



20 HENKILÖSTÖ-
25 KERTOMUS





Henkilöstöpalvelut | Yhteistyötoimikunta xx.x.2026 § xx | Aluehallitus x

Sisällysluettelo

Henkilöstöjohtajan alkusanat	4
1. ETELÄ-SAVON HYVINVOINTIALUE - ELOISA	6
1.1 Perustehtävät ja palvelualueet	6
1.2 Organisaatorakenne	7
1.3 Eloisan strategia	8
1.3.1 Eloisan organisaatiokulttuurikäsikirja.....	9
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, KULUT JA RAKENNE.....	11
2.1 Henkilöstön lukumäärä toimialoittain.....	11
2.2 Henkilöstön lukumäärä ammattiryhmittäin.....	12
2.3 Virkojen lukumäärä toimialoittain ja ammattiryhmittäin.....	14
2.4 Henkilöstön vaihtuvuus	15
2.5 Henkilöstökulut toimialoittain.....	16
2.6 Henkilöstön rakenne	17
2.6.1 Henkilöstön sukupuolijako ja keski-ikä.....	18
2.6.2 Henkilöstön ikäjakauma	19
2.6.3 Osa-aikaiset	21
2.7 Sopimuspalokuntalaiset	21
3. HENKILÖTYÖVUOSI.....	23
3.1 Koko henkilöstön vuosityöpanos.....	24
3.2 Henkilöstön vuosityöpanos toimialoittain.....	24
3.3 Henkilöstön vuosityöpanos ammattiryhmittäin	25
4. HENKILÖSTÖN POISSAOLOT.....	27
4.1 Henkilöstön poissaolot toimialoittain	28
4.1.1 Poissaolojen palkallisuus toimialoittain.....	29
4.2 Henkilöstön poissaolot ammattiryhmittäin	30

5. HENKILÖSTÖN TYÖTERVEYS JA HYVINVOINTI 32

- 5.1 AinoHealthManager -
työkykyjohtamisen työohjelma33
 - 5.1.1 Korvaavan työn toimintatapa.....34
- 5.2 Terveysperusteiset poissaolot koko henkilöstö.....35
 - 5.2.1 Vahinkotiedot työtaturmista.....37
 - 5.2.2 Terveysprosentti38
 - 5.2.3 Työterveydenhuollon Pihlajanlinnan
Työterveysportaali - järjestelmän antamat
sairauspoissaolojen diagnoosiryhmät ja tilastot....38
- 5.3 Työterveyshuollon palvelut39
- 5.4 Työhyvinvointi40
- 5.5 Työsuojelu40
- 5.6 Henkilöstöedut41

6. OSAAVA HENKILÖSTÖ MENESTYSTEKIJÄNÄ43

- 6.1 Täydennyskoulutus.....44
 - 6.1.1 Henkilöstön täydennyskoulutus lukuina.....44
 - 6.1.2 Monipuolista koulutusta eloislalaisille45
- 6.2 Esihenkilötyön tuki ja kehittäminen47
 - 6.2.1 Työyhteisöjen tuki48
- 6.3 Perehdytys48
- 6.4 Tavoitekeskustelut49
- 6.5 Työkierto49
- 6.6 Opiskelijoiden ohjaus – positiivista palautetta
opiskelijoilta50

7. TYÖNTEKIJÄKOKEMUS JA TYÖNANTAJAMIELIKUVA .. 52

- 7.1 Luottamus&Maine tutkimus – Hyvinvointialueiden
paras jo toisen kerran peräkkäin!.....52
- 7.2 Henkilöstökokemusta mitattiin säännöllisesti.....53
- 7.3 Lähtökysely ja lähtökeskustelut56

8. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS ON PARANTUNUT..... 58

- 8.1 Onnistumisia rekrytoinnissa58
 - 8.1.1 Miten sitä rekrytointia oikein tehtiin?60
 - 8.1.2 Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi lukuina61
- 8.2 Sijashankinta ja henkilöstöresurssien turvaaminen62

9. ELÄKEIÄN SAAVUTTAMINEN..... 64

- 9.1 Eläköityneet64
- 9.2 Vanhuuseläkepoistuma ennuste65
- 9.3 Eläkepoistuma 2025–2034.....67

10. YHTEISTOIMINTA 72

- 10.1 Henkilöstövaikutukset ja neuvottelujen lopputulos....73
- 10.2 Yhteistyötoimikunta73
- 10.3 Työsuojelutoimikunta.....73

11. PALKKAUS JA KUSTANNUKSET..... 75

- 11.1 Palkkaukseen liittyviä käsitteitä75
- 11.2 Palkkarakenne.....76
- 11.3 Palkkakulut ja muut investoinnit.....78
- 11.4 Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot.....79

12. TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO..... 81



Henkilöstöjohtajan alkusanat

Vuosi 2025 oli henkilöstölle vaativa. Talouden tasapainottaminen, toiminnan uudelleenjärjestelyt ja jatkuva epävarmuus kuormittivat monia. Samalla juuri henkilöstön osaaminen, sitoutuminen ja vastuunkanto mahdollistivat sen, että Eloisan perustehtävä – sosiaali-, terveys- ja pelastuspalvelujen turvaaminen eteläsavolaisille – toteutui myös tässä tilanteessa. Tästä voidaan kiittää koko Eloisan henkilöstöä. Henkilöstökokemuksen seuranta osoittaa, että vaikeasta toimintaympäristöstä huolimatta suunta pysyi oikeana.

Henkilöstön kokemus työn sujumisesta, esihenkilötyöstä ja työilmapiiristä säilyi hyvällä tasolla ja monin paikoin myös vahvistui. Suosittelevuutta pysyi selkeästi positiivisena, mikä ei ole itsestäänselvyys hyvinvointialuekentässä eikä tällaisessa muutostilanteessa. Tämä kertoo luottamuksesta ja siitä, että Eloisaa pidetään edelleen hyvänä työpaikkana.

Johtamisen ja esihenkilötyön merkitys korostui vuonna 2025 entisestään. Muutosten keskellä esihenkilöiden rooli arjen tukijoina, viestijöinä ja suunnan näyttäjänä oli ratkaiseva. Johtamisen laatua kehitettiin tavoitteellisesti, mittaamista hyödynnettiin ja esihenkilöitä tuettiin valmennuksella ja sparrauksella. Yhteisen johtamiskulttuurin vahvistaminen ei ole yksittäinen hanke, vaan pitkäjänteistä työtä, jonka vaikutukset näkyvät suoraan henkilöstön kokemuksissa. Henkilöstön osallisuus ja vuoropuhelu olivat keskeinen osa Eloisan toimintaa myös vuonna 2025.

Palautetta kerättiin säännöllisesti ja sitä hyödynnettiin eri tasoilla. Yhteistoiminta henkilöstön edustajien kanssa oli avointa ja rakentavaa myös tilanteissa, joissa päätökset olivat vaikeita. Luottamusta ei rakenneta vain onnistumisten aikana, vaan erityisesti silloin, kun joudutaan tekemään kipeitä ratkaisuja.

Osaamisen kehittäminen ja työhyvinvoinnin tukeminen säilyivät henkilöstötyön keskiössä. Panostukset perehdytykseen, koulutukseen ja osaamisen johtamiseen sekä arkea tukevat henkilöstöedut olivat osa kokonaisuutta, jolla pyrittiin vahvistamaan jaksamista ja työkykyä.

Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö on Eloisan tärkein voimavara – ilman sitä talouden tasapainottaminen tai toiminnan kehittäminen ei ole mahdollista. Tämä henkilöstökertomus kokoaa yhteen keskeiset tiedot Eloisan henkilöstöstä, sen rakenteesta, työhyvinvoinnista ja osaamisesta. Voidaan todeta, että Eloisan suunta parhaaksi hyvinvointialueeksi on kirkastunut. Työ ei ole valmis, mutta perusta on olemassa. Yhdessä, henkilöstöä kuunnellen ja arvostaen, voimme jatkaa Eloisan rakentamista kestäväksi ja inhimilliseksi hyvinvointialueeksi.

PETRI ALALUUSUA

Henkilöstöjohtaja

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa



ETELÄ-SAVON HYVINVOINTIALUE – ELOISA

1

1. ETELÄ-SAVON HYVINVOINTIALUE – ELOISA

Eloisan henkilöstökertomuksessa verrataan vuoden 2024 ja vuoden 2025 tietoja toisiinsa. Otanta on tehty joulukuun viimeiseltä päivältä.

Henkilöstökertomuksen tietoja on poimittu Exreport-raportointijärjestelmästä. Exreporttiin tiedot kerätään palkanlaskennasta sekä kirjanpidosta. Henkilöstökertomuksessa noudatetaan Kuntatyönantajan (KT) suosituksia henkilöstökertomuksen laadintaan niin laajasti kuin se on ollut käytössä olevien järjestelmien osalta mahdollista.

Etelä-Savon hyvinvointialueen henkilöstökertomus täydentää tilikaudelta 2025 laadittua tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen tietoja henkilöstötilanteesta.

Henkilöstökertomuksessa tiedot esitetään koko Eloisaa koskien toimialoittain sekä useimmiten myös ammattiryhmittäin. Henkilöstökertomuksen luvuissa kerrotaan henkilöstön määrästä, rakenteesta, poisaoloista ja henkilöstökustannuksista sekä henkilöstökokemuksesta, työhyvinvoinnista, osaamisen kehittämisestä sekä henkilöstön saatavuudesta.

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on olla henkilöstöjohtamisen apuväline ja antaa hyvä pohja hyvinvointialueen luottamusedustajien, johdon, esihenkilöiden ja muun henkilöstön väliselle

keskustelulle. Tärkeää on myös hyödyntää tämän dokumentin tietoja henkilöstön työhyvinvoinnin, jaksamisen, osaamisen ja työn tuloksellisuuden edistämässä sekä henkilöresurssien kohdentamisessa oikein.

1.1 Perustehtävät ja palvelualueet

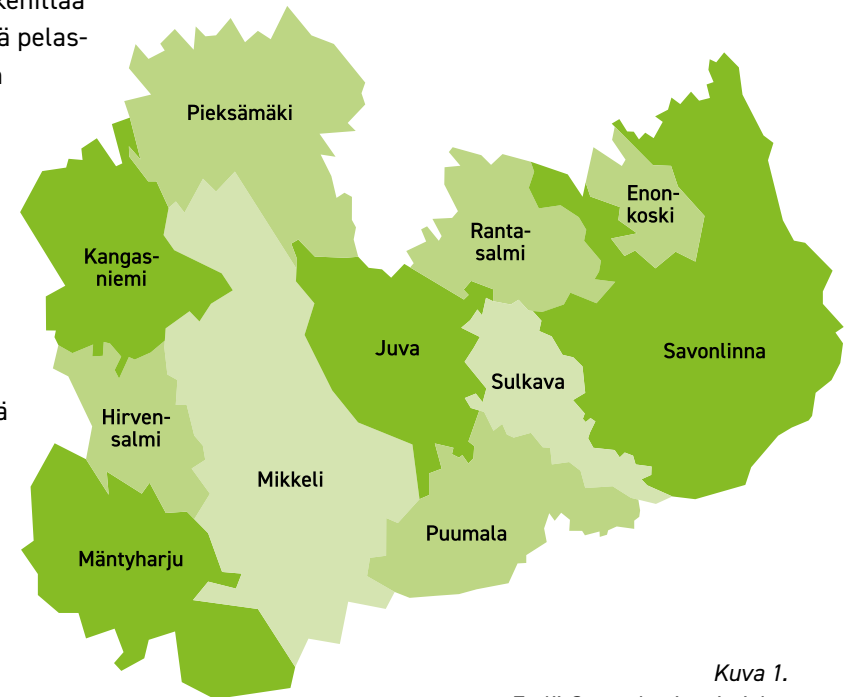
Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa tuottaa, kehittää ja järjestää sosiaali- ja terveyspalveluja sekä pelastustoimen palveluja 11 kunnan alueella noin 188 toimipaikassa.

Vieressä olevassa kuvassa 1 näkyy alueen kunnat, joita ovat Enonkoski, Hirvensalmi, Juva, Kangasniemi, Mikkeli, Mäntyharju, Pieksämäki, Puumala, Rantasalmi, Savonlinna ja Sulkava.

Hyvinvointialueilla on itsehallinto. Sen ylintä päätösvaltaa käyttää aluevaltuusto, joka vastaa hyvinvointialueen toiminnasta ja taloudesta. Hyvinvointialueen asukkailla on äänioikeus aluevaltuuteissa, joissa valitaan valtuutetut aluevaltuustoon.

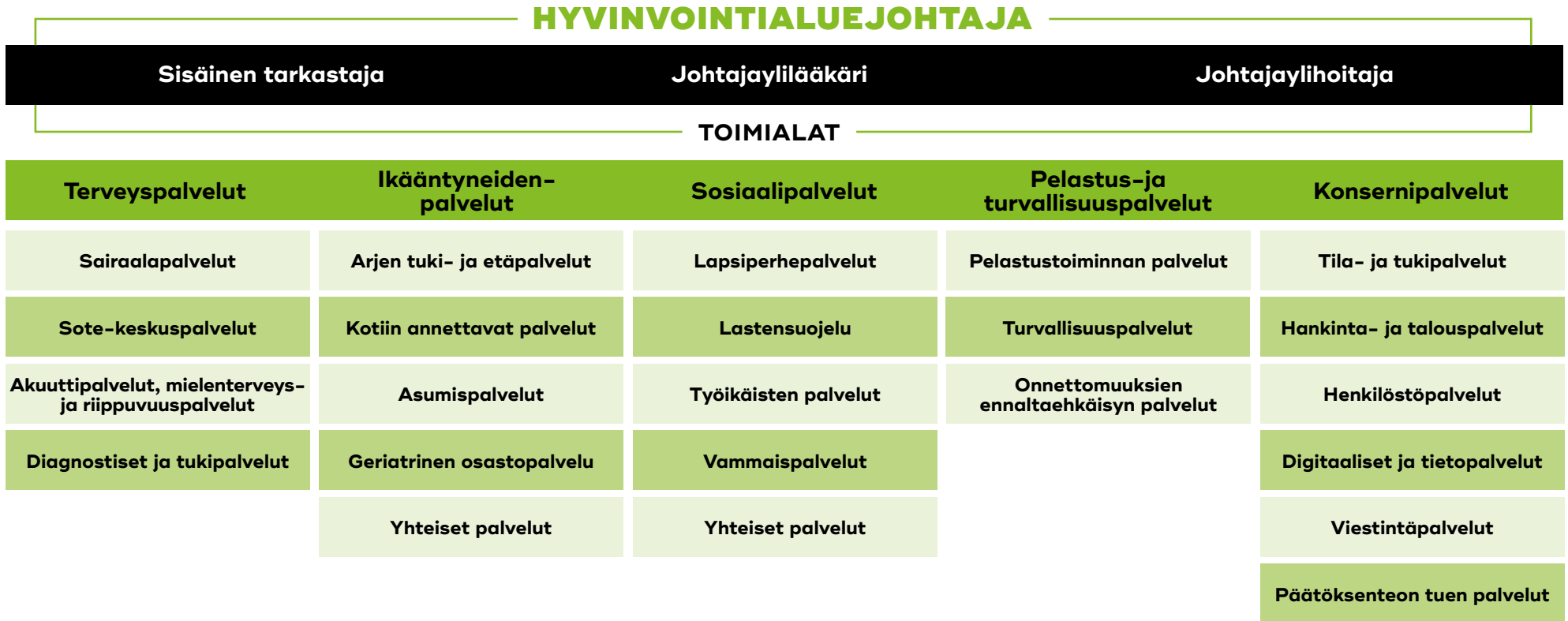
Hyvinvointialueiden rahoitus perustuu pääosin valtion rahoitukseen, jonka perusteet on määritelty lainsäädännössä.

Eloisan hallinnon ja toiminnan järjestämisessä sekä päätöksenteko- ja kokousmenettelyssä noudatetaan Etelä-Savon hyvinvointialueen hallintosäännön määräyksiä, ellei laissa ole toisin säädetty.



Kuva 1.
Etelä-Savon hyvinvointialue

1.2 Organisaatiorakenne



Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa muodostuu viidestä toimialasta, jotka ovat terveyspalvelut, ikääntyneiden palvelut, sosiaalipalvelut, pelastus- ja turvallisuuspalvelut sekä konsernipalvelut. Toimialojen alapuolella ovat palvelualueet. Kuvassa 2 on esitetty Eloisan organisaatiokaavio v.2025.

*Kuva 2.
Eloisan organisaatiokaavio 2025*

1.3 Eloisan strategia

Alla olevassa kuvassa 3 on kuvattu strategiaa ja sitä ohjaavaa arvopohjaa.

Etelä-Savon hyvinvointialueen strategia ohjaa hyvinvointialueen strategista johtamista, poliittista ohjausta ja kehittämistyötä. Arvot kuvaavat merkityksellisyyttä ja tavoiteltavia asioita, jotka ohjaavat toimintaa.

MISSIO

MYÖ YHESSÄ – Terveyttä ja turvaa Etelä-Savossa

ARVOT

YHDENVERTAISUUS

Palvelumme ovat kaikkien lähellä ja tukena.

VAIKUTTAVUUS

Toimintamme on tarkoituksenmukaista ja vastuullista.

ASIAKASLÄHTÖISYYS

Palvelemme asiakkaita inhimillisesti ja arvostavasti.

ROHKEUS

Uudistumme luovasti ja ennakkoluulottomasti.

TURVALLISUUS

Luomme turvaa asumiseen, työhön ja vapaa-aikaan.

Arvot kuvaavat merkityksellisyyttä ja tavoiteltavia asioita, jotka ohjaavat toimintaa.

VISIO

PARAS TYÖPAIKKA

HALUTTU KUMPPANI

PALVELUIDEN SUUNNANNÄYTTÄJÄ

Visio tiivistää organisaation tavoitteleman tulevaisuudentilan ja päämäärän, joka halutaan saavuttaa.

LAADULLISET TAVOITTEET

Kestävä ja mahdollistava talous • Paras ja joustavin työnantaja
Sujuvat ja oikea-aikaiset palvelut lähellä • Haluttu ja osallistava kumppani

Kuva 3. Eloisan strategia ja sitä ohjaava arvopohja



1.3.1 Eloisan organisaatio- kulttuurikäsikirja

Organisaatiokulttuurikäsikirja julkaistiin 27.10.2025.

Sen tekemiseen osallistui eloisalaisia 175 työyksiköstä.

Käsikirjassa kuvataan, miten strategian ja arvojen tulee näkyä päivittäisessä työssä. Pohjalla on Eloisan strategia, arvot ja esihenkilön roolikuvaus.

Käsikirjan tavoitteena on varmistaa, että kaikki eloisalaiset ymmärtävät ja noudattavat yhteisiä toimintatapoja. Se tukee yhtenäisen ja myönteisen työpaikkakulttuurin rakentamista 'Myö yhdessä' hengessä, mikä mahdollistaa laadukkaan palvelun tuottamisen asiakkaillemme.

Jokaiselta eloisalaiselta odotetaan käsikirjan periaatteiden noudattamista.

Vuonna 2025 valmistui myös Eloisan henkilöstön ja palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.



HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, KULUT JA RAKENNE

2

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, KULUT JA RAKENNE

Eloisan työntekijämäärä 31.12.2025 oli yhteensä 7 502 henkilöä. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 6 347 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 965 henkilöä. Oppisopimussuhteisia oli 187 ja työllistettyjä kolme (3) henkilöä, jotka myös ovat määräaikaisessa palvelussuhteessa.

2.1 Henkilöstön lukumäärä toimialoittain

Toimialueittain koko henkilöstön osalta htv:n lukumäärän muutos oli sosiaalipalvelut +0,2 %, ikääntyneiden palvelut -1,5 %, terveyspalvelut +0,6 %, pelastus- ja turvallisuus palvelut -6,5 % ja konsernipalvelut -6,1 %. Taulukko 1 ei sisällä näitä tietoja, vaan on poikkileikkaus päiviltä 31.12.

Taulukossa 1 on koko henkilöstön määrää toimialoittain palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2025 ja 31.12.2024.

Rinnakkaisella palvelussuhteella oli yhteensä 80 työntekijää, joista viroissa 15 viranhaltijaa. Rinnakkaisella palvelussuhteella työskentelevät henkilöt näkyvät taulukon henkilöstömäärässä vakinaisina, mutta toimiala tiedoissa rinnakkaisen palvelussuhteen mukaisesti.

2025	TOIMIALAT	VAKINAINEN PALVELUSSUHDE		MÄÄRÄ-AIKAINEN PALVELUSSUHDE"		TYÖLLISTETTY		OPPILAS, HARJOITTELIJA		OPPISOPIMUSSUHTEINEN		KOKO HENKILÖSTÖ	
		lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
	Sosiaalipalvelut	1 249	19,7	221	22,9	1	33,3	0	0	54	28,9	1 525	20,3
	Ikääntyneiden palvelut	1 625	25,6	237	24,6	2	66,7	0	0	102	54,5	1 966	26,2
	Terveyspalvelut	2 762	43,5	430	44,6	0	0	0	0	19	10,2	3 211	42,8
	Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	123	1,9	7	0,7	0	0	0	0	0	0	130	1,7
	Konsernipalvelut	588	9,3	70	7,3	0	0	0	0	12	6,4	670	8,9
	YHTEENSÄ	6 347	100	965	100	3	100	0	0	187	100	7 502	100

2024	TOIMIALAT	VAKINAINEN PALVELUSSUHDE		MÄÄRÄ-AIKAINEN PALVELUSSUHDE"		TYÖLLISTETTY		OPPILAS, HARJOITTELIJA		OPPISOPIMUSSUHTEINEN		KOKO HENKILÖSTÖ	
		lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
	Sosiaalipalvelut	1 229	19,4	254	24,3	3	50,0	0	0	68	23,8	1 554	20,2
	Ikääntyneiden palvelut	1 627	25,7	197	18,9	1	16,7	0	0	168	58,7	1 993	26,0
	Terveyspalvelut	2 728	43,0	488	46,7	2	33,3	0	0	29	10,1	3 247	42,3
	Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	129	2	10	1	0	0	0	0	0	0	139	1,8
	Konsernipalvelut	628	9,9	95	9,1	0	0	0	0	21	7,3	744	9,7
	YHTEENSÄ	6 341	100	1 044	100	6	100	0	0	286	100	7 677	100

Taulukko 1: Henkilöstön määrät toimialoittain palvelussuhteen luonteen mukaan



2.2 Henkilöstön lukumäärä ammattiryhmittäin

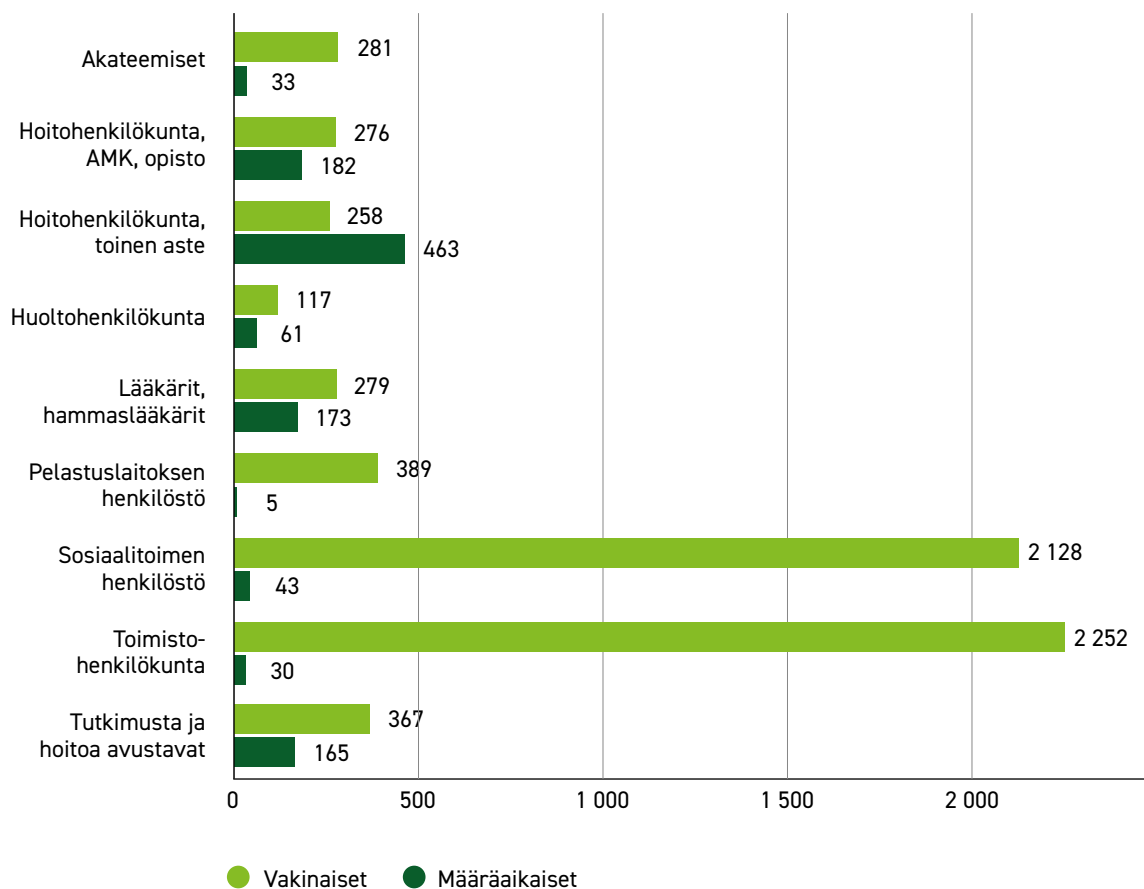
Vuonna 2025 suurimmat ammattiryhmät olivat toisen asteen hoitohenkilökunta, esim. lähihoitajat ja ammattikorkeakoulutasoinen hoitohenkilökunta, esim. sairaanhoitajat, kuten vuonna 2024. Vain pelastuslaitoksen, toimistohenkilökunnan ja tutkimusta ja hoitoa avustavien määrä pieneni, muiden luvut kasvoivat.

Taulukossa 2 on koko henkilöstön lukumäärä ammattiryhmittäin lukuina ja prosentteina vuosina 2025 ja 2024.

