 pv	0	570
Yhteensä keskimäärin kalenteripäivää / htv	15,7	1,3
Yhteensä keskimäärin työpäivää / htv	11,2	0,9
Sairauspoissaoloprosentti		4,2 %
0 päivää sairastaneet (%- osuus henkilöstöstä)		36 %

Taulukko 5: terveysperusteiset poissaolot 2024 (sisältävät sairauspoissaolot ja työtapaturmat, ei kuntoutuspoissaoloja)

Vuonna 2024 uudistettu sairauspoissaolo-ohje laajensi esihenkilön oikeutta myöntää sairauspoissaoloa ilman lääkärintodistusta siten, että sairauspoissaoloa voi myöntää 1-7 päivää mikäli kyseessä on koronan, influenssan tai hengitystieinfektion oireet ja 1-3 päivää muiden sairauksien perusteella. Vuosittaiset esihenkilön luvalla myönnettyt sairauspoissaolot ovat nousseet vuoteen 2023 verrattuna n. 5%.



Kuvio 15 sairauspoissaolot esihenkilön luvalla 2023-2025

Toimiala/Palvelualue	2024				2025			
	Terveyspe- rusteiset	Vuosilomat	Koulutukset	Muut	Terveyspe- rusteiset	Vuosilomat	Koulutukset	Muut
Henkilöstö- ja hallintopalvelut	1,9 %	11,5 %	0,4 %	1,6 %	3,4 %	10,1 %	0,5 %	1,6 %
Talous- ja rahoituspalvelut	8,4 %	7,7 %	0,2 %	9 %	0,4 %	11,7 %	1,7 %	7,3 %
Viestintä-, markkinointi- ja osallisuuspalvelut	1,2 %	13,3 %	0,2 %	0,8 %	1,2 %	13,9 %	0 %	0,6 %
Tilapalvelut	2,4 %	13,3 %	0,6 %	1,0 %	9,0 %	13,2 %	0,6 %	2,8 %
Konsernihallinto	2,5 %	12,1 %	0,4 %	1,8 %	5,1 %	11,3 %	0,6 %	2,5 %
SIHY Hallintopalvelut	2,2 %	11,4 %	0,4 %	3,4 %	2,2 %	12,3 %	0,7 %	1,3 %
Koulutuspalvelut	3,6 %	2,2 %	1,2 %	4,7 %	3,5 %	2,2 %	0,9 %	4,9 %
Ruoka- ja puhtauspalvelut	8,8 %	12,7 %	0,2 %	2,5 %	8,3 %	11,9 %	0,3 %	1,7 %
Vapaa-ajan palvelut	3,1 %	10,9 %	1,6 %	3,4 %	3,8 %	10,9 %	1,7 %	3,8 %
Varhaiskasvatuspalvelut	6,4 %	9,9 %	2,0 %	5,0 %	6,4 %	9,9 %	0,9 %	4,5 %
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	4,9 %	6,7 %	1,5 %	4,6 %	4,9 %	6,7 %	0,9 %	4,3 %
Elinvoimapalvelut	4,1 %	9,6 %	0,6 %	2,2 %	2,2 %	6,5 %	0,3 %	1,7 %
Tekniset palvelut	3,5 %	12,5 %	2,5 %	3,2 %	3,6 %	11,9 %	1,9 %	3,8 %
Kaikki yhteensä	4,7 %	7,4 %	1,5 %	4,3 %	4,7 %	7,2 %	0,9 %	3,9 %
Poissaolot työpäivää/htv	13,1	20,5	4,2	12,1	13,5	20,7	2,6	11,1

Taulukko 6: poissaolot toimialoittain ja palvelualueittain, prosenttia teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta

