



Liperi

LIPERIN KUNNAN HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2023

Henkilöstö- ja työllisyysjaosto 19.2.2024 § 18
Kunnanhallitus
Kunnanvaltuusto

Sisällysluettelo

Johdanto.....	2
1. Henkilöstömäärä ja -rakenne.....	3
1.1. Henkilöstön määrä, -rakenne ja palvelusuhteen luonne.....	3
1.2. Henkilöstön ikärakenne.....	4
1.3. Henkilöstön eläköityminen.....	6
1.4. Henkilöstön vaihtuvuus.....	7
1.5 Henkilöstön rekrytointi.....	9
2. Henkilötyövuodet.....	10
3. Henkilöstökulut.....	12
4. Sairauspoissaolot ja työtapaturma.....	13
4.1. Sairauspoissaolot.....	13
4.2. Työtapaturmat ja ammattitaudit.....	16
5. Osaamisen kehittäminen.....	17
5.1. Henkilöstön koulutus.....	17
5.2. Kehityskeskustelut.....	21
6. Muun työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen.....	21
6.1. Työhyvinvointi.....	21
6.2. Työterveyshuoltoyhteistyö.....	24
6.3. Yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoiminta.....	27
6.4. Työyhteisöjen virkistyminen ja henkilöstöedut.....	27
7. Henkilöstön palkitseminen.....	28
7.1. Henkilökohtaiset lisät.....	28
7.2. Kertapalkkiot ja lisätehtävistä maksettavat palkkiot.....	28

Johdanto

Henkilöstöjohtamisen painopisteet ja tavoitteet vuosille 2021–2025 on kirjattu kuntastrategian henkilöstöosioon. Liperin kuntastrategian visiona on Liperin kunnan positiivinen ja houkutteleva työnantaja kuva. Tavoitteena on tukea henkilöstön työssäoppimista ja urapolkuja sekä panostaa henkilöstön ammattitaitoon ja varahenkilöstöjärjestelmiin sekä varautua tuleviin eläköitymisiin ennakoiden. Työnkuvamme ovat selkeät ja keskeisten toimintojen osalta meillä on turvattu riittävät resurssit. Kunta-alalla tavoittelemme kilpailukykyisiä palkka- ja työsuhteita. Meidän tavoitteemme on myös puuttua ongelmakohtiin varhaisessa vaiheessa ja tukea henkilöstön työhyvinvointia.

Vuosi 2023 aloitettiin ilman sosiaali- ja terveydenhuollon tukipalveluita ja maatalouslomitusta, jotka olivat siirtyneet liikkeenluovutuksina toisille organisaatioille. Kunnan henkilöstömäärä oli tätä myöten pienentynyt, mutta Honkalammen koulu oli siirtynyt meille syksyllä 2022, joten tämä tasoitti henkilöstömäärän kokonaisuutta. Vuotta 2023 ovat haastaneet talouden tehostamistoimenpiteet sekä sen mukana tuomat henkilöstömäärän, tehtävien ja rekrytointien uudelleen tarkastelut. Pääpaino on ollut laadukkaissa kunnan peruspalveluissa ja niiden kehittämisessä myös henkilöstön näkökulmasta.

Kokonaisuutena tarkasteltuna talouden tasapainottamisen toimenpiteet ovat vuoden 2023 aikana tuottaneet osaltaan tulosta ja henkilöstömäärä on tavoitteellisesti edellistä vuotta pienempi, vaikka huomioon otetaan liikkeenluovutukset. Tämä on vaatinut yhteistä suunnittelua, toimintatapojen muutoksia ja sitoutumista koko henkilöstöltä, toki tiedämme myös, että talouden tasapainottamisen työ jatkuu myös tulevina vuosina. Vuoden 2023 keskiössä olivat kuntatyönantajan henkilöstökulujen kasvunäkymät. Uuden työ- ja virkaehtosopimuksen mukaiset yleis- ja järjestelyeräkorotukset sekä kertaerät menivät maksuun yhteistoiminnassa tehtyjen neuvotteluiden jälkeen kesäkuussa 2023. Järjestelyvaraerien avulla saimme kuitenkin uudistettua esimerkiksi kunnan teknisen virka- ja työehtosopimuksen henkilöstön palkkausjärjestelmän. Palkkausrakennemuutoksien vaikutuksesta myös henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi uudistettiin ja yhtenäistettiin koko henkilöstön osalta. Vuoden 2023 lopussa uusittiin myös edellisenä vuonna tehty työhyvinvointikysely. Työhyvinvointikyselyn rakenne uudistettiin ja panostettiin tiedottamiseen sekä vastausprosentti oli koko kunnan osalta hyvä 83 %, joten työhyvinvointikyselyn tulosten työstämisellä ja kehittämisellä jatkamme vuonna 2024.

Tässä vuosittain laadittavassa henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty vuoden lopun (31.12.2023) tilanteen mukaan. Vuoden viimeisen päivän tilanne ei ole koko vuoden tilannetta parhaalla mahdollisella tavalla kuvaava, mutta vertailtavuuden saavuttamiseksi on päädytty käyttämään aina samaa päivämäärää. Henkilöstötilinpäätöksen tiedot on kerätty palkkahallinnon tietojärjestelmästä, työterveyshuollosta sekä vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen tilastoista. Henkilöstötilinpäätöksessä on esitetty vastaavia lukuja aikaisemmilta vuosilta, jonka vuoksi on helpompi tehdä vertailua nykyisistä tunnusluvuista.

1. Henkilöstömäärä ja -rakenne

1.1. Henkilöstön määrä, -rakenne ja palvelusuhteen luonne

Liperin kunnan henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 510 työntekijää. Luku sisältää vakituisen henkilöstön lisäksi sijaiset, määräaikaiset sekä työllistetyt. Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä vuodesta 98 henkilön verran. Henkilöstömäärän vähentymiseen edellisestä vuodesta ovat vaikuttaneet hyvinvointialueelle siirtyneet sosiaali- ja terveystalouden tukihenkilöstö (23 henkilöä), kuntouttavan työtoiminnan henkilöstö (2 henkilöä) ja Tohmajärven kunnalle siirtynyt lomituspalveluhenkilöstö (44 henkilöä) sekä tavoitteelliset talouden tasapainottamiset toimenpiteet, jotka aloitettiin vuoden 2023 huhtikuussa.

Palvelualueittain tarkasteltuna hyvinvointipalvelut ovat suurin palvelualue ja siellä työskentelee henkilöstöstä 71,4 % (2022, 61,2 %). Seuraavaksi suurimpana palvelualueena henkilöstön määrällä mitattuna on elinympäristöpalvelut, jossa työskentelee 17,2 % henkilöstöstä (2022, 19,1 %). Keskushallintopalvelut ovat nykyisellään pienin palvelualue, jossa työskentelee 11,4 % henkilöstöstä (2022, 19,7 %).

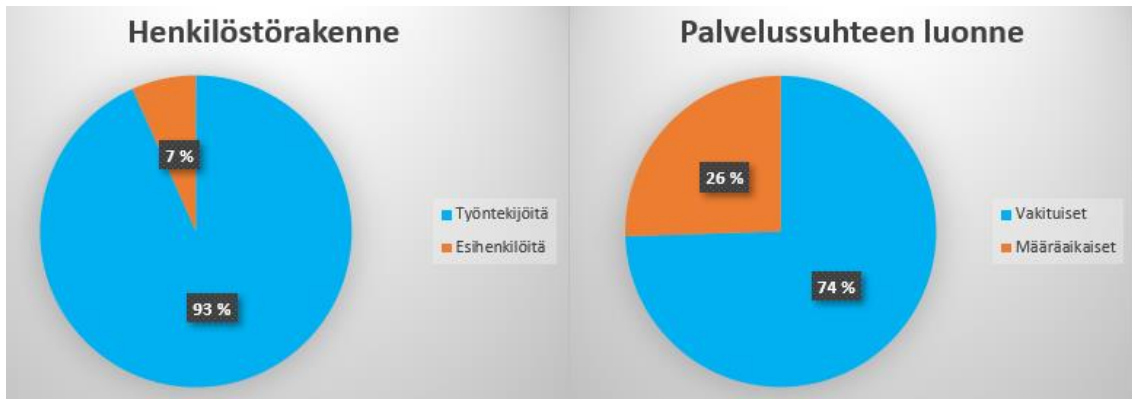
Henkilöstömäärä on poikkileikkaus yhdeltä päivältä (31.12.2023) ja se ei ota laskennallisesti huomioon palkattomia poissaoloja. Luvussa 2 on esitetty Liperin kunnan henkilöstömäärät ja jakaumat henkilöstötyövuosina vuodelta 2023. HTV2 luvussa huomioidaan laskennallisesti palkattomat poissaolot ja näin HTV2 luku antaa tiedon toteutuneesta henkilöstö tilanteesta vuodelle 2023.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä palvelualueittain 2020–2023

Palvelualue	2020	2021	2022	2023
Keskushallintopalvelut	121	127	120	58
Hyvinvointipalvelut	307	329	372	364
Elinympäristöpalvelut	99	113	116	88
Liperin kunta yhteensä	527	569	608	510

Liperin kunnan henkilöstöstä 93 % (476) on työntekijöitä ja 7 % (34) on esihenkilöitä. Henkilöstöstä 33 % (168) on virkasuhteessa ja 67 % (342) on työsuhteisia. Virkasuhteessa olevia työntekijöitä ovat muun muassa opettajat, maaseutuasiamiehet, työhönvalmentajat ja osa esihenkilöistä.

Vuoden 2023 lopussa Liperin kunnan henkilöstöstä 74,5 % (2022, 72,4 %) työskenteli vakituisessa virka- tai työsuhteessa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä oli 25,5 % (2021, 27,6 %).



Kuvio 1. Henkilöstörakenne 31.12.2023

Kuvio 2. Palvelussuhteen luonne 31.12.2023

Vakituisten työsuhteiden prosentuaalinen määrä on hieman kasvanut edelliseen vuoteen ja tämä on strategisesti oikea suunta pitovoiman ja osaamisen varmistamisen näkökulmasta. Työllistetyt ovat hallinnollisesti osittain keskittyneet keskushallintopalveluiden alle ja näkyvät näin tilastollisesti keskushallintopalveluiden määräaikaisten määrässä.

Taulukko 2. Palvelussuhteiden luonne 2021–2023 ja muutos vuoteen 2022

Palvelussuhteet	Vuonna 2021	Vuonna 2022	Vuonna 2023	Muutos edell. vuodesta hlöä
Vakituiset	419	440	380	-60
Määräaikaiset	150	168	130	-38
- joista työllistettyjä	32	35	24	-11
Liperin kunta yhteensä	569	608	510	-98

Taulukko 3 Vertailu palvelualueittain vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden välillä

Palvelualueet	Vakituiset	%	Määräaikaiset	%
Keskushallintopalvelut	30	52	14	24
Työllistettyjä	0	0	14	24
Hyvinvointipalvelut	276	76	88	24
Elinympäristöpalvelut	74	84	14	16
Liperin kunta yhteensä	380	74,5	130	25,5

1.2. Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2023 Liperin kunnan henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta. Vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,9 vuotta ja määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä oli 38,5 vuotta.