TOIMIALAT	KOKO HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ			
	2025	%	2024	%
Akateemiset	400	5,3 %	369	4,8 %
Hoitohenkilökunta AMK, opisto	2 434	32,4 %	2 458	32,0 %
Hoitohenkilökunta toinen aste	2 591	34,5 %	2 607	34,0 %
Huoltohenkilökunta	450	6,0 %	530	6,9 %
Lääkärit, hammaslääkärit	452	6,0 %	415	5,4 %
Pelastuslaitoksen henkilöstö	122	1,6 %	132	1,7 %
Sosiaalitoimen henkilöstö	301	4,0 %	255	3,3 %
Toimistohenkilökunta	306	4,1 %	317	4,1 %
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	446	5,9 %	594	7,7 %
YHTEENSÄ	7 502	100 %	7 677	100 %

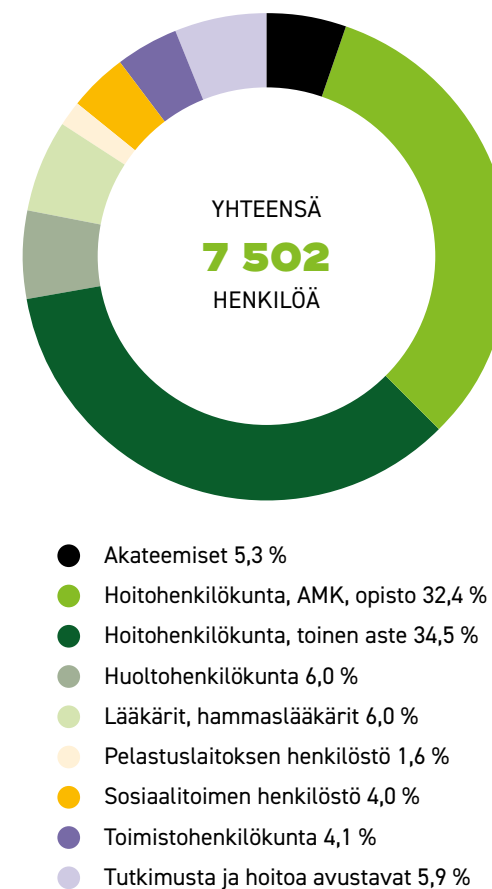
Taulukko 2: Henkilöstön määrä ammattiryhmittäin.

Kuva 4:
Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö ammattiryhmittäin



Kuvassa 4 näkyy vakinaisten ja määräaikaisten henkilöiden määrät ammattiryhmittäin vuonna 2025. Määräaikaiseen henkilöstöön sisältyy oppisopimussuhteiset ja työllistetyt henkilöt.

Kuva 5:
Henkilöstön jakautuminen ammattiryhmittäin



Kuvassa 5 esitetään henkilöstön jakautuminen ammattiryhmittäin vuonna 2025. Suurimmat ammattiryhmä olivat hoitohenkilökunnat ja pienin pelastuslaitoksen henkilöstö.

2.3 Virkojen lukumäärä toimialoittain ja ammattiryhmittäin

Virkasuhteisia oli yhteensä 1 027, joista suurin osa sijoittui terveystalouden toimialalle.

Virkojen osalta Eloisalla on käytössä vakanssinumerot. Vakanssin katsotaan olevan avoin, ellei sitä ole vakinaisesti täytetty. Avonaisia virkoja oli 277 (287 v. 2024), joista suurin osa oli terveystalouden toimialalla olevien eri nimikkeisten lääkäreiden virkoja.

Taulukossa 3 on esitetty vakainaisten ja määräaikaisten virkojen lukumäärät ja prosentit toimialoittain 31.12.2025 ja 31.12.2024.

Taulukosta 4 nähdään vakainaisten ja määräaikaisten virkojen lukumääriä ammattiryhmittäin 31.12.2025 ja 31.12.2024. Suurimmat ammattiryhmät olivat lääkärit, sosiaalipalveluiden sosiaalityöntekijät ja erilaisella nimikkeellä olevat ohjaajat, ikääntyneiden palveluiden palveluohjaajat, pelastus- ja turvallisuuspalveluiden palomiehet sekä konsernipalveluiden esihenkilöt.

Sukupuolineutraaleja nimikemuutoksia tehtiin mm. esimies -loppuisiin nimikkeisiin ja sosiaaliohjaajien nimikkeet muutettiin sosionomeiksi.

TOIMIALA	VAKINAINEN VIRKA				MÄÄRÄAIKAINEN VIRKA				YHTEENSÄ			
	2025		2024		2025		2024		2025		2024	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Sosiaalipalvelut	277	33,6	275	33,0	28	13,9	23	13,0	305	29,7	298	29,5
Ikääntyneiden palvelut	74	9,0	71	8,5	2	1,0	4	2,3	76	7,4	75	7,4
Terveystalouden palvelut	324	39,3	332	39,8	168	83,2	142	80,2	492	47,9	474	46,9
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	119	14,4	125	15,0	4	2,0	7	4,0	123	12,0	132	13,1
Konsernipalvelut	31	3,8	31	3,7	0	0	1	0,6	31	3,0	32	3,2
KAIKKI YHTEENSÄ	825	100	834	100	202	100	177	100	1 027	100	1 011	100

Taulukko 3: Virat toimialoittain vuosina

AMMATTIRYHMÄ	VAKINAINEN VIRKA		MÄÄRÄAIKAINEN VIRKA		YHTEENSÄ	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Akateemiset	181	181	17	15	198	196
Hoitohenkilökunta AMK, opisto	126	143	1	4	127	147
Lääkärit, hammaslääkärit	278	268	162	137	440	405
Pelastuslaitoksen henkilöstö	114	120	4	7	118	127
Sosiaalitoimen henkilöstö	89	80	18	13	107	93
Toimistohenkilökunta	37	42	0	1	37	43
YHTEENSÄ	825	834	202	177	1 027	1 011

Taulukko 4: Vakinaiset ja määräaikaiset virat ammattiryhmittäin

2.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Tilanteessa 31.12. Eloisan koko henkilöstön lukumäärä oli 175 henkilöä pienempi kuin vuonna 2024.

Vakinaisia palvelussuhteita oli kuusi (6) enemmän kuin edellisenä vuonna ja vastaavasti määräaikaisia oli 79 vähemmän. Myös oppisopimussuhteisia palvelussuhteita oli 99 vähemmän edellisvuoteen verrattuna.

Koko vuoden 2025 aikana eri syillä lopettaneita (irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet, kuolleet, koeaikana lopettaneet, irtisanomiset ja työsopimuksen purkamiset) oli 592 henkilöä. Suurimmat palvelussuhteen päättymissyöt olivat irtisanoutuminen omasta pyynnöstä 261 henkilöä ja eläköityminen 199 henkilöä.

Exreport-raportointijärjestelmän antaman tietojen mukaan vuoden 2025 aikana Eloisalla vakinaistettiin 204 henkilöä, osa valintaprosessin kautta ja osa määräaikaisuuden kautta ja osa vakinaistetuista lopetti saman vuoden aikana.

Vuonna 2025 ei rekrytoitu kansainvälisiä hoitajia, myös oppisopimusopiskelijoita vähennettiin.

Yhteistoimintaneuvottelujen tuloksena irtisanomishan alle joutuneille työntekijöille tarjottiin irtisanomisen vaihtoehtona avoimia tehtäviä, jotka otettiin pääsääntöisesti hyvin vastaan. Vain muutamat eivät ottaneet tarjottua tehtävää vastaan jolloin irtisanominen heidän osaltaan toteutettiin. Lisäksi jatkettiin

ostopalveluiden muuttamista omaksi toiminnaksi, jonka seurauksena on mm. perustettu uusia yksiköitä. Toimialojen toiminnallisuuden uudistuessa siirtyi työntekijöitä myös toimialalta toiselle.

Eloisan ruoka- ja puhtauspalvelut siirtyivät osittain Järvi-Saimaan palvelut Oy:lle. Järjestelyn avulla turvataan palvelutuotanto pienemmillä paikkakunnilla ja huomioidaan ruoka- ja puhtauspalveluille asetettu säästötavoite. Konsernipalveluista siirtyi liikkeenluovutuksella 48 työntekijää Järvi-Saimaan Palveluihin.

Alla olevassa taulukossa 5 on esitetty vakinaisten henkilöiden vaihtuvuutta toimialoittain ja taulukossa 6 sukupuolen mukaan.

TOIMIALAT	TULOVAIHTUVUUS		LÄHTÖVAIHTUVUUS	
	2025	2024	2025	2024
Sosiaalipalvelut	3,5 %	8,0 %	5,3 %	6,9 %
Ikääntyneiden palvelut	3,3 %	4,1 %	6,8 %	6,3 %
Terveyspalvelut	3,4 %	3,6 %	5,0 %	5,9 %
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	0 %	2,3 %	3,9 %	1,6 %
Konsernipalvelut	2,2 %	1,8 %	13,1 %	8,2 %
KAIKKI YHTEENSÄ	3,2 %	4,3 %	6,3 %	6,3 %

Taulukko 5: Vakinaisten tulo- ja lähtövaihtuvuus toimialoittain

VAKINAISET	ALKANEET PALVELUSSUHTEET		PÄÄTTYNEET PALVELUSSUHTEET	
	%	2025	%	2025
Mies	3,5 %	37	5,1 %	54
Nainen	3,2 %	167	6,5 %	343
KAIKKI YHTEENSÄ	3,2 %	204	6,3 %	397

Taulukko 6: Vakinaisten vaihtuvuus sukupuolen mukaan

2.5 Henkilöstökulut toimialoittain

Henkilöstökulut ovat nousseet vuodesta 2024 yhteensä 24 257 781 €.

Nousuun on vaikuttanut virka- ja työehtosopimuksen mukaiset yleiskorotukset sekä järjestelyerät. Palkoissa ja palkkioissa ei ole mukana luontoistujen osuutta.

Taulukossa 7 on kuvattu Eloisan henkilöstökuluja toimialoittain vuosina 2025 ja 2024.

Enemmän palkkauksesta ja kustannuksista on kerrottu luvussa 11.

HENKILÖSTÖKULUT 2025				
TOIMIALAT	PALKAT JA PALKKIOT	ELÄKEKULUT	MUUT HENKILÖ-SIVUKULUT	YHTEENSÄ
Sosiaalipalvelut	67 220 967	15 282 884	2 312 672	84 816 523
Ikääntyneiden palvelut	84 430 142	17 555 577	2 713 200	104 698 919
Terveyspalvelut	180 361 828	35 438 291	5 673 340	221 473 460
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	8 660 650	1 654 997	270 372	10 586 019
Konsernipalvelut	30 786 051	6 019 665	962 895	37 768 611
KAIKKI YHTEENSÄ	371 459 639	75 951 413	11 932 479	459 343 531

HENKILÖSTÖKULUT 2024				
TOIMIALAT	PALKAT JA PALKKIOT	ELÄKEKULUT	MUUT HENKILÖ-SIVUKULUT	YHTEENSÄ
Sosiaalipalvelut	64 366 082	14 999 096	1 898 247	81 263 425
Ikääntyneiden palvelut	81 085 442	16 949 656	2 048 875	100 083 974
Terveyspalvelut	168 638 389	33 680 001	4 165 035	206 483 425
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	8 792 963	1 726 558	216 586	10 736 108
Konsernipalvelut	29 867 982	5 929 678	721 159	36 518 819
KAIKKI YHTEENSÄ	352 750 858	73 284 989	9 049 903	435 085 750

Taulukko 7: Henkilöstökulut toimialoittain



2.6 Henkilöstön rakenne

Eloisan koko henkilöstöstä 7 502 oli miehiä 1 345 eli 17,9 % ja naisia 6 157 eli 82,1 %. Vuoden 2024 vastaavat prosenttiluvut olivat miesten ja naisten osalta samat.

Eniten naisia oli ikääntyneiden palveluissa ja miehiä pelastus- ja turvallisuuspalveluissa ja vastaavasti vähiten naisia oli pelastus- ja turvallisuuspalveluissa ja miehiä ikääntyneiden palveluissa.

Taulukosta 8 näkyy tarkemmin henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain.

TOIMIALAT	MIEHET		NAISET	
	2025	2024	2025	2024
Sosiaalipalvelut	328	349	1 197	1 205
Ikääntyneiden palvelut	177	170	1 789	1 823
Terveyspalvelut	555	561	2 656	2 686
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	127	136	3	3
Konsernipalvelut	158	158	512	586
YHTEENSÄ	1 345	1 374	6 157	6 303

Taulukko 8: Henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain

2.6.1 Henkilöstön keski-ikä ja sukupuolijako

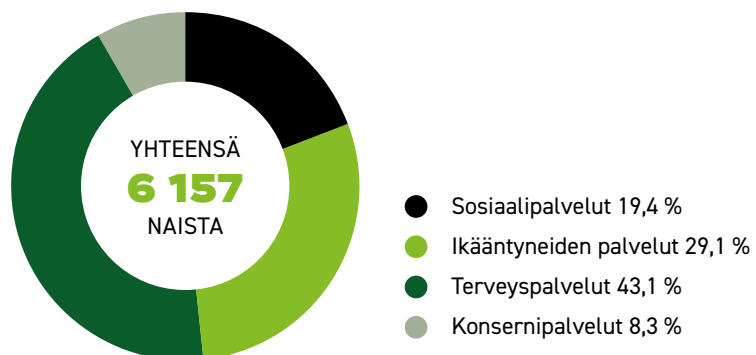
Eloisan koko henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta, joista miesten keski-ikä oli 43,7 vuotta ja naisten keski-ikä oli 46,0 vuotta. Iäkkäimpiä naisia ja miehiä oli konsernipalveluissa ja nuorimpia naisia sekä miehiä molempia oli ikääntyneiden palveluissa.

Taulukosta 9 näkyy tarkemmin koko henkilöstön keski-ikä toimialoittain.

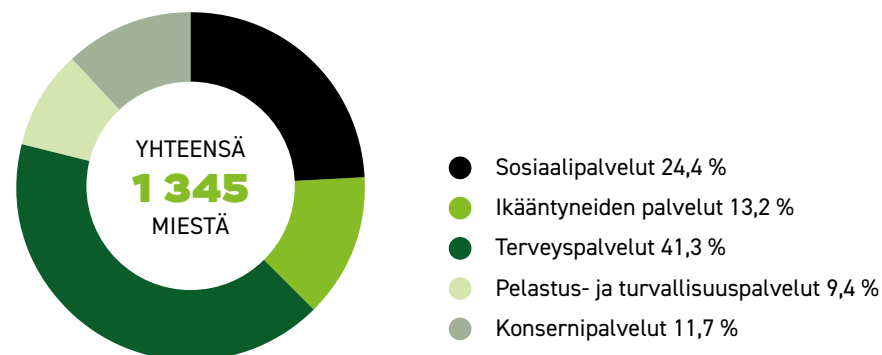
Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma on kuvattu alla olevissa kuvissa. Kuvassa 6 on naisten ja kuvassa 7 miesten lukumäärä toimialoittain.

TOIMIALAT	MIEHET		NAISET		HENKILÖSTÖN KESKI-IKÄ YHTEENSÄ	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Sosiaalipalvelut	42,7	41,9	45	44,5	44,5	43,9
Ikääntyneiden palvelut	42,4	41,8	47	47	46,5	46,6
Terveyspalvelut	43,4	43,2	44,9	44,9	44,7	44,6
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	46,3	45,2	47,3	46,3	46,3	45,4
Konsernipalvelut	46,1	46,6	50,1	50	49,2	49,3
YHTEENSÄ	43,7	43,3	46	45,9	45,6	45,5

Taulukko 9: Koko henkilöstön sukupuoli ja keski-ikä toimialoittain vuonna 2025 ja 2024



Kuva 6: Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain, naiset



Kuva 7: Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain, miehet

2.6.2 Henkilöstön ikäjakauma

Taulukossa 10 on kuvattu koko henkilöstön ikäjakaumaa toimialoittain alle 25 vuodesta iästä yli 65 vuoden ikään saakka. Alle 25 -vuotiaiden luvussa ovat 18 - 24 -vuotiaat. Suurimpana ikäryhmänä vuosina 2025 ja 2024 olivat 50-59-vuotiaat.

Taulukossa 11 on kuvattu koko henkilöstön ikäjakaumaa ammattiryhmittäin. Alle 25-vuotiaita oli eniten hoitohenkilökunnassa ja tutkimusta ja hoitoa avustavissa, kuten vuonna 2024.

TOIMIALAT	Alle 25v		25-29v		30-39v		40-49v		50-59v		60-64v		Yli 65v	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Sosiaalipalvelut	94	114	128	132	344	367	357	362	395	368	171	171	36	40
Ikääntyneiden palvelut	104	89	129	149	433	439	390	383	487	527	365	349	58	57
Terveyspalvelut	63	73	295	315	826	822	839	818	755	760	388	410	45	49
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	1	6	10	9	28	28	33	37	42	44	15	13	1	2
Konsernipalvelut	10	17	32	36	108	109	151	164	225	253	129	153	15	12
YHTEENSÄ	272	299	594	641	1 739	1 765	1 770	1 764	1 904	1 952	1 068	1 096	155	160
%:a koko henkilöstöstä	3,6 %	3,9 %	7,9 %	8,3 %	23,2 %	23,0 %	23,6 %	23,0 %	25,4 %	25,4 %	14,2 %	14,3 %	2,1 %	2,1 %

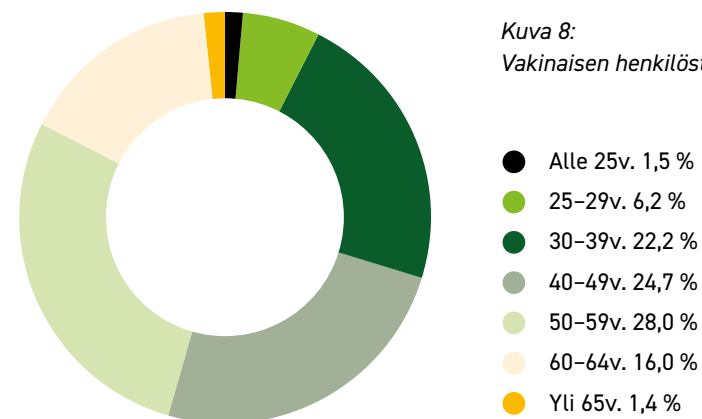
Taulukko 10: Henkilöstön ikäjakauma toimialoittain

AMMATTIRYHMÄT	Alle 25v		25-29v		30-39v		40-49v		50-59v		60-64v		Yli 65v		YHTEENSÄ	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Akateemiset	4	4	20	17	85	80	111	106	125	120	49	36	6	6	400	369
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	38	36	191	230	623	598	675	677	596	584	279	295	32	37	2 434	2 457
Hoitohenkilökunta, toinen aste	157	155	213	227	610	614	541	515	580	615	421	407	69	75	2 591	2 608
Huoltohenkilökunta	10	17	25	28	64	65	87	100	156	190	100	122	8	8	450	530
Lääkärit, hammaslääkärit	2	2	71	57	147	146	95	86	90	78	38	37	9	9	452	415
Pelastustoimen henkilöstö	1	6	10	9	27	28	30	34	40	42	14	12	0	1	122	132
Sosiaalitoimen henkilöstö	4	5	21	15	57	49	82	74	102	81	29	25	6	6	301	255
Toimistohenkilökunta	0	2	9	11	50	52	80	82	96	99	61	67	10	4	306	317
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	56	72	34	47	76	133	69	90	119	143	77	95	15	14	446	594
YHTEENSÄ	272	299	594	641	1 739	1 765	1 770	1 764	1 904	1 952	1 068	1 096	155	160	7 502	7 677
%:a koko henkilöstöstä	3,6 %	3,9 %	7,9 %	8,3 %	23,2 %	23,0 %	23,6 %	23,0 %	25,4 %	25,4 %	14,2 %	14,3 %	2,1 %	2,1 %	100 %	100 %

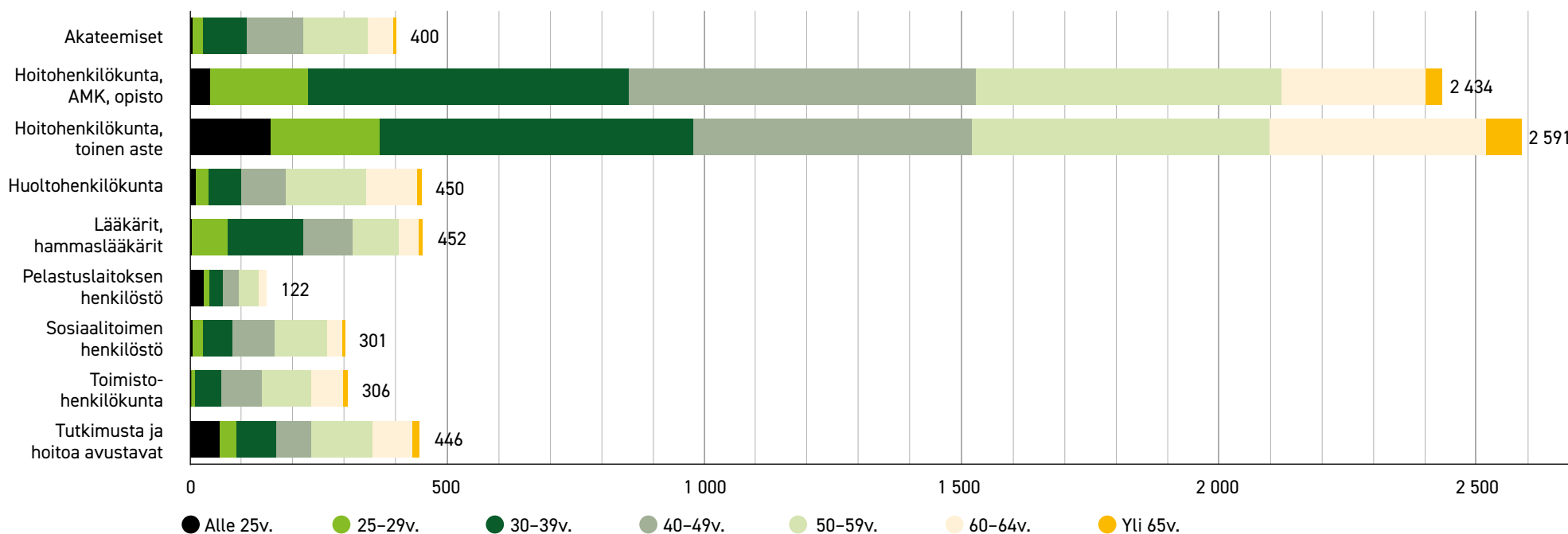
Taulukko 11: Henkilöstön ikäjakauma ammattiryhmittäin

Kuvassa 8 on vakinaisen henkilöstön ikäjakauma. Suurimpana ikäryhmänä vuonna 2025, kuten myös 2024, olivat 50–59-vuotiaat, joita oli vakinaisesta henkilöstöstä 28,0 %.

Kuvassa 9 nähdään koko henkilöstön ikäjakauma ammattiryhmittäin. Kolme suurinta ammattiryhmää, joissa on 50-59-vuotiaita ovat hoitohenkilökunta, huoltohenkilöstö ja tutkimusta ja hoitoa avustava henkilöstö.



Kuva 9: Koko henkilöstön ikäjakauma ammattiryhmittäin



2.6.3 Osa-aikaiset

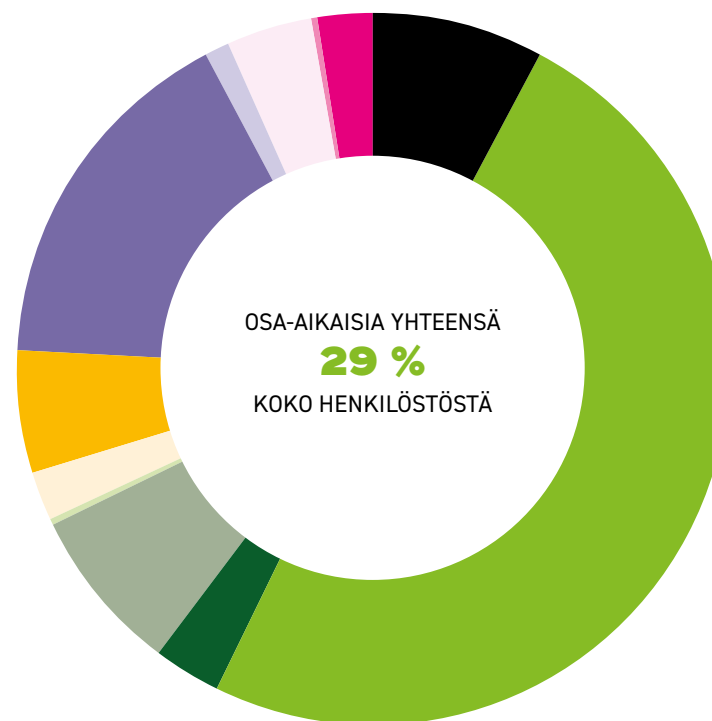
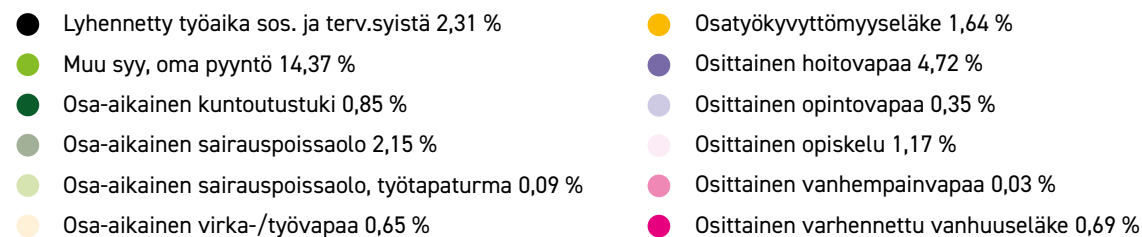
Osa-aikaisena Eloisassa työskenteli 2 177 henkilöä, joka on 29,0 % koko henkilöstöstä. Vastaavat luvut vuonna 2024 olivat 1 509 henkilöä, joka oli 19,7 % koko henkilöstöstä. Työnantajan päätöksen mukaan osa-aikaisena oli 55 henkilöä ja vuonna 2024 heitä oli 57. Vakinaisia osa-aikaisia oli 1 598 ja vuonna 2024 heitä oli 1 498.