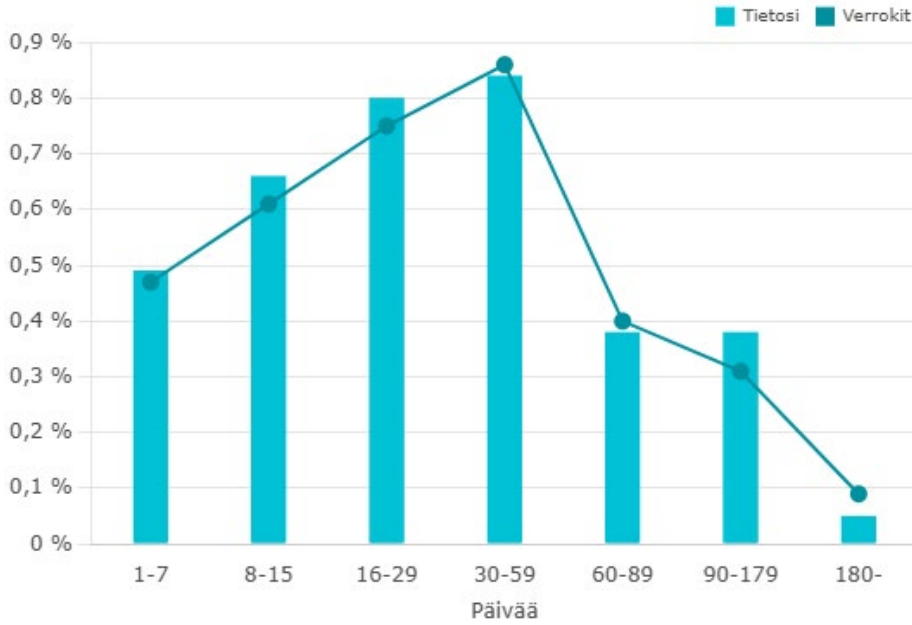
6. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut Rovaniemen kaupungissa olivat kertomusvuonna noin 118,5 M€ (vuonna 2024: noin 111,5 M€). Kustannusten nousu johtuu pääosin henkilötyövuosimäärän kasvusta sekä virka- ja työehtosopimuksilla sovitusta palkankorotuksista. Keskimäärin henkilötyövuotta kohti henkilöstökustannus on noussut n. 2,7%.

Toimiala/palvelualue	Toteuma 2024	Toteuma 2025	Muutos
Kaupunginhallitus	-5 397 142	-5 483 770	86 628
Tilapalvelut	-2 978 704	-3 122 406	143 701
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	-93 504 458	-97 048 031	3 543 573
Elinvoimapalvelut	-3 401 578	-6 081 351	2 679 773
Tekniset palvelut	-6 364 023	-6 843 945	479 922
Kaupunki yhteensä	-111 645 905	-118 579 502	6 933 597

Taulukko 7: henkilöstökulut 2025

Sairauspoissaolokustannukset 2025



Kuvio 16: Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset 2025 (ei sisällä sijaishenkilöitä), prosenttia palkoista

7. Henkilöstöressit

7.1. Henkilöstömäärä ja -rakenne

Palvelussuhteet

Kaupungin palveluksessa vuoden 2025 viimeisenä päivänä oli 2299 henkilöä (taulukko 7.1), mikä on 100 henkilöä enemmän kuin edellisvuotena. Naisten osuus henkilöstöstä on 80 % (2024: 79 %). Määräaikaisten työsuhteiden osuus oli 19 % (2024: 21%) henkilöstöstä. Määräaikaisten työsuhteiden yleisimmät perustelut olivat avoimen vakanssin hoito, palkattomien virka/työvapaiden sijaisuudet, hanketehtävät ja perhevapaan sijaisuudet.

	Palvelussuhde 31.12.2024			Palvelussuhde 31.12.2025		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakituiset	385	1345	1730	402	1462	1864
Määräaikaiset	84	385	469	67	368	435
- joista työllistettyjä	5	6	11	-	-	-
Kaupunki yhteensä	469	1730	2199	469	1830	2299

Taulukko 8: palvelussuhteet 31.12.2024 ja 31.12.2025

Henkilötyövuosi ja työpanos

Henkilötyövuosi kuvaa henkilöstömäärää paremmin kuin edellä mainittu poikkileikkaustieto, koska henkilötyövuosi on nimenomaan palkkasuhteessa ja kokoaikatyössä olevien määrä kalenterivuonna. Se saadaan muuttamalla osan vuotta kestäneet palvelussuhteet vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. Yksi henkilötyövuosi (HTV 2) tarkoittaa yhden kokoaikaisen työntekijän koko vuoden kestävä palkallista palvelussuhdetta. Henkilötyövuotta voidaan nimittää myös bruttotyöpanokseksi, koska siinä ei ole otettu huomioon palkallisia poissaoloja eikä lisä- tai ylityötä. Määräaikaisten osuus bruttotyöpanoksesta oli 27,9 prosenttia.