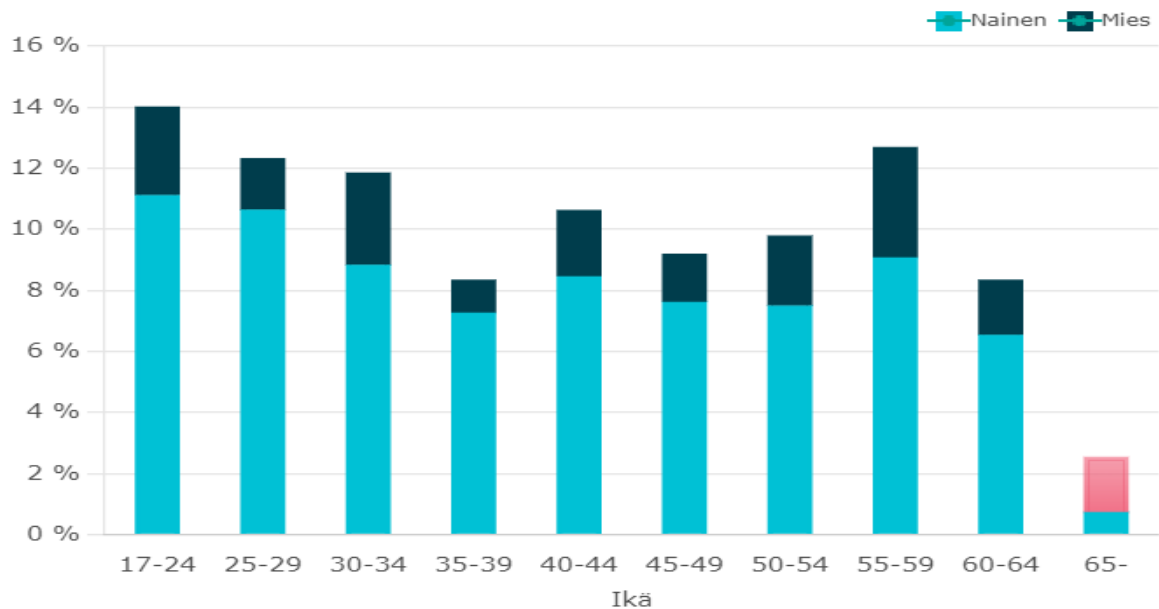
Taulukko 4. Henkilöstön keski-ikä vuosina 2020–2023

Työsuhteen luonne	2020	2021	2022	2023
Kaikki vakituiset	47,8	47,3	47,9	47,9
Kaikki määräaikaiset	39,6	39,3	38,1	38,5

Taulukko 5. Henkilöstön jakautuminen eri ikävuosiin.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	58	11,4
30–34	57	11,2
35–39	52	10,2
40–44	66	12,9
45–49	58	11,4
50–54	64	12,5
55–59	89	17,5
60–64	65	12,7
65-	1	0,2
Yhteensä	510	100
Keski-ikä	45,5 vuotta	

Ikäjakauma 2023



Kuvio 3. Liperi kunnan ikäjakauma Kevan avaintiedoista 5.2.2024

1.3. Henkilöstön eläköityminen

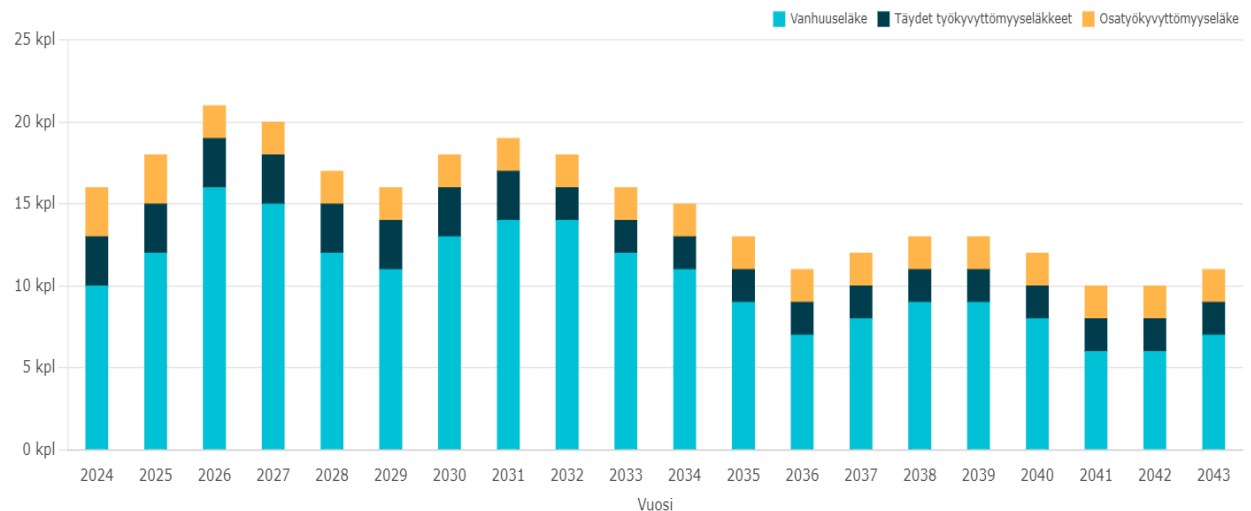
Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle siirtyi Liperin kunnan palveluksesta 7 henkilöä ja määräaikaiselle kuntoutustuelle siirtyi 4 henkilöä. Osatyökyvyttömyys eläkkeelle siirtyi 3 henkilöä. Osa-aikaeläke on poistunut eläkejärjestelmästä ja sen tilalle on tullut osittainen varhennettu vanhuuseläke, jolle siirtymisestä henkilöiden ei tarvitse erikseen ilmoittaa työnantajalle.

Taulukko 6. Henkilöstön eläköityminen ja sen jakauma vuosilta 2020–2023

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Yhteensä
2020	15	3	2	1	21
2021	13	3	3	3	22
2022	10	2	6	3	21
2023	7	0	4	3	14

Liperin kunnan osalta eläköitymisen määrä on laskenut vuonna 2023, mutta laskennallisen eläkeikä selvityksen ja Kevan eläköitymisennusteen mukaisesti eläköitymisen määrä tulee nousemaan tasaisesti ylöspäin seuraavat neljä vuotta ja suurin eläköitymisen määrä tulee olemaan vuosina 2026 ja 2027. Eläköitymisen kasvu tuleville vuosille on nähtävissä myös kunnan henkilöstön ikärakenteessa, jossa noin 30 % henkilöstöstä on yli 55-vuotiaita.

Eläköitymisennuste

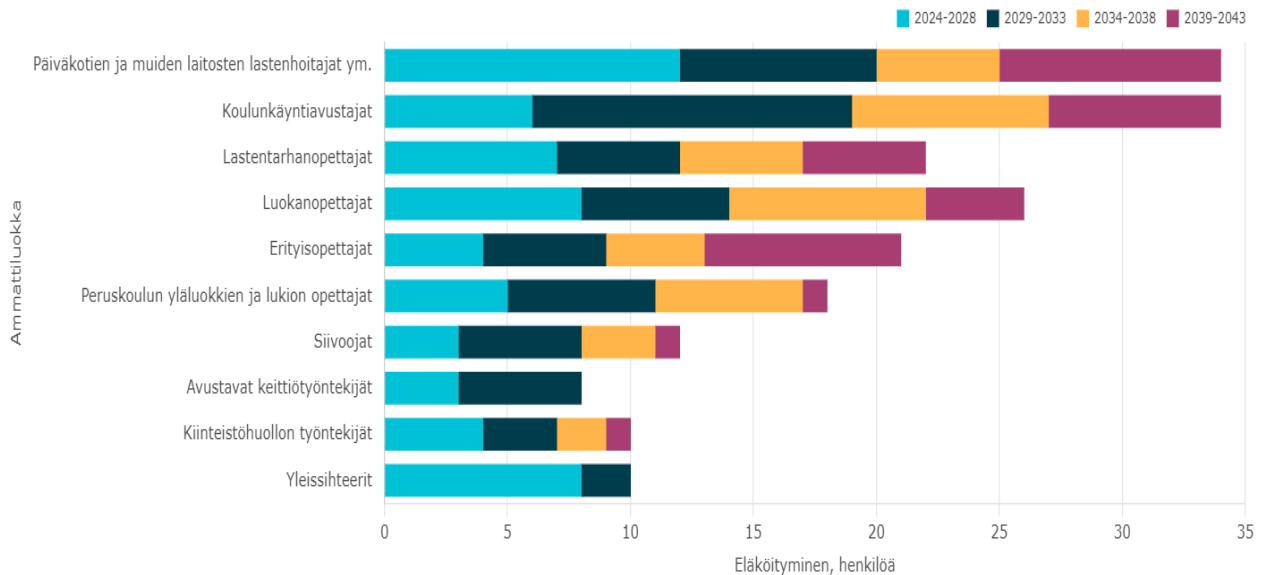


Kuvio 4. Liperin kunnan eläköitymisennuste Kevan avaintiedoista 5.2.2024

Liperin kunnan eläköitymistilastoissa ammattitasoisesti suurimmat arvioidut eläke-ennusteet ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitajilla, sihtereillä ja luokanopettajilla. Kevan eläköitymisennusteen mukaan kuntien, kuntayhtymien ja kuntaosakeyhtiöiden henkilöstön kymmenen seuraavan vuoden arvioitu eläkepoistuma tulee olemaan noin 32 prosenttia. Opetus ja varhaiskasvatus ovat kuntien suurimmat ammattialat, ja niiltä eläkkeille poistuu lukumääräisesti eniten työntekijöitä lähivuosina. Arviolta noin joka neljännes luokanopettajista, varhaiskasvatuksen

opettajista ja lastenhoitajista siirtyy eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana. Liperin kunnassa olemme varautuneet eläköitymisiin kiinnittämällä huomioita osaamisen varmistamiseen ja varahenkilöjärjestelmien kehittämiseen sekä pyrimme ennakoinnin kautta siirtämään hiljaista tietoa ja osaamista kuntastrategian mukaisesti.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kuvio 5. Liperin kunnan eläköitymisennuste Kevan avaintiedoista 5.2.2024.

1.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2023 Liperin kunnassa vakinaisia palvelussuhteita alkoi 38 kappaletta ja vastaavasti päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden kokonaismäärässä oli 35 palvelussuhdetta, joissa 3 siirtymistä on tapahtunut organisaation sisällä ja 7 palvelussuhdetta on päättyneet eläköitymiseen. Vuonna 2023 vakinaisten työntekijöiden tulovaihtuvuus oli 10 % ja lähtövaihtuvuus 9,2 %. Vaihtuvuusprosentti lasketaan suhteuttamalla vuonna 2023 alkaneiden/päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät 31.12.2023 vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään pois lukien sisäinen liikkuvuus. Tulo- ja lähtövaihtuvuus lasketaan vain vakituisen henkilöstön osalta, määräaikaisten osalta luvut eivät olisi todenmukaisia lyhytaikaisten sijaisuuksien vuoksi.

Vuoden 2022 alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärässä oli mukana liikkeenluovutuksena toiselle organisaatiolle siirtyneitä ja organisaatioista pois siirtyneet työntekijät, jotka nostavat molempia lukuja ja näin ollen ne eivät ole suoraan vertailukelpoisia vuoden 2023 kanssa. Vuonna 2022 päättyi 45 vakituista palvelussuhdetta ilman liikkeenluovutuksena siirtyneitä palvelussuhteita ja vastaavasti Liperin kunnassa alkoi 32 vakituista palvelussuhdetta ilman liikkeenluovutuksia. Näin ollen tulovaihtuvuus oli 10,2 % ja lähtövaihtuvuus 7,3 % ilman liikkeenluovutuksia. Näihin lukuihin verrattuna tulovaihtuvuus on pysynyt entisellä tasolla ja lähtövaihtuvuus kasvanut noin 2 %.