Kuvasta 10 nähdään suurimman perusteen osa-aikaisuudelle olevan oma pyyntö, seuraavana perhevapaat (osittainen hoitovapaa) ja kolmantena terveysperusteiset syyt (lyhennetty työaika sosiaali- ja terveysyistä ja osa-aikainen sairauspoissaolo).

Uusia osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen aloittajia oli 27. Vuonna 2024 heitä aloitti 50. Vuonna 2025 aloitti myös 27 henkilöä osatyökyvyttömyyseläkkeen. Vuonna 2024 heitä aloitti 32.

2.7 Sopimuspalokuntaiset

Vuonna 2025 oli Eloisassa 530 vakinaista työsuhteista sopimuspalokuntaista, joiden keski-ikä oli 39,8 vuotta. Sopimuspalokunnassa oli myös neljä (4) määräaikaista ja keski-ikä 67,8 vuotta. Vuonna 2024 vastaavat luvut olivat vakinaisten osalta 496 ja määräaikaista oli yksi (1).



Kuva 10: Osa-aikainen henkilöstö osa-aikaisuuden mukaan



ELOISA
Etelä-Savon
hyvinvointialue

HENKILÖTYÖVUOSI

3



3. HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuosi on työmäärän mittayksikkö.

Henkilötyövuosi kuvaa palkansaajan kokoaikaiseksi muunnettua työpanosta 12 kuukauden ajalta. Palkansaajaksi lasketaan vakinaisesti tai määräaikaisesti työskennellyt henkilö, jolle työpanos korvataan palkkatulona.

Vuoden kokopäiväisenä työskennellyt palkansaaja vastaa 1 henkilötyövuotta. Osa-aikaiset ilmoitetaan osa-aikaisuuden mukaan.

Teoreettinen henkilötyövuosi;

- kertoo kuinka monta kalenteripäivää, työpäivää tai työtuntia muodostaa yhden henkilön täyden työvuoden
- huomioi työajan pituuden ja poissaolot
- laskukaava = kalenteripäivät, joilla työsuhde voimassa / vuoden kalenteripäivät * osa-aikaprosentti

Henkilötyövuosi (HTV2): teoreettisesta htv:stä vähennetty palkattomat poissaolot.

Nettotyöpanos:

- toteutuneesta htv:stä vähennetty palkalliset poissaolot, ei sisällä lisä- ja ylityitä
- kertoo, paljonko henkilötyövuodesta muodostuu todellista työpanosta
- on henkilöstöhallinnon ja työajanseuranan käsite, joka kuvaa työntekijän todellista käytettävissä olevaa työpanosta – eli sitä työaikaa, jonka henkilö voi käyttää varsinaisiin työtehtäviin

Tehty työ:

- nettotyöpanos, johon on lisätty lisä- ja ylityöt
- on henkilöstöhallinnon ja työajanseuranan keskeinen käsite. Se tarkoittaa sitä työaikaa, jonka työntekijä on oikeasti tehnyt ja kirjannut työajaksi – ilman poissaoloja, lomiam tai muita työaikaa vähentäviä tekijöitä.

Kuntatyönantajan suositus yhteisiin henkilöstöä kuvaaviin tunnusteluihin on henkilötyövuosi (HTV2), joka raportoi palkallista työpanosta.

3.1 Koko henkilöstön vuosityöpanos

Henkilötyövuosi oli koko henkilöstön osalta 7 014,1 ja se oli pienentynyt 60,1 htv:a vuodesta 2024. Palkalliset poissaolot olivat kasvaneet 29,2 hvt:tä vuodesta 2024. Lisä- ja ylityöt ovat pienentyneet 14,9 nettotyöpanoksesta vuodesta 2024. Tehty työ oli pienentynyt 45,8 työvuotta vuodesta 2024.

Taulukossa 12 on esitetty Eloisan koko henkilöstön vuosityöpanos, henkilötyövuosi (HTV2) ja palkalliset ja palkattomat poissaolot sekä lisä- ja ylityöt ominaan.

3.2 Henkilöstön vuosityöpanos toimialoittain

Taulukossa 13 on esitetty koko Eloisan henkilöstön vuosityöpanosta toimialoittain vuosina 2025 ja 2024. Sosiaalipalveluiden ja terveyspalveluiden osalta htv nousi ja muiden osalta laski.

Vakinaisten henkilöiden osuus henkilötyövuosina oli 5 660,4 (5 666,4 v.2024) ja tehty työ 4 523,2 (4 545,3 v.2024). Vakinaisten henkilöiden osalta tapahtui laskua 6,0 henkilötyövuotta. Määräaikaisten osuus henkilötyövuosina oli 1 118,0 (1 192,4 v.2024) ja tehty työ 1 001,4 (1 072,7 v.2024). Oppisopimussuhteisten osalta luvut olivat 226,8 (206,5 v.2024) henkilötyövuotta ja 199,8 (184,3 v.2024) tehtyä työvuotta.

HENKILÖSTÖ	TEOREETTINEN HENKILÖTYÖVUOSI		HENKILÖTYÖVUOSI (HTV2)		NETTOTYÖPANOS		TEHTY TYÖ	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Koko henkilöstö	7 472,9	7 547,8	7 014,1	7 074,2	5 683,1	5 714,0	5 732,8	5 778,6
Palkattomat poissaolot	459,2	473,7						
Palkalliset poissaolot			1 331,0	1 360,2				
Lisä- ja ylityöt					49,7	64,6		

Taulukko 12: Koko henkilöstön vuosityöpanos ja henkilötyövuodet

TOIMIALA	TEOREETTINEN HENKILÖTYÖVUOSI		HENKILÖTYÖVUOSI (HTV2)		NETTOTYÖPANOS		TEHTY TYÖ	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Sosiaalipalvelut	1 522,4	1 517,3	1 437,8	1 434,5	1 174,1	1 171,2	1 178,1	1 177,7
Ikäntyneiden palvelut	1 905,3	1 936,4	1 789,2	1 817,2	1 440,3	1 457,1	1 452,9	1 471,1
Terveyspalvelut	3 202,4	3 195,0	2 986,4	2 969,0	2 420,7	2 396,6	2 450,2	2 435,5
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	137,5	146,9	128,8	137,7	105,1	112,8	106,1	114,1
Konsernipalvelut	705,2	752,3	671,9	715,8	542,9	576,3	545,5	579,9
YHTEENSÄ	7 472,9	7 547,8	7 014,1	7 074,2	5 683,1	5 714,0	5 732,8	5 778,6

Taulukko 13: Toimialoittain koko henkilöstön vuosityöpanos

3.3 Henkilöstön vuosityöpanos ammattiryhmittäin

Henkilötyövuodet kasvoivat akateemisissa, toisen asteen hoitohenkilökunnassa, lääkäreissä ja sosiaalitoimen henkilöstössä. Muiden osalta luvut pienenevät.

Taulukossa 14 on esitetty Eloisan henkilötyövuodet eriteltyinä ammattiryhmittäin vuosina 2025 ja 2024.

AMMATTIRYHMÄ	TEOREETTINEN HENKILÖTYÖVUOSI		HENKILÖTYÖVUOSI (HTV2)		NETTOTYÖPANOS		TEHTY TYÖ	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Akateemiset	383,4	354,9	359,9	332,8	293,4	270,7	294,0	271,4
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	2 456,0	2 485,5	2 277,1	2 299,2	1 828,0	1 838,4	1 837,2	1 855,5
Hoitohenkilökunta, toinen aste	2 519,4	2 491,0	2 375,4	2 346,9	1 912,9	1 884,3	1 926,7	1 901,2
Huoltohenkilökunta	487,3	523,7	464,8	500,4	375,9	401,8	378,0	404,7
Lääkärit / Hammaslääkärit	412,1	368,8	378,4	338,8	318,6	282,6	338,7	303,8
Pelastuslaitoksen henkilöstö	131,4	141,8	121,7	131,1	99,1	107,2	100,2	108,0
Sosiaalitoimen henkilöstö	281,3	238,0	266,7	221,9	218,4	181,7	218,7	182,7
Toimistohenkilökunta	309,1	318,7	294,5	304,1	239,0	245,9	239,8	247,1
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	492,9	625,3	475,6	599,0	397,8	501,5	399,5	504,2
YHTEENSÄ	7 472,9	7 547,8	7 014,1	7 074,2	5 683,1	5 714,0	5 732,8	5 778,6

Taulukko 14: Ammattiryhmittäin vuosityöpanos ja HTV



HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

4



4. HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Poissaolo on työtehtävistä poissaoloa esim. vuosiloman, koulutuksen, sairauden, perhevapaan tai muun henkilökohtaisen syyn takia. Raportoidut poissaolot ovat kokonaisia kalenteripäiviä.

Poissaoloja kertyi yhteensä 612 302 kalenteripäivää 8 355 henkilölle. Vuonna 2024 luvut olivat 635 455 ja 8 545. Vakinaisen henkilöstön osuus oli 551 531 kalenteripäivää 6 744 henkilölle. Vuonna 2024 vastaavat luvut olivat 570 717 ja 6 760.

Vuosilomapäiviä pidettiin yhteensä 327 340 kalenteripäivää, joista vakinaisen henkilöstön osuus oli 299 904 kalenteripäivää. Terveysperusteisia poissaoloja kertyi yhteensä 129 580 kalenteripäivää, joista vakinaisen henkilöstön osuus oli 113 872 kalenteripäivää.

Toisen työnantajan palveluksessa (virkavapaa/työvapaa) työskenteli 35 henkilöä, joiden poissaolon kesto oli yhteensä 3 600 kalenteripäivää. Vuonna 2024 vastaavat luvut olivat 32 ja 3 646. Palkattomien yksityisasioiden vuoksi poissaoloja oli 1 496 henkilöllä yhteensä 10 418 kalenteripäivää.

Henkilöstö sai jättää enintään neljä (4) lomapäivää edellisen lomakauden vuosilomapäivistä keväällä 2025 pidettäväksi. Pitämättömiä lomia oli 18 935 päivää ja näistä muodostuva lomapalkkavelka oli yhteensä 47,5 miljoonaa euroa.

Eloisalla on käytössä säästöviikkovapaapoissaolo. Näistä vapaista päätettiin johtoryhmässä 6.6.2024. Säästöviikkovapailla tarkoitetaan harkinnanvaraisia säästösyistä pidettäviä virkavapaita ja työlomia. Säästöviikkovapaalla olevalle työntekijälle ei palkata sijaista. Säästöviikkovapaa on vapaaehtoinen. Palkattomia säästöviikkovapaita kalenteripäivinä oli 3 427 ja niitä käytti 673 henkilöä. (v. 2024 908 kalenteripäivää ja 250 hlöä).

Lomarahavapaata anoi 762 henkilöä yhteensä 5 986 lomarahavapaapäivää (v.2024 601 hlöä 4 762 lomarahavapaapäivää). Pidetyt lomarahavapaat näkyvät Muut vapaat -luvuissa.

4.1 Henkilöstön poissaolot toimialoittain

Vuosilomat sisältävät ainoastaan henkilöstön vuosilomat. Terveysperusteisiin sisältyy sairauspoissaolot sekä erilaiset tapaturmat. Perhevapaisiin sisältyy kaikki perhevapaat mm. raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa. Muut vapaat kohta sisältää kaikki muut poissaolot. Taulukossa 15 on kuvattu koko henkilöstön poissaoloja toimialoittain vuosina 2025 ja 2024.

Vuosilomien, terveysperusteisten ja muiden vapaiden osalta yhteensä poissaololuvut pienenevät, mutta perhevapaiden osalta ne hieman nousivat.

TOIMIALAT	VUOSILOMAT		TERVEYS- PERUSTEISET		PERHEVAPAAT		MUUT VAPAAT	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Sosiaalipalvelut	19,2 %	18,7 %	19,2 %	18,8 %	17,8 %	14,9 %	19,8 %	24,4%
Ikääntyneiden palvelut	25,3 %	25,5 %	33,7 %	32,8 %	25,2 %	28,7 %	22,8 %	17,9 %
Terveyspalvelut	43,7 %	43,1 %	35,2 %	36,6 %	49,3 %	48,8 %	48,7 %	48,5 %
Pelastus ja turvallisuuspalvelut	1,9 %	2,0 %	1,4 %	1,3 %	0,6 %	1,1 %	1,7 %	1,5 %
Konsernipalvelut	9,9 %	10,8 %	10,6 %	10,5 %	7,0 %	6,5 %	7,0 %	7,7 %

Taulukko 15: Poissaoloprosentit poissaoloperustein toimialoittain vuosina 2025 ja 2024

4.1.1 Poissaolojen palkallisuus toimialoittain

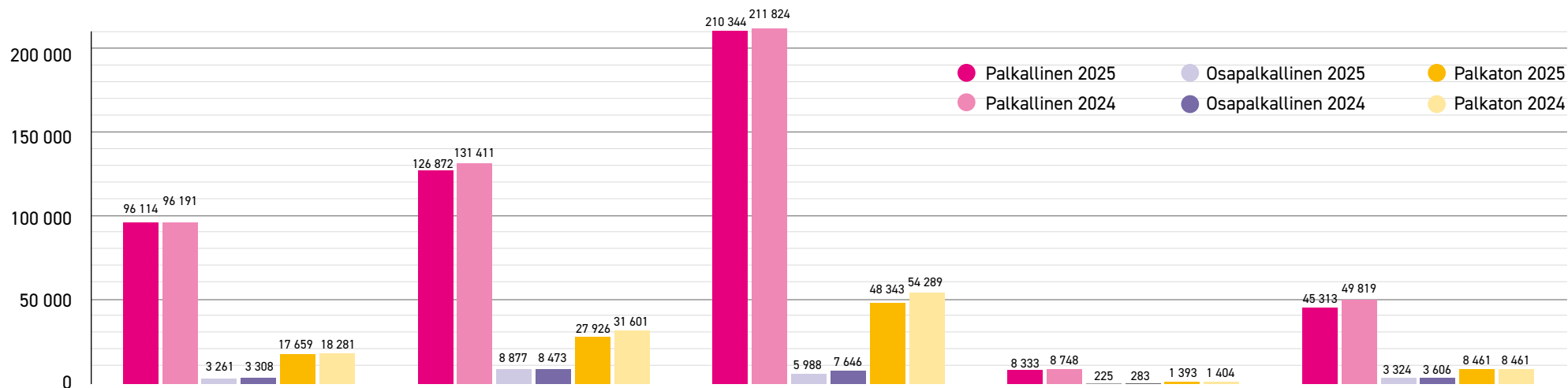
Viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairauspoissaolon ajalta varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta Kuntatyönantajan määräysten mukaisesti. Sen jälkeen sairauspoissaolo on palkatonta.

Palkalliset poissaolot nousivat vuodesta 2024 kaikilla muilla toimialoilla paitsi pelastus- ja turvallisuuspalveluissa ja konsernipalveluissa.

Taulukossa 16 on eritelty palkallisuuden osuutta toimialoittain vuosina 2025 ja 2024. Kuvassa 11 nähdään henkilöstön poissaolot palkallisuuden mukaan.

TOIMIALAT	PALKALLINEN		OSAPALKALLINEN		PALKATON	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Sosiaalipalvelut	82,1 %	81,7 %	2,8 %	2,8 %	15,1 %	15,5 %
Ikääntyneiden palvelut	77,5 %	76,6 %	5,4 %	4,9 %	17,1 %	18,4 %
Terveyspalvelut	79,5 %	77,4 %	2,3 %	2,8 %	18,3 %	19,8 %
Pelastus ja turvallisuuspalvelut	83,7 %	83,8 %	2,3 %	2,7 %	14,0 %	13,5 %
Konsernipalvelut	79,4 %	80,5 %	5,8 %	5,8 %	14,8 %	13,7 %

Taulukko 16: Palkalliset, osapalkalliset ja palkattomat poissaolot toimialueittain



Kuva 11: Palkalliset, osapalkalliset ja palkattomat poissaolot toimialueittain vuosina 2024–2025

4.2 Henkilöstön poissaolot ammattiryhmittäin

Terveysperusteiset poissaolot kasvoivat akateemisten, toisen asteen hoitohenkilöstön ja sosiaalitoimen henkilötön osalta, muiden osalta poissaolot vähenivät. Perhevapaat kasvoivat akateemisten, Amk-opistotasaisen hoitohenkilöstön, lääkäreiden ja toimistohenkilöstön osalta, muiden osalta vähenivät.

Eloisassa akateemiset ammattiryhmään isompina ammattinimikkeinä kuuluvat sosiaalityöntekijät, psykologit, farmaseutit, erilaiset kuraattorit, kuntoutuskoordinaattorit ja johtavat sosiaalityöntekijät.

Taulukossa 17 on ammattiryhmittäin poissaoloprosentit eritelty poissaoloperusteiden mukaan.

AMMATTIRYHMÄT	VUOSILOMA		TERVEYS- PERUSTEISET		PERHEVAPAAT		MUUT VAPAAT	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Akateemiset	5,1 %	4,8 %	2,6 %	2,1 %	7,5 %	5,4 %	8,2 %	10,3 %
Hoitohenkilöstö, AMK, opisto	34,3 %	34,8 %	28,8 %	30,1 %	40,3 %	39 %	31,2 %	30,6 %
Hoitohenkilöstö, toinen aste	33,3 %	32,4 %	44,5 %	42,7 %	32,7 %	34,5 %	29,8 %	22 %
Huoltohenkilöstö	6,6 %	7,3 %	9,3 %	9,5 %	4,3 %	4,4 %	4,1 %	3,6 %
Lääkärit, hammaslääkärit	4,7 %	4,2 %	1,8 %	2,1 %	7,3 %	5,1 %	11,5 %	13,9 %
Pelastustoimen henkilöstö	1,8 %	1,9 %	1,3 %	1,3 %	0,6 %	1,1 %	1,6 %	1,4 %
Sosiaalitoimen henkilöstö	3,6 %	3,1 %	2,6 %	2,4 %	2,1 %	2,4 %	4,9 %	4,7 %
Toimistohenkilöstö	4,7 %	4,9 %	2,0 %	2,2 %	3,5 %	2,7 %	3,6 %	4,7 %
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	5,8 %	6,7 %	7,1 %	7,5 %	1,8 %	5,4 %	5,1 %	8,8 %

Taulukko 17: Ammattiryhmittäin poissaloprosentit poissaoloperustein



HENKILÖSTÖN TYÖTERVEYS JA HYVINVOINTI

5

5. HENKILÖSTÖN TYÖTERVEYS JA HYVINVOINTI

Työhyvinvointi vaatii systemaattista johtamista: strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. **Vain hyvinvoiva henkilöstö voi tarjota laadukkaita palveluita alueen väestölle.**

Etelä-Savon hyvinvointialueella toimii osana henkilöstöpalveluita työhyvinvointipalvelut. Työhyvinvointipalvelut vastaa työterveysyhteistyöstä ja tarjoaa tukea työntekijöille sekä esihenkilöille henkilön tai työyhteisön työkyvyssä ilmenneissä haasteissa.

Vuonna 2025 jatkettiin säännöllistä ohjausryhmätyöskentelyä ylimmän johdon ja toimialojen johtoryhmien kanssa. Työskentelyn lopputuloksena luotiin työhyvinvoinnin visio ja strategia sen toteutukseen. Toimialakohtaisissa ohjausryhmissä muodostettiin kokonaiskuvaa henkilöstön työkyvyn tilasta yhdessä työsuojelutoimijoiden kanssa sekä asetettiin tavoitteita, mittareita ja suunniteltiin toimenpiteitä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.



5.1 AinoHealthManager - työkykyjohtamisen työohjelma

Eloisassa on käytössä AinoHealthManager -työkykyjohtamisen ohjelma. Ohjelma auttaa esihenkilöitä tunnistamaan työkykyriskit varhaisessa vaiheessa ja hallitsemaan niitä sekä suunnittelemaan työhön paluuta sairauspoissaolon jälkeen.

Tärkeä osa työkyvyn tuen toimintatapaa on esihenkilön ja työntekijöiden väliset keskustelut, joissa luodaan yhteinen tilannekuva sekä sovitaan työhyvinvointia ja työkykyä edistävästä toimenpiteistä. Keskustelujen laadukkaalla ja riittävällä dokumentoinnilla varmistetaan sujuva tiedonsiirto yhteistyöverkostossa muun muassa Eloisan työhyvinvointipalveluihin ja työterveyshuoltoon. Työntekijän työkykyyn liittyvät dokumentit ovat käytettävissä AinoHealthManagerissa myös niissä tilanteissa, kun työntekijän esihenkilö vaihtuu.

Vuonna 2025 esihenkilöt kävivät aikaisempaa aktiivisemmin, systemaattisemmin ja huomattavasti nopeamman aikataulussa sekä varhaisen välittämisen keskusteluja että työhön paluun suunnitteluun

liittyviä keskusteluja. Tämä näkyi erityisesti siinä, että mahdollisiin työkyvyn haasteisiin tartuttiin aiempaa varhaisemmassa vaiheessa, työntekijöitä tuettiin paremmin työssä jatkamisessa. Varhaisen välittämisen malli juurtui osaksi esihenkilöiden arjen johtamiskäytäntöjä, mikä edisti työkyvyn tukemista.

Työkyvyn edistämiseksi työhyvinvointipalveluiden työkykykoordinaattoreilla, henkilöstöpäälliköillä ja työterveyshoitajilla on säännöllisesti toimialakohtaisia työkykykokouksia. Näissä kokouksissa käsitellään AinoHealthManager työkykyjohtamisen järjestelmän perusteella niiden henkilöiden tilanteita, joista työpaikalla on herännyt huoli ja sovitaan tarvittaessa ohjauksesta työterveyshuoltoon, työpaikan tukitoimiin, työterveysneuvotteluun tai työkykyarvioon.

Työterveyshuolto ei anna työnantajalle henkilön terveystietoja. Työterveyshuolto voi kuitenkin arvioida työntekijän työkykyä yleisellä tasolla ja kertoa työnantajalle vain sen, mikä on välttämätöntä työjärjestelyiden tai työhön paluun suunnittelun

kannalta. Mikäli työterveys huomaa, että työntekijällä on työkykyyn vaikuttavia haasteita tai tarve tuelle, he voivat ottaa työntekijän mukaan työterveyshuollon omaan työkyvyn tuen prosessiin. Tässä prosessissa työterveyshuolto arvioi työntekijän kokonaistilannetta, tarjoaa tarvittavaa hoitoa ja ohjausta sekä koordinoi toimenpiteitä, jotka voivat tukea työssä jatkamista tai työhön paluuta. Prosessi voi sisältää esimerkiksi työkyvyn arvioita, hoitosuunnitelman laatimisen, kuntoutukseen ohjaamista tai yhteistyötä esihenkilön kanssa työn muokkauksista – aina työntekijän suostumuksella ja tietosuojaa kunnioittaen. Työterveyshuollon ja työpaikan välistä yhteistyötä on tiivistetty.

Esihenkilöiden osaamisen kehittämistä jatkettiin tarjoamalla heille säännöllistä perehdytystä työhyvinvointipalveluiden asiantuntijoiden ohjauksessa. Koulutuksissa käsiteltiin ajankohtaisia teemoja, jotka liittyivät työhyvinvoinnin edistämiseen, työkykyjohtamisen käytäntöihin sekä työterveysyhteistyön kehittämiseen.



5.1.1 Korvaavan työn toimintatapa

Korvaavan työn mallin tavoitteena on nopeuttaa työntekijän paluuta työtehtäviin, tukea avointa vuoropuhelua mahdollisuuksista tehdä tilapäisesti muokattuja tai kevennettyjä työtehtäviä sekä varmistaa, että työterveyshuollon palvelut kohdentuvat mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. Esihenkilöitä kannustetaan ottamaan korvaavan työn vaihtoehto puheeksi aina, kun sairauspoissaolon tarve tulee esille, jotta ratkaisuja voidaan etsiä varhaisessa vaiheessa yhdessä työntekijän kanssa.

Vuonna 2025 korvaavassa työssä oli 186 henkilöä (150 v.2024) 4 593 kalenteripäivää (3 083 v.2024). Korvaavaa työtä toteutui 3,53% sairauspoissaolopäivien määrästä (2,24 % v 2024). Korvaavan työn käyttöä on pystytty edelleen lisäämään. Tavoitteeksi on asetettu korvaavan työn käytön lisääminen koko organisaatiossa niin, että korvaavana työnä toteutuisi vähintään 5 % sairauspoissaolopäivien määrästä. Työterveyshuolto suositteli korvaavaa työtä 13 741 kalenteripäivää. Henkilöstöä on rohkaistu hyödyntämään korvaavaa työtä aina silloin, kun se on mahdollista, jotta työkykyä voidaan käyttää joustavasti myös osittain. Tavoitteena on tukea työntekijää pysymään mukana työssä omien voimavarojen mukaan ja helpottaa arkeen palaamista toipumista vaarantamatta.

5.2 Terveysperusteiset poissaolot koko henkilöstö

Sairauspoissaolo on työstä poissaoloa sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi. Työkyvyttömyys tarkoittaa tilaa, jonka vuoksi henkilö on kykenemätön tekemään tavallista työtään tai korvaavaa työtä. Terveysperusteiset poissaolot = sairauspoissaolot ovat omasta sairaudesta sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvia poissaoloja.

