

Henkilöstökertomus vuodelta 2024



Sisällysluettelo

1.	Alkusanat.....	3
2.	Avainlukuja	4
	2.1 Henkilöstön määrä.....	4
	2.2 Henkilötyövuosi	5
	2.3 Henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille.....	5
	2.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	6
	2.5 Henkilöstön vaihtuvuus.....	7
	2.6 Työajan jakautuminen	8
	2.7 Sairauspoissaolot	8
3.	Palkkaus	10
	3.1 TVA ja TSA	10
	3.2 Sopimuskorotukset 2024	10
	3.3 Palkkatasa-arvo ja keskiansiot	11
	3.4 Henkilöstökulut yhteensä.....	12
	3.5 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	12
4.	Henkilöstön hyvinvointi, kehittäminen ja palkitseminen	13
5.	Yhteistoiminta ja työsuojelu	15
6.	Työterveyshuolto	16
	6.1 Sairauspoissaolot diagnooseittain	17
	6.2 Työterveyshuollon kustannukset.....	17

1. Alkusanat

Vuonna 2024 puhalsivat muutosten tuulet. Uusi kaupunginjohtajamme aloitti helmikuussa, liikelaitoksia ja liikuntapalveluita koskevat yhteistoimintaneuvottelut saatiin päätökseen ja kaupunginvaltuusto päätti organisaatiomuutoksista, jotka tulivat voimaan 1.1.2025.

Loppuvuodesta 2024 aloitettiin myös tukipalveluhenkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut, joiden tavoitteena on muun muassa tehtäväkuvien ja tehtävien mahdollinen uudelleen järjestely ja varautuminen tuleviin eläköitymisiin. Neuvottelut eivät tähtää henkilöstövähennyksiin.

Henkilöstöhallinnon resursseja vahvistettiin palkkaamalla henkilöstösihteeri 1.8.2024 alkaen. Syksyllä toteutettiin henkilöstön työhyvinvointikysely ensimmäistä kertaa Kevan verkkotyökalulla, mikä mahdollistaa tuloksiemme vertaamisen muiden kuntien tuloksiin. Lieksan kaupunki toimi myös Karelia ammattikorkeakoulun opiskelijoiden opinnäytetyön toimeksiantajana. Opinnäytetyöhön liittyen opiskelijat toteuttivat henkilöstölle ja esihenkilöille kyselyn, jolla kerättiin tietoa työhyvinvointikyselyn kehittämiseksi.

Kesällä yhteistyötoimikunnassa päätettiin, että uimahalli on jatkossa rajattomasti henkilöstön käytössä. Myös työsuhdepolkupyöräetu päätettiin ottaa käyttöön, etu tulee voimaan vuoden 2025 alkupuolella.

Erilaiset panostukset työhyvinvointiin ovat omalta osaltaan tuottaneet tulosta. Erityisen ilahduttavaa on ollut huomata, että sairauspoissaolot ja työtapaturmat ovat vähentyneet selvästi edellisestä vuodesta.

Tässä henkilöstökertomuksessa tehdään katsaus vuoteen 2024 ja arvioidaan Lieksan kaupungin henkilöstövoimavarojen määrää, laatua ja kustannuksia. Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisön, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön, ja se täydentää vuosittaista tilinpäätöstä. Henkilöstökertomuksessa esitellään KT:n suosituksen mukaisia, kuntien yhteisiä tunnuslukuja, joita ovat henkilötyövuosi, henkilöstön ikä rakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja koulutuspäivät. Lisäksi henkilöstökertomus sisältää tietoa muun muassa palkkatasa-arvosta, työvoimakustannuksista, henkilöstön hyvinvoinnista, yhteistoiminnasta ja työterveyshuollon kanssa tehtävästä yhteistyöstä.

Lieksan kaupunkina voimme kaikki olla ylpeitä vuodesta 2024. Henkilöstömme on osavaa, sitoutunutta ja aikaansaavaa, ja tulokset ovat sen mukaiset.

Sari Leinonen
hallintojohtaja

2. Avainlukuja

2.1 Henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 344. Määrä oli 14 henkilöä vähemmän kuin vuoden 2023 vastaavana ajankohtana. Vakinaisten määrä oli vuoden lopussa alhaisempi vuoteen 2023 verrattuna, mutta sijaisten ja muiden määräaikaisten määrä oli hie-
man korkeampi. Kansalaisopiston tuntiopettajat ovat suurin yksittäinen määräaikaissa työsuhteessa oleva henkilöstöryhmä. Työllistettyjä oli vuoden lopussa enää kolme henki-
löö, koska 1.1.2025 lähtien kuntien palkkatukityöllistäminen päättyi TE-palveluiden siirty-
essä kuntien vastuulle.

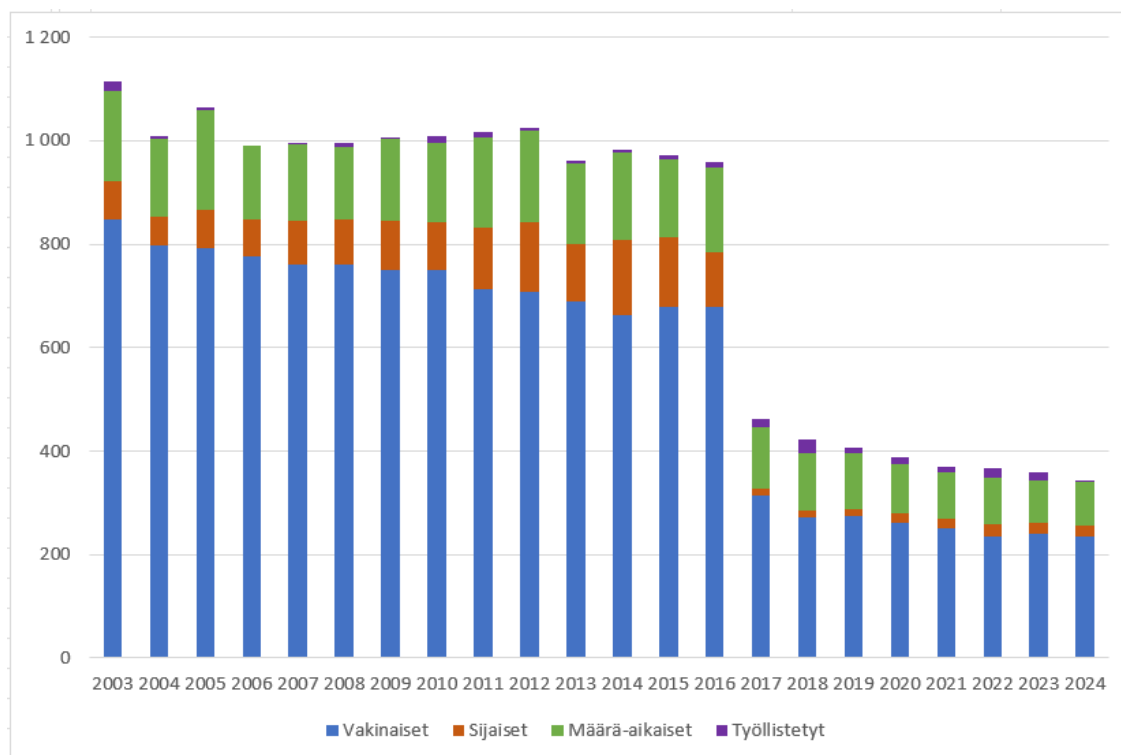
Taulukossa 1 ja kuviossa 1 on kuvattu henkilöstön määrän kehitystä. On huomioitava, että sijaisten, määräaikaisten ja työllistettyjen määrät vaihtelevat vuoden aikana ja nämä luvut kertovat vain vuoden viimeisen päivän tilanteen.

Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2024 oli noin 68 % (v. 2023 67 %). Kunta-alalla yleisesti 80 % henkilöstöstä työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa vuonna 2023 (KT Tilastot ja julkaisut. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/palvelussuhteet>).

Vuosi	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
2008	761	88	140	6	995
2009	750	96	157	3	1 006
2010	750	92	155	12	1 009
2011	713	120	173	10	1 016
2012	708	135	177	6	1 026
2013	689	112	155	5	961
2014	664	143	170	5	982
2015	679	135	151	8	973
2016	679	106	164	11	960
2017*	313	14	119	16	462
2018	273	11	112	27	423
2019	274	13	109	10	406
2020	262	19	94	13	388
2021	251	19	89	12	371
2022	236	22	91	18	367
2023	240	22	80	16	358
2024	234	23	84	3	344

Taulukko 1. Palveluksessa olevan henkilöstön määrä 31.12.2008 – 31.12.2024

*Vuoden 2017 alussa sosiaali- ja terveystalvet siirtyivät Siun sote –kuntayhtymälle. Siirron jälkeen kaupungin henkilöstömäärä supistui noin viiteensataan.



Kuvio 1. Palveluksessa olevan henkilöstön määrän kehitys 31.12.2003 – 31.12.2024

2.2 Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella (htv) tarkoitetaan täyttä työpäivää tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Htv2:ssa raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika%/100). Työajasta ei vähennetä palkallisia poissaoloja kuten sairauspoissaoloja ja vuosilomia. Ylityöaikaa ei oteta laskennassa mukaan.

Vuonna 2024 henkilötyövuosien (htv2) määrä oli 337. Luvussa on mukana vakinaiset, määräaikaiset, sijaiset ja työllistetyt. Vuonna 2023 henkilötyövuosien määrä oli 348.

2.3 Henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille

Taulukossa 2 on esitetty henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille 31.12.2024. Lähes 80 % kaupungin henkilöstöstä työskentelee hyvinvoinnin palvelualueella, jossa työvoimavaltaisia aloja ovat erityisesti varhaiskasvatus ja opetustoimi. Lähes kaikki määräaikaiset työntekijät ovat hyvinvoinnin palvelualueen työntekijöitä.

Hyvinvoinnin palvelualueen suuri määräaikaisten työntekijöiden määrä selittyy toisaalta kansalaisopiston sivutoimisten tuntiopettajien suurella määrällä, toisaalta opetustoimen ja varhaiskasvatuksen määräaikaisten vakanssien määrällä. Määräaikaisia vakansseja tarvitaan toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten takia. Erityisesti varhaiskasvatuksen palveluiden piirissä olevien lasten lukumäärän muutoksiin joudutaan satunnaisesti varautumaan määräaikaisilla työ- ja virkasuhteilla.

Vuonna 2024 Lieksan kaupungilla työskenteli myös hankerahoituksella palkattuja määräaikaisia henkilöitä. Varhaiskasvatuksessa työskenteli kielikaveri sekä

ryhmäavustajia ja lisäkasvattajia. Esiopetukseen palkattiin kielikaveri. Alakouluilla hankerahoituksella oli palkattuna kevätlukukaudella resurssiopettaja ja neljä koulunkäynninohjaajaa. Syyslukukaudella hankerahaa käytettiin osa-aikaisen resurssiopettajan sekä yhden koulunkäynninohjaajan palkkaamiseen. Yläkoululle palkattiin hankerahoituksella koulunkäynninohjaaja sekä hyvinvointiohjaaja.

Palvelualue	Vakinainen	Sijainen	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Kaupunginhallitus	5				5
Elinvoima	8				8
Hallinto	15		3	3	21
Talouspalvelut	6				6
Hyvinvointi	176	21	77		274
Kuntatekniikkaliikelaitos	16	2	1		19
Vesihuoltoliikelaitos	8		3		11
Kaikki yhteensä	234	23	84	3	344

Taulukko 2. Henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille 31.12.2024