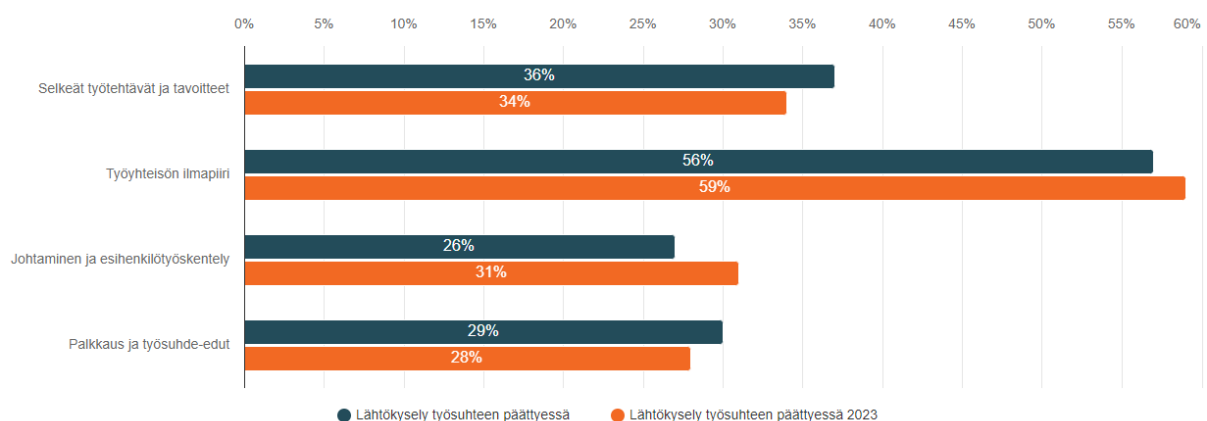
Taulukko 7. Henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus ilman liikkeenluovutuksia 2022–2023

Henkilöstön vaihtuvuus	Lukumäärä 2022	Lukumäärä 2023	Vaihtuvuus % 2022	Vaihtuvuus % 2023
Alkaneet palvelussuhteet	32	38	10,2	10,0
Päätyneet palvelussuhteet	45	35	7,3	9,2

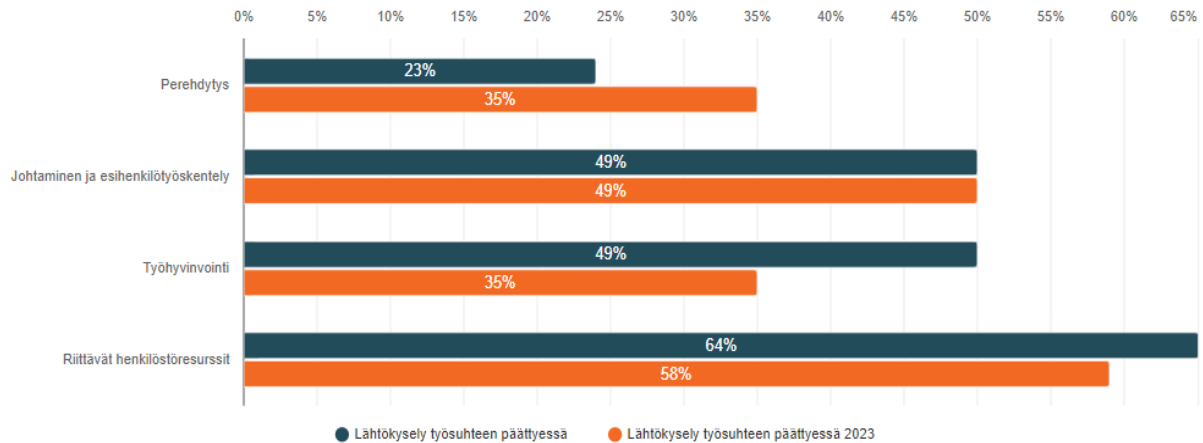
Vuonna 2022 Liperin kunnassa aloitettiin lähtökysely työsuhteensa kunnan kanssa päättäneille työntekijöille. Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä ja linkki kyselyyn laitettiin tekstiviestinä kaikille, joiden vakinainen tai määräaikainen yli kuukauden kestänyt työsuhde oli Liperin kunnan kanssa päättynyt. Samainen kysely toteutettiin vuonna 2023 työsuhteensa Liperin kunnan kanssa päättäneille. Lähtökyselyn avulla keräämme tietoa henkilöstön saatavuuden ja pitovoiman kehittämiseksi sekä tiedolla johtamisen tueksi.

Vuoden 2023 aikana lähtökyselyyn vastasi 38 työntekijää. Suurin osa vastaajista 49 % oli työskennellyt kunnan palveluksessa 1–5 vuotta ja 38 % alle vuoden. Enemmistö vastaajista 56 % työsuhde oli päättynyt määräaikaisen työsuhteen päättymiseen ja 22 % vastaajista oli irtisanoutunut ja siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen vakituiseen työsuhteeseen.

Asteikolla 1–5 tyytyväisyys Liperin kuntaan työnantajana sai kyselyssä keskiarvoksi 3,4, kun se edellisenä vuonna 2022 oli 3,1. Kyselyssä pyydetään vastausta kolmesta keskeisestä asiasta, joissa Liperin kunta on työnantajana onnistunut ja mitä tulisi työnantajana ensisijaisesti kehittää. Liperin kunta oli työnantajana onnistunut työyhteisön ilmapiirissä, selkeissä tehtävissä ja tavoitteissa sekä johtamisessa ja esihenkilötyössä. Toisaalta johtaminen ja esihenkilö työ on todettu myös selkeäksi ensisijaiseksi kehittämiskohteeksi riittävien henkilöstöresurssien lisäksi. Myös perehdyttäminen ja työhyvinvointi ovat työnantajalle annetussa palautteessa kehittämisen painopisteitä.



Kuvio 6. Lähtökyselyn tuloksien keskeisimmät onnistumisen kohteet työnantajana vuosina 2022-2023



Kuvio 7. Lähtökyselyn tuloksien keskeisimmät kehittämiskohteet työnantajana vuosina 2022-2023.

Kahtena vuonna peräkkäin tehdyssä kyselyssä onnistumisen painopisteet työnantajana ovat olleet työyhteisön ilmapiirissä sekä selkeissä työtehtävissä ja tavoitteissa. Kehittämisen painopisteet ovat olleet johtaminen ja esihenkilötyöskentely sekä riittävät henkilöstöresurssit, jotka nousevat esille myös työhyvinvointikyselyn tuloksissa kappaleessa 6.1. Lähtökyselyn toteuttamista tullaan jatkamaan vuonna 2024 työsuhteensa Liperin kunnan kanssa päättäneille.

1.5 Henkilöstön rekrytointi

Vuonna 2023 Liperin kunnalla oli avoinna Kuntarekry-palvelussa yhteensä 50 rekrytointi-ilmoitusta. Työpaikkoja oli avoinna yhteensä 134 kappaletta ja näistä työpaikoista 16 oli virkoja ja 118 työsuhteita. Vakinaisia työpaikkoja oli avoinna 32 ja määräaikaista yhteensä 112, joista 84 oli nuorille tarkoitettuja kesätyöpaikkoja, joista saatiin täytettyä 82 paikkaa. Liperin kunta on käytössä myös anonymirekrytointi, jota on käytetty vuonna 2023 yhdessä rekrytoinnissa. Anonymirekrytoinnin käyttöä tullaan jatkamaan edelleen siihen soveltuviissa rekrytoinneissa.

Taulukko 8. Vuoden 2023 avoimet työpaikat jaoteltuna palvelussuhteiden mukaisesti

Rekrytoinnit	Lukumäärä
Avoimet työpaikat yhteensä	134
- joista vakinaisia	32
- joista määräaikaista	112
- joista nuorten kesätyöpaikkoja	84

Liperin kunnassa on vuoden 2023 aikana on todettu, että osaavan ja pätevän henkilöstön rekrytoinnissa on ollut haasteita muun muassa asiantuntija töissä, varhaiskasvatuksen henkilöstössä, uimavalvojissa- ja opettajissa sekä siivouksen tehtävissä. Tämä saman suuntainen ilmiö on nähtävissä myös muissa Suomen kunnissa. Kevan kuntapäätjä barometrin 2022 mukaan kunnilla on haasteita saada rekrytoitua ja pidettyä henkilöstöä, joka kasaa entisestään töitä

nykyiselle henkilöstölle. Tutkimuksen mukaan haasteet saada avoimia vakansseja täytettyä on kasvanut erityisesti keskikokoisissa kunnissa.

2. Henkilötyövuodet

Kunnan henkilöstömäärä vaihtelee vuoden aikana ja tämän vuoksi henkilötyövuosi kuvaa paremmin kuntayhtymän henkilöstömäärää kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Henkilötyövuodella (HTV) tarkoitetaan koko vuoden kokoaikatyössä ollutta henkilöä, jolloin osa-aikaisten tai osan vuotta työssä olleiden henkilöiden työpanos lasketaan tehdyn työajan suhteessa.

Henkilötyövuosi voidaan esittää kolmella eri tavalla:

- HTV1 = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
- HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100), josta vähennetty palkattomat poissaolot
- HTV3 = todelliset palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100), josta vähennetty kaikki poissaolot ja myös loma-ajat

Taulukko 9. Liperin kunnan henkilöstön työpanos HTV lukuina vuosina 2021–2023

Palvelualue	HTV1			HTV2			HTV3		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Keskushallintopalvelut	113,9	114,7	63,8	108,7	111,4	61,9	91,6	93,9	53,7
Hyvinvointipalvelut	319,6	356,0	363,7	304,1	334,7	334,9	266,0	287,8	290,8
Elinympäristöpalvelut	105,7	112,3	84,2	99,3	108,0	81,0	82,5	89,5	69,4
Yhteensä	539,2	583,0	511,7	512,1	554,1	477,8	440,1	471,5	413,9

Tarkasteltaessa henkilöstömäärän kehitystä HTV2 luvun avulla, joka vastaa parhaiten työntekijöiden toteuttanutta laskennallista työpanosta oli HTV2 luku 477,8. HTV2 on koko kunnassa vähentynyt 76,3 henkilötyövuotta. Henkilöstömäärän laskua on tapahtunut keskushallintopalveluista, josta maatalouslomitushenkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksena Tohmajärven kunnalle ja elinympäristöpalveluista, josta sosiaali- ja terveyspalveluiden tukihenkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle. Hyvinvointipalveluiden HTV2 on pysynyt vuoden 2022 tasolla ja luvussa tulee huomioida, että Honkalammen koulu on ensimmäistä kertaa mukana koko toimintakauden. Henkilöstömäärän vähentymisen takana osaltaan myös talouden tasapainottamisen toimenpiteet.