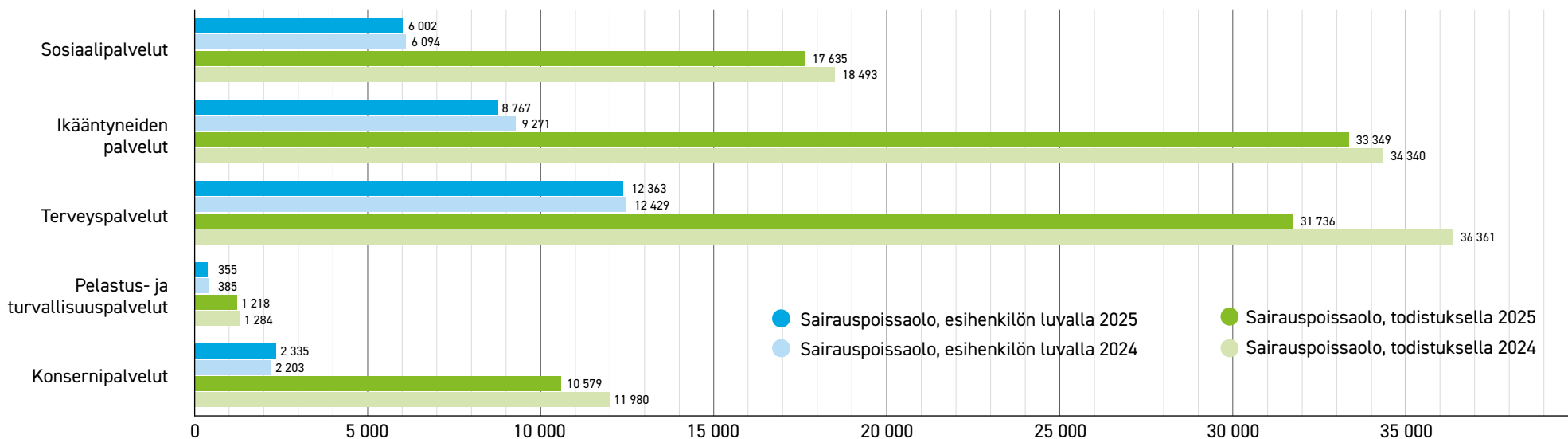
Sairauspoissaolopäivien määrä per työntekijä oli keskimäärin 17 kalenteripäivää (v. 2024 18). Lasku on maltillinen, mutta kertoo myönteisestä kehityksestä sairauspoissaolojen hallinnassa ja työkyvyn

tukemisessa. Kehitykseen ovat voineet vaikuttaa esimerkiksi nopeammin käydyt varhaisen välittämisen keskustelut, esihenkilöiden aktiivisempi rooli työkyvyn tuessa sekä korvaavan työn käytön vahvistuminen. Vaikka kokonaispoissaolot ovat olleet edellisvuotta pienemmät, terveysperusteiset poissaolot muodostavat edelleen merkittävän osan henkilöstökustannuksista ja siten niiden seuranta ja ennaltaehkäisy ovat jatkossakin tärkeässä roolissa.

Eloisalla työntekijä voi olla sairauspoissaololla joko esihenkilön myöntämällä omailmoituksella tai työkyvyttömyyttä koskevan asiantuntijalausnon

perusteella. Esihenkilö voi myöntää sairauspoissaolon mistä tahansa syystä 1–2 päiväksi kerrallaan, kuitenkin enintään sairastumispäivän ja sitä seuraavat yhdeksän (9) kalenteripäivää yhteensä.

Kuvassa 12 nähdään, että sairauspoissaolot esihenkilön luvalla ovat pienentyneet edellisvuodesta muilla paitsi konsernipalveluissa. Sairauspoissaolot lääkärin- tai terveydenhoitajan todistuksella ovat joka toimialalla pienentyneet edellisestä vuodesta. Esihenkilön luvalla oli poissa yhteensä 5 645 työntekijää 29 822 kalenteripäivää ja sairauspoissaoloto-

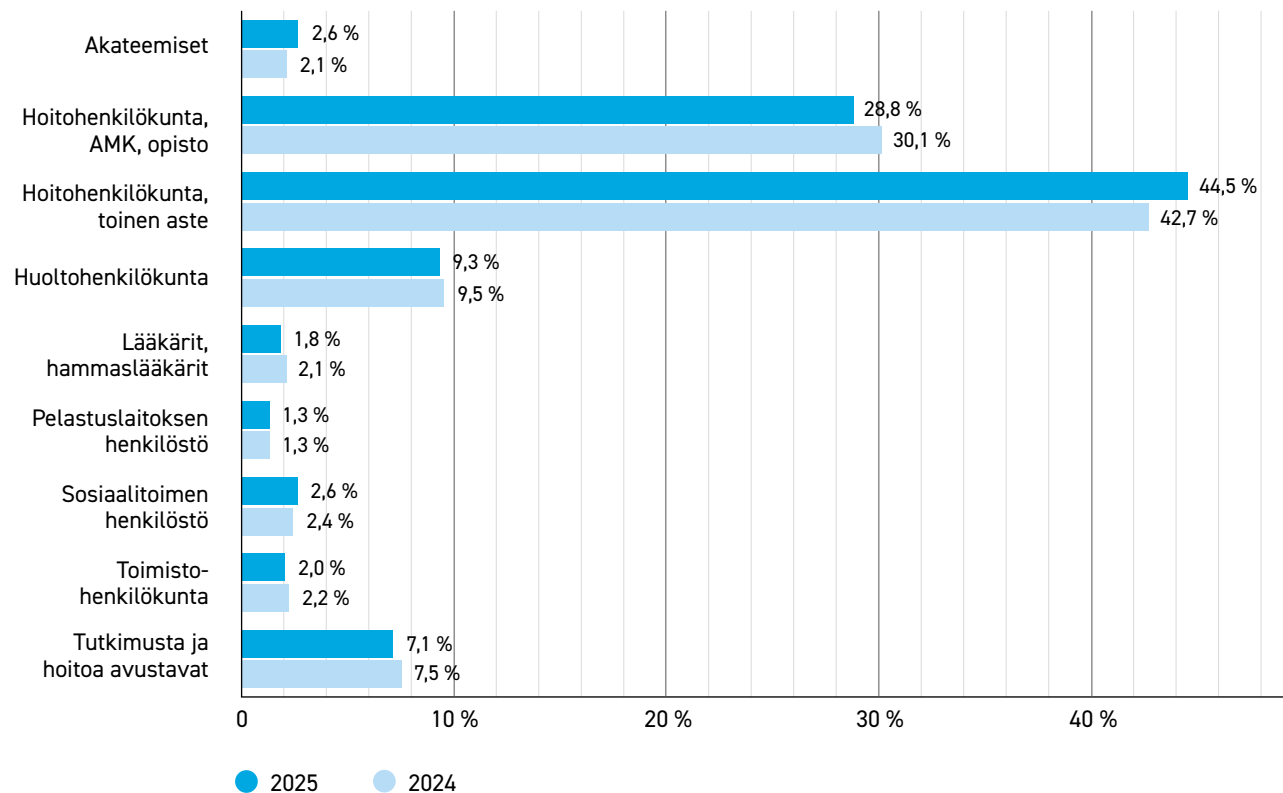


Kuva 12: Sairauspoissaolot esihenkilön luvalla toimialoittain

Kuvassa 13 on esitetty ammattiryhmittäin henkilöstön terveysperusteiset poissaolot vuosina 2025 ja 2024. Terveysperusteisiin poissaoloihin lukeutuu sairauspoissaolot, työtaturmat ja työmatkatapaturmat sekä vapaa-ajantapaturmat.

Vuonna 2025 työtaturmista ja työmatkatapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot muodostivat merkittävän osan kokonaispoissaoloista. Työmatkatapaturman vuoksi poissa oli yhteensä 47 vakinaista työntekijää, ja näistä kertyi 1 957 kalenteripäivää. Työpaikalla tapahtuneiden tapaturmien vuoksi poissa oli puolestaan 121 vakinaista työntekijää, yhteensä 2 018 kalenteripäivää.

Työmatkatapaturmista johtuvien poissaolopäivien määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna, johtuen siitä, että sattuneet tapaturmat olivat vakavuudeltaan aiempaa pidempiä toipumisaikaa vaativia. Työmatkatapaturmien määrä on kasvanut edelliseen vuoteen verraten. Pääosin vammat olivat haavoja sekä pinnallisia vammoja, repeämiä, sijoiltaanmenoja, murtumia, pään vamma sekä ruhjeita. Sen sijaan työpaikalla sattuneista tapaturmista aiheutuneet poissaolot pysyttelivät lähes samalla tasolla kuin vuonna 2024, vaikka tapaturmien määrää on pystytty vähentämään. Vapaa-ajan-tapaturman takia oli poissa 44 vakinaista työntekijää 1 117 kalenteripäivää.



Kuva 13: Terveysperusteiset poissaolot ammattiryhmittäin

5.2.1 Vahinkotiedot työtapaturmista

Eloisan vakuutusyhtiönä toimii Pohjola Vakuutus Oy. Taulukossa 18 nähdään vakuutusyhtiön antamia vahinkotietoja tapaturmista. Kpl/ vahinko luku kertoo, montako vahinkoa Eloisalle korvattiin. Viime vuonna sattui 822 tapaturmaa ja korvausten määrä oli 1 400 406,21 €. Vuonna 2024 tapaturmien määrä oli 915 ja korvaukset 418 292,08 €.

Kasvaneilla poissaolopäivillä ja tapaturmien vakavuudella on suora vaikutus vakuutusmaksuun.

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen maksu määräytyy osittain toteutuneen tapaturmataajuuden ja vahinkojen kustannusten perusteella.

Kun työtapaturmat ja työmatkatapaturmat johtavat aiempaa pidempiin työkyvyttömyysjaksoihin, vakuutusyhtiölle syntyvät korvauskustannukset kasvavat. Toisin sanoen pelkkä tapaturmien lukumäärä ei yksin määritä kustannusvaikutusta, vaan myös vahinkojen vakavuus ja niistä aiheutuneiden poissaolojen pituus vaikuttavat olennaisesti vakuutusmaksujen kehitykseen.

Viime vuonna työmatkatapaturmista johtuvat poissaolopäivät kasvoivat vuoteen 2024 verraten, työpaikkatapaturmista johtuneet oli lähes ennallaan.

KORVAUKSEN SYY	KPL / VAHINKO	KORVAUS / €
Ammattitauti	9	16 471,16
Työliikekipeytyminen	25	18 084,50
Työmatkatapaturma	182	682 291,91
Työpaikkatapaturma	599	644 208,53
Muu	7	39 350,11
YHTEENSÄ	822	1 400 406,21

Taulukko 18: Vakuutusyhtiön antamat tapaturmatiedot

5.2.2 Terveysprosentti

Terveysprosentti kuvaa sitä osaa henkilöstöstä, joilla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä vuoden 2025 aikana. Pihlajalinnan työterveysportaalista saadun tiedon mukaan 29 % henkilöstöstä ei ollut yhtään päivää poissa työstä sairauden vuoksi. Tämä tarkoittaa, että lähes kolmannes henkilöstöstä oli koko vuoden täysin työkykyisenä ilman sairauspoissaoloja.

Terveysprosenttia voidaan pitää yhtenä työhyvinvoinnin ja työkyvyn tilaa kuvaavana mittarina, ja sen kehitystä seurataan usein pidemmällä aikavälillä. Terveysprosentti kertoo osaltaan siitä, että henkilöstön työkyky on keskimäärin hyvällä tasolla ja sairastavuutta esiintyy vähemmän. Samalla se voi heijastaa onnistuneita työhyvinvoinnin tukitoimia, toimivia työjärjestelyjä ja esihenkilöiden aktiivisuutta työkykyjohtamisessa.

5.2.3 Työterveydenhuollon Pihlajalinnan Työterveysportaali – järjestelmän antamat sairauspoissaolojen diagnoosiryhmät ja tilastot

Tuki- ja liikuntaelinongelmien ohella eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöihin liittyvät syyt.

Mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot ovat viime vuosina olleet kasvava ilmiö valtakunnallisesti, ja sama kehityssuunta heijastuu myös organisaatiomme poissaolotietoihin. Tällaisia poissaoloja voivat aiheuttaa esimerkiksi masennus, ahdistuneisuushäiriöt, uupumus sekä erilaiset stressiin ja kuormitukseen liittyvät oireet.

Mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot ovat usein tuki- ja liikuntaelinoireita pidempiä, ja ne voivat vaatia monipuolista tukea sekä työterveyshuollon että esihenkilön osalta. Tämä korostaa sekä ennaltaehkäisevien toimien että varhaisen välittämisen mallien merkitystä. Työn kuormitustekijöiden tunnistaminen ja kuormitusta vähentävät toimet ovat keskeisiä tekijöitä työkyvyn tukemisessa sekä sairauspoissaolojen ehkäisyssä.

Mielenterveyteen liittyvien poissaolojen osuus on tärkeä mittari, sillä se kertoo sekä työkuormituksen että työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesta tilasta. Tästä syystä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa jatketaan edelleen aktiivisesti, ja tavoitteena on varmistaa, että henkilöstöllä on matala kynnyks hakea tukea ajoissa sekä saada oikea-aikaista hoitoa ja ohjausta.

5.3 Työterveyshuollon palvelut

Oikeus työterveyshuoltoon on kaikilla Eloisan työntekijöillä palvelussuhteen muodosta ja kestosta riippumatta. Työterveyshuoltopalvelut ovat työntekijöille maksuttomia ja ne sisältävät lakisääteisten ennaltaehkäisevien palveluiden lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon palvelut. Sopimuspalokuntalaisilla on käytettävissään lakisääteiset ennaltaehkäisevät palvelut.

Etelä-Savon hyvinvointialueen työntekijöiden työterveyspalvelut ostetaan Pihlajalinnasta.

Työterveyshuollon kustannuksista 53 % muodostui ennaltaehkäisevien (KL1) palveluiden käytöstä vuonna 2025, mikä on selvästi enemmän kuin edellisvuonna (49,1 % vuonna 2024). Ennaltaehkäisevien palveluiden osuuden kasvu kertoo siitä, että työterveysyhteistyössä on panostettu entistä aktiivisemmin työhyvinvoinnin edistämiseen, työkyvyn varhaiseen tukemiseen ja riskien ennaltaehkäisyyn.

KL1-palveluihin sisältyvät muun muassa työpaikkaselvitykset, työterveysneuvonta, terveystarkastukset sekä muut työkyvyn tukemiseen liittyvät ennaltaehkäisevät palvelut, kuten työterveyshuollossa käytävät työkykyneuvottelut ja työkykyarviot. Näihin panostaminen on strategisesti merkittävää, sillä ennaltaehkäisevät työterveyspalvelut vähentävät

pitkällä aikavälillä sekä pitkittyneitä sairauspoissaoloja että niistä syntyviä kustannuksia. Tämä linjautuu hyvin tavoitteeseemme tukea henkilöstön työkykyä entistä proaktiivisemmin ja ehkäistä työkyvyttömyyden pitkittymistä. Kokonaisuutena ennaltaehkäisevien palveluiden osuuden kasvu voidaan nähdä myönteisenä kehityssuuntana, joka tukee pitkän aikavälin työkykyjohtamista ja auttaa rakentamaan terveempää ja toimintakykyisempää työyhteisöä.

Työterveyshuoltosopimusta täydennettiin Pihlajalinnan Mielen huoli- ja Lyhytterapiapalveluilla. Henkilöstölle haluttiin tarjota matalan kynnyksen palvelua arjen akuutteihin huolutilanteisiin, kuten kuormittavat tai ahdistavat tilanteet työssä tai muuten elämässä, huoli omasta jaksamisesta ja työkyvystä sekä palautumisen haasteet, mielialaongelmat tai työhön liittyvät muutokset.

Henkilöstö on ollut tyytyväisiä palveluihin ja kokenut käynneistä olevan apua. Lisäksi työterveyshuollon sairastuvastuupalvelua voi käyttää valtakunnallisesti kaikissa Pihlajalinnan toimipisteissä. Työkykyasiat hoidetaan Etelä-Savon alueelle nimettyjen työterveyslääkäreiden ja -hoitajien toimesta. Tällä halutaan varmistaa työterveysyhteistyön prosessien toimivuus ja palvelujen tasalaatuisuus.



5.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin osatekijöiksi yleisesti luetaan osaminen, motivaatio, terveys, toimintakyky, työolosuhteet, turvallisuus, työn merkityksellisyyden kokemus, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työn hallinnan tunne, työyhteisö, oma elämäntilanne, johtaminen ja lähiesihenkilön tuki, sekä palkitseminen ja etuudet. Mikäli nämä tekijät ovat hyvällä tasolla ja keskenään tasapainossa, työntekijäkokemus paranee.

Eloisan keskeisenä tavoitteena on hyvä työntekijäkokemus, jolloin työ sujuu, on palkitsevaa ja lähijohtaminen tukee sekä työntekijän ja myös koko työyhteisön hyvinvointia. Hyvä työntekijäkokemus tuottaa myös hyvää asiakas-/potilaskokemusta.

Henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa seurataan ja analysoidaan eri lähteistä saatavan tiedon perusteella. Koko organisaatiolle sekä toimialoille on luotu työkyvyn tilaa kuvaavat mittaritaulut, jotka raportoidaan johdolle kvartaaleittain. Puolivuositain toteutuvassa ohjausryhmätyöskentelyssä luodaan tilannekuvaa henkilöstön työhyvinvoinnista ja -kyvystä ylimmälle ja toimialajohdolle. Tämän perusteella laaditaan suunnitelmia, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa eri organisaatiotasolla. Ohjausryhmissä pohditaan myös työterveysyhteistyön toimivuutta ja kehittämiskohteita. Tietolähteinä toimivat henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon ja vakuutusyhtiöiden raportointijärjestelmät.

Työntekijöiden työssä jatkamista tuetaan järjestettävien Kelan Kiila-kuntoutusten avulla. Kuntoutuskurssit anotaan Eloisan eri ammattiryhmille ja kaikki osallistujat ovat eloisalaisia. Kurssit suunnitellaan yhteistyössä esihenkilön, työterveyshuollon ja työhyvinvointipalveluiden kanssa.

Palkallisella kuntoutuksella oli 78 työntekijää (92 v.2024) 524 kalenteripäivää (826 v.2024) ja muulla palkattomalla kuntoutuksella 9 työntekijää (7 v.2024) 441 kalenteripäivää (755 v.2024). Määräaikaisella kuntoutustuella oli 44 työntekijää (36 v.2024) 8 051 kalenteripäivää (7 765 v.2024).

Eloisalaisten tarpeisiin muokatut Kiila-kuntoutukset ovat Eloisan työntekijöille palkallisia. Kurseja haettiin ja aloitettiin yhteensä viisi kappaletta vuonna 2025. Kurssit oli suunnattu lähihoitajille, sairaanhoitajille ja terveydenhoitajille, sekä asiantuntijatyötä tekeville. Työntekijöiltä saatu palaute on myönteistä ja arvokkaaksi koettiin myös kursseilla saatu vertaistuki.

5.5 Työsuojelu

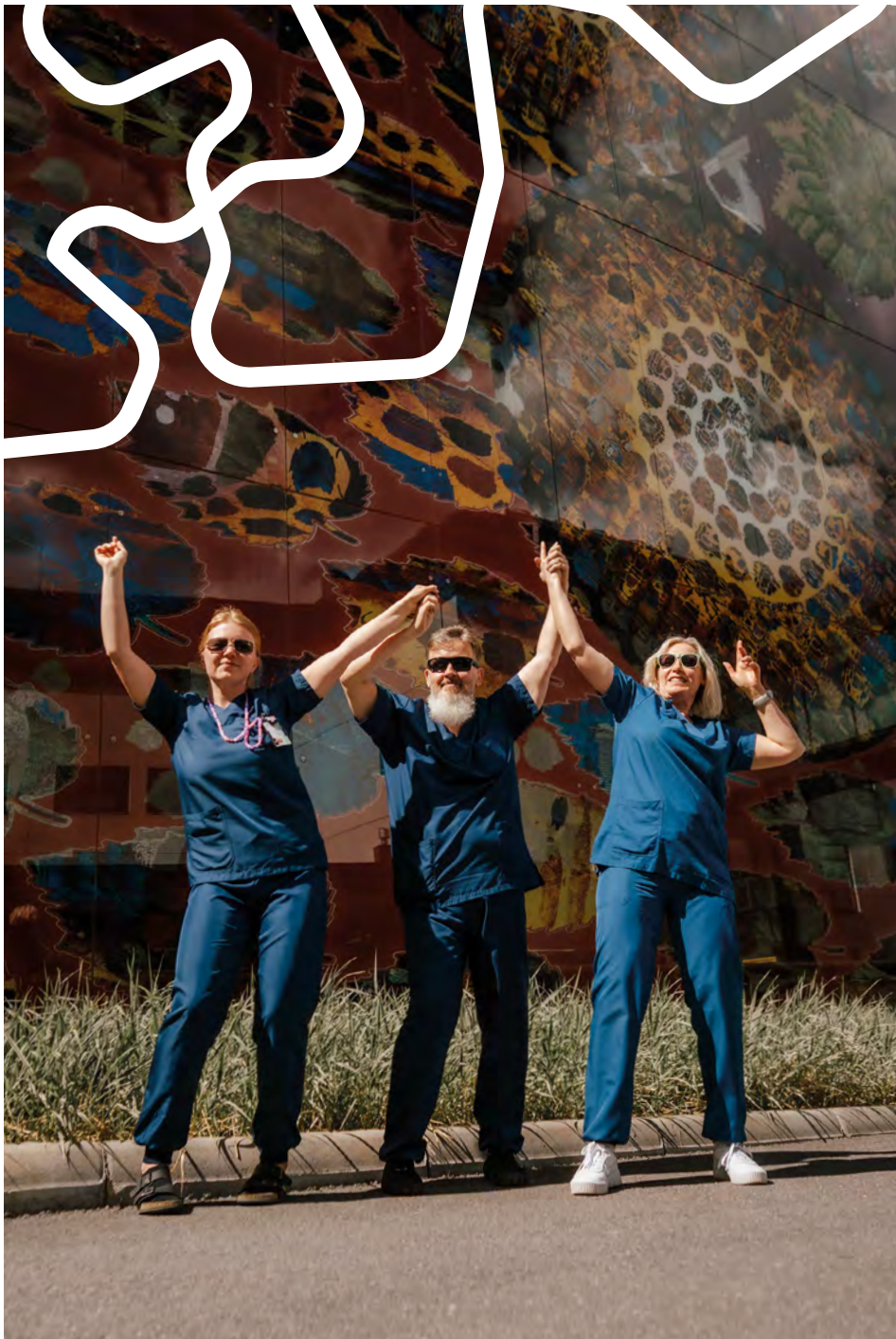
Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojelun kohteena on koko työympäristö. Hyvällä työympäristöllä tarkoitetaan työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Lisäksi hyvä työympäristö tukee täysipainoisen ja laadukkaan työnteon toteutumista.

Työsuojelu kattaa henkilöstön, työympäristön, työn ja työyhteisön. Työsuojelu on jatkuva prosessi, jossa työympäristön tilaa tarkkaillaan, muutoksien vaikutuksia ennakoidaan ja epäkohtia korjataan.

Etelä-Savon hyvinvointialueella työsuojelun tehtävänä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Työsuojelun tarkoituksena on myös ehkäistä työtapa-urmia ja ammattitauteja työympäristössä.

Työsuojelun vaikuttavuutta mitataan vuosittain useilla mittareilla, kuten esimerkiksi turvallisuushavainnoilla ja läheltä piti -ilmoituksilla. Vuonna 2025 näitä ilmoituksia tehtiin 4 617 ja vuoden 2024 aikana 4 885 kappaletta. Työturvallisuutta parannetaan aktiivisella viestinnällä ja jalkautumalla yksiköihin tukemaan ja opastamaan henkilöstöä työturvallisuuden, työterveyteen, työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvissä asioissa. Työturvallisuutta pyritään kehittämään myös kohdennetuilla turvallisuuskävelyillä ja poistumisharjoituksilla, joita toteutettiin vuoden 2025 aikana n. 70:een työyksikköön.

Lisäksi työturvallisuutta edistettiin viestinnällä, koulutuksilla ja tietoisuilla. Vuoden 2025 pitkäaikaisena pääteemana oli muun muassa työtapa-urmien vähentäminen. Eloisan lähtökohtana on, että kaikki sattuneet työtapa-urmat arvioidaan ja niiden juurisyyt selvitetään.



5.6 Henkilöstöedut

Eloisan henkilöstöedut pidettiin vuonna 2025 kokonaisuutena hyvällä tasolla talouden haastavasta tilanteesta huolimatta.

Henkilöstön käytössä oli 300 euron arvoinen liikunta, kulttuuri ja hyvinvointietu (SmartumPlus), joka muodosti henkilöstöetujen merkittävimmän yksittäisen kuluerän. Etua käytti yhteensä 7 796 työntekijää 2,1 miljoonalla eurolla.

Lisäksi henkilöstöllä oli käytössään työsuhdepyöräetu, joka oli vuoden aikana jo lähes tuhannen työntekijän käytössä. Uusia työsuhdepyöräsopimuksia ei tehty enää lokakuusta 2025 lukien, voimassa oli tuolloin 964 työsuhdepyöräsopimusta.

Eloisa tarjosi henkilöstölle myös kahvit, teet ja kaakaot työyksiköiden taukotiloihin osan vuodesta, etu lopetettiin marraskuussa säästösyistä. Vuositasolla edun arvo oli n. 200 000 euroa. Vanhuuseläkkeelle siirtyviä työntekijöitä muistettiin 200 euron arvoisella eläkelahjalla.

Henkilöstöetuihin käytettiin vuonna 2025 kokonaisuudessaan noin 2,5 miljoonaa euroa. Työyhteisöjen yhteiseen virkistystoimintaan tarkoitettua keskitettyä tyhy rahaa ei ollut käytössä vuonna 2025.

Eloisalla on Rukalla, Vuosselijärven rannalla, paritalo huoneisto Rukanmaja, jota henkilöstö voi vuokrata. Rukanmaja oli edelleen ahkerassa käytössä ja sitä vuokrattiin 48 viikkoa vuoden aikana. Vain huoltoviikojen aikana, keväällä ja syksyllä, Rukanmaja ei ollut vuokrattavissa. Vuokratuloilla pystytään kattamaan Rukanmajan käyttökustannukset.



OSAAVA HENKILÖSTÖ MENESTYSTEKIJÄNÄ

6



6. OSAAVA HENKILÖSTÖ MENESTYSTEKIJÄNÄ

Osaava henkilöstö on keskeinen Eloisan voimavara. Vain osaava ja hyvinvoiva henkilöstö mahdollistaa hyvinvointialueen strategian toteutumisen. Osaamisen kehittämistä ja johtamista ohjaavat hyvinvointialueen strategia, arvot sekä osaamisen kehittämisen suunnitelma. Eloisalaisten osaamista ja oppimista tuetaan monipuolisesti ja esimerkiksi koulutuspäivien määrä nousi huomattavasti. Tavoitteena on edistää osaamista arvostavaa ilmapiiriä ja sitä tukevia käytäntöjä Myö yhdessä -hengessä. Vuonna 2025 edettiin hyvin tavoitteen suuntaan.