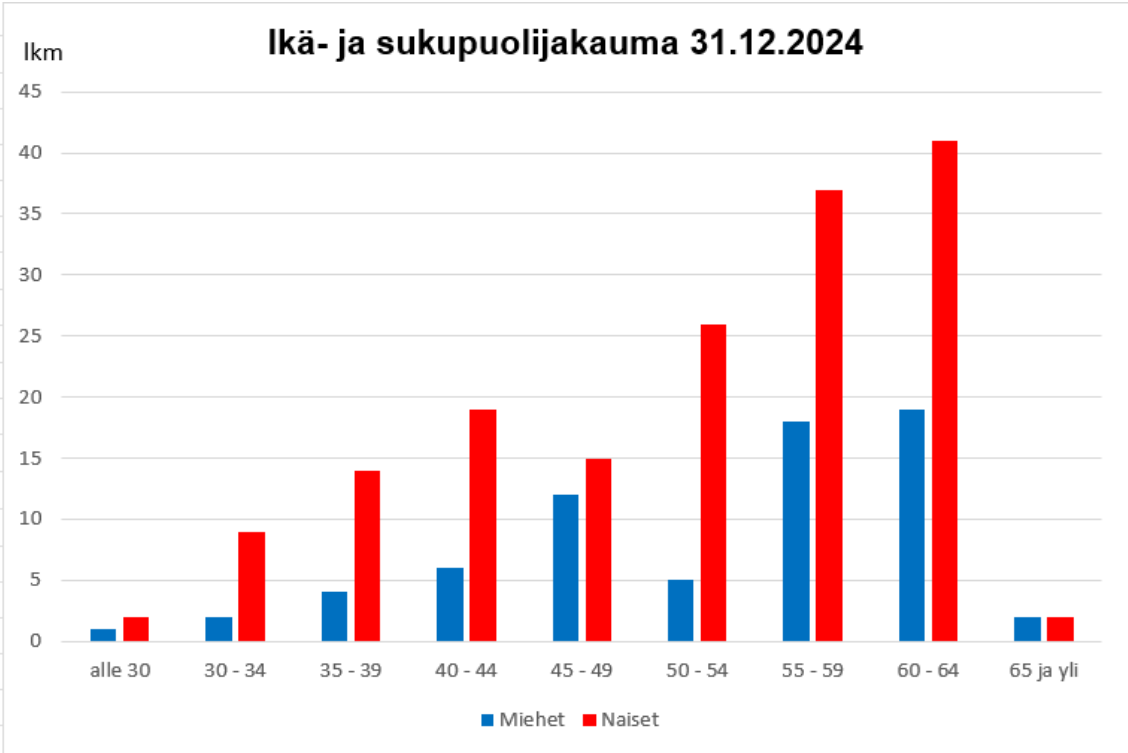
2.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2024 on esitetty taulukossa 3 ja kuviossa 2. Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta oli 71 % ja miesten 29 %. Yli 60-vuotiaiden osuus kasvoi edellisestä vuodesta kaksi prosenttiyksikköä. Tämä tarkoittaa suurta eläköityvien määrää lähivuosina. Keski-ikä vuonna 2024 oli 52,1 vuotta (51,6 vuotta vuonna 2023).

KT:n tilaston mukaan kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli noin 45 vuotta vuonna 2023 (KT Tilasto ja julkaisut. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilas-tot/ika>).

Ikä vuosina	Lukumäärä				% -osuus	
	Miehet		Naiset	Yhteensä		
alle 30	1		2	3	1 %	
30 - 34	2		9	11	5 %	
35 - 39	4		14	18	8 %	
40 - 44	6		19	25	11 %	
45 - 49	12		15	27	12 %	
50 - 54	5		26	31	13 %	
55 - 59	18		37	55	24 %	
60 - 64	19		41	60	26 %	
65 ja yli	2		2	4	2 %	
Yhteensä	69	29 %	165	71 %	234	100 %
Keski-ikä	53,0		51,8		52,1	

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2024



Kuvio 2. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2024

2.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2024 vaihtuvuus oli alhaisempi kuin edellisenä vuonna. Alkaneita vakinaisia palvelussuhteita oli 13 (v. 2023 33) ja päättäneitä palvelussuhteita 19 (v. 2023 26), joista seitsemän oli eläköitymisiä (v. 2023 8). Vanhuuseläkkeelle siirryttiin pääasiassa eläkeiän täyttyessä. Työkyvyttömyys- tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kolme henkilöä. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on esitetty taulukossa 4.

	Lukumäärä	Vaihtuvuus % *	Keski-ikä
Alkaneet palvelussuhteet	13	5,4	
Päättäneet palvelussuhteet			
- Eläkkeelle siirtyneet	7	2,9	64
- Muut	12	5,0	
Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet	2		

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

* Päättäneiden ja alkaneiden palvelussuhteiden määrä suhteutettuna edellisen vuoden (2023) viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön lukumäärään.

Kevan ennusteen mukaan vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle jää Lieksan kaupungilla 13 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä. Lukumäärällisesti eniten eläköitymisiä tulee ennusteen mukaan tapahtumaan vuosina 2026 (15 kpl) ja 2030 (18 kpl). Vuosien 2025-2029 aikana vanhuuseläkkeelle ennustetaan jäävän Lieksan kaupungilla 66 henkilöä. Ennusteen mukaan lukumäärällisesti eniten eläköityy peruskoulun yläkoulun ja lukion opettajia (13 kpl), lastenhoitajia (8 kpl) sekä koulunkäynninohjaajia (7 kpl).

Tulevat eläköitymiset huomioidaan henkilöstösuunnittelussa ja samalla arvioidaan muutoksia palvelujen tarpeessa. Suunnittelussa yhteistyötä tehdään eri palvelualueiden välillä niin, että koko organisaation tarpeet ja toiminta huomioidaan.

Kuntarekryn raportin mukaan vuonna 2024 Lieksan kaupunki toteutti 61 rekrytointia, joissa avoinna oli yhteensä 72 työpaikkaa. Luvuissa ovat mukana määräaika- ja vakinaiset työpaikat. Rekrytointitarve oli selvästi vähäisempää kuin edellisellä vuonna 2023, jolloin avoinna oli yhteensä 126 työpaikkaa.

Rekrytoinneissa käytettiin Kuntarekryn ja kaupungin verkkosivujen lisäksi tarpeen mukaan erilaisia markkinointikanavia kuten sosiaalista mediaa sekä erilaisia rekrytointimarkkinoinnin palveluja. Lähes kaikki Lieksan kaupungin auki olevat toimet ja virat saatiin täytettyä vuonna 2024.

2.6 Työajan jakautuminen

Seuraavassa taulukossa on kuvattu erilaisten poissaolojen osuutta säännöllisestä vuosityöajasta ja palkkakustannuksista koko kaupungin tasolla.

Lomien osuus säännöllisestä vuosityöajasta on kasvanut 7,32 %:sta 9,52 %:iin. Tämä selittyy muun muassa sillä, että palvelussuhteiden pidetessä yhä useammalla on oikeus täysiin vuosilomiin. Myös perhevapaiden ja koulutukseen käytetyn ajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta on vuosien mittaan kasvanut.

	työpäivät	% säänn. vuosityöajasta	palkkakust. 1000 euroa	% palkka- kustannuksista
Kalenterivuoden päivät (väh. lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät)	72 854	100,00	13 135	100 %
Vähennetään				
- vuosilomat ja muut lomat	6 936	9,52 %	920	7,00 %
- sairauspoissaolot	3 708	5,09 %	312	2,38 %
- perhevapaat	1 347	1,85 %	31	0,24 %
- koulutus	1 469	2,02 %	53	0,40 %
- muut palkalliset poissaolot	700	0,96 %	83	0,63 %
- muut palkattomat poissaolot	1 166	1,60 %	-	-
+ rahana korvatut lisä- ja ylityöt	262	0,36 %	23	0,18 %
= tehty vuosityöaika	57 790	79,32	11 759	89,52 %

Taulukko 5. Työajan ja palkkakustannusten jakautuminen 2024

2.7 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen prosenttiosuus palkkakustannuksista laski edelleen. Vuonna 2024 se oli 2,38 %, vuonna 2023 2,71 % ja vuonna 2022 3,18 %. Tehdyn työajan osuus kokonaistyöajasta oli 79,32 % (v. 2023 83,59 %).