Taulukko 10. HTV2 luvut yksikkötasoisesti palvelualueittain vuosilta 2021–2023

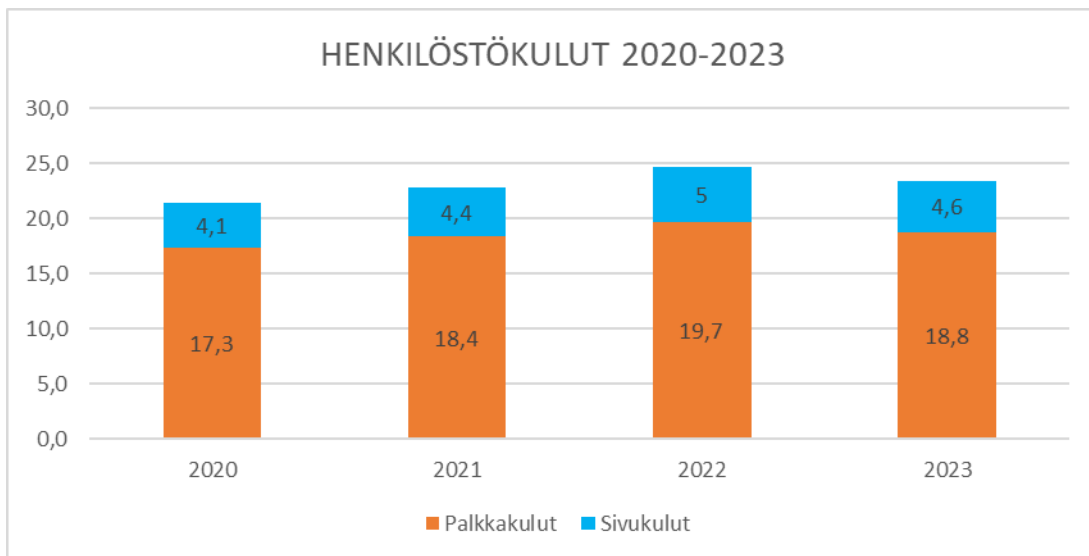
Hallintopalvelut	HTV2 2021	HTV2 2022	HTV2 2023	Hyvinvointipalvelut	HTV2 2021	HTV2 2022	HTV2 2023	Elinympäristöpalvelut	HTV2 2021	HTV2 2022	HTV2 2023
Palvelupiste	1,7	1,6	1,3	Hyvinvoinnin hallinto	3,4	4,0	2,6	Elinympäristön hallinto	2,0	2,0	2,2
Kunnanhallitus	1,5	1,7	1,8	Hyvinvoinnin hankkeet	12,8	14,5	14,8	Kunnossapitopalvelut	6,6	7,3	8,8
Hallintopalvelut	5,4	4,9	5,0	Mattisenlahden koulu	4,9	5,5	4,6	Siivouspalvelut	20,6	22,8	21,3
Vaalit	0,3	0,2	0,2	Salokylän koulu	5,0	5,7	6,3	Laitoshuoltopalvelut	13	13,8	0
Talous- ja palkkahallinto	5,8	5,6	5,6	Liperin koulu	37,4	22,0	20,1	Jätehuolto	0,2	0,5	0,5
Hankkeet	1,4	2,7	2,2	Ylämyllyn koulu	75,5	92,7	95,0	Liikenneväylät	0,9	1,5	1,5
Työllisyyspalvelut	12,9	18,6	14,7	Viinijärven koulu	16,3	16,1	16,0	Puistot ja yleiset alueet	0,6	1,0	0,4
Henkilöstöpalvelut	2,5	2,9	3,0	Honkalammen koulu		12,6 (8/23)	29,2	Liikuntapaikat	6,9	10,1	9,4
Tukityöllistetyt	18,3	17,2	16,3	Muu perusopetus	3,7	9,1	4,7	Maankäyttö ja kaavoitus	2,9	2,8	3,0
Maatalouslomitus hallinto	2,0	2,5	0	Liperin päiväkoti	5,3	5,7	6,9	Ympäristöpalvelut	1	1,8	1,2
Maatalouslomitus	44,9	40,6	0	Taikametsän päiväkoti	21,6	27,8	25,5	Rakennusvalvonta	3,2	2,9	2,6
Maaseutuelinkeinot hallinto	1,6	1,7	1,0	Paloaukean päiväkoti	15,7	17,0	16,2	Puhdasvesilaitos	3,5	3,4	3,4
Maaseutuelinkeinot Joensuu	1,6	2,2	1,7	Puolivälän päiväkoti	15,7	18,1	18,2	Viemärilaitos	3,5	3,4	3,4
Maaseutuelinkeinot Polvijärvi	1,3	1,5	1,1	Viinijärven päiväkoti	9,4	10,8	12,2	Ylämyllyn keskuskeittiö	12,0	13,4	17,3
Maaseutuelinkeinot Outokumpu	0,4	0,6	0,6	Lautasuon päiväkoti	14,2	14,8	16,9	Liperin koulun keittiö	3,9	1,6	0
Maaseutuelinkeinot Juuka	0,9	0,9	0,7	Perhepäivähoito	17,2	13,4	8,2	Viinijärven koulu keittiö	2,6	2,7	0
Maaseutuelinkeinot Ilo-mantsi	0,6	0,6	0,6	Esiopetus	14,1	10,8	7,2	Ravintokeskus	13,1	12,3	0
Maaseutuelinkeinot Kontiolahti	0,3	0,3	0,3	Varhaiskasvatuksen yhteiset	13,7	14,8	13,0	Patteriston keittiö	1,8	4,1	6,1
Maaseutuelinkeinot Keski-Karjala	3,5	3,2	3,4	Täydentävä varhaiskasvatus	9,0	8,1	5,3	Ruokahuollon hallinto	1,0	0,6	0
Maaseutuelinkeinot Nurmes	1,2	1,1	1,0	Nuorisotyö	3,6	4,8	4,9				
Maaseutuelinkeinot Lieksa	0,6	0,6	0,6	Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen		0,8	1,8				
Maaseutuelinkeinot Heinävesi		0,2	0,3	Kulttuuripalvelut	1,3	1,9	1,3				
				Liikuntapalvelut	4,3	3,8	3,9				
Hallintopalvelut	108,7	111,4	61,9	Hyvinvointipalvelut	304,1	334,7	334,9	Elinympäristöpalvelut	99,3	108,0	81,0

3. Henkilöstökulut

Liperin kunnan henkilöstökulut olivat vuonna 2023 yhteensä n. 23,4 miljoonaa euroa. Henkilöstökuluista palkkakuluja oli 18,8 miljoonaa euroa ja palkkojen sivukuluja n. 4,6 miljoonaa euroa.

Liperin kunnan henkilöstömäärä oli pienentynyt vuonna 2023 muun muassa liikkeenluovutuksien ja talouden tasapainottamisen toimenpiteiden myötä. Henkilöstömäärän lasku vaikutukset näkyvät pienentyneinä henkilöstökuluina. Kuitenkin henkilöstökuluja edellisiin vuosiin nähden nostivat virka- ja työehtosopimuksen mukaiset yleiskorotukset sekä järjestelyvaraerä.

1.6.2023 yleiskorotus nosti palkkoja 2,2 %, paikalliset järjestelyerät 0,4 % ja 0,3 % sekä kehittämissuunnitelmaerä 1,2 %. Tämän lisäksi 1.6.2023 maksettiin palvelussuhteessa oleville työntekijöille 467 € kertaerä. Työnantajan palkkakustannukset nousivat näiden korotusten myötä vuonna 2023 yhteensä yli 3 %. Virka- ja työehtosopimuksen mukaiset korotukset jakautuvat useammalle vuodelle ja vuoden 2024 osalta korotukset tulevat olemaan vuoden 2023 luokkaa.



Kuvio 8. Liperin kunnan henkilöstökulut vuosina 2020-2023

Työnantajan sosiaalivakuutusmaksut ovat tietty prosenttiosuus palkoista, joten niihin tehtävät muutokset vaikuttavat suoraan työnantajan kokonaistyövoimakustannuksiin. Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistama kuntatyönantajan sairausvakuutusmaksu on noussut 0,19 % ja oli näin vuonna 2023 1,53 %. Työttömyysvakuutusmaksu pysyi edellisen vuoden tasolla oli vuonna 2023 1,54 %. Työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen muutokset olivat työnantajan kulurakenteeseen kokonaisuudessaan varsin pienet edelliseen vuoteen verrattuna.

4. Sairauspoissaolot ja työtapaturma

4.1. Sairauspoissaolot

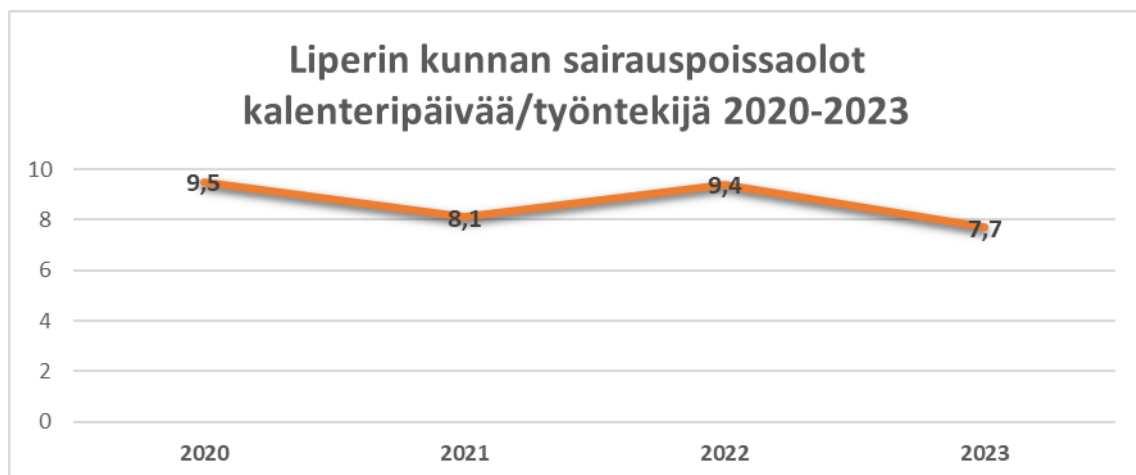
Sairauspoissaoloja oli vuonna 2023 yhteensä 8147 kalenteripäivää, kun vastaava luku vuonna 2022 oli 11425 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet 3278 kalenteripäivää, joka tarkoittaa noin 29 % vähennystä sairauspoissaoloihin. Koko kunnan tasolla vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli eniten maalisi- ja marraskuussa. Sairauspoissaolo laskennassa on huomioitu kaikki kunnassa työskennelleet henkilöt.

Alla taulukossa ovat sairauspoissaolot jaoteltuna niiden keston mukaisesti. Sairauslomat painottuvat lyhyempiin alle 10 päivän sairauslomiin, joita on 55,5 % sairauspoissaoloista. Vastaa- vasti pitkiä yli 60 päivää kestäviä poissaoloja kokonaisuudesta on 16 %.

Taulukko 11. Sairauspoissaolojen kestit prosentteina vuosilta 2020–2023

Vuosi	0–10 päivää	11–60 päivää	61-päivää
2020	45,1	29,6	25,3
2021	44,1	33,3	22,6
2022	60,8	26,5	12,7
2023	55,5	28,5	16,0

Koko Liperin kunnan henkilöstön sairauspoissaolot olivat 7,7 kalenteripäivää työntekijää kohden. Poissaolot ovat vähentyneet 1,3 kalenteripäivää työntekijää kohden. Talousarvion henkilöstösion yhtenä strategisena tavoitteena on ollut saada sairauspoissaolot laskemaan esimerkiksi työterveyshuollon kanssa yhteisen varhaisen puuttumisen toimintamallin avulla. Sairauspoissaolojen vähentymisen vaikutukset näkyvät toiminnan ylläpitämisen ja osaamisen varmistamisen lisäksi taloudellisina vaikutuksina.



Kuvio 9. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä/työntekijä vuosina 2020–2023

Palvelualueiden kehitystä ja keskinäistä vertailua tehtäessä on huomioitava, että pienemmillä palvelualueilla yksittäisten työntekijöiden runsas sairastavuus heijastuu koko palvelualueen poissaololukuihin voimakkaammin, kuin isommilla palvelualueilla.



Kuvio 10. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä palvelualueittain vuosilta 2020–2023

Sairauspoissaoloja voidaan tarkastella myös sairauspoissaoloprosentin avulla, joka kuvaa sairauspoissaoloihin kuluneen työajan suhdetta (työpäivien) käytössä olevaan teoreettiseen työaikaan. Koko kunnan sairauspoissaoloprosentti on 5,3 % ja se on laskenut edellisestä vuodesta 0,6 %.

Taulukko 12. Sairauspoissaoloprosentti palvelualueittain vuosilta 2020–2023

Palvelualue	2020	2021	2022	2023
Hallintopalvelut	3,4	2,2	2,5	4,4
Hyvinvointipalvelut	5,3	4,3	5,9	5,7
Elinympäristöpalvelut	4,2	5,2	6,1	3,1
Liperin kunta yhteensä	5,2	4,9	5,9	5,3

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttaa siihen, että henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2023. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, jolloin laskennassa osa-aikaiset ja osan vuotta työskennelleet palvelussuhteet muutetaan kokoaikaiseksi. Tässä käytetään HTV2 tunnuslukua, joka laskee palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärää siten, että luvusta on poistettu palkattomat poissaolot. Koko kunnan HTV2 vuonna 2023 oli 477,8 henkilötyövuotta.

Taulukko 13. Sairauspoissaolopäivät suhteutettuna henkilötyövuosiin

Palvelualue	2020	2021	2022	2023
Hallintopalvelut	24,5	25,2	21,5	13,5
Hyvinvointipalvelut	17,5	15,4	20,0	19,3
Elinympäristöpalvelut	25,5	20,4	21,6	10,4
Liperin kunta yhteensä	20,5	18,6	20,6	17,1

Työterveyshuollosta myönnettyjä sairauspäiviä oli vuonna 2023 yhteensä 3382 päivää. Työterveyshuollosta koko kunnan henkilöstölle myönnettyjen sairauslomien suurimpina syinä näytetyvät mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 930 päivää sekä toiseksi suurimpana tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 885 päivää. Kokonaisuudessa työterveyshuollosta myönnettyjen sairauspäivien määrät ovat kasvaneet edellisiin vuosiin verrattuna.

