



Liperi

LIPERIN KUNNAN HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2024

Henkilöstö- ja työllisyysjaosto 17.2.2025

Kunnanhallitus 17.2.2025

Valtuusto 24.2.2025

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.....	5
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.....	18
5.1. Henkilöstön koulutus	18
5.2. Kehityskeskustelut	21
6. Muun työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen.....	22
6.1. Työhyvinvointi.....	22
6.2. Työterveyshuoltoyhteistyö.....	23
6.3. Yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoiminta	26
6.4. Työyhteisöjen virkistyminen ja henkilöstöedut.....	26
7. Henkilöstön palkitseminen	27
7.1. Henkilökohtaiset lisät	27
7.2. Kertapalkkiot ja lisätehtävistä maksettavat palkkiot.....	27

Johdanto

Henkilöstöjohtamisen painopisteet ja tavoitteet vuosille 2021–2025 on kirjattu kuntastrategian henkilöstöosioon. Liperin kuntastrategian visiona on Liperin kunnan positiivinen ja houkutteleva työnantajakuva. Tavoitteena on tukea henkilöstön työssäoppimista ja urapolkuja sekä panna nostaa 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 työsuhteetuja. Meidän tavoitteemme on myös puuttua ongelmakohtiin varhaisessa vaiheessa ja tukea henkilöstön työhyvinvointia.

Vuosi 2024 on ollut toinen peräkkäinen talouden sopeuttamisvuosi. Se on myös sisältänyt virka- ja työehtosopimuksien mukaiset yleis- ja järjestelyeräkorotukset, jotka ovat nostaneet osaltaan henkilöstökuluja, mutta toisaalta antaneet mahdollisuuden kehittää kunta-alan palkkarakenteita ja tätä kautta vastanneet strategiseen tavoitteeseen kilpailukykyisistä palkoista. Olemme tilanteessa, jossa säästöjä on tehtävä unohtamatta tavoitteellista kehittämistyötä ja eläköityvien työntekijöiden määrä on kasvussa sekä heillä on usein takana pitkä kuntaura ja heidän mukanaan on vaarassa kadota paljon hiljaista tietoa ja osaamista. Näissä tilanteissa meidän tulee työnantajana tukea suunnitelmallista tiedon- ja osaamisen siirtoa, mutta myös järjestellä uudelleen henkilöstöresurssia, tehtäviä ja toimintoja. Pääpaino meillä on edelleen laadukkaissa kunnan peruspalveluissa ja niiden tavoitteellisessa kehittämisessä myös henkilöstön näkökulmasta, unohtamatta henkilöstön työhyvinvointia vaikeiden taloudellisten aikojen keskellä.

Kokonaisuutena tarkasteltuna talouden tasapainottamisen toimenpiteet ovat vuoden 2024 aikana myös tuottaneet tulosta ja henkilöstömäärä on tavoitteellisesti edellistä vuotta pienempi sekä tällä on vaikutusta myös muun muassa henkilöstökuluihin sekä työterveyshuollon kokonaiskustannuksiin. Olemme myös pystyneet vähentämään sairaus- ja tapaturmapoissaoloja muun muassa varhaisen puuttumisen, työturvallisuuden seurannan ja vaikuttavan työterveyshuollon kautta. Tiedolla johtaminen on osa kehittämistyötä sekä siinä on hyödynnetty työhyvinvointikyselyn 2023 tuloksia, työ- ja toimintaympäristön turvallisuusohjelma WPrön ilmoituksia sekä lähtökyselyä työsuhteensa Liperin kunnan kanssa päättäneille. Kehittämistyötä olemme tehneet yhdessä suunnitellen ja sitoutuen henkilöstön kanssa.

Tässä vuosittain laadittavassa henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty vuoden lopun (31.12.2024) 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 31.12.2024 oli 491 työntekijää. Luku sisältää vakituisen henkilöstön lisäksi sijaiset, määräaikaiset sekä työllistetyt. Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä vuodesta 19 henkilön verran. Henkilöstömäärän vähentymiseen edellisestä vuodesta ovat vaikuttaneet toimintojen uudelleen järjestelyt ja vuonna 2023 aloitetut tavoitteelliset talouden tasapainottamisen toimenpiteet.

Palvelualueittain tarkasteltuna hyvinvointipalvelut ovat suurin palvelualue ja siellä työskentelee henkilöstöstä 72,1 % (2023, 71,4 %). Seuraavaksi suurimpana palvelualueena henkilöstön määrällä mitattuna on elinympäristöpalvelut, jossa työskentelee 18,1 % henkilöstöstä (2023, 17,2 %). Keskushallintopalvelut ovat nykyisellään pienin palvelualue, jossa työskentelee 9,8 % henkilöstöstä (2023, 11,4 %).

Henkilöstömäärä on poikkileikkaus yhdeltä päivältä (31.12.2024) ja se ei ota laskennallisesti huomioon palkattomia poissaoloja. Luvussa 2 on esitetty Liperin kunnan henkilöstömäärät ja jakaumat henkilöstötyövuosina vuodelta 2024. HTV2 luvussa huomioidaan laskennallisesti palkattomat poissaolot ja näin HTV2 luku antaa tiedon toteutuneesta henkilöstöressursista vuodelta 2024.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä palvelualueittain 2021–2024

Palvelualue	2021	2022	2023	2024
Keskushallintopalvelut	127	120	58	48
Hyvinvointipalvelut	329	372	364	354
Elinympäristöpalvelut	113	116	88	89
Liperin kunta yhteensä	569	608	510	491

Liperin kunnan henkilöstöstä 93 % (476) on työntekijöitä ja esihenkilöitä koko henkilöstöstä on 7 % (34). Henkilöstöstä 32,4 % (159) on virkasuhteessa ja 67,6 % (332) on työsuhteisia. Virkasuhteessa olevia työntekijöitä ovat muun muassa opettajat, maaseutuasiamiehet ja osa esihenkilöistä.