Taulukko 6 kertoo eri mittaisten sairauspoissaolojen määristä kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot vähenivät kaikissa kategorioissa. Yli 180 kalenteripäivän sairauspoissaoloja ei

ollut lainkaan. Kaiken kaikkiaan vuonna 2024 sairauslomapäivien määrä oli 959 vähemmän kuin vuonna 2023, mikä on huomattava pudotus. Henkilötyövuotta kohden lasketut sairauspoissaolot vähenivät lähes neljällä päivällä.

Työterveyslaitoksen tiedotteen mukaan kuntatyöntekijät olivat vuonna 2023 poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,4 päivää. Tiedot perustuvat 11 kunnan työntekijöiden sairauspoissaolotietoihin, joita on seurattu vuodesta 2000 alkaen. (Työterveyslaitos, tiedote 28.8.2024. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kunta-alan-sairauspoissaolot-laskussa-sote-uudistuksen-ja-koronapandemian-jalkeen>). Vuoden 2024 tilastoja ei vielä ole saatavilla.

Sairauspoissaolopäivistä diagnoosiluokittain on tietoa luvussa 6.

Sairauspoissaolot	Kalenteripäivät 2024	Kalenteripäivät 2023
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1284	1318
4 - 29 pv	2367	2397
30 - 60 pv	627	1192
61 - 90 pv	117	329
91 -180 pv	167	285
yli 180 pv	0	0
Yhteensä	4562	5521
Keskimäärin kalenteripäiviä / htv	12,1	15,9

Taulukko 6. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2024

Vuonna 2023 tapaturmat ja vammat olivat yleisin syy 30-60 päivän poissaoloihin. Niinpä vuonna 2024 kampanjoitiin erityisesti työturvallisuuden puolesta, sisältäen myös työmatkat. Henkilöstöä muistutettiin ja informoitiin muun muassa liukkaista keleistä keväällä ja syksyllä. Tietoa jaettiin myös sisäisesti intranetissä (Woorumi) ja koko henkilöstölle toimitettiin Lieksa-heijastimet.

Tärkeä työturvallisuutta lisäävä tekijä oli myös systemaattisten työturvallisuusriskien kartoitukset yksiköissä vuoden 2024 aikana uudella Työturvallisuustutka-sovelluksella. Vakuutusmeklarimme kertoi lokakuun esihenkilötunnilla työtapaturmavakuutuksesta. Työtapaturmat vähenivät selvästi. Protectorin tilaston mukaan vuonna 2023 vahinkojen määrä oli 34 ja vuonna 2024 niitä kirjattiin 27. Korvattujen vahinkojen määrä laski 24:stä 13:een. Yli kolmen päivän työkyvyttömyyden aiheuttaneita vahinkoja oli vuonna 2024 vain kaksi (v. 2023 8).

Lieksan kaupungilla on käytössä varhaisen puuttumisen malli, jonka tavoitteena on työkyvyn tukeminen oikea-aikaisesti ja oikeanlaisilla toimenpiteillä. Esihenkilöt saavat HR-järjestelmästä herätteen silloin, kun työntekijälle on kertynyt yli 20 sairauspoissaolopäivää viimeisen 12 kuukauden aikana. Herätteen saatuaan esihenkilö käy työntekijän kanssa varhaisen puuttumisen mallin mukaisen keskustelu ja sopii mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

Koronapandemian alkuvaiheesta alkaen Lieksan kaupungilla on ollut ohjeistus, jonka mukaan esihenkilön luvalla on mahdollista olla poissa töistä sairauden takia enintään viisi päivää normaalin kolmen päivän sijaan.

3. Palkkaus

3.1 TVA ja TSA

TVA-ryhmä eli KVTES:n ja TS:n tehtävien vaativuutta arvioiva ryhmä kokoontui kolme kertaa vuonna 2024. Ryhmä arvioi yhteensä 12 vakanssia. Ryhmään kuuluivat kaupunginjohtaja, palvelualuejohtajat, neljä pääluottamusmiestä, kaksi luottamushenkilöä sekä sihteerinä hyvinvointikoordinaattori.

Opetusalan tehtävien vaativuuden arvioinnit toteutettiin entiseen tapaan syksyn aikana. Rehtorit kävivät arviointikeskustelut johtamissaan yksiköissä, ja OVTES TVA -arviointiryhmä piti sähköpostikokouksen TVA-määrärahan jakamisesta. Johtoryhmä käsitteli asiaa kokouksessaan 3.12. ja hallintojohtaja teki asiasta viranhaltijapäätöksen 5.12.2024.

Työsuoritusta arvioidaan vuosittain eli TSA-lisä on määräaikainen palkanosa. TSA-järjestelmä on ollut käytössä vuodesta 2021 alkaen. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi on toteutettu pääsääntöisesti syksyisin. Lisäksi kesällä aloittaneille arviointi on tehty seuraavan vuoden helmi-maaliskuussa.

Vuonna 2024 siirryttiin kerran vuodessa tehtävään työsuorituksen arviointiin. OVTES:in piiriin kuuluvalla henkilöstöllä arvioinnit tehdään keväisin ja muille syksyllä. Näin tasapainotetaan erityisesti isojen tulosityksiköiden esihenkilöiden työkuormaa vuoden aikana. Lisäksi jaettavan rahasumman hallinnointi on helpompaa, kun arviointi tehdään vain kerran vuodessa.

Kesällä 2024 saatiin päätökseen työnantajan ja ammattijärjestöjen pääluottamusmiesten väliset neuvottelut takautuvasti maksettavista henkilökohtaisista lisistä vuosilta 2016-2023. Puuttuvat lisät (yhteensä n. 270.000 euroa) maksettiin syksyllä 2024. Henkilökohtaisten lisien toteutumista alettiin samalla seurata säännöllisesti ja toteutumat raportoidaan pääluottamusmiehille vuosittain.