	Vakituiset 2024	Määräaikaiset 2024	Yhteensä 2024	Vakituiset 2025	Määräaikaiset 2025	Yhteensä 2025
Rovaniemen kaupunki	1482	623	2105	1571	607	2178

Taulukko 9: henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) 2024 ja 2025

Ikäjakauma

Taulukossa 10 on kuvattu Rovaniemen kaupungin henkilöstön ikäjakauma poikkileikkaustietona joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Alle 40 -vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä oli 33,8%, mikä oli hieman vähemmän kuin edeltävänä vuonna (2024: 34,3%). Alle 40-vuotiaiden osuus on laskenut tasaisesti vuodesta 2022, jolloin se oli 36,1%. 50 vuotta täyttäneiden osuus 40,5% hieman laski edellisvuodesta (2024: 41,5%). Keski-ikä Rovaniemen kaupungin organisaatiossa nousi vuoden 2024 45,5 vuodesta 45,7 vuoteen.

2024			2025		
Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus	Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	243	11,1	alle 30	242	10,5
30-34	251	11,4	30-34	262	11,4
35-39	260	11,8	35-39	272	11,8
40-44	251	11,4	40-44	305	13,3
45-49	281	12,8	45-49	288	12,5
50-54	258	11,7	50-54	258	11,2
55-59	310	14,1	55-59	290	12,6
60-64	320	14,6	60-64	353	15,4
yli 65	25	1,1	yli 65	29	1,3
	2199	100		2299	100

Taulukko 10: henkilöstön ikäjakauma 2024 ja 2025

7.2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakinaisen henkilökunnan lähtö- ja tulovaihtuvuus vuoden 2025 aikana on esitetty palveluksesta eronneiden ja palvelukseen tulleiden lukumääränä. Lisäksi on laskettu lähtö- ja tulovaihtuvuus- prosentit suhteuttamalla em. lukumäärät vuoden lopun vakinaisen henkilökunnan lukumäärään. Suhteellinen vaihtuvuus nousi vuoteen 2024 verrattuna alkaneissa (v. 2024: 8,0%). Alkaneista 222 vakituisesta palvelussuhteesta n. 60 on liikkeenluovutuksella valtiolta siirtynyttä työllisyyspalvelujen henkilöstöä. Päättyneissä palvelussuhteissa suhteellinen vaihtuvuus laski reilusti edellisvuodesta (v. 2024: 7,0%)