Osaamisen kehittäminen, oppiminen ja niiden mahdollistuminen koostuu monesta asiasta. Esimerkiksi seuraaviin asioihin kiinnitettiin ja tullaan kiinnittämään jatkossakin huomiota:

- Turvallinen ilmapiiri oppia
- Arjessa ja yhdessä oppimisen mahdollistaminen ja arvostaminen
- Jokaisen oma vastuu ja halu oppia, osaamisen jakaminen
- Johdon ja esihenkilön tuki osaamisen johtamiseen
- Riittävä, monipuolinen osaamisen kehittämisen suunnitelman mukainen täydennyskoulutus

- Perehdytys
- Uramahdollisuudet Eloisan sisällä
- Huomioidaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo sekä esimerkiksi uran eri vaiheet

Osaamisen kehittämisen painopistealueet määriteltiin Eloisan strategian tavoitteiden ja arvojen mukaisesti:

1. Johtamis- ja esihenkilötyötaidot (erityisesti johtaminen muutoksessa, talousjohtaminen, valmentava johtaminen)
2. Työyhteisötaidot
3. Asiakslähtöisyys ja asiakasosaaminen
4. Digitalisaation edellyttämä osaaminen ("atk-taidot", vuorovaikutus ja ohjaus, tekoäly)
5. Kunkin toiminnon keskeinen substanssiosaaminen, joka määrittellään palvelualuekohtaisissa ja yksikkökohtaisissa koulutussuunnitelmissa tarkemmin.

Osaamisen kehittämisen ja johtamisen tukena Eloisassa toimii Henkilöstöpalvelujen osaamisen kehittämisen palvelujen yksikkö.

6.1 Täydennyskoulutus

Eloisassa toteutettiin ja mahdollistettiin ammatillista täydennyskoulutusta painopistealueiden mukaisesti. Kouluttautumiseen oli mahdollisuus sisäisissä koulutuksissa eri menetelmin toteutettuna, hyvinvointialueelle hankittujen verkkokoulutusten avulla sekä ulkopuolisten palveluntuottajien toteuttamissa koulutuksissa. Koulutusta toteutettiin myös hankkeiden kautta ja yhteistyössä oppilaitosten ja YTA-alueen kanssa.

Täydennyskoulutusta ohjasivat Eloisan organisaatiotasoinen osaamisen kehittämisen suunnitelma sekä palvelualueiden ja yksiköiden suunnitelmat.

6.1.1 Henkilöstön täydennyskoulutus lukuina

Koulutuspäivien määrä kasvoi selvästi. Yhteensä palkallisia täydennyskoulutuspäiviä kertyi eloisalaisille yhteensä 24 837 päivää eli 3,55 pv/htv2 (2024: 15 961 ja 2,3 pv/htv2) (htv2 otettu 31.12.2025). Esimerkiksi lääkäreiden, hoitohenkilöstön, huoltohenkilöstön, sosiaalitoimen henkilöstön ja akateemisten koulutuspäivien määrä lisääntyi selvästi.

Työllisyysrahastolta saadun koulutuskorvauksen määrä nousi edellisestä vuodesta selvästi (2025: 302 000 euroa (arvio), 2024: 220 000 euroa). Korvaus lasketaan Työllisyysrahaston ohjeiden mukaisesti henkilöstön toteutuneiden, kirjattujen koulutuspäivien määrän perusteella.

Koulutusten määrän, aiheiden ja osallistujamäärien seuranta on lakisääteistä. Se tuo osaamisen näkyväksi, edistää osaamisen tiedolla johtamista ja yhdenvertaisuutta. Koulutusten kirjaamiseen ja sen ohjaamiseen on kiinnitetty huomiota ja kirjaaminen on parantunut. Myös koulutusten palautteita seurataan. Koulutuspäivien määrä kirjataan ja raportoidaan Eloisassa Talentti-järjestelmässä (ent. OSS), paitsi Pelastuslaitoksen ja ensihoidon henkilöstön osalta Store-järjestelmässä. OSS-järjestelmä päivittyi Talentti-järjestelmäksi vuoden 2025 loppupuolella.

Kaikkiaan koulutukseen käytettiin Eloisassa viime vuonna yhteensä 995 700 euroa, mikä on vähemmän kuin aiempina vuosina. (2023: 1,1 miljoonaa euroa; 2024: 1,08 milj.).

Esimerkkeinä onnistumisista osaamisen kehittämisestä vuodelta 2025:

- **Täydennyskoulutuspäivien määrä nousi 56% edellisvuodesta.**
- **Eloisan oma ensiapu- ja elvytyskoulutus-suunnitelma valmistui, ja sen pohjalta koulutukset toteutetaan juuri Eloisan tarpeisiin vastaten. Samalla luovutettiin ulkopuolelta ostettavista ensiapukoulutussensseistä sekä ea-koulutusten määrää on saatu lisättyä.**
- **Opiskelijaohjaajakoulutusten ja koulutettujen määrä lisääntyi huomattavasti**
 - 2024: 4 koulutusta, 40 osallistujaa
 - 2025: 49 koulutusta, 647 osallistujaa
- **Alkusammutuskoulutusten ja koulutettujen määrä lisääntyi huomattavasti**
 - 2024: 359 osallistujaa
 - 2025: 1978 osallistujaa
- **Eloisa Oppi (Howspace) -verkko-oppimisympäristö valmisteltu käyttöönottovalmiiksi. Lisäksi useampi integraatio, joiden avulla verkkokoulutusten suoritukset siirtyvät automaattisesti Eloisan Talentti-järjestelmään parantaen käytettävän tiedon laatua ja säästäten eloisalaisten työaika.**

6.1.2 Monipuolista koulutusta eloisalaisille

Eloisassa järjestettiin monipuolisesti sisäistä täydennyskoulutusta. Koulutusta toteutettiin kaikille avoimina koulutuksina sekä yksiköiden itse järjestäminä. Kouluttajina hyödynnettiin paljon Eloisan omia osaajia, mutta lisäksi kouluttajina toimi myös ulkopuolisia kouluttajia. Tarvittaessa eloisalaiset osallistuvat myös ulkopuolisten toimijoiden järjestämiin koulutuksiin.

Eniten sisäisiä koulutuksia on tarjottu ensiapuun-, AVEKKI-toimintatapamalliin-, kinestetiikkaan-, erilaiisiin kliinisen osaamisen taitopajoihin sekä esihenkilökoulutuksiin liittyen. Osallistujilta kerätyt palautteet koulutuksista ovat hyviä. Lääkehoidon osaamista koulutetaan ja varmistetaan LOVE-oppimisympäristössä ja testein.

Eloisassa on simulaatiokoulutustilat Mikkelissä ja Savonlinnassa ja niitä hyödynnetään aktiivisesti. Simulaatiokoulutuksilla tuettiin henkilöstön osaamista toteuttamalla mm. elvytys- ja hätätilasimulaatioita, kinestetiikkasimulaatioita sekä ammattilaisten kliinistä osaamista vahvistavia

simulaatioita laparoskopisissa taidoissa ja hoidon tarpeen arvioinnissa. Simulaatiotiloilla ja koulutuksella oli osaltaan iso merkitys ammattilaisemme osaamisen systemaattisessa kehittämisessä ja ylläpitämisessä nimenomaan keskeisissä käytännön kliinisissä taidoissa. Simulaatiokoulutuksissa kävi osallistujia kattavasti monista ammattiryhmistä.

Eloisassa on määritetty päivitettävät koulutukset, joita ovat lakisäätteiset ja muut työnantajan perustellusti velvoittamat koulutukset. Listaus päivitettiin vuonna 2025. Nämä koulutukset tukevat strategian tavoitteita ja takaavat asiakas- ja potilasturvallisuutta, tietoturva- ja tietosuojaosamista, elvytys- ja ensiapuosaamista, henkilö- ja paloturvallisuutta ja niin edelleen.

Eloisassa työntekijöiden käyttöön on hankittu kattavasti verkko-oppimisympäristöjä, joiden koulutukset tukevat strategisia osaamisen painopisteitä muun koulutuksen ohella. Niitä hyödynnettiin enemmän kuin edellisenä vuonna. Niiden tavoitteellista ja vaikuttavaa käyttöä pyritään edelleen lisäämään jatkossakin.

Eloisassa on käytössä muun muassa seuraavia verkko-oppimisympäristöjä:

- **Eloisa Oppi** (Howspace)
- **Duodecim Oppiportti ja Terveysportti** (erityisesti sote-alan koulutuksia)
- **Eduhouse -verkkokoulutukset ja etäkoulutukset/webinaarit** (digi-, tietoturva-, tekoäly-, työyhteisö-, esihenkilötyö-, HR&-palkka sekä hallinnon koulutuksia sekä hyvinvointialueille räätälöityjä koulutuksia)
- **Potilasturvaportti** (asiakas- ja potilasturvallisuuskoulutuksia)
- **Granite** (tietoturva ja -suojakoulutuksia)
- **LOVe** (lääkehoidon koulutus ja osaamisen varmistaminen)
- **Campus** (Lifecare)
- **Tetrasim**
- **Koulumaali Moodle** (Pelastusopiston oppimisympäristö)

Lisäksi hyödynnetään esimerkiksi seuraavia maksuttomia verkko-oppimisympäristöjä:

- **KT:n verkkokoulutukset ja webinaarit esihenkilöille ja HR:lle**
- **eOppivan verkko-oppimisympäristö**
- **THL:n verkkokoulutukset**

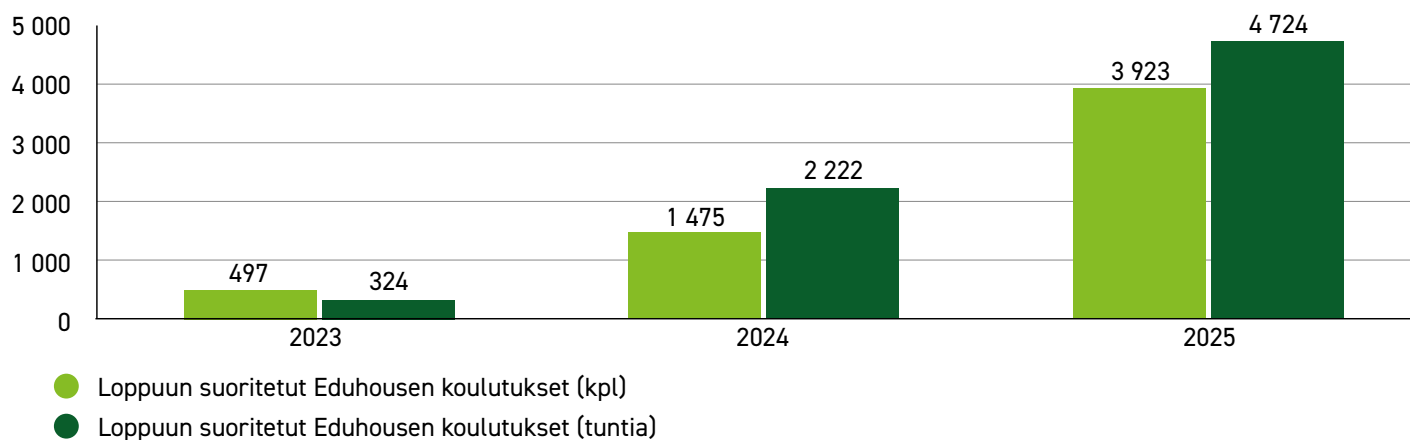
Verkko-oppimisympäristöistä Oppiporttiin toteutettiin myös integraatio, joilla koulutussuoritustieto siirtyy automaattisesti Eloisan Talentti-järjestelmään. Integraatiot Eduhouseen ja Eloisa Oppiin (Howspace) otetaan käyttöön alkuvuonna 2026. Tämä säästää työaika kaikkilta eloisalaisilta ja lisää käytössä olevan tiedon laatua.

Esimerkiksi Eduhouse -verkko-oppimisympäristön koulutuksia opiskeltiin 2025 selvästi enemmän kuin aiempina vuosina koulutusten määrän ja niihin käytetyn ajan osalta (kuva 14). Koulutuksia myös hyödynnettiin monipuolisemmin. Eniten opiskeltuja koulutuksia olivat suorituskertojen mukaan Haastavat asiakastilanteet sosiaali- ja terveydenhuollossa, Puhe-Judo haastavien palvelu- ja vuorovaikutustilanteiden ammattimainen hallinta, Sosiaalihuollon asiakastietojen kirjaaminen ja käsittely,

Asiakassuunnitelma sosiaalihuollossa, Palvelutarpeen arviointi sosiaalihuollossa sekä Hallintolaki sosiaalityössä ja sosiaalityöntekijä viranomaisena. Lisäksi suoritettiin muun muassa erilaisia digikoulutuksia ja esihenkilökoulutuksia.

Eloisassa työntekijöiden strategian tavoitteita ja omassa tehtävässä tukevaa pitkäkestoista kouluttautumista tuettiin mahdollistamalla palkallisia koulutuspäiviä (maks. 10 pv/vuosi) tai osallistumalla koulutuksen kustannuksiin. Palkallisten pitkäkestoiseen koulutukseen jatkossa myönnettävien koulutuspäivien määrää rajattiin syksyllä 2025 vähemmäksi osana sopeutustoimia. Sopimuksia palkallisista pitkäkestoisen koulutuksen koulutuspäivistä tehtiin Talentti-järjestelmään 200 kappaletta (2023: 151kpl; 2024: 160 kpl).

Kuva 14: Eduhousen verkkokoulutusten suoritus 2023-2025



6.2 Esihenkilötyön tuki ja kehittäminen

Laadukas johtaminen ja esihenkilötyö ovat keskeisiä Eloisan strategiassa ja sen tavoitteiden toteutumiseksi. Eloisan esihenkilötyön ja johtamisen mallia on rakennettu systemaattisesti. Tavoitteena, että se on laadukasta ja Eloisan näköistä – vaikuttavaa, välittävää ja rohkaisevaa. Tähän panostettiin vahvasti vuonna 2025.

Esihenkilötyön kehittämiseksi ja tukemiseksi kehitettiin, pilotoitiin ja toteutettiin Eloisan esihenkilövalmennuskokonaisuus yhteistyössä Tamoran kanssa. Tavoitteena oli yhtenäisen eloisalaisen johtamisen perustan ja osaamisen vahvistaminen VVR -johtamismallin pohjalta. Valmennuskokonaisuus koostuu kolmesta osasta ja valmennukset ajoittuvat syksyn

2025 ja vuoden 2026 ajalle. Ensimmäinen ja laajin osio oli neljän lähivalmennuksen kokonaisuus ja tarkoitettu kaikille ensisijaisille esihenkilöille/päälliköille/johtajille. Toisessa, syventävässä osiossa esihenkilöt valitsevat itselleen sopivimman teeman. Lisäksi esihenkilöille tarjotaan erillisiä sparrausmahdollisuuksia. Syksyn 2025 aikana toteutetuista valmennuksista osallistujilta kerätty palaute oli erittäin hyvää.

Avoimena palautteena nousi muun muassa ”Paras esihenkilökoulutus minkä olen 30 vuoden aikana käynyt”. Kysymykseen mitä hyvää päivässä oli vastattiin muun muassa: ”Luennoitsijat olivat innostavia ja ryhmäkeskusteluista sai uusia näkökulmia työhön”,

”Kollegiaalisuus, pysähtyminen uusiin ajatuksiin” ja ”Eloisan esihenkilökulttuurin vahvistuminen”.

Säännölliset esihenkilöiden HR-klinikat sekä Esihenkilöiden kyselytunnit jatkuivat. Esihenkilöiltä saadun palautteen perusteella ne on koettu hyödyllisiksi. Esihenkilöiden oman esihenkilönsä kanssa käymät tavoitekeskustelut tukevat esihenkilöitä työssään. Erilaisia esihenkilötyön koulutuksia käytiin myös Eduhousen oppimisympäristössä opiskellen sekä ulkopuolisten järjestämiin koulutuksiin osallistuen. Lisäksi esihenkilöitä osallistui esimerkiksi Veto- ja pitovoimaa sotealalle osaamisen ennakoinnilla -hankkeen kanssa järjestettyihin esihenkilötyön koulutuksiin.

Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämistä ja tukemista ovat ohjanneet:

- strategia ja arvot
- esihenkilötyön roolikuvaus Vaikutun, Välitän, Rohkaisen (VVR)
- organisaatiokulttuurikäsikirjan johtamisperiaatteet
- johdon esimerkki
- säännöllisten henkilöstökyselyiden tulokset
- esihenkilötyön 360-arvioinnin tulokset vuodelta 2024

Esihenkilövalmennus sai hyvää palautetta. Yhteenveto syksyn valmennusten päiväkohtaisten palautteidennumeerisesta arvioinnista:

- Valmennuspäivä oli minulle hyödyllinen 5,1
- Päivien sisällöt olivat kiinnostavia 5,2
- Kouluttaja oli asiantunteva 5,5
- Sain päivästä eväitä omaan työhön 5,0

6.2.1 Työyhteisöjen tuki

Muutosten keskellä tärkeinä työyksiköihin näyttäytyivät säännöllinen ajantasainen viestintä sekä alueiden johtajien ja päälliköiden tuki ja näkyvyys. Eloisassa pystyttiin ketterästi tarjoamaan työyhteisöille muun muassa työnohjausta sekä työyhteisökoulutuksia ja -valmennuksia. Esihenkilöille ja työyhteisöille tarjottiin myös työyhteisöasiantuntijan räätälöityä tukea ja sparrausta.

Seuraavien teemojen osalta havaittiin tuen ja valmennuksen tarvetta työyhteisöille:

- perustehtävän kirkastaminen ja roolien selkeyttäminen
- muutoksetteryys
- yhteisten toimintaa ja vuorovaikutusta ohjaavien perussääntöjen luominen
- koko yhteisön potentiaalin ja vahvuuksien/osaamisen hyödyntäminen
- avoimuuden kulttuurin kehittäminen ja palautteen hyödyntäminen

Työyhteisöjen toimintaa tukemaan valmistui organisaatiokulttuurikäsikirja. Siihen liittyen järjestettiin infoja henkilöstölle sekä lisäksi koulutusta palvelu- ja tulosalueiden päälliköille sekä esihenkilöille. Käsikirja käydään kaikissa yksiköissä yhdessä läpi tammi-kuun 2026 loppuun mennessä.

Sisäisen valmennuksen ja koulutuksen lisäksi esimerkiksi Eduhousen verkko-oppimisympäristössä tarjottiin kattavasti koulutuksia työyhteisötaitojen ja toimivan työyhteisön rakentamiseen koko henkilöstölle sekä suunnattuna esihenkilöille. Vuodelle 2026 on tulossa työyhteisövalmennusta henkilöstölle.

6.3 Perehdytys

Eloisassa on tavoitteena, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus saada riittävä ja laadukas perehdytys. Sen tukena on sähköinen perehdytysjärjestelmä Intro, jonka käyttöä on jatkuvasti laajennettu. Käyttöä pyritään lisäämään edelleen laajemmaksi ja vaikuttavammaksi.

Henkilöstöpulssin palautteissa nousi sekä positiivista että kriittisempää palautetta saadusta perehdytyksestä, joten perehdytyksen laatuun kiinnitetään huomiota jatkossakin. Kesätyöntekijöille tehdyssä palautekyselyssä perehdytykseen toivottiin kiinnitetävän parempaa huomioita, vaikka myös positiivisia palautteita perehdytyksestä tuli.

Intron käyttö lisääntyi huomattavasti. Intron avulla perehtyi 1329 henkilöä vuonna 2025 (2024: 848 henkilöä). Eniten käytetyt ns. yleiset perehdytykset olivat yleisperehdytys sekä esihenkilöiden HR-perehdytys. Moni yksikkö teki Introon omia yksikkökohtaisia perehdytyksiä työntekijöidensä perehtymisen tueksi.

Intron ja Kuntarekryn välillä on rajapinta ja sen ansiosta Eloisaan palkatun työntekijän tiedot siirtyvät suoraan perehdytysohjelmaan. Näin perehtymisprosessi alkaa luontevasti, hyvissä ajoin ja rekrytoivan esihenkilön työ helpottuu.

6.4. Tavoitekeskustelut

Eloisassa on tavoitteena, että jokainen työntekijä käy vuosittain onnistumiskeskustelun esihenkilönsä kanssa osana osaamisen ja työhyvinvoinnin tukemista ja vahvistamista. Tavoitteeseen ei vielä päästy, mutta tavoitekeskusteluja käytiin edellistä vuotta enemmän, yhteensä 3 479 kpl eli eloisalaisista noin 50% kanssa (kpl/htv2).

Keskustelut kirjataan ja niiden määrä raportoidaan Talentti-järjestelmään kirjatuihin, valmis-tilaan merkityistä keskusteluista. Osaa keskusteluista ei ole merkitty järjestelmään valmiiksi, joten ne eivät näy mukana toteumaluvuissa.

Keskustelu antaa mahdollisuuden keskittyä omiin tarpeisiin, tavoitteisiin ja työhön sekä liittää ne Eloisan strategiaan, arvoihin sekä yksikön yhteisiin tavoitteisiin ja niiden saavuttamiseen. Niillä myös tuetaan yhteistä organisaatiokulttuuria. Tavoitekeskustelu on keskeinen hyvän esihenkilötyön väline. Sen avulla tuetaan työkykyä sekä autetaan työntekijää hahmottamaan myös oman työpanoksensa merkitystä ja osuuttaan työyhteisössä.

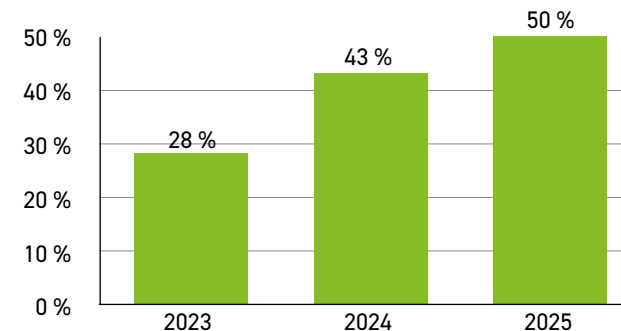
Tavoitekeskusteluja toteutettiin jonkun verran ryhmäkeskusteluna, jos yksilökeskustelu ei ollut mahdollinen tai haluttiin käydä keskustelu yhdessä samaa työtä tekevien henkilöiden kesken.

	TAVOITEKESKUSTELUT KAIKKI (KPL)	TAVOITEKESKUSTELUT KÄYNTIPROSENTTI (%) KPL / HTV2
2023	1 952	28 %
2024	3 040	43 %
2025	3 478	50 %

Taulukko 19: Käydyt tavoitekeskustelut

6.5 Työkierto

Eloisassa on mahdollisuus työkiertoon. Työkierrossa työntekijä lähtee määräajaksi toiseen yksikköön saamaan uusia näkökulmia ja uutta oppia. Työkierrolla lisätään yksittäisen työntekijän sekä myös koko työyhteisön osaamista. Työkiertoon lähtevälle työntekijälle asetetaan oppimistavoitteet ja tavoitteiden saavuttamista arvioidaan työntekijän palautta takaisin omaan työyksikkönsä. Työkierrosta sovitaan kiertoon toivovan, hänen esihenkilönsä ja työkierto-yksikön esihenkilön kesken.



Kuva 15: Käytyjen tavoitekeskustelujen määrä prosentteina (keskustelut kpl/ henkilötyövuosi (htv2))

6.6 Opiskelijoiden ohjaus – positiivista palautetta opiskelijoilta

Eloisassa jokainen harjoittelussa tai työssä oppimassa oleva opiskelija on tärkeä. Heille tarjotaan hyvää ohjausta ja oppimismahdollisuuksia. Tavoitteena on, että Eloisassa harjoittelussa ollut opiskelija haluaa valita työpaikakseen Eloisan uransa jossain vaiheessa. Eloisa onkin saanut hyvää palautetta opiskelijoilta!

Opiskelijaohjaajien osaamiseen ja ohjauksen laatuun on panostettu ja opiskelijaohjien koulutuksille luotiin uusi toteutusmalli vuoden 2025 alusta. Opiskelijaohjauskoulutusten määrää on lisätty vuoden 2025 aikana runsaasti ja osallistujien palaute on ollut hyvää. **Eloisassa järjestettyjen ohjaajakoulutusten määrä ja osallistujamäärä yli kymmenkertaistui:**

- **2024: 4 koulutusta, 40 osallistujaa**
- **2025: 49 koulutusta, 647 osallistujaa**
 - Yhteensä noin 1000 opiskelijaohjaajaa koulututtui vuonna 2025, kun laskeetaan mukaan toisen asteen opiskelijoita ohjaavien työpaikkaohjaajakoulutukseen oppilaitosten koulutuksissa osallistuneet eloisalaiset

- Näistä kolme koulutusta 2025 oli esihenkilöille aiheesta järjestettyjä koulutuksia. Koulutukset toteutetaan Eloisan omien opiskelijaohjauksen asiantuntijoiden toimesta.
- Myös monikulttuuriseen ohjaukseen tarjottiin koulutusta ja tukea, yhteistyössä alueen oppilaitosten kanssa.

Lisäksi käynnistettiin opiskelijavastaavien verkostot, joiden tapaamisiin tuli paljon osallistujia ja ne koettiin tärkeiksi. Verkoston toimintaa jatketaan ja ne ovat yksi keino tukea ohjaajia ja kehittää opiskelijaohjausta. Opiskelijaohjauksen osalta tehdään tiivistä alueellista YTA-yhteistyötä.

Vuonna 2025 Eloisassa harjoitelleiden ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelujaksojen ja -viikkojen määrä laski hiukan. Harjoitteluja toteutui 1127 jaksoa ja 5391 viikkoa (2024: 1178 jaksoa, 5622 viikkoa). Eri alojen toisen asteen opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen määrä Eloisassa nousi edellisestä vuodesta selvästi. Koko vuoden 2025 aikana jaksoja oli 1057 kappaletta, joista koulutussopimuksena toteutui 405 ja oppisopimuksena 650 (2024: 914 jaksoa, joista koulutussopimuksena 317 kpl ja oppisopimuksena 597 kpl).