Hallintojohtaja kiersi alkuvuoden aikana työpaikkakokouksissa kertomassa TSA-järjestelmästä ja muista henkilöstöhallinnon ajankohtaisista aiheista.

3.2 Sopimuskorotukset 2024

Lieksassa on henkilöstöä neljän eri kunta-alan sopimuksen piirissä. Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä suurin osa kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin. Lisäksi henkilöstöä on kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) piirissä.

Kunta-alan vuoden 2024 sopimuskorotukset on esitetty taulukossa 7. Yleiskorotukset tulivat voimaan 1.5. ja 1.6. alkaen. Pääluottamusmiesten kanssa neuvoteltiin paikallisesti 0,4 ja 0,33 %:n järjestelyeristä sekä kehittämisohjelmaerästä, jonka suuruus vaihteli sopimuksittain. Neuvotteluissa päädyttiin kohdentamaan noin 95 % tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja noin 5 % henkilökohtaisiin lisiin (TSA-lisä), jotka perustuvat työsuorituksen arviointiin.

		KVTES	OVTES A-F	OVTES osio G	TS	TTES
1.5.2024	Yleiskorotus	-	0,77 %	0,77 %	-	-
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %	1,50 %	2,27 %	2,27 %
	Paikallinen järjestelyerä (A)	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
	Paikallinen järjestelyerä (B)	0,33 %	0,33 %	0,33 %	0,33 %	0,33 %
	Kehittämishjelmaerä (paikallinen)	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %	1,00 %
1.6. ja 1.8.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty)		0,32 %			

Taulukko 7. Kunta-alan sopimuskorotukset 2024

3.3 Palkkatasa-arvo ja keskiansiot

Taulukko 8 kertoo naisten ja miesten keskiansiot sopimusaloittain. Lisäksi taulukossa on esitetty tehtäväkohtaisen palkan osuus kokonaispalkasta eri sopimuksissa. Ylityö- ja varallaolokorvaukset eivät sisälly palkkasummiin.

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Tuntipalkkaiset
Tehtäväkohtainen palkka, % kokonaispalkasta	96,91 %	79,62 %	92,45 %	85,24 %
Miesten keskiansio €/kk	2 372	3 535	3 058	16,19 €/h
Naisten keskiansio €/kk	2 426	3 755	3 230	-

Taulukko 8. Naisten ja miesten keskiansiot sopimusaloittain 2024

Keskiansioiden muutoksiin vaikuttavat valtakunnallisten palkkaratkaisujen ohella paikallisesti tehtävät, muun muassa vakanssirakenteeseen ja tehtävien vaativuuteen liittyvät muutokset. Lisäksi henkilöstön ikärakenteen nopea muutos voi vaikuttaa kokonaisansioihin.

Taulukossa 9 on kuvattu naisten ja miesten palkkauksen eroja muutamissa hinnoittelutunnuksissa, joissa on paljon työntekijöitä ja molempien sukupuolien edustajia. Palkkausjärjestelmä perustuu tehtävien vaativuuteen, joten sukupuoli ei ole merkitsevä tekijä ja erot naisten ja miesten välisissä palkoissa ovat pieniä. Erot keskiansioissa johtuvat esimerkiksi erossa työkokemuslisissä, joihin vaikuttavat aiemman työkokemuksen määrä ja palvelussuhteen pituus Lieksan kaupungilla.

05KOU060 Koulun hoito- ja ohjaustyön ammattitehtävät	KVTES
Miesten keskiansio €/kk	2 220,00
Naisten keskiansio €/kk	2 227,43
05VKA054 Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	KVTES
Miesten keskiansio €/kk	2 412,81
Naisten keskiansio €/kk	2 471,09
08PER070 Muiden alojen peruspalvelutehtävät	KVTES
Miesten keskiansio €/kk	2 198,04
Naisten keskiansio €/kk	1 984,47

Taulukko 9. Naisten ja miesten keskiansiot muutamissa hinnoittelutunnuksissa 2024

3.4 Henkilöstökulut yhteensä

Henkilöstökuluissa tapahtui hienoista nousua vuoteen 2023 verrattuna. Palkkoja korotettiin 1.5. ja 1.6. alkaen. Henkilöstökulujat nostivat myös takautuvasti maksettavat vuosien 2016-2023 henkilökohtaiset lisät, joiden määrä oli noin 270.000 euroa + henkilösivukulut.

Henkilöstökulut yhteensä on esitetty taulukossa 10. Kohta "henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin" tarkoittaa niitä palkkoja, jotka kohdistuvat kaupungin omana työnä toteuttamiin investointikohteisiin esimerkiksi rakentamisessa. Henkilöstökorvaukset ja muut korjauserät sisältävät Kelan ja muiden vakuutuslaitosten suorittamat sairausvakuutus-, tapaturma- ja muut korvaukset. Nämä laskivat edellisestä vuodesta.

Henkilöstökulut yhteensä		
	2024	2023
Palkat ja palkkiot	13 246 185,47	12 953 053,84
Eläkekulut	2 848 797,32	2 829 658,75
Muut henkilösivukulut	389 811,37	443 973,32
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauserät	-110 567,67	-190 561,55
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	16 374 226,49	16 036 124,36
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	52 708,70	35 257,88
Henkilöstökulut yhteensä	16 426 935,19	16 071 382,24

Taulukko 10. Henkilöstökulut yhteensä 2023 ja 2024

3.5 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimakustannukset noudattelevat henkilöstön määrässä ja palkkakustannuksissa tapahtuneita muutoksia (taulukko 11). Henkilöinvestoinnit olivat korkeammat vuoteen 2023 verrattuna. Työterveyshuoltoon käytettiin aiempaa enemmän varoja.

Vuonna 2024 Lieksan kaupungin henkilöstön virkistysmäärärahaa käytettiin yhteistyötoimikunnan päätöksellä seuraaviin kohteisiin: uimahalli- ja kuntosalikäynnit, ryhmäliikuntatunnit, elokuvaliput, golf-peliliput, liikuntavuorot Liehussa ja tennishallissa, kansalaisopiston kurssit ja henkilöstöjuhla. Lisäksi toiminta- ja työyksiköiden virkistyspäiviin oli käytävissä 25 euroa/hlö. Kesästä 2024 alkaen yhteistyötoimikunta päätti, että uimahalli on henkilöstön vapaassa käytössä rajoituksetta.