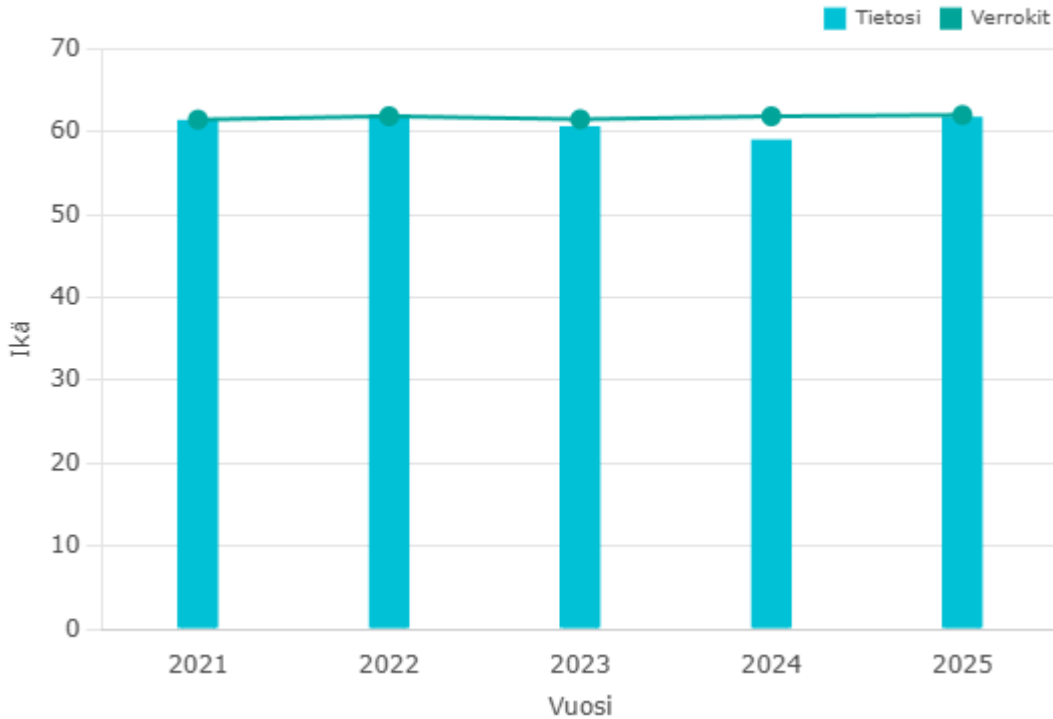
Luvussa ei ole mukana kaupungin sisäisiä siirtoja. Vuoden lopussa palveluksessa olevasta vakituisesta henkilöstöstä neljä siirtyi sisäisesti palvelualueelta toiselle vuoden aikana.

Vakinaiset	Lukumäärä 2025	Vaihtuvuus% 2025
Alkaneet palvelussuhteet	222	11,9 %
Päättyneet palvelussuhteet	95	5,1 %
Vakinainen henkilöstö: 1864		

Taulukko 11: vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2025

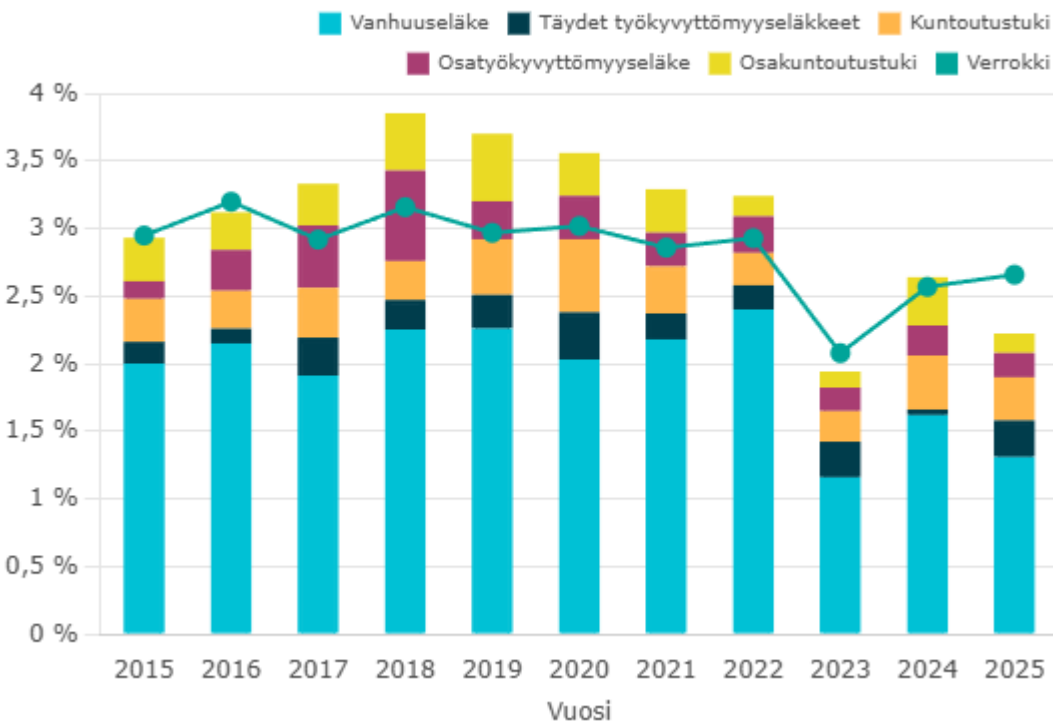
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousi vuonna 2025. Vuonna 2024 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 59 vuotta kun vuonna 2025 se oli 61,7 vuotta. Keski-ikä on vuonna 2025 samalla tasolla verrokkikuntien kanssa, kun kahtena edellisvuotena se oli verrokkikuntia alempana. Alkaneista eläkkeistä vanhuuseläkkeiden määrä on laskenut edellisestä vuodesta seitsemällä alkaneella eläkkeellä. Terveysperusteiset eläkkeet laskivat yhteensä kolmella kappaleella. Muiden terveysterveysten eläkkeiden määrä pysyi lähes samana.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