Eloisassa käy työssäoppimassa ja harjoittelemassa monien alojen opiskelijoita. Eloisa sai myös vuonna 2025 positiivista palautetta opiskelijaystävällisestä toiminnasta ja ohjauksen laadusta:

- **Nuorten lääkärien yhdistyksen (NLY) kyselyssä Eloisa sai viisi tähteä neljässä kategoriassa!**
 - Eloisan Sote-keskuspalvelut, Pieksämäen sote-keskus, Mikkelin keskussairaala ja tyytyväisyys hyvinvointialueittain
- **Sote-alan opiskelijoiden Cles-palauttessa NPS oli jälleen erinomainen +73,1 (2023: 65,6; 2024: 73,5).**
- **Koko Cles-kyselyn eri osioiden arviot olivat erinomaiset ja nousseet edellisestä vuodesta (asteikko 1–10):**
 - Kokonaiskeskiarvo 9,15 (2024: 8,95)
 - Työyksikön ilmapiiri keskiarvo 9,01 (2024: 8,9)
 - Hoidon/asiakastyön lähtökohdat 9,08 (2024: 8,95)
 - Ohjaukselliset lähtökohdat ka 9,16 (2024: 9,03)
 - Ohjaussuhteen toimivuus ka 9,30 (ka. 9,21)
 - Oppiminen harjoittelussa ka 9,26 (2024: 9,26)



TYÖNTEKIJÄKOKEMUS JA TYÖNANTAJAMIELIKUVA

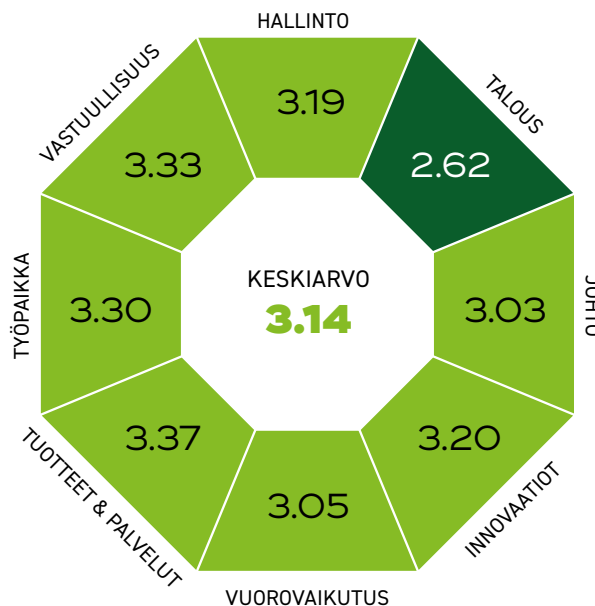


7. TYÖNTEKIJÄKOKEMUS JA TYÖNANTAJAMIELIKUVA

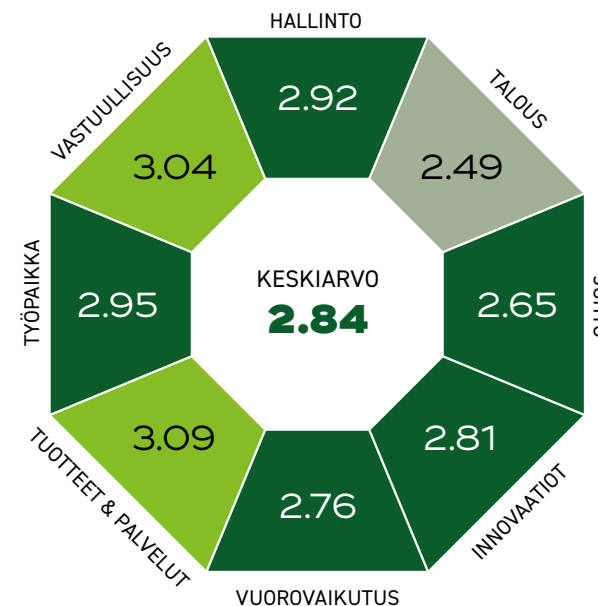
Eloisassa työnantajamielikuvaa ja työntekijäkoke-
musta mitattiin useammalla tavalla ja tuloksia
käytettiin kehittämisen pohjana. Vuonna 2025 tois-
tettiin Hyvinvointialueiden mainetutkimus. Lisäksi
työntekijäkoke-
musta mitattiin säännöllisellä hen-
kilöstöpulssikyselyillä, lähtökyselyllä ja kyselyllä
kesätyöntekijöille.

7.1 Luottamus&Maine tutkimus – Hyvinvointi- alueiden paras jo toisen kerran peräkkäin!

Eloisa oli Hyvinvointialueiden mainetutkimuksessa
vuonna 2025 paras, jo toisen kerran peräkkäin. Luot-
tamus&Maine -tutkimuksella selvitettiin alueiden
mainetta näiden asukkailta. Hyvinvointialueiden mai-
neta arvioitiin kahdeksan näkökulman mainetimantin
kautta: hallinnon, talouden, johdon, innovaatioiden,
vuorovaikutuksen, tuotteiden ja palvelujen, työpaikan
ja vastuullisuuden näkökulmista. Asteikko oli 1–5.
Eloisa ylitti hyvinvointialueiden keskiarvon kaikissa
maineen osa-alueissa. Eloisan keskiarvo oli 3,14, ja se
nousi edellisestä vuodesta (2024: 3,01).



Hyvinvointialueiden keskiarvo



Kuva 16: Luottamus&Mainetutkimus, Eloisan ja kaikkien hyvinvointialueiden vertailu vuonna 2025.

7.2 Henkilöstökokemusta mitattiin säännöllisesti

Eloisan strategiassa tavoitteena oli olla paras työpaikka. Myös strategian päivityksen jälkeen hyvä henkilöstökokemus on strategian keskeinen tavoite. Henkilöstökokemusta on mitattu kolmen vuoden ajan säännöllisellä joka toinen kuukausi tehtävällä henkilöstöpulssikyselyllä ja sen mukaan eloisalaisten henkilöstökokemus on noususuuntainen ja hyvällä tasolla. Myös vastausprosentti nousi selvästi. Tuloksia kuvataan alla tarkemmin.

Kaikilla on mahdollisuus henkilöstöpulssikyselyssä tuoda kokemuksensa esiin säännöllisesti. Säännöllinen seuranta mahdollistaa palautteisiin reagoinnin

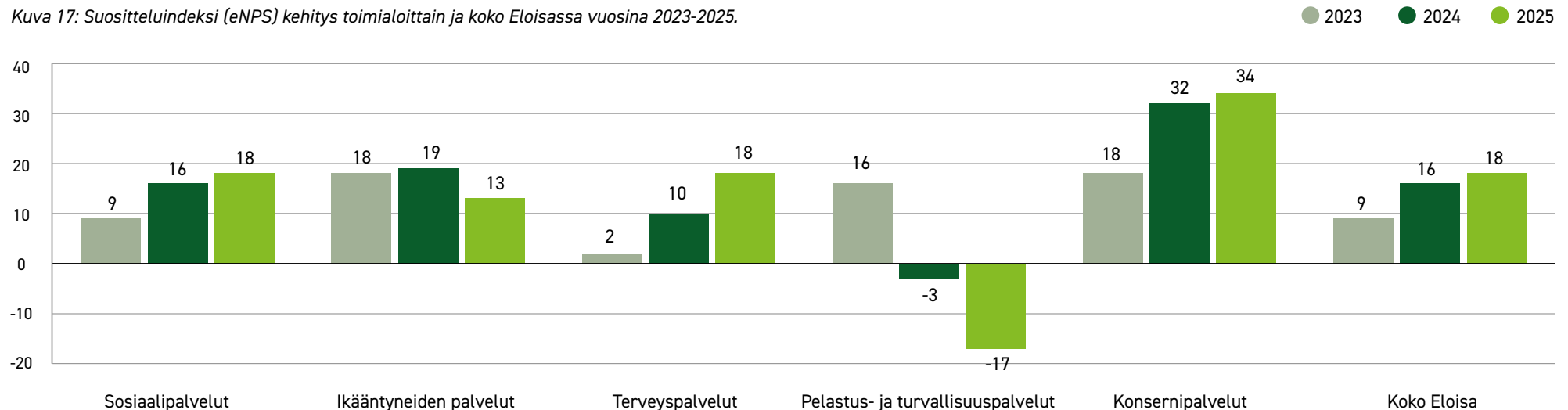
ajantasaisesti. Palautteiden käsittely yhdessä ylläpitää keskustelua tärkeistä asioista ja mahdollistaa kaikkien osallistumisen ja osallistamisen ratkaisujen etsimiseen ja toteuttamiseen. Kysely ja sen tulosten hyödyntäminen tukee tavoitteiden ja organisaatio-kulttuurikäsikirjan mukaisen Myö yhdessä-hengen toteutumista.

Jokaiseen lähetettyyn kyselyyn vastasi keskimäärin joka neljäs eloisalainen - vuoden 2025 aikana vastauksia tuli yhteensä 10 239 kappaletta ja vastausprosentti oli 23,2% (lähetetyt/vastatut). Nousua vastaajamäärässä oli selvästi edellisestä vuodesta,

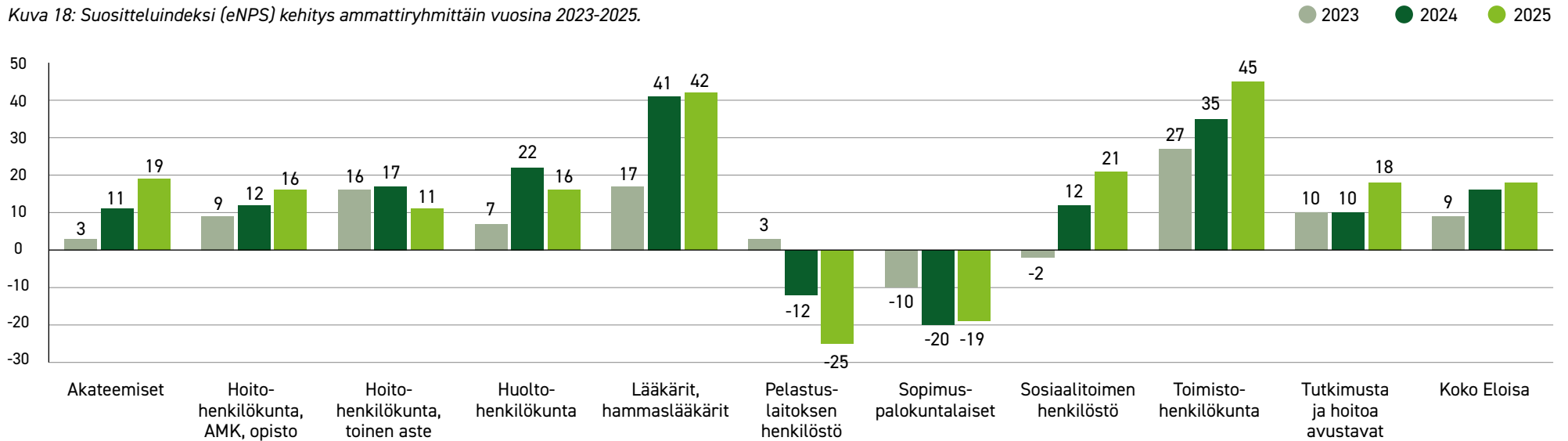
jolloin vastaajia oli 8 686 kappaletta ja vastausprosentti oli 16,8%. Tavoitteena oli 40% vastausprosentti.

Yhtenä henkilöstökokemuksen mittarina seurataan suositteluindeksiä (eNPS). Se on Eloisassa noussut joka vuosi ja oli viime vuonna +18. Hiukan lähteestä riippuen hyvänä suositteluindeksinä pidetään plussan puolella olevaa tulosta tai arvoa yli +10. Suositteluindeksin vaihteluväli on -100–+100. Eloisassa tavoitteena on eNPS +40. Kuvassa 17 näkyy suositteluindeksin muutos Eloisassa ja toimialoittain vuosien 2023-2025 aikana. Korkein ja noususuuntainen suositteluindeksi on ollut koko

Kuva 17: Suositteluindeksi (eNPS) kehitys toimialoittain ja koko Eloisassa vuosina 2023-2025.



Kuva 18: Suosittelemisindeksi (eNPS) kehitys ammattiryhmittäin vuosina 2023-2025.



ajan Konsernipalveluissa. Myös Terveyspalveluissa sekä Sosiaalipalveluissa eNPS on noussut selvästi vuodesta 2023 vuoteen 2025.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna suosittelemisindeksissä on vaihtelua, joka näkyy kuvassa 18. Korkein eNPS oli 2025 toimistohenkilöstöllä (+45) ja lääkäreillä (+42), joilla se on ollut hyvällä tasolla ja noususuuntainen koko kolme vuotta. Selkeää nousua koko seurantajaksolla oli myös sosiaalityöntekijöiden suosittelemisindeksissä. Selkeästi matala

suosittelemisindeksi oli pelastuslaitoksen henkilöstöllä ja sopimuspalokuntalaisilla. Edelliseen vuoteen laskua suosittelemisindeksissä vuonna 2025 oli myös toisen asteen koulutuksen käyneellä hoitohenkilöstöllä ja huoltohenkilöstöllä.

Suositteluhalukkuutta koskevaan kysymykseen vastataan asteikolla 0-10. Suosittelemijoina ovat 9-10 vastanneet, passiivisia 7-8 vastanneet ja arvostelijoita 0-6 vastanneet. eNPS-arvo lasketaan vähentämällä arvostelijoiden prosenttiosuus suosittelemijoiden

prosenttiosuudesta. Vuonna 2025 suosittelemijoina (vastaus 9-10) oli 40,1%, passiivisia (vastaus 7-8) oli 38,2% ja arvostelijoita (vastaus 0-6) oli 21,7%. Suosittelemijoiden määrä nousi edellisestä vuodesta (2024: suosittelemijoina 38,4%, passiivisia 39,6% ja arvostelijoita 22%; 2023: suosittelemijoina 33,8%, passiivisia 41,6% ja arvostelijoita 24,6%).

Yksittäisen kuukauden alin ja korkein eNPS-arvo nousivat myös edellisestä vuodesta (Alin 2023: -4; 2024: +10; 2025: +9 ja korkein 2023: +20; 2024: +25; 2025: +26).

Eloisalaisten kokemus työn sujumisesta, ilmapiiristä, arvostuksesta ja esihenkilötyöstä on parantunut pulssikyselyn tulosten perusteella vuodesta 2023 lähtien (kuva 19). Moni kokee myös saavansa tehdä osaamistaan vastaavaa työtä. Kaikkien näiden yhteiskeskisarvo oli 2025 hyvä eli 3,9 asteikolla 1-5. Eniten ovat parantuneet kokemukset työtehtävien sujumisesta ja esihenkilötyöstä. Kyselyn kokonaisindeksi eli kaikkien kysymysten keskiarvo on noussut koko Eloisan tasolla.

Henkilöstöpulssikyselyssä pyydettiin myös avointa palautetta. Vuoden 2025 aikana avoimia vastauksia

tuli aiempaa selvästi enemmän, yhteensä 2500 palautetta (2024:1 892 kpl).

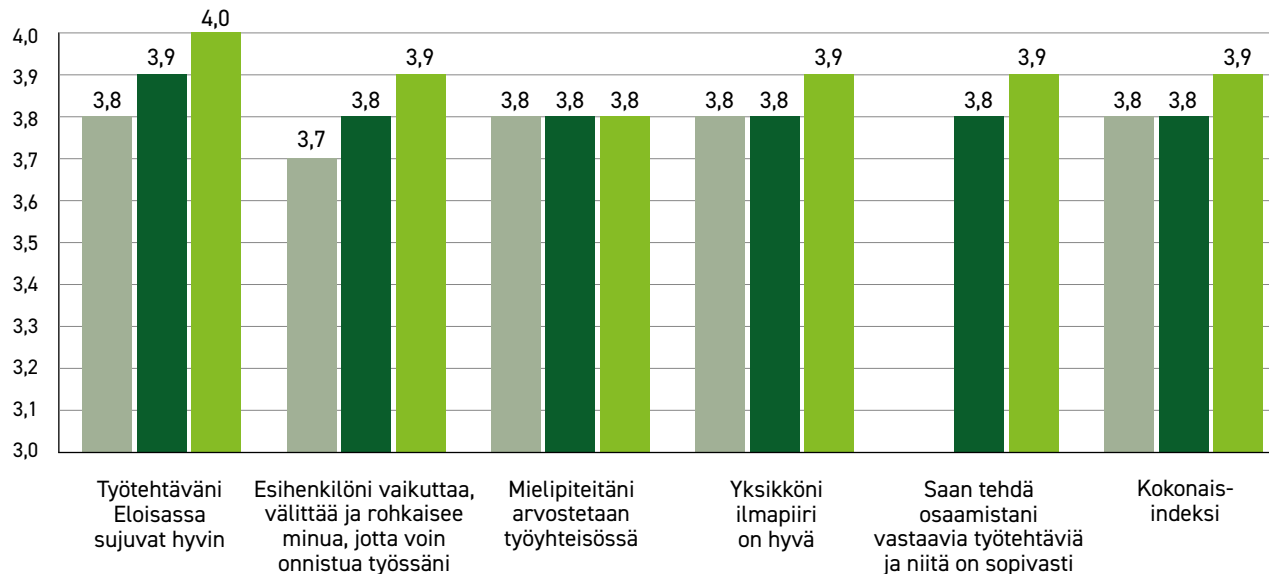
Hyvinvointialueen tasolla palautteessa korostuvat vahvasti johtamisen ja esihenkilötyön laatu, henkilöstöressurssien riittävyys sekä työilmapiirin tila.

Kyselyn tuloksia käytiin säännöllisesti koko Eloisan sekä toimiala-, palvelualue- ja yksikkötasoilla. Kyselyyn vastaamiseen kannustettiin ja tulosten läpikäyntiin eri foorumeilla panostettiin entistä enemmän. Palautteiden pohjalta tehtyä kehittämistä tuotiin näkyväksi. Johto, ja myös jo lähes kaikki esihenkilöt,

seurasivat palautteita hyvin tarkasti. Palautteiden pohjalta toteutettiin konkreettisia kehittämistekoja – jotkut olivat nopeita toteuttaa, toiset veivät ja vievät pidemmän ajan.

Henkilöstöpulssin tulosten hyödyntäminen, läpikäynti työyhteisössä kehittämisen pohjaksi ja yhteinen kehittäminen oli osa esihenkilötyötä, mutta läpikäynnissä oli edelleen vaihtelua yksiköittäin. Pulssikyselyn palautteet ovat olleet osin pohjana sille, että esihenkilötyötä lähdettiin tukemaan ja kehittämään ja seuraavaksi vuonna 2026 aloitetaan työyhteisötaitovalmennukset.

Kuva 19: Henkilöstöpulssikyselyn vastaukset 2023, 2024 ja 2025



Avointen vastausten perusteella suosittelijat (suositellukysymykseen vastauksen 9-10 antaneet) arvostavat erityisesti

- esihenkilöiden tukea
- hyvää työilmapiiriä
- työn mielekkyyttä

Avointen vastausten perusteella arvostelijoiden (suositellukysymykseen vastauksen 0-6 antaneet) palaute painottuu

- henkilöstövajeeseen
- johtamisen puutteisiin
- säästötoimien aiheuttamaan epävarmuuteen
- kuormitukseen

7.3 Lähtökysely ja lähtökeskustelut

Esihenkilöt kävivät lähtökeskustelun lähtevien työntekijöiden kanssa. Näiden käymistä ei tilastoitu. Lisäksi lähtijöiden toivottiin täyttävän lähtökysely. Lähtökyselyn täytti 172 henkilöä, joista 50% oli Terveyspalveluista, 20% Konsernipalveluista, 16% Sosiaalipalveluista, 12% Ikääntyneiden palveluista ja 1% Pelastus- ja turvallisuuspalveluista. Suurin ammattiryhmä vastaajista oli hoitohenkilöstö (47%). Vastanneista 30% siirtyi eläkkeelle, 21% toiselle työnantajalle, 26%:lla syynä oli määräaikaisuuden päätyminen. Pieni osa vastaajista siirtyi toisiin tehtäviin Eloisan sisällä ja osalla syynä oli joku muu.

Vastaajista noin 65 % oli käynyt lähtökeskustelun. Palautteita kysyttiin työtehtäviin, työyhteisöön ja esihenkilötyöhön, kehittymismahdollisuuksiin sekä palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyen. Asteikko oli 1–5 monivalintakysymyksissä ja lisäksi pyydettiin avointa palautetta. Kokonaisuudessaan palautteiden teemojen keskiarvo oli 4,1.

Keskiarvot teemoittain olivat:

- Työtehtävät ja niiden mielekkyys: 4,2 (2024: 4,1),
- työyhteisö ja esihenkilötyö: 4,2 (2024: 4,1)
- kehittymismahdollisuudet: 3,9 (2024: 3,9)
- palkkaus ja palkitseminen: 3,9 (2024: 3,7).

Kesätyöntekijöille tehtiin myös erillinen palautekysely. Vastaajat suosittelivat Eloisaa työpaikkana ja suositteluindeksi eli NPS oli +58.





HENKILÖSTÖN SAATAVUUS ON PARANTUNUT

8

8. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS ON PARANTUNUT

Henkilöstön saatavuus parani Eloisassa vuoden 2025 aikana. Rekrytointiprosentti ja hakijoiden määrä nousivat selvästi. Pohjana toimi pitkäjänteinen ja rohkea työnantajamielikuvan edistäminen ja rekrytointiviestintä sekä panostaminen hyvään henkilöstökokemukseen, esihenkilötyöhön ja kilpailukykyiseen palkkaukseen. Samanaikaisesti henkilöstön saatavuus parani valtakunnallisestikin useissa ammattiryhmissä.

Työnantajamielikuvaan ja henkilöstökokemukseen kiinnitetään jatkossakin huomioita, sillä Eloisa tarvitsee tavoitteet saavuttaakseen osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä, kun samalla henkilöstöä eläköityy tulevina vuosina runsaasti ja toisaalta alueen ikäntyneiden asukkaiden määrä nousee eli palvelutarve alueella kasvane.

Rekrytointiprosessia ja -käytäntöjä kehitettiin asetetun tavoitteen mukaisesti. Esihenkilöitä koulutettiin rekrytoinnissa. Ajantasaiseen hakijaviestintään panostettiin. YT-neuvottelut ja sopeutustoimet vaikuttivat rekrytointiin ja rekrytoinnin prosesseihin sekä esimerkiksi rekrytointiviestintään. YT-prosesseilla ja säästötoimilla oli vaikutusta avattavien tehtävien määrään.

[Myö yhdessä -musavideo >](#)





8.1 Onnistumisia rekrytoinnissa

Eloisassa onnistuttiin rekrytoinnissa hyvin vuonna 2025. Vakinaisten tehtävien osalta rekrytointiprosentti kasvoi ollen jo 76% (2023: 56,6 %, 2024: 64 %). Rekrytointiprosentilla tarkoitetaan kohtaantoa, moneenko avoimna olleeseen vakinaiseen tehtävään saatiin palkattua työntekijä/viranhaltija Kuntarekry-järjestelmässä auki olleen haun kautta. Tarkemmin rekrytoinnin lukuja kuvataan kappaleessa 8.1.2.

Uusia osaajia saatiin pääasiassa hyvin Eloisaan. Hakijamäärät moniin rekrytointeihin kasvoivat. Esimerkiksi hoitohenkilöstön saatavuus parani todella selvästi edellisistä vuosista. Muun muassa lääkäreiden, psykologien ja puheterapeuttien rekrytointi on ollut haastavaa, mutta tilanne on selvästi parantunut. Ostopalvelusopimuksia päästiin purkamaan. Kuitenkin yksittäisissä ammattiryhmissä, erikoisaloilla sekä joillakin pienemmällä paikkakunnilla oli osin edelleen haastavaa saada osaajia avoimna oleviin tehtäviin tai virkoihin.

Lääkäreiden osalta rekrytointitilanne parani, vaikka edelleen on tiettyjä erikoisaloja ja yksittäisiä paikkakuntia, joissa lääkäreiden saatavuudessa on haasteita. Vuoden 2025 kesäksi oli saatu hyvin lääkärikesäsjaisia ja hakijoita oli kesälle huomattavasti enemmän kuin vuoden 2024 kesäksi. Kesän 2026 kesäsjaisuuksiin hakijamäärä kasvoi vielä aiemmista vuosista (2024: 118 hakijaa, 2025: 234 hakijaa; 2026: 255 hakijaa). Vuoden 2026 kesäksi koko Eloisan

alueella on vain yksittäisiä kesälääkärien paikkoja on täyttämättä, peruutuksien vuoksi. Jo vuoden 2027 kesäksi lääkäripaikkoihin on kiinnostusta jo ennen varsinaisen haun alkamistakaan. Tämäkin kuvastaa Eloisan vetovoimaa myös lääkäreiden keskuudessa ja pitkäjänteisen työn merkitystä myös lääkirikrytoinnissa ja esimerkiksi senioritukeen panostamisessa.

Puheterapeuttien rekrytoinnin tilanne parani 2025. Aiemmin avoimiin hakuihin ei saatu usein lainkaan hakijoita, kun vuonna 2025 hakijoita oli kaikkiin hakuihin. Kokeneita ammattilaisia oli kuitenkin edelleen haastavaa rekrytoida. Suurin osa Eloisaan viiden kuukauden loppuharjoittelua suorittamaan tulleista logopedianopiskelijoista työllistyy Eloisaan suoraan valmistumisensa jälkeen. Tämä kertoo hyvästä pitovoimasta ja onnistumisesta sitouttaa uusi osaaja Eloisaan pysyvästi.

Psykologien osalta hakijoiden määrässä on havaittavissa pientä kasvua viime vuoden ja kuluvan vuoden osalta. Täysiä nollahakuja on ollut vuonna 2025 vain yksi, kun aikaisempina vuonna niitä oli yli 30 % koko vuoden hauista. Yliopistojen sisäänottomäärien kasvu näkyy positiivisesti Eloisan rekrytoinneissa sekä loppuharjoitteluhakemuksien määrässä, joka on kasvanut huomattavasti. Myös psykologiopiskelijoiden osalta moni loppuharjoittelun Eloisassa suorittanut on palkattu organisaatioon valmistumisensa jälkeen ja näin ollen harjoittelut ovat iso osa ko. ammattiryhmän rekrytointia.

8.1.1 Miten sitä rekrytointia oikein tehtiin?

Rekrytointia ja työnantajamielikuvan edistämistä toteutettiin rohkeasti, erottuvasti ja monipuolisesti. Käytössä on edelleen Eloisaa ja sen kulttuuria hyvin kuvaava bändi-teema. Rekrytoinnin pohjana toimi hyvä henkilöstökokemus sekä pitkäjänteinen työnantajamielikuvatyö. Työnantajamielikuvaviestintää suunnitellaan ja tehdään rekrytointi- ja viestintäyksiköiden tiiviillä yhteistyöllä.