1000 euroa	2024	2023
Työvoimakustannukset yhteensä,	16 374	16 036
josta		
PALKAT, josta	13 136	12 762
- vuosiloma-ajan palkat	920	822
- sairauspoissaolojen palkat		
netto (kela-korvaukset vähennetty)	312	346
- perhevapaiden palkat, netto	31	58
- muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	136	102
TYÖNANTAJAN ELÄKE-JA MUUT SOSIAALIVAKUUTUSMAKSUT	3 239	3 274
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	370	340
- työterveyshuolto	263	230
- koulutus ja muu kehittäminen	73	75
- virkistys	34	35

Taulukko 11. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2023 ja 2024

4. Henkilöstön hyvinvointi, kehittäminen ja palkitseminen

Henkilöstön työhyvinvointia on arvioitu vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä vuodesta 2017 lähtien. Vuonna 2024 kyselyä haluttiin uudistaa. Kaksi Karelia ammatti-korkeakoulun opiskelijaa toteutti opinnäytetyöhönsä liittyvän kyselyn kaupungin henkilöstölle ja esihenkilöille alkuvuodesta 2024. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla työhyvinvointikyselyn käyttökelpoisuutta ja vaikuttavuutta sekä vastausaktiivisuutta voidaan parantaa. Opinnäytetyö on luettavissa internetissä: <https://www.theseus.fi/handle/10024/852089>.

Vuonna 2024 kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa Kevan (kuntien eläkevakuuttaja) verkkotyökalulla. Tämän etuna on muun muassa tulosten vertailtavuus muihin kuntiin. Vertailuaineisto koostuu 85 organisaatiosta kyselyvuodelta ja kolmelta edelliseltä kalenterivuodelta.

Kysely toteutettiin lokakuussa 2024 ja vastausprosentti oli 74,9 eli nousua edellisvuosista oli merkittävästi (vuonna 2023 60,43 %, vuonna 2022 61,5 %).

Vuoden 2024 kyselyn tuloksia ei voida suoraan verrata edellisvuosien tuloksiin, koska kyselypohja ja kysymykset ovat nyt erilaiset. Kyselyn osa-alueet ja niiden keskiarvot on kuvattu taulukossa 12. Kyselyssä käytettiin asteikkoa 1-5 (1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = en samaa enkä eri mieltä, 4 = melko samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

Verrokkiorganisaatioihin nähden Lieksan kaupungin henkilöstön vastaukset olivat pääasiassa keskiarvon tuntumassa.

Osa-alue	Kysymysten määrä	Keskiarvo
Työn sujuminen työyhteisössä	7	3,87
Työtehtävät ja omat voimavarat	5	3,82
Lähiesihenkilötyö	6	3,90
Työnantajan toiminta	4	3,58
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?		Kyllä 81,4 % Ei 18,6 %
Lieksan kaupungin omat lisäkysymykset (ei verrokkeja):		
- Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työni suunnitteluun		4,10
- Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani		4,30
- Työyksikössäni tiedonkulku on sujuvaa		3,50
- Olen tyytyväinen työpisteessäni toteutettuihin ergonomiaratkaisuihin		3,70
- Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin		4,10

Taulukko 12. Työhyvinvointikyselyn tulokset 2024

	2021	2022	2023
Esihenkilötyö	3,73	3,60	3,83
Ergonomia ja työterveys	3,73	3,73	3,69
Optimaalinen kuormitus	3,53	3,57	3,53
Työkyky	4,07	4,03	4,02
Tiedonkulku ja vuorovaikutus	3,47	3,38	3,57
Työn kehittävyys	3,70	3,67	3,77
Vastausaktiivisuus	64,6	61,5	60,43

Taulukko 13. Työhyvinvointikyselyn tulokset 2021, 2022 ja 2023 osa-alueittain

Vuoden 2024 kyselyn tulokset käytiin läpi esihenkilötunnilla lokakuussa. Työyksiköt ovat käyneet omat tuloksensa läpi henkilöstön kanssa ja määritelleet yksikkökohtaiset kehittämistavoitteet vuodelle 2025. Aiemmista vuosista poiketen tavoitteet kerätään yhteen tiedostoon ja julkaistaan kaupungin intranettiin (Woorumi), jossa ne ovat koko henkilöstön nähtävillä. Tavoitteiden toteutumista seurataan esihenkilötunneilla ja yksiköt raportoivat työhyvinvointitavoitteiden toteutumista samanaikaisesti kesäkuun osavuosisiraportoinnin kanssa.

Yhteistyötoimikunta määritteli vuoden 2023 kyselyn tulosten perusteella koko kaupunkia koskeviksi tavoitteiksi vuodelle 2024

- 1) työyksiköiden keinot kuormituksen pienentämiseen,
- 2) toimenpiteet yksiköiden välisen tiedonkulun ja yhteistyön parantamiseen ja
- 3) keinot vastausaktiivisuuden lisäämiseen.

Nämä tavoitteet lähetettiin yksiköiden esihenkilöille loppuvuodesta 2023 huomioitavaksi vuoden 2024 tavoitteita asetettaessa. Etenkin kolmannessa kohdassa eli vastausaktiivisuuden lisäämisessä onnistuttiin erittäin hyvin. Vastausaktiivisuutta saatiin lisättyä muun muassa suorittamalla vastaajien kesken hotellilahjakorttien arvonta Kevan toimesta, sekä lähettämällä säännöllinen muistutus niille, jotka eivät olleet vielä vastanneet.

Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella yhteistyötoimikunta määritteli koko kaupunkia koskevaksi tavoitteeksi tehtävien selkiinnyttämisen uudistuvassa Lieksan kaupungissa.

Koulutus

Koko henkilöstöllä oli vuonna 2024 käytössään Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jossa on tarjolla laajasti erilaisia koulutuksia seuraavista aihealueista: digitaidot, julkishallinto, talous ja vero, HR ja palkka, johtaminen, työelämätaidot ja liiketoiminnan perusteet. Osa Eduhousen koulutuksista järjestetään Webinaareina tiettyinä ajankohtina. Verkkokoulutukset mahdollistavat koulutuksen. Lisäksi erilaisia ammattitaitoa syventäviä koulutuksia järjestetään yksiköissä tarpeen mukaan. Esihenkilöille järjestettiin tammikuussa viestintäkoulutusta ja syksyllä työkykyjohtamiseen liittyvää puheeksiottokoulutusta.