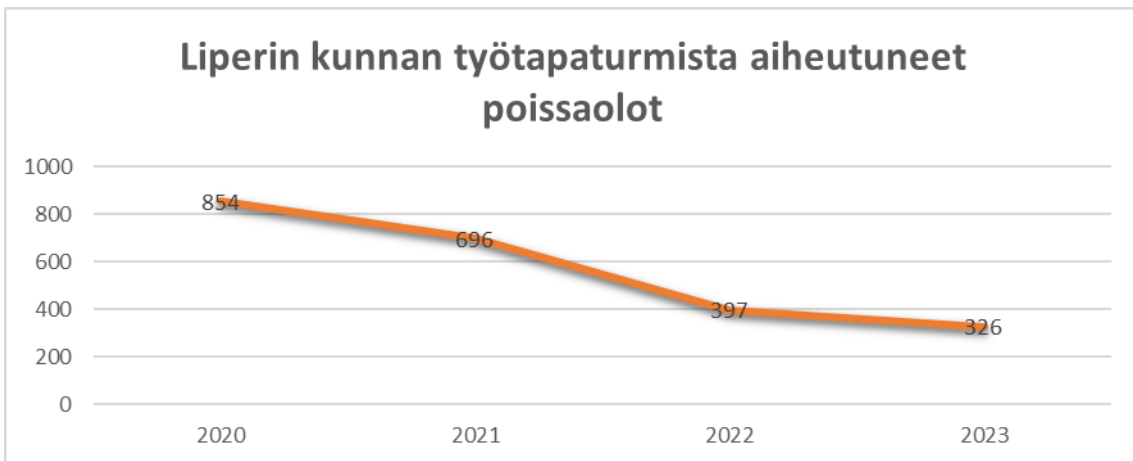
Taulukko 14. Sairauspoissaolopäivät diagnoosipääloukan mukaisesti vuosilta 2021–2023

Diagnoosipääloukka	Diagnosoituja sairauspäiviä		
	2023	2022	2021
Yhteensä	3 382	2 598	1 967
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	930	661	663
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	885	1 076	734
Verenkiertoelinten sairaudet	220	0	34
Hermoston sairaudet	379	156	65
Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	282	71	163
Muualla luokittelemattomat oireet, sairaudenmerkit sekä poikkeavat kliiniset ja laboratoriolöydökset	390	171	123
Muut diagnoosipääloukat	320	476	191

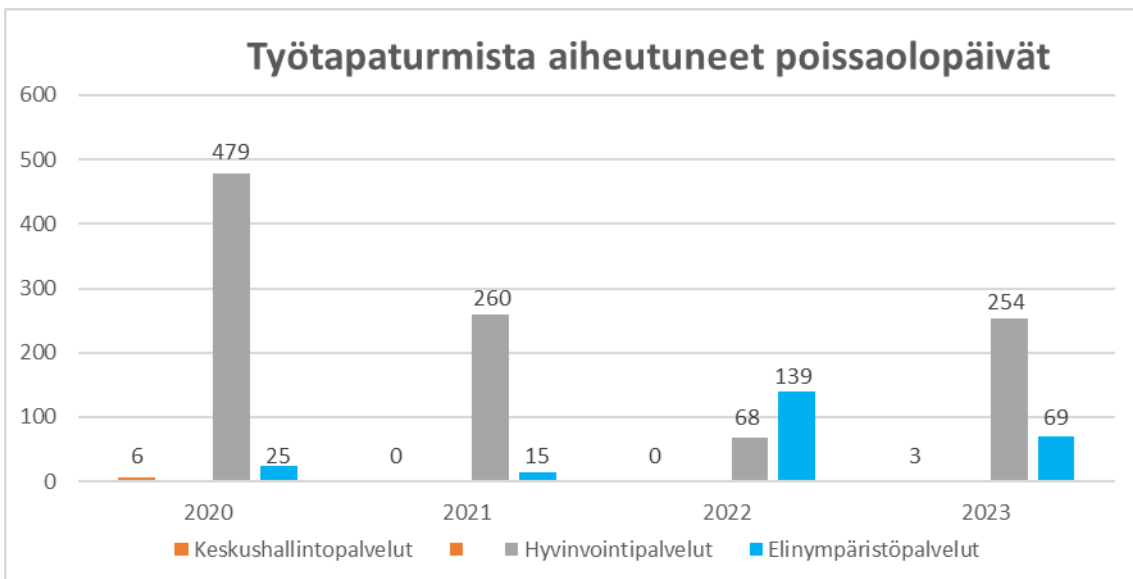
Työterveyshuollosta myönnettyjen sairauslomien keskimääräinen kesto on yli 7 päivää ja suurimpana ikäryhmänä ovat yli 60-vuotiaat sekä 50–59-vuotiaat työntekijät. Työterveyshuollosta myönnettävät sairauslomat ovat eniten kasvaneet ikäluokassa 30–39 vuotta. Liperin kunnassa esihenkilöillä on oikeus myöntää sairauslomaa työntekijälle enintään 5 päivää infektio-tilanteissa. Sairauslomaa myönnetään 1–2 päivää kerrallaan. Esihenkilöiden myöntämiä sairauslomia oli vuoden 2023 aikana 2192 kalenteripäivää. Sairauslomien seurannassa ja työkyvyn tukemisessa noudatetaan Liperin kunnan varhaisentuen mallia, joka on laadittu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja siihen on järjestetty esihenkilöille koulutusta.

4.2. Työtapaturmat ja ammattitaudit

Työtapaturmia ja ammattitauteja on tarkasteltu vakuutusyhtiön vuosittaisen työtapaturmatilaston sekä henkilöstöhallinto ohjelman raporttien avulla. Vuonna 2023 Liperin kunnan työntekijät olivat poissa työtapaturmien ja ammattitautien takia yhteensä 326 kalenteripäivää. Työtapaturmapoissaoloja oli 71 kalenteripäivää edellistä vuotta vähemmän. Vaikka työtapaturmapoissaolot ovat laskeneet, tulee tässä kohdassa huomioida maatalouslomituksen siirtyminen pois Liperin kunnalta, joka on todettu aiemmin työtehtävien luonteen vuoksi tapaturmariskiltä muuta kuntaa suuremmaksi. Kun tarkastellaan työtapaturmapoissaoloja palvelualueittain, on hyvinvointipalveluissa poissaolot kasvaneet 186 kalenteripäivää. Vastaavasti elinympäristöpalveluissa ne ovat laskeneet 70 kalenteripäivää ja keskushallinto pysynyt edellisen vuoden tasolla.



Kuvio 11. Työtapaturmista aiheutuneet poissaolot kalenteripäivinä vuosilta 2020–2023



Kuvio 12. Työtapaturmista aiheutuneet poissaolot palvelualueittain kalenteripäivinä vuosilta 2020–2023

Vuoden 2023 aikana työsuojelulle tuli 160 kappaletta läheltä piti-, vaara- tai uhkatilanneilmoituksia. Suurin osa ilmoituksista 148 kappaletta oli vaara- tai uhkatilanne ilmoituksia kouluilta tai päiväkodeista oppilaan tai lapsen vaarallisesta, uhkaavasta tai väkivaltaisesta käyttäytymisestä. Työsuojelutoimikunta seuraa läheltä piti- ja vaara- tai uhkatilanteiden ilmoituksia, niiden sisältöä ja määriä. Esihenkilöt vastaavat ilmoitusten käsittelystä ja toimenpiteistä yksiköissä.

Vuonna 2023 työtaturmia sattui yhteensä 42 kappaletta, joista työmatkataturmia oli 4. Ammattitautiepäilyjä oli 1. Vakuutusyhtiö maksoi korvauksia työtaturmien ja ammattitautien perusteella yhteensä 48 532 euroa.

Taulukko 15. Työtaturmat, ammattitautiepäilyt ja korvaukset vuosilta 2020–2023

Vuosi	Tapaturmia	Ammattitautiepäily	Korvauksen vakuutusyhtiö €
2020	52	0	85 785
2021	47	1	38 768
2022	43	1	44 838
2023	42	1	48 532

5. Osaamisen kehittäminen

5.1. Henkilöstön koulutus

Liperin kunta tukee vahvasti henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Kunnassa on sovittu periaatteet myös omaehtoisten koulutusten korvaamisesta sekä työajan käyttämisestä omaehtoisiin koulutuksiin. Henkilöstökoulutukset järjestetään koulutussuunnitelman mukaisesti ja yksiköt huolehtivat koulutusten suunnittelusta yksilölliset osaamistarpeet huomioiden.

Vuoden 2023 aikana järjestettiin kunnan henkilöstölle ensiapukoulutuskokonaisuus, joka sisälsi neljä hätäensiapukoulutusta ja kaksi EA 1 ensiapukoulutusta, joihin osallistui yhteensä 69 henkilöä. Koulutusten tavoitteena oli vahvistaa yksiköiden henkilöstön ensiaputaitoja ja toimintavalmiutta. Lokakuussa järjestettiin esihenkilöille koulutusta yhteistyössä KEVA:n kanssa teemalla; Työkyvyn tukeminen ja työkyvyttömyyden vaikutukset. Koulutukseen osallistui 27 esihenkilöä. Taloudellisen haasteiden ja työprosessien kehittämisen näkökulmasta koko henkilöstölle järjestettiin 28.11.2023 koulutus; Lean ajattelu – kehitystyön avaimia kouluttajana Markku Paloniitty Demaic Oy:stä, johon osallistui 65 henkilöä. Liperin kunta on ollut mukana Vahva osaaminen osaksi arkeamme – hankkeessa, jossa on tarjottu matalan kynnyksen digiapua- ja koulutusta yksilö tai työyksikkö kohtaisesti. Hankkeen kautta on esimerkiksi mahdollistunut kouluttautuminen Office-ohjelmiin alkeet-, perus- tai jatkotasolla. Hyvinvointipalveluiden varhaiskasvatuksessa on jatkunut lastenhoitajasta sosionomiksi koulutuskokonaisuus, jossa mukana oli 10 työntekijää ja ensimmäisiä varhaiskasvatuksen sosionomeja odotetaan valmistuvaksi keväällä 2024.

Taulukko 16. Vuonna 2023 henkilöstöpalveluiden järjestämät koulutukset ja kouluttajat

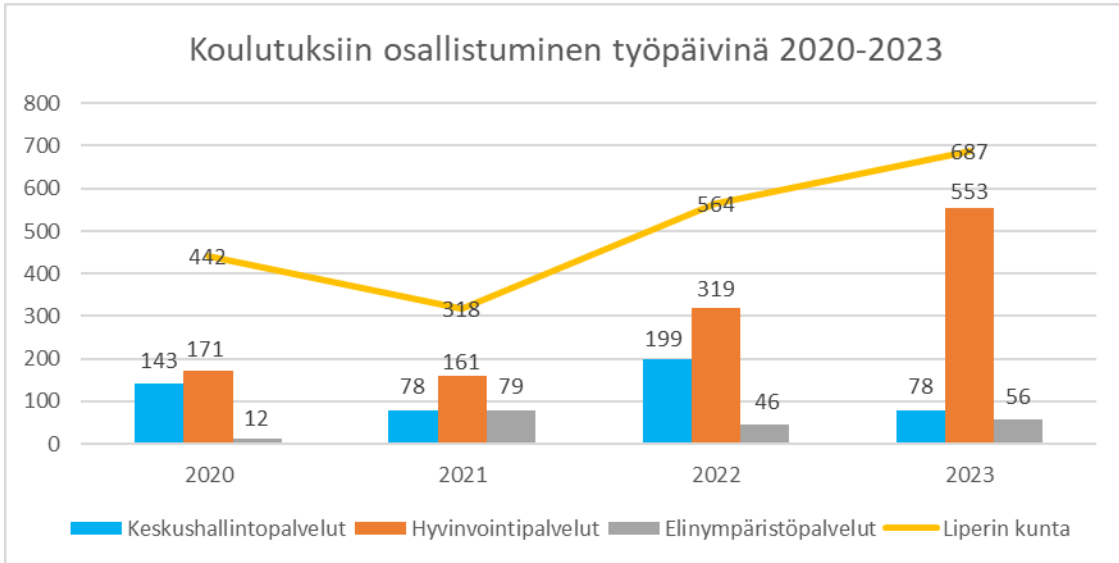
Aika	Aihe	Kouluttaja
19.1.2023	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> Tietoturva-asiat Koulutus työaikaa vai ei? Työterveyshuolto Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen Hallintopäällikkö Terttu Sarkkinen Palkkasihteeri Irja Mononen
16.2.2023	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> Työsuojelun asiat: vaara- ja haitta- tapahtuma ilmoitukset Talouskatsaus Paikalliset sopimukset Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen Talousjohtaja Pellervo Hämäläinen Työsuojeluvaltuutettu Nina Rätty
16.3.2023	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> Talouskatsaus Hankintaneuvonta Rekrytointi ohjeet Henkilöstötilinpäätös 	Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen Talousjohtaja Pellervo Hämäläinen Hallintosihteeri Tanja Jänis Business Joensuu, kehityspäällikkö Pinja Konttinen Työllisyyspalveluvastaava Sami Kuikka
17.4.2023	Henkilöstön hätäensiapukoulutus	Ensiavun ja terveystiedon koulut- taja Tarja Tikka
18.4.2023	Henkilöstön EA 1 ensiapukoulutus	Ensiavun ja terveystiedon koulut- taja Tarja Tikka
20.4.2023	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> Kunnan ajankohtaiset asiat Talouskatsaus Duunipajan esittely Järjestelyerät 2023 Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	Kunnanjohtaja Hannele Mikkonen Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen Talousjohtaja Pellervo Hämäläinen Työllisyyspalveluvastaava Sami Kuikka
25.5.2023	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> Talouskatsaus Populus koulutus Ilmoituskanava Digiklinikka Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen Talousjohtaja Pellervo Hämäläinen Palkkasihteeri Irja Mononen Hallintopäällikkö Terttu Sarkkinen Tiedonhallintasuunnittelija Arto Kuivalainen
5.6.2023	Henkilöstön hätäensiapukoulutus, 2 ryh- mää	Ensiavun ja terveystiedon koulut- taja Tarja Tikka
15.6.2023	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> Lähitapaaminen, yhteinen esittä- tyminen Liperin kunnan ajankohtaiset asiat 	Kunnanjohtaja Hannele Mikkonen Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen
24.8.2023	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> Talouskatsaus Työ- ja virkavapaaohje Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi 	Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen Talousjohtaja Pellervo Hämäläinen
21.9.2023	Esihenkilöiden aamukahvit	Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen

	<ul style="list-style-type: none"> • Teams koulutus • Kesätyö palaute • Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	Joensuun kaupunki, projektiasiantuntija Anni Lampinen Työllisyyspalveluvastaava Sami Kuikka
26.10.2023	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> • KEVA:n työpaja, työkyvyn tukeminen ja työkyvyttömyyden vaikutukset • Varhaisentuen malli Liperissä 	KEVA, asiakaspäällikkö Sanna Pesonen Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen
15.11.2023	Henkilöstön hätäensiapukoulutus	Ensiavun ja terveystiedon kouluttaja Tarja Tikka
22.11.2023	Henkilöstön EA 1 ensiapukoulutus	Ensiavun ja terveystiedon kouluttaja Tarja Tikka
23.11.2023	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> • Kunnan ajankohtaiset asiat • Viestintä Liperin kunnassa • Laaja hyvinvointikertomus • Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	Kunnanjohtaja Hannele Mikkanen Viestinnän suunnittelija Maija Palojärvi Hyvinvointi- ja hankekoordinaattori Eeva Elomäki Hallintosihteeri Tanja Jänis
28.11.2023	Koko henkilöstön koulutus Lean ajattelu – kehitystyön avaimia	Demaic Oy, Markku Paloniitty
14.12.2023	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> • Työsuojelu • Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	Työsuojeluvaltuutettu Nina Rätty Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen

Vuonna 2023 Liperin kunnan henkilöstö osallistui koulutuksiin yhteensä 687 työpäivänä (2022; 564), joka sisältää täydennyskoulutukset, mikä tarkoittaa keskimäärin noin 2,4 työpäivä/osallistunut työntekijä (2022; 1). Luvussa on otettu huomioon vain koulutuksiin osallistuneet työntekijät, joita oli yhteensä 290. Henkilöstön osaamisen kehittämistä voidaan arvioida myös laskemalla koulutuksiin osallistuminen työpäivinä suhteutettuna vakituiseen henkilöstön määrään. Vuonna 2023 on toteutunut täydennyskoulutusta n. 1,8 työpäivää/vakituinen työntekijä, kun vastaava luku vuonna 2022 oli 1,3 työpäivää.

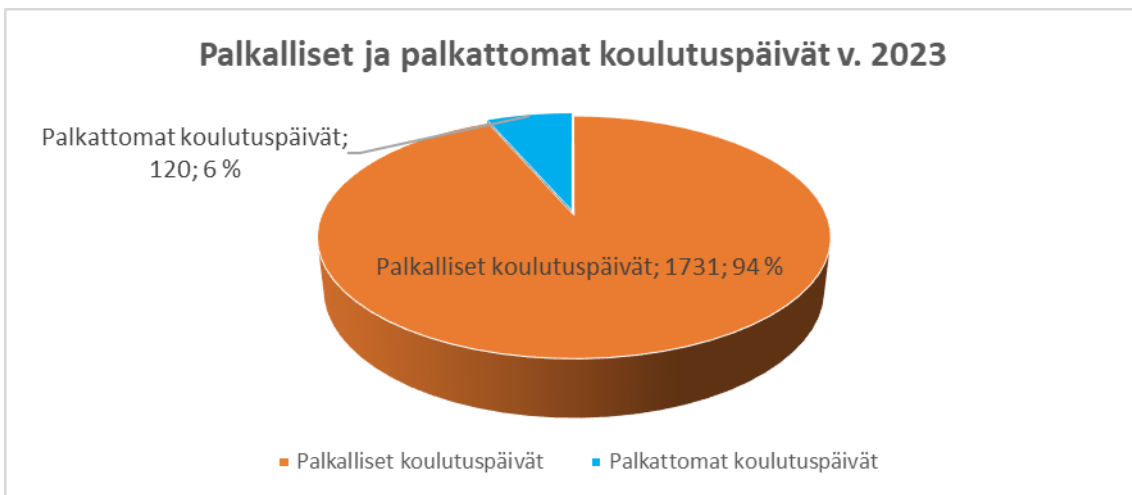
Koulutuspäivien määrä on lähtenyt kasvuun koronaepidemian vaikutuksien jälkeen. Koulutuskulttuuri on muuttunut pysyvästi koronaepidemian myötä Webinaari tyyppiin osapäiväkoulutuksina etäyhteyksien välityksellä. Nämä koulutukset ovat kestoltaan noin 2–4 h. Henkilöstöä ja esihenkilöitä on ohjeistettu viemään henkilöstöhallinnon ohjelmaan kaikki yli 30 minuuttia kestävät koulutukset, tätä raporttia käytetään koulutuskorvaushakemuksen pohjana.

Kunnassa on laadittu yhteistoiminnassa kunnan koulutussuunnitelma ja näin kunnalla on mahdollisuus hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta suunnitelman mukaisista koulutuksista. Vuoden 2023 osalta korvausta haettiin 687 päivän osalta ja korvattava summa oli 12 432,16 €.



Kuvio 13. Henkilöstön koulutukset työpäivinä vuosina 2020–2023 palvelualueittain

Liperin kunnan henkilöstö osallistui koulutuksiin vuonna 2023 yhteensä 1851 kalenteripäivää laskennassa ovat mukana myös oppisopimuskoulutuspäivät. Tämä jakautuu palkallisiin koulutuspäiviin 1731 kalenteripäivää ja palkattomiin koulutuspäiviin 120 kalenteripäivää.

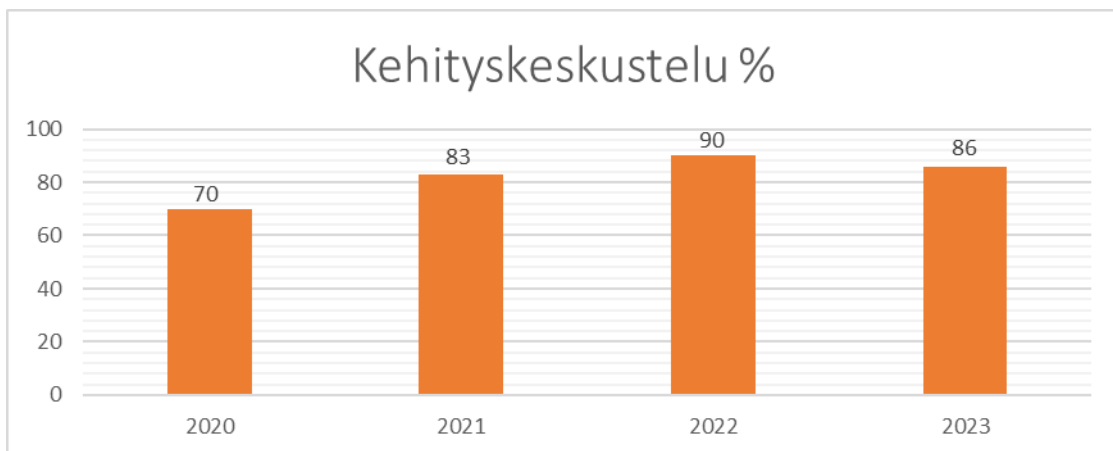


Kuvio 14. Palkallisten ja palkattomien työpäivien jakauma vuonna 2023

Täydennyskoulutukselle ei ole asetettu valtakunnallisesti sen enempää vähimmäis- kuin enimmäismääriä, mutta työnantajan mahdollistamat täydennyskoulutukset ovat osa Liperin kunta strategian mukaista ammatillista kehittymistä. Koulutuksen tarve voi vaihdella vuosittain muun muassa työyhteisön toimintojen kehittämisvaiheesta ja henkilön ammatillisesta koulutuksesta sekä tehtävästä riippuen.

5.2. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut on ohjeistuksen mukaisesti käytävä vähintään kerran vuodessa. Kehityskeskustelun voi käydä joka toinen vuosi ryhmäkehityskeskusteluna. Tavoitteena on saavuttaa 100 % kattavuus kehityskeskusteluissa. Toteutunut käytyjen keskustelujen määrä oli vuonna 2023 n. 86 %, joka näyttää olevan saman tasoinen viimeisen kolmen vuoden ajan. Haasteena kehityskeskusteluiden raportoinnissa on saada tarkka toteutuneiden keskusteluiden määrä, koska henkilöstöhallinnon järjestelmän raportointiin vaikuttavat esihenkilövaihdokset, joten tieto toteutuneista kehityskeskusteluista kerätään vuosittain henkilöstöhallinnon järjestelmästä ja esihenkilöiltä itseltään.



Kuvio 15. Käydyt kehityskeskusteluprosentit vuosilta 2020–2023

6. Muun työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

6.1. Työhyvinvointi

Työhyvinvointia seurataan Liperin kunnassa joka toinen vuosi toteutettavan Kevan työhyvinvointikyselyn avulla. Vuoden 2022 syyskuussa järjestetyn työhyvinvointikyselyn vastausprosentti jäi matalaksi 48,5 % N=259, joten työhyvinvointi kysely päätettiin poikkeuksellisesti uusia jo loppuvuodesta 2023. Kyselystä uudistettiin vastausrakenne, jossa huomioitiin yksiköiden koko ja samankaltaisuus tuloksien saamiseksi sekä panostettiin tiedottamiseen.