Eloisan rekrytointiyksikkö osallistui lähes kolmeen kymmeneen rekrytointitapahtumaan tai vastaavaan. Monessa rekrytointitapahtumassa oli mukana myös ammattilaisia Eloisan eri yksiköistä. Työnantajamielikuvaa edistettiin rekrytointimessujen lisäksi systemaattisella sosiaalisen median näkyvyydellä ja kampanjoilla.

Eloisalle suunniteltiin ja tehtiin organisaatio- ja työnantajamielikuvaa tukemaan Myö yhdessä-musavideo, ja siihen pohjautuva kampanja. Tämä toteutettiin yhdessä rekrytointiyksikön, viestintäyksikön ja Creative Dayn kanssa. Musavideolla esiintyi eloisalaisia osaajia eri yksiköistä.

Lisäksi Eloisa sai paljon näkyvyyttä Mikkelissä järjestetyssä Jukolan viesti -tapahtumassa ja sen ennakkoviestinnässä - eloisalaisia osaajia oli vapaaehtoistyönä toteuttamassa ns. kenttäsaaralan ja

ensiapua tapahtumapaikalla. Lisäksi Eloisan rekrytointi- ja viestintäyksiköt edistivät Eloisan työnantajamielikuvaa eri tavoin somessa ja tapahtumapaikalla tiiviissä yhteistyössä Jukolan viestin organisaation kanssa.

Eloisan työpaikat näkyvät Kuntarekryssä, Työmarkkinatorin ja Duunitorin alustoilla. Lisäksi Eloisan omilla verkkosivuilla oli käytössä hyvin ketterän haun mahdollistava toiminto, jonka kautta tulee ammattiryhmästä riippuen mukavasti yhteydenottoja Eloisan työpaikoista kiinnostuneilta. Kesätyöpaikkojen rekrytointinissa käytettiin edelleen Kesäfestarit-teemaa.

Eloisan rekrytointi- ja viestintäyksiköt ovat tehneet tiivistä yhteistyötä työnantajamielikuvatyössä ja siihen liittyvässä kokonaisuudessa, esimerkiksi työnantajamielikuvakampanjoiden ja rekrytointimessujen erottuvan ja mieleen jäävän rohkean visuaaliseen ilmeen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Muista alueista erottuvasta työnantajamielikuvasta ja visuaalisesta ilmeestä tuli edelleen positiivista palautetta niin messukävijöiltä kuin Eloisalle töihin hakeneilta ja uusilta eloisalaisilta. Työnantajamielikuvatyötä tul- laan jatkamaan rohkealla otteella myös vuonna 2026.

Vuosi 2025 oli rekrytoinnin sosiaalisen median kanavien (Facebook ja Instagram) ensimmäinen

täysi toimintavuosi. Yhteensä katselukertoja kana- villa saavutettiin n. 2,3 miljoonaa. Seuraajamäärien kasvaessa orgaanisen mainonnan määrän vaikut- tavuus maksetun mainonnan rinnalla lisääntyy. Suosituimmat yksittäiset postaukset ovat keränneet yli 60 000 katselukertaa. Rekrytointi- ja sosiaa- lisen median sisällön tuotanto, julkaisu ja maksetun mainonnan generointi tehdään omalla työpanoksella rekrytointi- ja sosiaalisen median sisällä. Itse toteutettu rekrytoin- nin some-viestintä on osoittautunut kustannuste- hokkaaksi ja vaikuttavaksi tavaksi tukea rekrytointia ja tätä tullaan kehittämään edelleen mm. kanavien sisältöä rikastuttamalla.

Lääkärihenkilöstön veto- ja pitovoiman edistämiseksi hyödynnettiin rekrytoinnissa edelleen jo aikaisem- min käytössä ollutta erikoistuvien etupakettia, joka jatkuu 1.1.26 alkaen pienin muutoksin. Edun arvo on jopa 600€/kk ja valittavissa on rahapalkkana mak- settava tuki asumiseen ja/tai Epassi. Uutena etuna maksamme 4000 euron sitoutumisbonuksen erikois- tuvalle tai YEK-tutkintoa suorittavalle, joka sitoutuu työskentelemään Eloisalla vähintään 12 kuukautta. Sekä etupaketti että sitoutumisbonus maksetaan keskimääräisen työaikaprocentin mukaisesti (vähin- tään 50%) ja ovat käytössä määräaikaisena vuoden 2029 loppuun saakka.

Myö yhdessä -musavideo >

8.1.2 Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi lukuina

Eloisassa on käytössä Kuntarekry -rekrytointijärjestelmä. Avoimena olevien tehtävien/virkojen, työnhakijoiden sekä palkattujen henkilöiden määrät raportoidaan Kuntarekryn tiedoista. Kuntarekryn lisäksi avoimiin toimiin on tehty rekrytointeja myös suoraan, jolloin nämä rekrytoinnit eivät näy tässä raportoinnissa.

Henkilöstön saatavuus parani. Kuntarekryyn avattuun tehtävien/ virkojen määrä laski 24% (2024: 1653; 2025: 1258), mutta palkattujen henkilöiden määrä nousi kuitenkin hiukan. Vakainaisia tehtäviä avattiin

Kuntarekryyn selvästi vähemmän kuin määräaikaista ja avointen vakainasten tehtävien määrä laski edellisestä vuodesta suhteessa enemmän (37%) kuin määräaikaisten (11%). Hakijoiden määrä avoimiin tehtäviin nousi selvästi eli 31% edelliseen vuoteen verrattuna (2024: 6 149; 2025: 8075).

Vuoden 2025 aikana käytiin yhteistoimintaneuvotteluita, joiden aikana ei avattu lainkaan rekrytointeja tiettyihin ammattiryhmiin. Tällä oli merkitystä avattavien tehtävien määrään. Koko vuoden ajan oli

käytössä täyttölupamenettely eli vaikeutettu rekrytointi. Täyttölupamenettely tiukentui edelleen syksyn yhteistoimintaneuvottelujen myötä.

Vuonna 2025 Kuntarekryn kautta haettiin Eloisaan eniten sairaanhoitajia sekä seuraavaksi eniten lähihoitajia. Avoimien paikkojen määrä väheni edellisvuodesta, mutta valittujen määrä nousi. Sairaanhoitajien tehtävään on laskettu mukaan mm. ensihoitajat, apulaisosastonhoitajat, terveydenhoitajat, vastaavat sairaanhoitajat ja kättilöt molempina vuosina.

YKSIKKÖ	AVOINNA OLLEET REKRYTOINNIT		PALVELUSSUHTEEN LAJI		PALVELUSSUHTEEN TYYPPI		REKRYTOINNIN JULKAISU		PALKATTU	HAKIJAT
	REKRYTOINNIT (rekrytointi-ilmoitukset, kpl)	TYÖPAIKAT (KPL)	TYÖSUHDE (KPL)	VIRKA-SUHDE (KPL)	VAKINAINEN (KPL)	MÄÄRÄ-AIKAINEN (KPL)	JULKINEN REKRYTOINTI (KPL)	SISÄINEN REKRYTOINTI (KPL)	PALKATUT (HLÖÄ)	HAKIJOITA
2025	563	1 258	976	282	533	725	1 228	30	929	8 075
2024	786	1 653	1 279	374	843	815	1 515	138	915	6 149
2023	1 002	2 261	1 890	372	1 318	1 012	2 234	27	933	5 643

Taulukko 20: Avoimena olleet tehtävät ja palkatut vuosina 2023-2025

	PAIKKOJA AUKI 2025	TÄYTETTY 2025	PAIKKOJA AUKI 2024	TÄYTETTY 2024	PAIKKOJA AUKI 2023	TÄYTETTY 2023
Sairaanhoitaja	258	235	347	232	452	224
Lähihoitaja	252	176	302	153	475	233

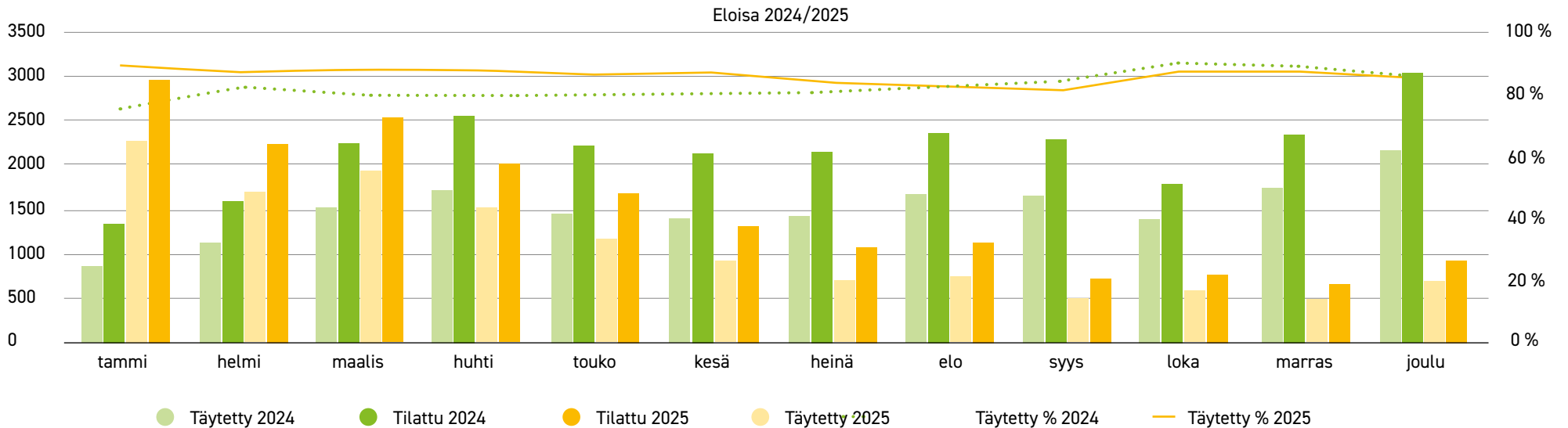
Taulukko 21: Hakijamäärät ja täytetyt, suurimmat ammattiryhmät 2023, 2024 ja 2025

8.2 Sijaishankinta ja henkilöstöressurssien turvaaminen

Kokonaisuutena Eloisan osto- ja vuokratyön palveluiden kustannukset laskivat 33% eli 11,2 miljoonaa euroa edelliseen vuoteen verrattuna (2024: 24,2 me -> 2025: 22,9 me). Syinä olivat esimerkiksi oman henkilöstön saatavuuden paraneminen ja siten töiden siirtäminen omaksi toiminnaksi, tarkka tarveharkinta osto- ja vuokratyön hankkimisessa sekä omien varahenkilöstöjen toiminnan käynnistäminen ja vahvistaminen.

Eloisaan otettiin työntekijät 1–12 päivän lyhyisiin sijaishankintaan Temporen kautta esimerkiksi hoito- ja hoivatyöhön. Ennen vuokratyön käyttöä arvioitiin ensin sijaistarve sekä saadaanko vuoroon varahenkilöstöä tai tekemällä siirtoja yksiköiden välillä. Hoitohenkilöstön sijaishankinta Temporen kautta vähensi osaltaan Eloisan ylityö- ja kutsurahakustannuksia. Temporen ja muun vuokratyön kustannukset laskivat 85% eli noin 4,4 miljoonaa euroa edelliseen vuoteen verrattuna (2024: 8,04 me -> 2025: 4,4 me).

Lääkäreitä hankittiin ostopalveluina tarvittaessa, samoin yksittäisiä muita ammattiryhmiä. Määrä väheni edellisestä vuodesta. Järvi-Suomen Terveiden kautta rekrytoitiin lääkäreitä eri pituisiin sijaishankintaan. Ostopalvelulääkäreiden kustannukset laskivat 29% eli noin 7,6 miljoonaa euroa edelliseen vuoteen verrattuna (2024: 26,1 me -> 2025: 18,5 me).



Kuva 20: Tilaukset ja täyttöaste Temporelta tilattaviin lyhytaikaisiin sijaishankintaan 2023, 2024 ja 2025



ELÄKEIÄN SAAVUTTAMINEN

9

9. ELÄKEIÄN SAAVUTTAMINEN

Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä työsuhteen päätyttyä, kun on saavuttanut alimman vanhuuseläkeiän. Eläkkeen kertymisen yläikäraja on 68, 69 tai 70 vuotta syntymävuoden perusteella.

Eloisasta vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 59,7 vuotta ja työuraeläkkeelle 63 vuotta.

9.1 Eläköityneet

Eläköityneitä oli 199 työntekijää. Vanhuuseläkkeelle jäi 177, työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 21 ja yksi (1) jäi työuraeläkkeelle. Eläköityneiden määrät ovat joka vuosi kasvaneet.

Taulukoissa 23, 24 ja 25 on kuvattu Eloisasta eläkkeelle jääneiden henkilöiden tietoja ensin toimialoittain ja eläketyypeittäin sekä vielä ammattiryhmittäin vuosina 2025, 2024 ja 2023.

TOIMIALAT	2025	2024	2023
Sosiaalipalvelut	31	27	18
Ikääntyneiden palvelut	64	44	35
Terveyspalvelut	75	71	72
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	2	0	1
Konsernipalvelut	27	39	20
YHTEENSÄ	199	181	146

Taulukko 23: Eläkkeelle jääneet toimialoittain

ELÄKETYYPPI	2025	2024	2023
Vanhuuseläke	177	164	131
Työkyvyttömyyseläke	21	16	15
Työuraeläke	1	1	0
YHTEENSÄ	199	181	146

Taulukko 24: Eläkkeelle jääneiden eläketyypit

AMMATTIRYHMÄT	2025	2024	2023
Akateemiset	3	6	4
Hoitohenkilöstö, AMK, opisto	50	62	51
Hoitohenkilöstö, toinen aste	80	53	46
Huoltohenkilöstö	25	29	15
Lääkärit, hammaslääkärit	8	6	7
Pelastustoimen henkilöstö	2	0	1
Sosiaalitoimen henkilöstö	6	5	4
Toimistohenkilöstö	10	9	9
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	15	11	9
YHTEENSÄ	199	181	146

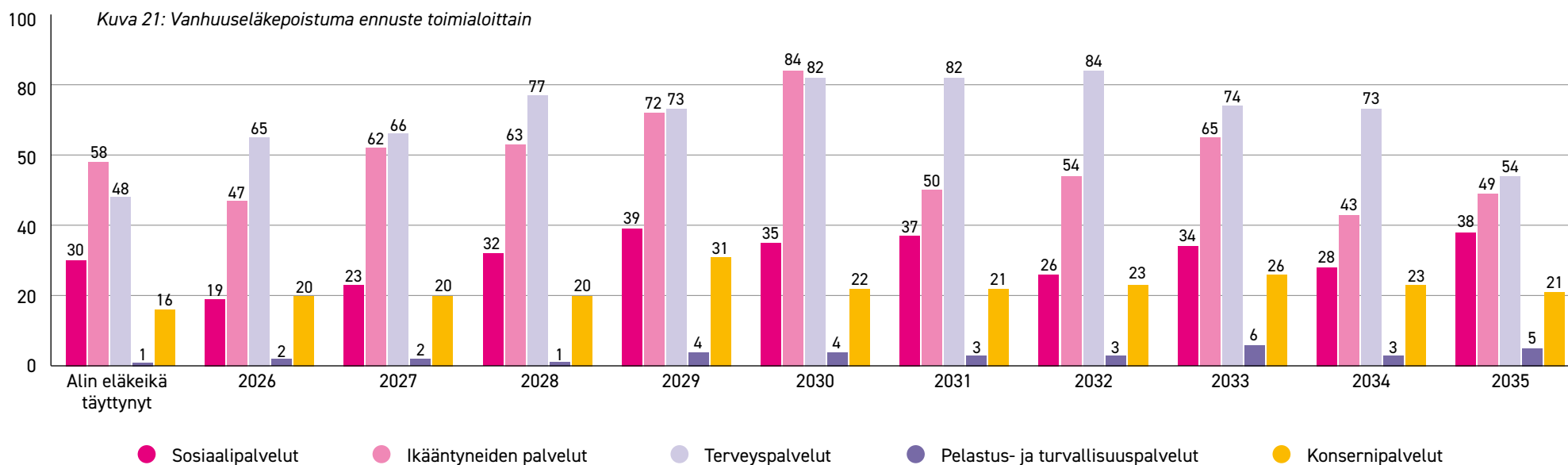
Taulukko 25: Eläkkeelle jääneet ammattiryhmittäin

9.2 Vanhuuseläkepoistuma ennuste

Taulukossa 26 ja kuvassa 21 nähdään Eloisan vanhuuseläkepoistuma ennuste toimialoittain vakinaisten henkilöiden osalta. Otannassa on seurattu henkilöiden alinta mahdollista eläköitymisikää.

TOIMIALAT	ALIN ELÄKEIKÄ TÄYTTYNYT	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Sosiaalipalvelut	30	19	23	32	39	35	37	26	34	28	38
Ikäntyneiden palvelut	58	47	62	63	72	84	50	54	65	43	49
Terveyspalvelut	48	65	66	77	73	82	82	84	74	73	54
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	1	2	2	1	4	4	3	3	6	3	5
Konsernipalvelut	16	20	20	20	31	22	21	23	26	23	21
YHTEENSÄ	153	153	173	193	219	227	193	190	205	170	167

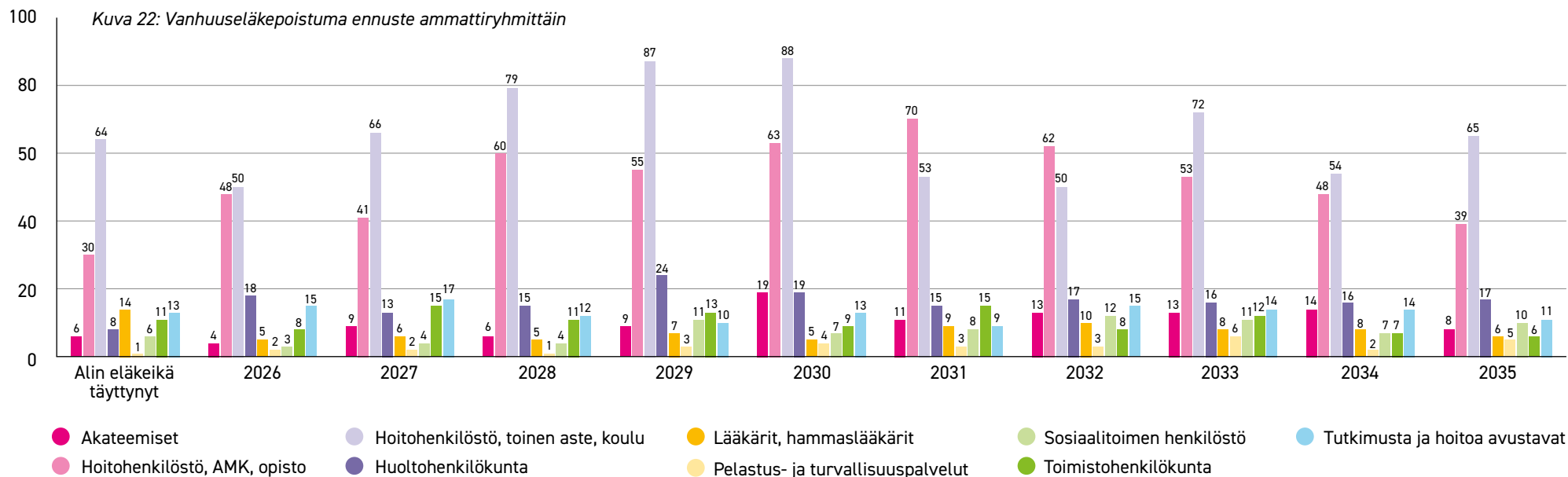
Taulukko 26: Vakinaisten vanhuuseläkepoistuma ennuste toimialoittain



Taulukossa 27 ja kuvassa 22 nähdään Eloisan vakinaisten henkilöiden vanhuuseläkepoistuma ammattiryhmittäin. Myös näissä otannoissa on seurattu henkilöiden alinta mahdollista eläköitymisikää.

AMMATTIRYHMÄT	ALIN ELÄKEIKÄ TÄYTTYNYT	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Akateemiset	6	4	9	6	9	19	11	13	13	14	8
Hoitohenkilöstö, AMK, opisto	30	48	41	60	55	63	70	62	53	48	39
Hoitohenkilöstö, toinen aste	64	50	66	79	87	88	53	50	72	54	65
Huoltohenkilöstö	8	18	13	15	24	19	15	17	16	16	17
Lääkärit, hammaslääkärit	14	5	6	5	7	5	9	10	8	8	6
Pelastustoimen henkilöstö	1	2	2	1	3	4	3	3	6	2	5
Sosiaalitoimen henkilöstö	6	3	4	4	11	7	8	12	11	7	10
Toimistohenkilöstö	11	8	15	11	13	9	15	8	12	7	6
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	13	15	17	12	10	13	9	15	14	14	11
YHTEENSÄ	153	153	173	193	219	227	193	190	205	170	167

Taulukko 27: Vanhuuseläkepoistuma ennuste ammattiryhmittäin





9.3 Eläkepoistuma 2025–2034

Eläkepoistuma tuo lähivuosina haasteita henkilöstön saatavuuteen useilla ammattialoilla. Kevan eläköitymisennusteen mukaan hyvinvointialueilta jää eläkkeelle keskimäärin joka kolmas työntekijä seuraavien kymmenen vuoden aikana. Kevan mukaan suhteellisesti eniten eläköityviä on Kainuun, Lapin, Etelä-Savon, Satakunnan ja Kymenlaakson hyvinvointialueilla, joissa vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille on siirtymässä noin 31,8 prosenttia nykyhenkilöstöstä vuosien 2025–2034 aikana.

Työkyvyttömyysriski vaihtelee melko paljon ammattiryhmien välillä. Ennusteen mukaan työkyvyttömyydestä johtuva eläköityminen on hyvinvointialueilla suurinta sosiaalialan hoitajilla, välinehuoltajilla, sairaankuljetuksen ensihoitajilla ja psykologeilla. Pienimmän työkyvyttömyyseläköitymisennusteen ammatteja taas ovat hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen asiantuntijat ja osastonhoitajat.

Hyvinvointialueista muodostui suuri uusien työnantajien joukko niiden aloittaessa toimintansa vuoden 2023 alussa. Kuntien ja sote-kuntayhtymien palveluksesta siirtyi noin 235 000 sote-ammattilaisista hyvinvointialueiden palvelukseen. Kuvassa 25 ote Kevan arvio eläköitymistilanteesta.