Henkilöstöä kannustetaan myös omalla ajalla tapahtumaan omaehtoiseen kouluttautumiseen. Kaupunginhallituksen myöntämää omaehtoisen opiskelun kannustinrahaa haki ja sai yksi kaupungin työntekijä vuonna 2024. Kertaluonteisen kannustinrahan suuruus on 50-400 euroa.

HR-järjestelmän raportin mukaan koulutuspäiviä vuonna 2024 oli kaikkiaan 670. Luovussa on mukana myös palkallinen luottamusmieskoulutus (25 päivää) ja VESO-koulutus (67 päivää).

Palkitseminen

Kaupunginhallituksen hyväksymän huomioimissäännön mukaisesti kaupunki huomioi työntekijöitä ja viranhaltijoita 10, 20, 30 ja 40 vuoden kunnallisesta palvelusta palkallisilla vapaapäivillä. Huomionosoitukset annetaan vuosittain järjestettävässä henkilöstöjuhlassa. Vuoden 2024 henkilöstöjuhla järjestettiin pitopalvelu Repolassa. Huomionosoituksen sai 24 kaupunkikonsernin työntekijää/viranhaltijaa.

Henkilöstöä huomioidaan myös muun muassa 50- ja 60-vuotispäivinä ja eläkkeelle siirryttäessä huomioimissäännön mukaisesti.

5. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Lieksan kaupungin ja sen palveluksessa olevan henkilöstön välistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistoimintasopimuksen, suositussopimusten ja yhteistoimintaa varten säädettyjen lakien ja asetusten mukaisesti.

Edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä ja samalla myös työsuojelutoimikuntana toimi kaupungin yhteistyötoimikunta, jossa oli kolme työnantajan edustajaa, kuusi henkilöstön edustajaa sekä työterveyshuollon edustaja. Vuonna 2024 yhteistyötoimikunta piti viisi kokousta ja pöytäkirjoihin merkittiin 48 asiakohtaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin muun muassa virkistysmäärärahan käyttöä, työsuojelutalustoja, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, henkilöstökertomusta, kunta-alan sovimuskorotuksia, päihdeohjelmaa, työhyvinvointikyselyn tuloksia ja talousarviota. Yhteistyötoimikunta päätti myös työsuojelupöytäkirjan käyttöönotosta, joka toteutetaan vuoden 2025 alkupuolella. Yhteistyötoimikunnan päivitetty toimintasääntö tuli voimaan 15.10.2024 alkaen.

Hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu kokoontuivat hallintojohtajan koolle kutsumana seitsemän kertaa vuoden 2024 aikana. Palaverissa käsiteltiin koko kaupungin toimintaan liittyviä ajankohtaisia työsuojeluasioita. Lisäksi järjestettiin palaveria työnantajan, työsuojeluhenkilöstön ja pääluottamusmiesten kesken tarpeen mukaan.

Vuoden 2024 aikana kiinnitettiin erityistä huomiota työturvallisuuteen. Yksiköissä toteutettiin systemaattiset työturvallisuusriskien arvioinnit ja marraskuussa järjestettiin henkilöstölle alkusammutuskoulutusta. Henkilöstölle myös jaettiin tietoa ja muistutuksia esimerkiksi liukkaista keleistä intranetissä ja sähköpostitse.

6. Työterveyshuolto

Lieksan kaupungin työterveyshuollosta vastaa Suomen Terveystalo Oy. Terveystalon Lieksan toimipiste on pääasiallinen palveluiden toimittaja, minkä lisäksi Nurmeksessa työskentelevät kaupungin työntekijät ovat voineet käyttää Terveystalon ostopalveluna tuottamia Pihlajalinnan palveluja ja Kolilla työskentelevät Lieksan ja Joensuun Terveystalon palveluja.

Työterveyshuolto järjestettiin kokonaisvaltaisena työterveyshuoltona. Tämä tarkoittaa lakisääteisten palvelujen ohella myös yleislääkäritasoisien sairaanhoidon palvelujen tarjoamista. Henkilöstöllä oli käytössään työterveyslääkärin, yleislääkärin, työterveyshoitajan, fysioterapeutin, psykologin ja ravitsemusterapeutin palvelut. Terveystalon tiimin tutut asiantuntijat hoitavat kaupungin henkilöstön työterveysasioita ja vaihtuvuutta on vähän. Kaupungin työntekijöille suunnatussa työhyvinvointikyselyssä väittämä ”Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin” sai arvosanan 4,10 (asteikko 1-5, 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Kokonaisarvio ergonomiasta ja työterveydestä asteikolla 1-5 oli vuonna 2023 3,69 ja vuonna 2022 3,73.

Terveystalo Oy:n toteuttaman työterveyshuollon toiminta-ajatuksena on kokonaisvaltaisen työterveyshuoltopalvelun kautta vähentää tekemättömän työn määrää ja kustannuksia. Ennaltaehkäisevällä työterveyshuoltotoiminnalla pyritään vähentämään sairauslomien määrää ja lyhentämään sairauslomajaksojen pituutta.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tiivistä ja säännöllistä. Työterveyshuollon ohjausryhmän kokouksiin vuonna 2024 osallistuivat hallintojohtaja, kaupunginjohtaja, hyvinvointijohtaja, työsuojelupäällikkö, Jukon pääluottamusmies, työterveyslääkäri ja -hoitaja, Terveystalon asiakkuuspäällikkö sekä tarpeen mukaan muita työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja Kevan edustaja. Ohjausryhmä kokoontui kaksi kertaa vuoden 2024 aikana. Lisäksi pidettiin toimintasuunnitelmanneuvottelu lokakuussa sekä hallintojohtajan ja asiakkuuspäällikön Teams-tapaamisia muutaman kerran vuoden aikana.