Vuoden 2023 vastausprosentti oli 83 % N=382, joten vastausprosentissa oli selvä parannus. Vuoden 2023 työhyvinvointikyselyn tulosten jalkauttaminen on aloitettu henkilöstöpäällikön ja kunnanjohtajan yhteistyönä palvelualuejohtajille. Palvelualuejohtajat jalkauttavat tulokset omalle esihenkilöstölle ja sieltä eteenpäin koko henkilöstölle. Näin varmistettiin tietoisuus tuloksista ja tuloksien jalkauttaminen yhteisenmallin mukaisesti organisaatioin kaikilla tasoilla. Yksiköt raportoivat henkilöstöhallinnolle tulosten käsittelystä sekä sovitusta toimintamalleista ja kehittämiskohtaista. Kehittämisessä yksiköt keskittyvät yhdessä sovittuihin toimenpiteisiin, joilla työntekijät voivat aidosti vaikuttaa työhyvinvointiin sekä jokainen työyksikössä ottaa asi-

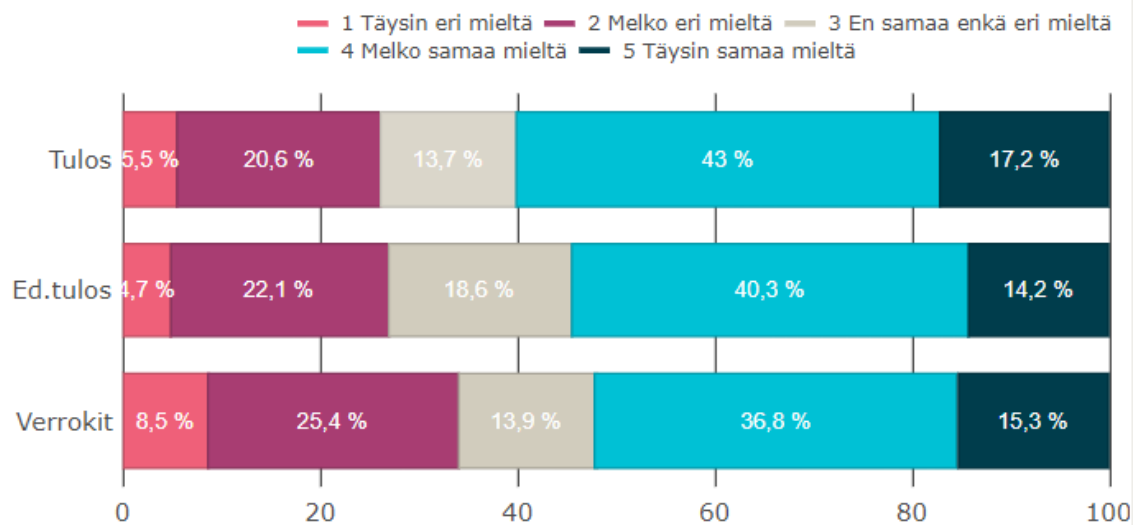
asta vastuuta ja vaikutuksia seurataan yhteisesti. Koko organisaation ja palvelualueetasoiset tulokset ovat myös kaikkien saatavilla sisäisessä Lintrassa.

Liperin kuntastrategian mukaisesti tavoitteena on positiivisen työnantajakuvan vahvistaminen. Vastaajista 76,7 % (2022; 74,4 %) suosittelisi Liperin kuntaa työpaikkana ystävälleen, tulos on parantunut 2,3 % edellisestä kyselystä. Talousarvio tavoite ylitettiin noin 2 %. Kuntastrategiasa asetetun tavoitteen mukaisesti Liperin kunnan henkilöstön ammattitaitoon panostetaan ja työssäoppimista sekä urapolkuja tuetaan. Vastaajista 70 % (2022; 72 %) oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä, että työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen. Tulos on laskenut 2 % edellisen kyselyn tuloksesta.



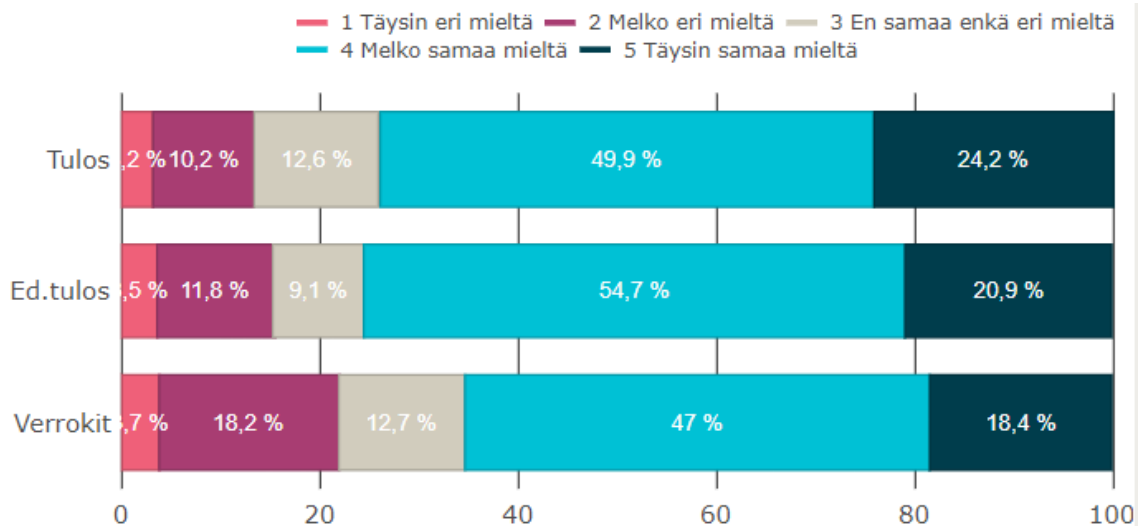
Kuvio 16. Suositteisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi.

Kysymyksellä minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi eri mieltä vastanneiden osalta, antaa tuloksen strategian mukaiseen tavoitteeseen riittävästä henkilöstöressurssista. Vastanneista 26,1 % (2022; 26,8 %) oli täysin eri mieltä tai melko eri mieltä, että heillä oli tarpeeksi aikaa saada työt tehdyksi. Parannusta tulokseen on edellisestä vuodesta saatu vajaat 1 % ja talousarvio tavoitteesta jäätii n. 1 %. Toimintaympäristön tarpeet ja toimintojen kehittäminen tuottavat työelämälle jatkuvaa muutostarvetta. Työhyvinvointikyselyn tuloksissa 66,3 %:lla (2022; 71,1 %) vastaajista oli hyvät tai melko hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita työssään.



Kuvio 17. Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi.

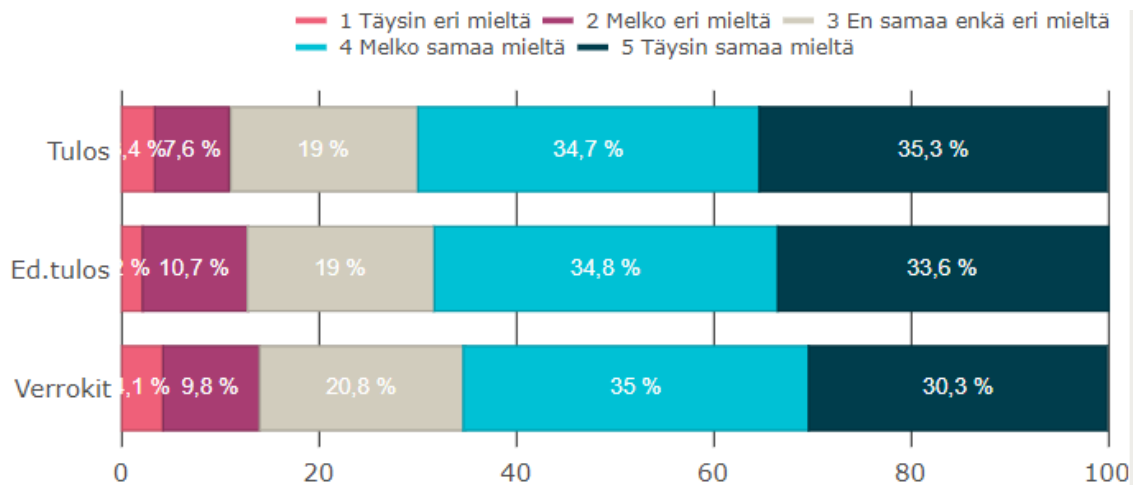
Strategisina tavoitteita on panostaa ammattitaitoon ja toimiviin varahenkilöjärjestelmiin. Perekhyttäminen on myös osa organisaation pito- ja vetovoimaa sekä vaikuttaa työanatajakuvaan. Työhyvinvointikyselyssä 74,1 % (2022;75,6 %) oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä, että työyhteisössäni huolehditaan perekhyttämisestä. Henkilöstölle vuonna 2023 tehdyssä lähtökyselyssä perekhyttäminen nousi esille yhtenä työnantajan kehittämiskohtena.



Kuvio 18. Työyhteisössäni huolehditaan perekhyttämisestä

Liperissä on käytössä työterveyshuollon kanssa yhteistyönä tehty varhaisen tuen malli ja se on päivitetty vuonna 2023. Varhaisentuenmallin käyttöä on vahvistettu esihenkilöiden kouluttamisella yhteistyössä Kevan kanssa. Varhaisentuen mallilla pyritään vaikuttamaan työhyvinvointiin, sairauspoissaolojen määrään, työn tuottavuuteen sekä luomaan välittämisen kulttuuria. Työhyvinvointikyselyn mukaan 70 % (2020; 68,4 %) kokee saavansa tukea työnantajalta työkyvyn heikentyessä samaa mieltä tai melko samaa mieltä vastanneiden perusteella. Vastaajista

71,3 % (2022; 71,4 %) on tietoinen organisaatioin toimintatavasta, jos työntekijän työkyky on uhattuna. Tulos on edellisen vuoden tasoinen, mutta edelleen n. 29 % ei ole tietoinen varhaisentuen toimintamallista, joten tätä tietoutta tulee edelleen lisätä henkilöstölle.



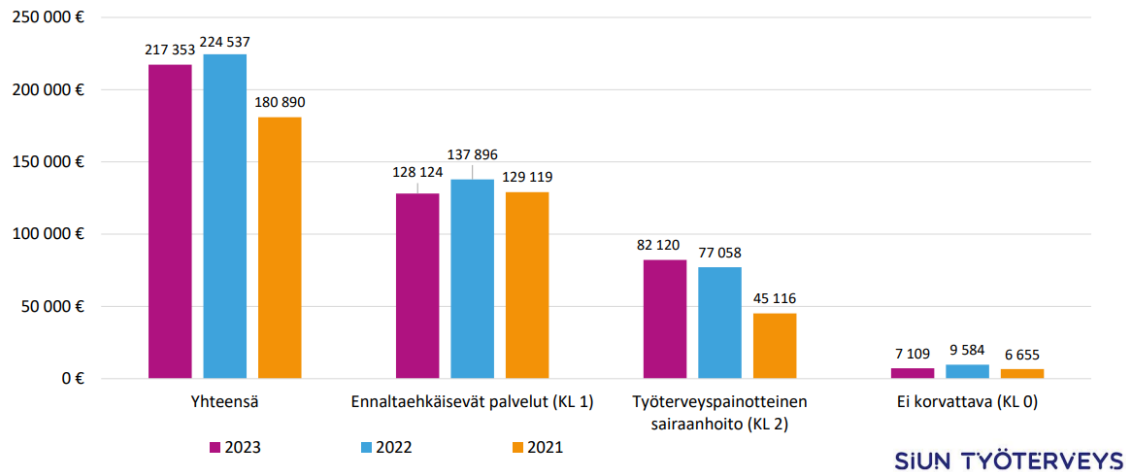
Kuvio 19. Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentynyt.

6.2. Työterveyshuoltoyhteistyö

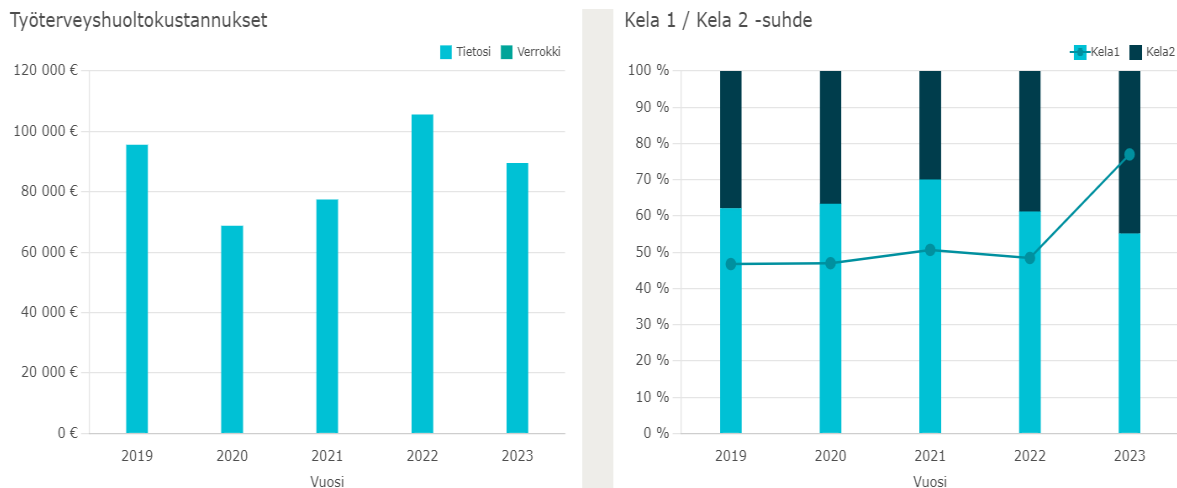
Työterveyshuollon kokonaiskustannukset Liperin kunnassa olivat 217 353 euroa. Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin 1,2 ja 0. Korvausluokka 1 kattaa lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset 59 % ja korvausluokka 2 kattaa yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset 38 %. Kela ei korvattavuuden piirissä on ollut 3 % kustannuksista.

Työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet vuodesta 2022 osaltaan henkilöstömäärän vähentymisen vuoksi maatalouslomituksen liikkeenluovutus ei ole tähän kulurakenteeseen vaikuttanut, koska heidän työterveyshuoltonsa on ollut omalla sopimuksella ja käsitelty tilinpäätöksessä erillisenä. Vuoden 2023 aikana työterveyshuollon kanssa on tiivistetty yhteistyötä ja selkeytetty työterveyshuollon roolia työntekijöiden työn ja terveyden asiantuntijana.

Työterveyshuollon kustannusten jakautumisen suhde on oikeanlainen, pääpaino tulee olla ennaltaehkäisevässä lakisääteisessä työterveyshuollossa ja työterveyspainotteinen sairaanhoido on työnantajan työntekijöilleen tarjoama palvelu, jonka tarkoituksena on hoidon varmistaminen, tarvittavaan hoitoon ohjaaminen sekä työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin seuranta ja tukeminen



Kuvio 20. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset korvausluokittain vuosina 2021-2023.



Kuvio 20. Liperin kunnan työterveyshuollonkustannukset vuonna 2023

Kuvio 21. Kela 1 ja Kela 2 suhde vuonna 2023 Kevan avaintiedoista 9.2.2024

Työterveyshuollon palveluita tuotetaan etä- ja lähivastaanottoina. Vuonna 2023 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluista 33 % oli etävastaanottoja ja työterveyspainotteisista sairaanhoidon palveluista etävastaanottoja oli 42 %. Työterveystarkastuksien määrät vaihtelevat vuosittain tarkastusvuorossa olevien yksiköiden mukaisesti. Työterveyspainotteisessa sairaanhoidossa kustannuksia kasvattavat yleislääkärin vastaanotot ja niiden vaikutuksesta kasvavat laboratorio- ja kuvantamistutkimukset.

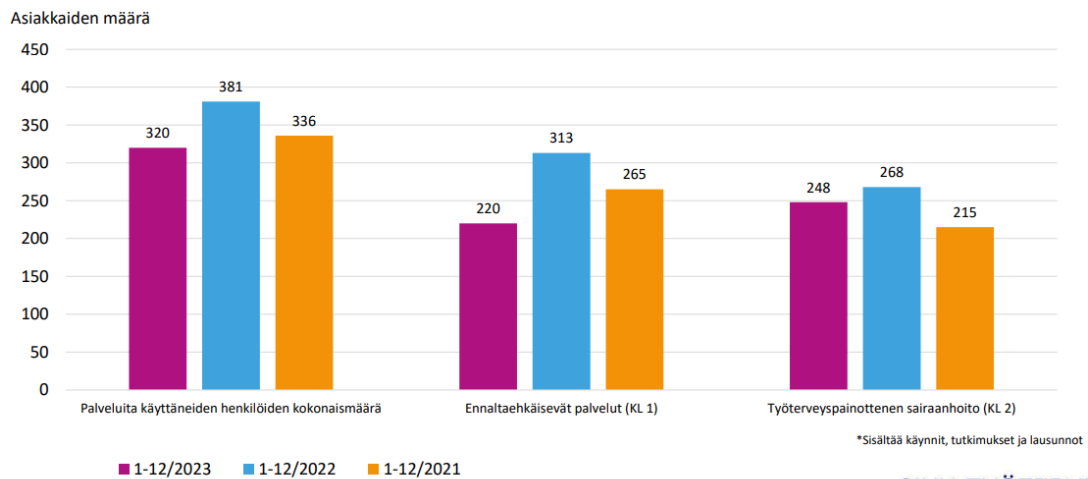
Kokonaisuudessa voidaan todeta, että työterveyshuollon palveluita on ollut käytettävissä työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin seurantaan sekä tukemiseen. Työterveyspainotteinen sairaanhoito käsittää työperäisiin sairauksiin, ammattitauteihin, työtapaturmien hoitoon ja ennaltaehkäisyyn sekä työkykyyn vaikuttavien sairauksien tutkimiseen ja hoitamiseen. Työterveyshoitajan sairausvastaanottoon voit hakeutua äkillisissä sairaustapauksissa, joissa tarvitaan työky-

ryn arviointia sekä ohjausta ja neuvontaa. Liperin kunnalla ei ole henkilöstölle työterveyshuollon palvelua, joka kattaisi kokonaisvaltaisen työntekijän sairaanhoidon, joka ei ole työnantajalle korvattavaa toimintaa.

Taulukko 17. Liperin kunnan työntekijöihin kohdistuva työterveyshuollon toiminta.

Käynnit yhteensä kpl			
	1-12/2023	1-12/2022	1-12/2021
Yksilöön kohdistuva ennalta ehkäisevä toiminta (KL 1)			
Terveystarkastukset	265	389	307
ESV-tarkastukset	8	2	5
Osatyökykyisen terveystarkastus	29	23	33
Työkykyarvio	54	16	30
Työterveysneuvottelut	39	34	67
TANO	145	197	229
Laboratoriotutkimukset	874	1 556	687
Kuvantaminen	7	3	11
Puhelinkontaktit	209	177	215
Työterveyspainotteinen sairaanhoito (KL 2)			
Suoravastanotto, työfysioterapeutti	3	1	15
Hoitajan sairausvastaanotto	158	138	82
Yleislääkärin vastaanotto	343	383	234
Laboratoriotutkimukset	1 153	631	492
Kuvantaminen	91	74	42
Puhelinkontaktit	301	345	282

Ennaltaehkäisevien palveluiden ja sairaanhoidon palveluiden käyttäjämäärät ovat laskeneet vuoden 2023 aikana, kuitenkin ennaltaehkäisevien palveluiden määrä on laskenut selvästi enemmän verrattuna työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon. Tähän kokonaisuuteen vaikuttavat pienentynyt henkilöstömäärä ja kasvanut työterveyspainotteisen sairaanhoidon käyttö.



SIUN TYÖTERVEYS

Kuvio 22. Työterveyshuollon palveluita käyttäneiden asiakkaiden määrä 2021-2023

Liperin kunta kilpailutti työterveyshuollon palvelut vuoden 2023 lopussa ja kilpailutuksen tuloksena toimijana jatkaa Siun Työterveys, jonka kanssa tulla tekemään uudet palvelusopimus ja toimintasuunnitelma kilpailutuksen kriteeristön mukaisesti.

6.3. Yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoiminta

Vuonna 2023 Liperin kunnassa on säännöllisesti toiminut yhteistyötoimikunta, kunnan ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä. Sen jäseniä ovat kunnan pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet, henkilöstöpäällikkö ja henkilöstösihteeri. Päättävänä toimielimenä on toiminut henkilöstö- ja työllisyysjaosto, johon kuuluvat viisi poliittista jäsentä ja henkilöstöhallinnon edustajat. Henkilöstö- ja työllisyysjaosto kokoontui kaksitoista kertaa ja yhteistyötoimikunta kokoontui kymmenen kertaa vuoden 2023 aikana. Lisäksi pääluottamusmiesten kanssa yhteistoiminnallisia asioita on käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa sekä henkilöstön asioita on kuultu säännöllisissä yhteistyötoimikunnassa ja ammattiyhdistystapaamisissa. Kunnassa toimii myös teknisen virka- ja työehtosopimuksen mukainen TS-kehittämistyöryhmä. Yhteistoiminnassa käytiin myös vuoden 2023 järjestelyeräneuvottelut, joista työantaja ja ammattijärjestöt pääsivät yksimieliseen lopputulokseen aikataulun mukaisesti.

Liperin kunnan työsuojelutoimikunta muodostuu neljästä jäsenestä, joista neljännes toimikunnan jäsenistä edustaa työnantajaa (1 henkilö), puolet toimikunnan jäsenistä edustaa sitä työntekijä- tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmää, joka on suurempi (2 henkilöä) ja neljännes edustaa pienempää työntekijäryhmää (1 henkilö). Työsuojelutoimikunta käsittelee työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana yhdeksän kertaa. Lisäksi vuonna 2023 kokoontuivat Liperin kunnan yleinen sisäilmatyöryhmä ja kohdekohtainen Viinijärven sisäilmatyöryhmä.

6.4. Työyhteisöjen virkistyminen ja henkilöstöedut

Henkilöstön virkistys toteutettiin vuonna 2023 sähköisellä Epassilla. Liperin kunta tarjosi saldoa 100 euroa, joka suhteutettiin vuonna 2023 palvelussuhteen keston mukaisesti pois lukien palkattomat vapaat esimerkiksi virka- tai opintovapaat. Liperin kunnan Epassi Flex palvelu sisältää työntekijöille liikunta & kulttuuri ja hyvinvointiedut. Vuoden 2023 aikana Epassi palvelun kautta Liperin kunnan henkilöstö käytti kulttuuri- ja liikuntapalveluihin 42 809,09 euroa ja etua käytti 509 eri työntekijää.

Liperin kunnalla on käytössä työsuhdepyöräetu kiinteällä verotusarvomallilla. Työsuhdepyöräetu tuotetaan yhteistyössä Suomen työsuhdepolkupyörän kanssa ja työsuhdepyöräetu koskee henkilöstöä, jonka palvelussuhteen kesto on yli 24 kuukautta. Vuoden 2023 aikana on tehty viisi uutta työsuhdepyöräsopimusta.

Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus ruokailla työpaikkaruokailuna henkilökuntahinnalla kunnan ruokahuollon toimipisteissä ja Liperin keskuskeittiöllä Polkan toimipisteessä. Työyksiköt järjestävät itse virkistystapahtuman työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi kerran vuodessa. Työnantaja tukee tätä mahdollistamalla 4 h/työntekijä työaikaa sekä korvaa kustannuksia 30 €/työntekijä kerran vuodessa. Henkilöstöjuhlaa ei vuonna 2023 järjestetty haasteellisen taloustilanteen vuoksi.

Liperin kunnalla on käytössä henkilöstön muistaminen merkkipäivänä ja henkilön eläköityessä. Merkkipäivänä henkilöstöä muistetaan rahalahjalla 50 vuotta 125 € ja 60 vuotta rahalahja 180 €, kun työntekijä on ollut vähintään vuoden kunnan palveluksessa. Eläköityessä henkilöstöä muistetaan palveluvuosien mukaisesti rahalahjalla seuraavasti 10 vuotta palvelua 200 €, 20 vuotta palvelua 250 €, 30 vuotta palvelua 400 € ja 40 vuotta palvelua 500 €. Rahalahjat maksetaan palkanmaksun yhteydessä ja rinnastetaan veronalaiseksi palkkatuloksi. Vuonna 2023 merkkipäivä- ja eläköitymismuistamisiin käytettiin 6137 €.

7. Henkilöstön palkitseminen

7.1. Henkilökohtaiset lisät

Liperin kunnan henkilökohtaisen lisän kriteeristö on päivitetty sekä yhtenäistetty KVTES:n, TS:n ja OVTES:n osalta syksyllä 2023. Henkilökohtaiset lisät on tarkistettu koko kunnan osalta marraskuussa 2023. Henkilökohtaista lisää maksetaan kunnassa kaikkien sopimusalojen osalta. TS ja KVTES piirissä henkilökohtaista lisää saa 134 henkilöä ja OVTES osalta 54 henkilöä.

7.2. Kertapalkkiot ja lisätehtävistä maksettavat palkkiot

Palkitsemisen näkökulmasta vuonna 2023 kertapalkkioita ja lisätehtävien hoidosta oman työn ohella, maksettiin henkilöstölle yhteensä 17 523 euroa. Lukumääräisesti palkkioita maksettiin 16 henkilölle.

Taulukko 18. Kerta- ja lisätehtävä palkkioiden jakautuminen palvelualueittain vuonna 2023

Palvelualue	Lukumäärä	Yhteensä €
Keskushallintopalvelut	5 henkilöä	7273
Hyvinvointipalvelut	8 henkilöä	8750
Elinympäristöpalvelut	3 henkilöä	1500
Koko kunta	16 henkilöä	17 523