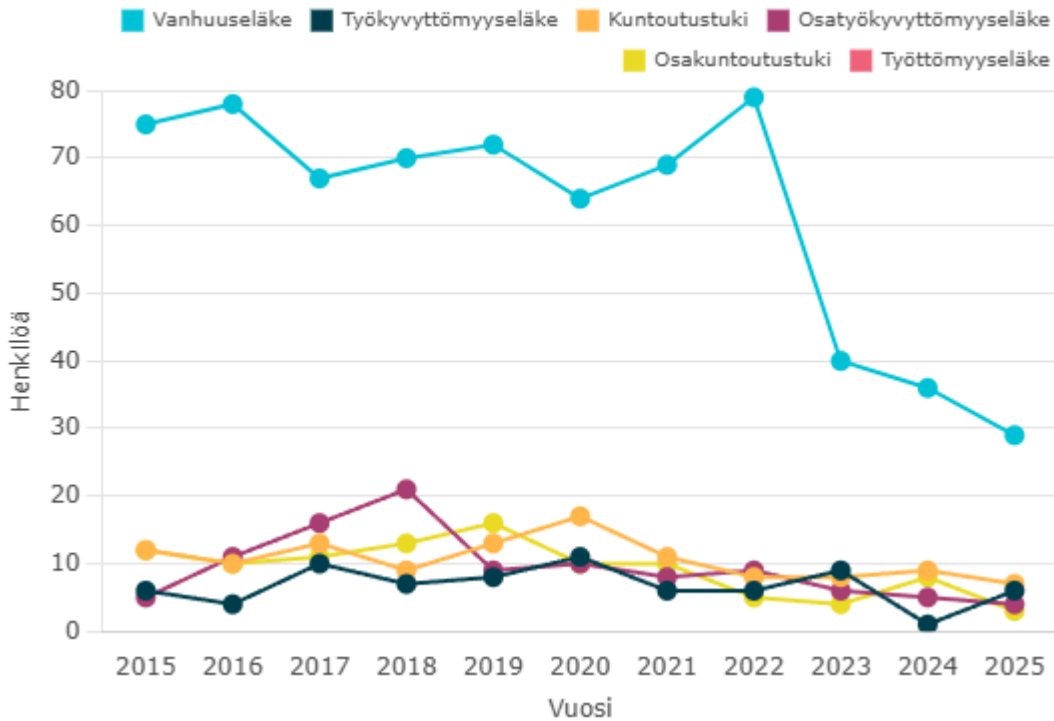
Kuvio 17: eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2021-2025

Eläkkeiden alkavuus



Kuvio 18: eläkkeiden alkavuus 2015 - 2025

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuvio 19: eläkkeelle siirtyneiden määrä 2015 - 2025

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvio 20: eläköitymisennuste 2026 - 2045

Tunnuslukujen selitykset

Henkilötyövuosi (HTV2)

Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus ja lähtövaihtuvuus: vuoden aikana palvelukseen tulleiden ja palveluksesta eronneiden henkilöiden lukumäärinä.

Tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina, jotka lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön lukumäärään.

Työpanos

Kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantailla, sunnuntailla ja työaika lyhentävillä arkipyhillä = teoreettinen säännöllinen vuosityöaika, josta vähennetään vuosilomapäivät, palkalliset ja palkattomat poissaolot = tehty säännöllinen vuosityöaika.