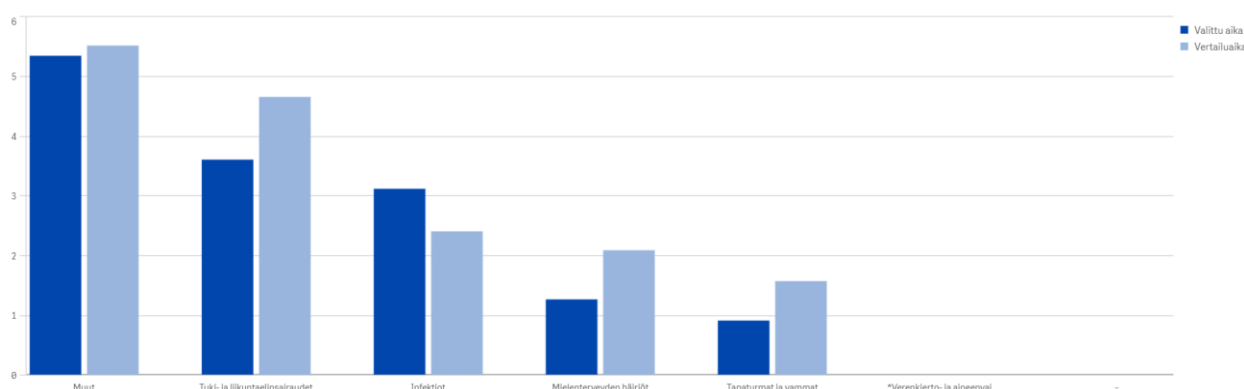
Pitkittyvät tai toistuvat sairauspoissaolot voivat tarkoittaa lisääntyneitä työkyvyttömyyden riskiä. Työkykyriskisten tilannetta arvioidaan säännöllisesti neljä kertaa vuodessa. Palaveriin osallistui vuonna 2024 hallintojohtaja, hyvinvointijohtaja, työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja, jotka sopivat jatkotoimenpiteistä.

Vuonna 2024 toteutettiin toimintasuunnitelmaan kirjatut neljä työhyvinvointiwebinaaria esihenkilötuntien yhteydessä. Webinaarit käsittelivät mielen hyvinvointia, liikumista, ravintoa ja lepoa. Webinaarit tallennettiin ja ne katsottiin työyksiköissä henkilöstön kanssa. Lisäksi touko-kesäkuussa työfysioterapeutti järjesti kolmen kerran ryhmäohjauksen ulko-kuntosalilla. Terveystalon tiimi esittäytyi henkilöstölle maaliskuussa Teamsin välityksellä ja esittäytyminen tallennettiin.

6.1 Sairauspoissaolot diagnooseittain

Terveystalon tilastojen mukaan sairauspoissaolopäivien määrä henkilöä kohden vuonna 2024 oli 14,8 (v. 2023 16,7). Terveysprosentti kuvaa osuutta henkilöstöstä, jolla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Vuonna 2024 terveysprosentti oli 19,9 (v. 2023 19).

Kuviossa 3 on esitetty sairauspoissaolopäivät/henkilö diagnoosiluokittain. Vain infektiosta johtuvat sairauspoissaolopäivät lisääntyivät edellisestä vuodesta. Muissa luokissa poissaolot vähenivät. Diagnoosiryhmä "Muut" sisältää oimailmoitteiset poissaolot, oirediagnoosit sekä muita yksittäisiä diagnoosiluokkia.



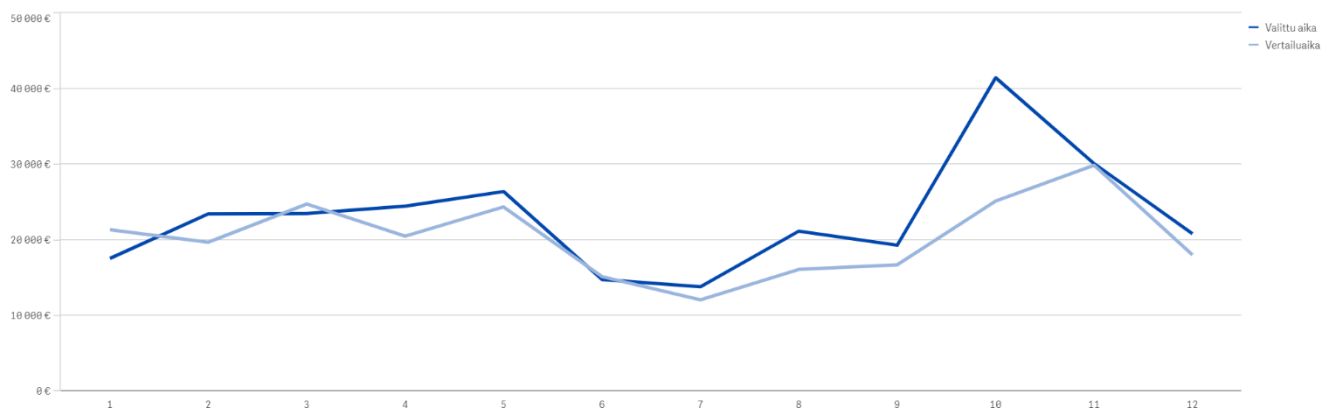
Kuvio 3. Sairauspoissaolot pv/hlö diagnoosiryhmittäin 2024 (valittu aika = 2024, vertailuaika = 2023)

6.2 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuoltopalveluiden työntekijäkohtainen kustannus ennen Kela-korvausta oli 841 euroa (v. 2023 734 euroa). Yhtenä vaikuttavana tekijänä kustannusten nousuun on 1.1.2024 voimaan tullut 4,9 %:n sopimushintojen korotus. Sairaus- ja laboratoriokäynnit ovat suurimmat kustannuksia aiheuttavat tuoteryhmät. Sairauskäyntien määrä nousi noin 17 %. Myös laboratoriokäynnit, työfysioterapeutin käynnit ja työterveysneuvottelukäynnit lisääntyivät, mutta työterveyspsykologin ja ravitsemusterapeutin käynnit sekä työtapaturmakäynnit vähentyivät edelliseen vuoteen nähden.

Kela 1-korvattavien (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto) kustannusten osuus kokonaiskustannuksista oli 48 % eli osuus laski jälleen edellisestä vuodesta (52 %). Kela 2-korvausluokkaan kuuluvan työterveyshuollon osuus vuonna 2024 oli 52 %. Kela 1 ja 2 -korvattavien kustannusten osuuksiin vuositason tasolla vaikuttaa muun muassa työpaikkaselvitysten ja terveystarkastusten aikataulutus. Tavoitteena on, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus olisi yli puolet kaikista kustannuksista.

Kuviossa 4 on esitetty kustannusten vaihtelut kuukausittain vuonna 2024 tummansinisellä ja vuoden 2023 vaihtelut vaaleansinisellä. Kesälomakauden aikana kustannukset olivat alhaisimmillaan. Korkeimmillaan kustannukset olivat loka-marraskuussa, jolloin henkilöstölle annettiin influenssarokotteita ja myös sairauskäyntejä oli keskimääräistä enemmän. Seuraavan vuoden toimintasuunnitelman laatimiseen liittyvät kulut ajoittuvat myös syksyyn.



Kuvio 4. Työterveyshuollon kustannusten vaihtelut 2023 ja 2024