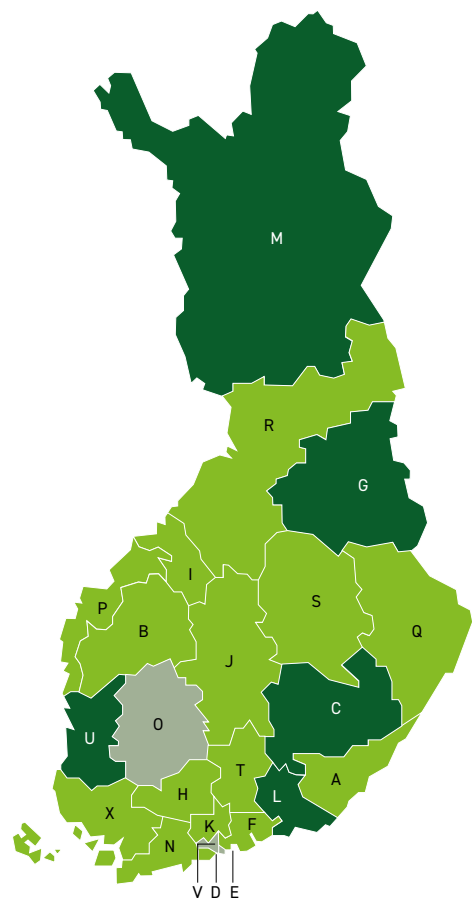
[\(Näin hyvinvointialueiden työntekijän eläköityvät\)](#)

NÄIN HYVINVOINTIALUEIDEN TYÖNTEKIJÄT ELÄKÖITYVÄT 1/2

Arvio eläkkeelle jäävistä hyvinvointialueen työntekijöistä 2024–2033*

Kuva 23:
Kevan arvio hyvinvointialueiden eläköitymistilanteesta 1/2

Työntekijöiden eläköitymisennuste hyvinvointialueittain 2024–2033

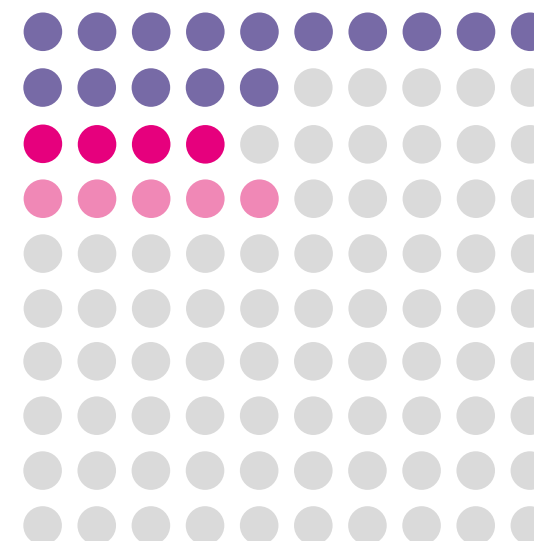


● < 27 % ● 27 % – 30 % ● > 30 %

Hyvinvointialue	Eläköityviä	%
A Etelä-Karjala	1 640	28,4
B Etelä-Pohjanmaa	2 950	29,0
C Etelä-Savo	2 570	32,0
D Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala	4 540	28,0
E HUS-yhtymä	7 420	27,6
F Itä-Uusimaa	760	27,7
G Kainuu	1 230	33,2
H Kanta-Häme	2 050	29,2
I Keski-Pohjanmaa	1 120	27,4
J Keski-Suomi	3 720	28,4
K Keski-Uusimaa	1 210	27,5
L Kymenlaakso	2 050	30,3
M Lappi	2 800	32,3
N Länsi-Uusimaa	2 630	27,2
O Pirkanmaa	5 390	26,3
P Pohjanmaa	2 360	27,3
Q Pohjois-Karjala	2 580	29,9
R Pohjois-Pohjanmaa	5 090	28,3
S Pohjois-Savo	3 740	29,6
T Päijät-Häme	2 310	28,6
U Satakunta	3 260	31,3
V Vantaa ja Kerava	1 360	23,7
X Varsinais-Suomi	6 300	27,1
YHTEENSÄ	69 060	28,4

Alkavien eläkkeiden jakauma ja osuus kaikista vakuutetuista 2024–2033

28 %



Vanhuuseläkkeet	20 %	48 650
Työkyvyttömyyseläkkeet	4 %	9 150
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	5 %	11 260

Eläkkeelle yhteensä 69 060 hlö
Vakuutettuja yhteensä 243 080 hlö

NÄIN HYVINVOINTIALUEIDEN TYÖNTEKIJÄT ELÄKÖITYVÄT 2/2

Arvio eläkkeelle jäävistä hyvinvointialueen työntekijöistä 2024–2033*

Kuva 23:
Kevan arvio hyvinvointialueiden eläköitymistilanteesta 2/2

Hyvinvointialueiden 25 suurinta ammattiryhmää, eläköityminen seuraavan kymmenen vuoden aikana

Ammattiryhmä	Vanhuuseläkkeet		Työkyvyttömyyseläkkeet		Osatyökyvyttömyyseläkkeet		Kaikki eläkkeet		Vakuutetut kpl
	%	kpl	%	kpl	%	kpl	%	kpl	
Lähihoitajat	21	10 770	4	2 030	5,6	2 810	31	15 610	50 540
Sairaanhoidajat	15	7 660	3,2	1 620	5,0	2 500	24	11 780	50 050
Sosiaalialan ohjaajat	19	3 310	2,8	490	3,0	520	25	4 320	17 420
Sairaala- ja laitospulaiset	33	3 190	4,4	420	4,8	460	42	4 070	9 610
Erikoislääkärit	10	750	3,5	270	3,3	260	17	1 280	7 760
Sosiaalityöntekijät	18	1 350	2,6	190	2,9	220	24	1 760	7 420
Pelastajat	11	750	3,6	230	2,9	190	18	1 170	6 550
Johdon sihteerit ja osastosihteerit	37	2 160	2,9	170	4,5	260	44	2 590	5 850
Terveystenhoitajat	16	900	2,5	140	4,8	270	23	1 320	5 690
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntija	18	790	1,4	60	1,2	50	20	910	4 490
Fysioterapeutit	16	690	3,4	150	4,4	190	24	1 020	4 310
Yleislääkärit	10	440	4,2	180	3,9	170	19	790	4 260
Osastonhoitajat	30	1 180	2,2	90	3,0	120	35	1 390	4 000
Sairaankuljetuksen ensihoitajat	6	230	6,6	250	5,7	220	19	700	3 770
Hammashoitajat	22	730	3,8	130	7,6	250	33	1 110	3 350
Ylilääkärit	34	1 100	3,5	110	4,2	130	42	1 350	3 210
Psykologit	10	320	5,0	160	4,1	130	19	600	3 130
Yleissihteerit	41	1 170	3,0	80	3,1	90	47	1 340	2 830
Hammaslääkärit	18	490	2,6	70	3,4	90	24	650	2 730
Muut terveydenhuoltoalan työntekijät	2	60	3,6	90	2,7	70	9	210	2 520
Lääketieteellisen kuvantamis- ja laitetekniikan asiantuntijat	14	350	3,2	80	4,8	120	22	540	2 420
Kätilöt	13	290	2,7	60	3,8	90	19	430	2 240
Sosiaalialan hoitajat	15	320	7,2	150	5,2	110	28	580	2 130
Bioanalytiikot (terveydenhuolto)	21	390	2,4	40	4,5	80	28	520	1 830
Välinehuoltajat	32	510	6,7	110	10,2	160	49	780	1 600

VÄLINEHUOLTAJAT

49 %

YLEISSIHTTEERIT

47 %

JOHDON SIHTTEERIT
JA OSASTOSIHTTEERIT

44 %

SAIRAALA- JA
LAITOSAPULAISET

42 %

YLILÄÄKÄRIT

42 %



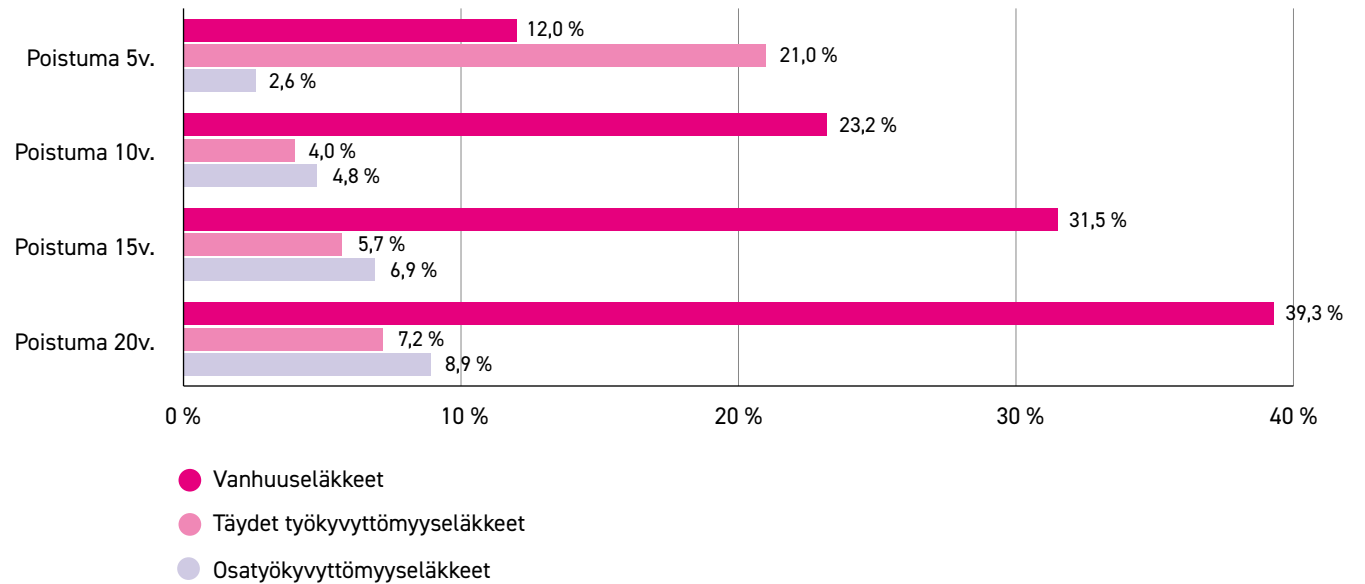
Kuvassa 24 on Kevan eläkepoistumaennuste Etelä-Savon hyvinvointialueella tulevien vuosien aikana. Ennusteessa erikseen vanhuuseläkkeet, tädet työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet.

Seuraavan 10 vuoden aikana Kevan ennusteen mukaan jäisi vanhuuseläkkeelle 23,2 %, täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 4,0 % ja osatyökyvyttömyydelle 4,8 % työntekijää Etelä-Savon hyvinvointialueelta.

Ammattiryhmittäin seuraavan 10 vuoden aikana Kevan eläköitymisennusteen mukaan jää koko hyvinvointialueelta ko. eläkkeille:

- terveys 27,3 %, sosiaali 27,0 %
- hallinto-suunnittelu-tutkimus 33,8 %,
- tekninen-tuotanto-turvallisuus 28,8 %,
- toimisto-asiakaspalvelu 44,7%
- sivistys-kulttuuri 38,0 %.

Kuva 24: Kevan eläkepoistumaennuste





YHTEISTOIMINTA **10**



10. YHTEISTOIMINTA

Vuonna 2025 Eloisan yhteistoiminta jatkui keskeisenä osana organisaation toimintaa talouden sopeuttamiseen liittyvien vaatimusten vuoksi. Yhteistoimintamenettelyt muodostuivat osin pysyväksi osaksi talousarvion valmistelua ja toimeenpanoa, mikä kuvastaa hyvinvointialueiden rahoitusjärjestelmän aiheuttamaa jatkuvaa sopeutustarvetta.

Eloisa käynnisti vuoden aikana useita yhteistoimintaneuvotteluja, jotka liittyivät sekä rakenteellisiin muutoksiin että palvelutuotannon järjestämiseen. Keväällä 2025 käytiin yhteistoimintaneuvotteluja muun muassa ruoka- ja puhtauspalveluiden liikkeenluovutukseen liittyen.

Syksyllä 2025 Eloisa aloitti viidennen yhteistoimintaneuvottelunsa 17. syyskuuta. Neuvottelut kestivät kuusi viikkoa ja päättyivät 29. lokakuuta 2025. Neuvottelujen tavoitteena oli löytää ratkaisuja, joilla aluehallituksen hyväksymän talousarvioraamin edellyttämät sopeutustavoitteet voitiin saavuttaa. Talousarvioraami tähtäsi noin 10 miljoonan euron ylijäämään vuonna 2026, mikä edellytti kustannusten sopeuttamista noin 25 miljoonalla eurolla.

10.1 Henkilöstövaikutukset ja neuvottelujen lopputulos

Yhteistoimintaneuvottelut koskivat lähtökohtaisesti koko Eloisan henkilöstöä, sillä talouden sopeuttamistoimenpiteillä arvioitiin olevan joko välittömiä tai välillisiä vaikutuksia kaikkiin ammattiryhmiin. Neuvottelujen alkuvaiheessa arvioitiin, että muutokset koskevat noin 600 henkilöä, mutta vaikutusten todettiin tarkentuvan neuvottelujen edetessä.

Neuvottelujen lopputuloksena Eloisa saavutti noin 25 miljoonan euron säästötavoitteen, jolla pyritään turvaamaan hyvinvointialueen taloudellinen tasapaino, alueen itsenäisyyden säilyttäminen sekä arviointimenettelyn välttäminen. Henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden kustannusvaikutukseksi arvioitiin noin seitsemän miljoonaa euroa.

Neuvottelujen merkittävin henkilöstövaikutus oli se, että irtisanomisuhka kohdistui 158 tehtävään tai henkilötyövuoteen, riippuen tarkastelutavasta. Irtisanominen toteutui lopulta alle 15 henkilön kohdalla, suurin osa irtisanomisuhan alle joutuneista pystyttiin sijoittamaan Eloisan organisaatioon uusiin tehtäviin. Yhteistoimintaneuvottelut käytiin aktiivisessa ja vuorovaikutteisessa hengessä henkilöstön edustajien kanssa. Neuvottelujen tulokset käytiin läpi ensin koko henkilöstölle järjestetyssä yhteisessä henkilöstöinfossa sekä sen jälkeen toimialakohtaisissa tilaisuuksissa.

10.2 Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunta toimi vuonna 2025 osana Eloisan pysyvää yhteistoimintarakennetta työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä. Toimikunnan käsittelemät asiat liittyivät erityisesti yhteistoimintamenettelyihin sekä talouden sopeuttamiseen ja näihin liittyviin henkilöstövaikutuksiin.

Vuoden aikana yhteistyötoimikunnan rooli korostui useiden yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä. Käsiteltäviä kokonaisuuksia olivat muun muassa yhteistoimintaneuvottelujen eteneminen, taloudellisiin reunaehtoihin perustuvat muutostarpeet sekä henkilöstöön kohdistuvien vaikutusten käsittely osana yhteistoimintamenettelyä. Yhteistyötoimikunnan toiminta tuki avointa vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä muutostilanteissa.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 11 kertaa vuoden 2025 aikana.

10.3 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunta käsitteli vuonna 2025 työoloihin, työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita osana Eloisan työsuojelutoimintaa.

Työsuojelutoiminnan tavoitteena oli edistää turvallista ja terveellistä työympäristöä sekä seurata ja kehittää työhyvinvointia koko organisaatiossa.

Vuoden aikana työsuojelutoimikunnan toimintaan kuuluivat työturvallisuutta ja työoloja koskevat seuranta ja kehittämiskysymykset.

Lisäksi vuoden 2025 aikana valmisteltiin ja toteutettiin työsuojeluvaalit, joiden tuloksena valittiin uudet työsuojeluvaltuutetut kaudelle 2026–2029.

Työsuojelutoimikunnan työ tuki henkilöstön osallistumismahdollisuuksia ja työympäristön turvallisuuden kehittämistä. Työsuojelusta laaditaan erillinen toimintakertomus vuoden 2025 osalta.

Työsuojelutoimikunta kokoontui yhdeksän kertaa vuoden 2025 aikana.



PALKKAUS JA KUSTANNUKSET

11



11. PALKKAUS JA KUSTANNUKSET

Eloisassa noudatetaan henkilöstöasioissa ja palkanmaksun määrityksissä erilaisia kunnallisia työ- ja virkaehtosopimuksia, jotka ovat voimassa sopimuskauden.

- **HYVTES** = Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus
- **SOTE** = Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus
- **LS** = Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus

Tehtäväkohtainen palkka on koko palkkauksen perusta ja se määritellään tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella (TVA).

11.1 Palkkaukseen liittyviä käsitteitä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää hyvinvointialueen toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa hyvinvointialueen palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan,

henkilökohtaiseen lisään, palvelusaikalisään sekä tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa työehtosopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita.

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat:

- tehtäväkohtainen palkka tai kokonaispalkka,
- henkilökohtainen lisä,
- työkokemuslisä (ent. palvelusaikalisä, perustuu palvelusaikaan),
- muut lisät (säännöllisen työn lisät), näistä on tehty erilliset paikalliset sopimukset
- erilaiset lisät mm. syrjäseutulisiä, kielilisiä, rekrytointilisiä, luottamusedustajakorvaus sekä työsuojeluvuorokorvaus.

Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan laskettaessa muun muassa tuntipalkkaa, päiväpalkkaa, vuosiloma-aajan palkkaa sekä sairausajan palkkaa. Kokonaisansio on säännölliseltä työajalta sekä muulta työajalta, kuten lisä- ja ylityöajalta, maksettua palkkaa.

11.2 Palkkarakenne

Keskiansiot ovat joulukuun kokonaisansioista ja keskiansiot lasketaan vain koko aikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

Taulukossa 28 on joulukuun 2025 ja 2024 palkkarakenne. Taulukon on eritelty palkkausjärjestelmän eri palkan osat ja niihin kohdentuvat palkkaerät sopimusaloittain. Muut lisät kohdassa on säännöllisen työn lisät (pelastustoimi ja ensihoito). Lisä- ja ylityökorvaukset sisältävät myös kutsurahat.

Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevaa tasopalkkajärjestelmää simuloitiin kesällä 2025 ja valmistauduttiin tulevan tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon.

Vuonna 2025 helmikuussa jaettiin paikallista erää HYVTES 2 % (50 142 €) ja SOTE-sopimuksessa 2,5 % (587 058 €). Paikallinen erä käytettiin palkkojen yhteensovittamiseen, palkkauksen kehittämiseen ja ennakoitiin tasopalkkamallien käyttöönottoa.

Kesäkuussa 2025 jaettiin kehittämisohjelma erää HYVTES 0,4 % (9 534 €) ja SOTE-sopimuksessa 0,8 % (166 549 €). Erää käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin.

Elokuussa 2025 maksettiin kertaerä kaikkiin sopimusaloihin: SOTE-sopimuksessa 140 €, HYVTES 76 € ja Lääkisopimuksessa 371 €.

Lokakuussa 2025 maksettiin 2,5 % yleiskorotus. Myös henkilökohtaisia lisiä tarkasteltiin ja korotettiin.

2025	SOTE	HYVTES	LÄÄKÄRIT
Tehtäväkohtainen palkka	17 153 224	2 016 433	2 448 294
Työkokemuslisä	952 705	120 355	112 944
Henkilökohtainen lisä	262 351	36 482	143 679
Muut lisät	192 813	126 755	0
Lisä- ja ylityökorvaukset	71 309	22 272	337 764
KOKONAISANSIO	18 632 403	2 322 297	3 042 681
KOKONAISANSIO KESKIM. €/KK	3 396	3 970	9 879
Muutos % edelliseen vuoteen	0,92 %	0,41 %	1,01 %
MIESTEN KESKIANANSIO €/KK	3 371	4 314	10 048
NAISTEN KESKIANANSIO €/KK	3 401	3 694	9 763

2024	SOTE	HYVTES	LÄÄKÄRIT
Tehtäväkohtainen palkka	19 630 344	2 200 476	2 208 502
Työkokemuslisä	1 099 887	132 211	104 005
Henkilökohtainen lisä	270 138	37 126	126 985
Muut lisät	223 514	124 550	0
Lisä- ja ylityökorvaukset	251 719	26 511	360 916
KOKONAISANSIO	21 475 602	2 520 874	2 800 408
KOKONAISANSIO KESKIM. €/KK	3 244	3 691	9 792
Muutos % edelliseen vuoteen	1,05 %	1,07%	1,02%
MIESTEN KESKIANANSIO €/KK	3 218	3 986	9 963
NAISTEN KESKIANANSIO €/KK	3 248	3 474	9 686

Taulukko 28: Joulukuun palkkarakenteet

Ajanjaksolta 1.– 30.11.2025 maksettiin SOTE-sopimuksessa 2,0 prosentuaalinen palkanlisä ja HYVTES 1,0 prosentuaalinen palkanlisä, joka toteutettiin paikallisen erän sijaan.

Työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan viranhaltijalle/työntekijälle maksettiin prosentuaalinen palkanlisä joulukuussa 2025.

Lääkärisopimuksen osalta kesäkuussa 2025 jaettiin 0,8 % kehittämissuunnitelmaerä 31 399,91 €. Erä käytettiin uraporraspalkkojen nostamiseen vuoden 2023 palkkausjärjestelmäuudistuksen yhteydessä sovitulle tavoitetasolle.

Lokakuussa 2025 maksettiin myös Lääkärisopimuksen piirissä oleville 2,5 % yleiskorotus. Marraskuussa 2025 oli jaossa kesäkuusta 2025 siirretty 2,1 % suuruinen yhteensovittamiserä 90 973,24 €, joka kohdennettiin osittain uraporraspalkkoihin sekä jaettiin henkilökohtaisia lisäitä. Tarkoituksena oli kehittää lääkäreiden palkkausjärjestelmää siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuisi aiempaa paremmin.

Työnantaja irtisanoi 30.9.2024 paikallisen virka- ja työehtosopimuksen vapaa-ajalta työhön kutsuttavalle viranhaltijalle/työntekijälle maksettavasta korvauksesta 1.1.2025 alkaen. Sopimuksen irtisanominen perustui ko. sopimuksen tulkintaongelmiin sekä taloudellisiin syihin.

Uutta paikallista virka- ja työehtosopimusta kutsurahasta ei saatu neuvoteltua, vaan sopimus korvattiin 1.1.2025 alkaen työnantajan yksipuolisella ohjeistuksella. Ohjeistuksessa selkeytettiin kutsurahan käytön perusteita, tiukennettiin kutsurahan myöntämiseen liittyviä kriteerejä sekä pienennettiin kertaluontoisten kutsurahojen euromääriä.

Lisäksi ohjeistuksella ohjataan esihenkilöitä selvittämään ensisijaisesti muiden sijaisjärjestelyjen mahdollisuutta, mm. oman varahenkilöstön tai Temporen käyttö. Tempore Henkilöstöpalvelut Oy on Suomen hyvinvointialueiden ja kuntien omistama henkilöstöpalveluyritys, joka tuottaa erityisesti sijais- ja rekrytointipalveluja sotealalle.



PALKKAKULUT	2025	2024
Varsinaiset palkat	-312 878 673	-298 658 415
Erilliskorvaukset	-44 203 955	-42 878 919
joista lisä- ja ylityöt	-2 746 926	-3 826 578
ja kutsurahat	-922 271	-1 939 810
YHTEENSÄ	-357 082 628	-341 537 334
Laskennalliset sivukulut	20,38 %	18,92 %
	-72 773 440	-64 618 864
YHTEENSÄ	-429 856 067	-406 156 198

MUUT INVESTOINNIT	2025	2024
Koulutuskulut	-1 003 088	-1 111 093
Työnohjaus	-427 297	-532 120
Työterveyspalvelut	-3 897 213	-3 878 639
Henkilön virkistys	-2 780 674	-2 934 520
YHTEENSÄ	-8 108 272	-8 456 372

Taulukko 29: Palkkakulut ja muut investoinnit

11.3 Palkkakulut ja muut investoinnit

Palkkakuluissa ovat sekä vakinaisten että määräaikaisten maksetut palkat.

Taulukon 29 palkkakulutiedot on saatu palkkausjärjestelmästä ja investoinnin eurot on otettu Talouden Exreport -raportointijärjestelmästä. Taulukossa on vuosien 2025 ja 2024 tiedot.

Varsinaisessa palkassa ovat mukana säännöllisen työn lisät (esim. pelastustoimi ja ensihoito).

Erilliskorvaukset ovat työaikakorvauksia, joihin on eritelty lisä- ja ylityöt sekä kutsurahat.

11.4 Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot

Taulukossa 30 on vertailtu henkilöstölle vuosina 2025 ja 2024 maksettuja palkkoja.

Erilliskorvaukset ovat työaika- ja päivystyskorvauksia. Muut palkkiot sisältävät todistus- ja lausuntopalkkiot. Luontoiseduissa on myös siviilipalvelut. Muut henkilöstömenojen korjaukset ovat edellisen vuoden palkkojen korjauksia.

Luvut on otettu Exreport-raportointijärjestelmästä Talouden osioista.

Taulukko 30: Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot

PALKAT JA PALKKIOT		2025	2024
Lääkärit	vakinaiset	-26 620 560,65	-25 371 981,84
	määräaikaiset	-13 840 984,91	-11 710 771,95
Lääkärit, erilliskorvaukset		-10 643 093,71	-8 805 941,35
Muu henkilökunta	vakinaiset	-231 027 850,06	-219 593 316,42
	määräaikaiset	-41 389 277,19	-41 982 344,74
Muu henkilökunta, erilliskorvaukset		-33 560 861,29	-34 072 978,05
Asiantuntijapalkkiot		-68 580,61	-351 284,93
Muut palkkiot		-48 016,51	-45 746,59
Kokouspalkkiot		-310 476,68	-450 749,54
Ansionmenetys luottamushenkilöt		-16 067,56	0,00
Lomarahat		-15 506 766,46	-14 946 052,32
Jaksotetut palkat ja palkkiot		-2 503 049,32	-236 415,66
Luontoisedut		-1 522 279,71	-1 011 331,28
Sairausvakuutuskorvaukset		5 139 724,58	5 100 859,74
Tapaturmakorvaukset		401 403,79	306 548,07
Kela perhevapaa korvaukset		407 500,00	349 193,12
Muut henkilöstömenojen korjaukset		-350 630,69	70 580,65
YHTEENSÄ		-371 459 866,98	-352 751 733,09

HENKILÖSIVUKULUT		2025	2024
Eläkekulut	KuEL-maksut	-64 569 699,82	-60 892 166,10
	Keva tasausmaksu	-8 541 817,56	-9 552 569,88
Jaksotetut eläkevak. maksut		-517 564,81	-219 460,42
Muut henkilösivukulut	Kela- ja sv-maksut	-6 860 693,30	-4 053 428,09
	Työttömyysvakuutusmaksut	-2 912 748,31	-3 780 110,35
Tapaturmavakuutusmaksut		-1 682 715,60	-1 646 689,98
Jaksotetut sos. vak. maksut		-313 024,19	560 105,41
YHTEENSÄ		-85 398 263,59	-79 584 319,41

KAIKKI YHTEENSÄ		-456 858 130,57	-432 336 052,50
------------------------	--	------------------------	------------------------



TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO

12

12. TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO

Henkilöstövoimavaroihin liittyvien yleisten tunnuslukujen kautta voidaan havainnoida ja arvioida muutos- ja kehityssuuntia, jotka vaikuttavat henkilöstövoimavaroihin. Toiminnan johtamisessa ja suunnittelussa keskeistä on tieto henkilöstövoimavaroista. Poissaolot ovat kalenteripäiviä ja palkat eivät sisällä sivukuluja.

Taulukossa 31 on vertailtu vuosien 2025 ja 2024 tunnuslukuja.

Taulukko 31: Tunnuslukujen yhteenveto ja tapahtunut muutos %

PALKAT JA PALKKIOT		2025	2024	MUUTOS	%
Palveluksessa olevat henkilöt	lkm	7 502	7 677	-175	-2,28 %
vakinaiset		6 347	6 341	6	0,09%
määräaikaiset ja oppilas, harjoittelijat, joista		1 155	1 044	111	10,6 %
• oppisopimusopiskelijat		187	286	-99	-34,6%
• työllistetyt		3	6	-3	-50,0 %
naiset		6 157	6 303	-146	-2,3 %
miehet		1 345	1 374	-29	-2,1 %
osa-aikaiset		2 177	1 509	668	44,3 %
sopimuspalokuntalaisia, vakinaisia		530	496	34	6,9 %
sopimuspalokuntalaisia, määräaikaisia		4	1	3	300 %
Virat - käytössä	lkm	1 027	1 012	15	1,5 %
avoimia virkoja		277	287	-10	-3,5 %
Keski-ikä	vuotta	45,6	45,5	0,1	0,2 %
naiset		46,0	45,9	0,1	0,2 %
miehet		43,7	43,3	0,4	0,9 %
HTV2 = henkilöstön palkallinen työpanos vuosina	vuosi	7 014,1	7 074,1	-60	-0,8 %
palkallinen poissaolo		1 360,2	1 335,0	25	1,9 %
Poissaolot = täydet kalenteripäivät	päiviä	612 302	635 455	-23 153	-3,6 %
• terveysperusteiset		129 580	137 633	-8 053	-5,9 %
• perhevapaat ja muut vapaat		155 382	160 654	-5 272	-3,3 %
toisen työnantajan palveluksessa	lkm	35	32	3	9,4 %
Vahinkotiedot työtapaturmista	lkm	822	915	-93	-10,2 %
Eläkkeelle jääneet	lkm	199	181	18	9,9 %
• - joista vanhuuseläkkeelle		177	162	15	9,3 %
Täydennyskoulutus koko henkilöstölle	päiviä	3,6	2,3	1	56,5 %
Tavoitekeskustelut	% (kpl/htv2)	50,0 %	43 %	7	16,3 %
Henkilöstölle maksetut palkat	*1 000€	357 082	341 537	15 545	4,6 %
• lisät ja ylityöt	*1 000€	2 747	3 826	-1 079	-28,2 %
• kutsurahat	*1 000€	922	1 939	-1 017	-52,4%