Vuoden 2024 lopussa Liperin kunnan henkilöstöstä 79,6 % (2023, 74,5 %) työskenteli vakituudessa virka- tai työsuhteessa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä oli 20,4 % (2023, 25,5 %). Vakituisten työsuhteiden määrä on kasvanut edelliseen vuoteen ja tämä on strategisesti oikea suunta pitovoiman ja osaamisen varmistamisen näkökulmasta sekä kunnassa on tehty rekrytointeja vuonna 2024, joissa eläkepoistuma tapahtuu vasta 2025 vuoden puolella. Määräaikaisten työsuhteiden tarvetta on tarkasteltu koko kunnassa taloudentasapainottamisen näkökulmasta. Työllistetyt ovat hallinnollisesti osaltaan keskitetty keskushallintopalveluiden alle ja näkyvät näin tilastollisesti keskushallintopalveluiden määräaikaisten määrässä.

Taulukko 2. Palvelussuhteiden luonne 2022–2024 ja muutos vuoteen 2023 verrattuna

Palvelusuhteet	Vuonna 2022	Vuonna 2023	Vuonna 2024	Muutos edell. vuodesta hlöä
Vakituiset	440	380	391	+11
Määräaikaiset	168	130	100	-30
- joista työllistettyjen määrä	35	24	13	-11
Liperin kunta yhteensä	608	510	491	-19

Taulukko 3 Vertailu palvelualueittain vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden välillä

Palvelualue	Vakituiset	%	Määräaikaiset	%
Keskushallintopalvelut	30	63	9	18,5
Työllistettyjen määrä			9	18,5
Hyvinvointipalvelut	285	81	69	19
Elinympäristöpalvelut	76	85	13	15
Liperin kunta yhteensä	391	79,6	100	20,4

1.2. Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2024 Liperin kunnan henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta. Vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,6 vuotta ja määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä oli 38,4 vuotta.

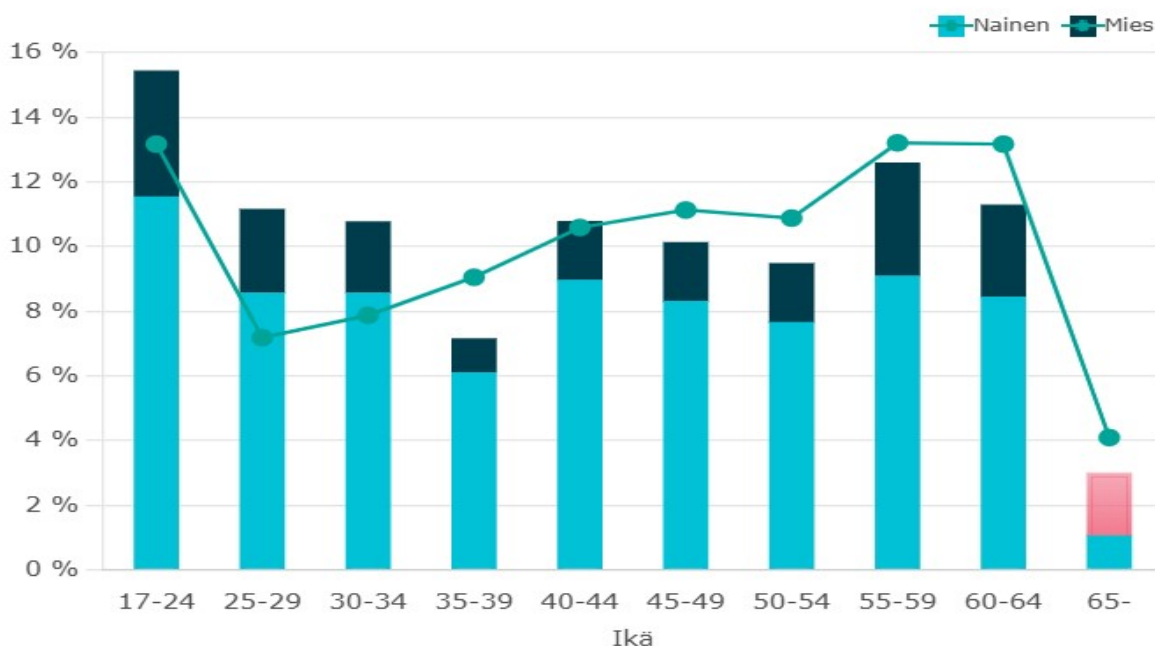
Taulukko 4. Henkilöstön keski-ikä vuosina 2021–2024

Työsuhteen luonne	2021	2022	2023	2024
Kaikki vakituiset	47,3	47,9	47,9	45,7
Kaikki määräaikaiset	39,3	38,1	38,5	38,4

Taulukko 5. Henkilöstön jakautuminen eri ikävuosiin.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	54	10 %
30–34	62	13 %
35–39	38	8 %
40–44	62	13 %
45–49	60	12 %
50–54	64	13 %
55–59	81	16 %
60–64	68	14 %
65-	2	alle 1 %
Yhteensä	491	100 %
Keski-ikä	45,7 vuotta	

Ikäjakauma 2024



Kuvio 1. Liperi kunnan ikäjakauma Kevan avaintiedoista 3.2.2025

1.3. Henkilöstön eläköityminen

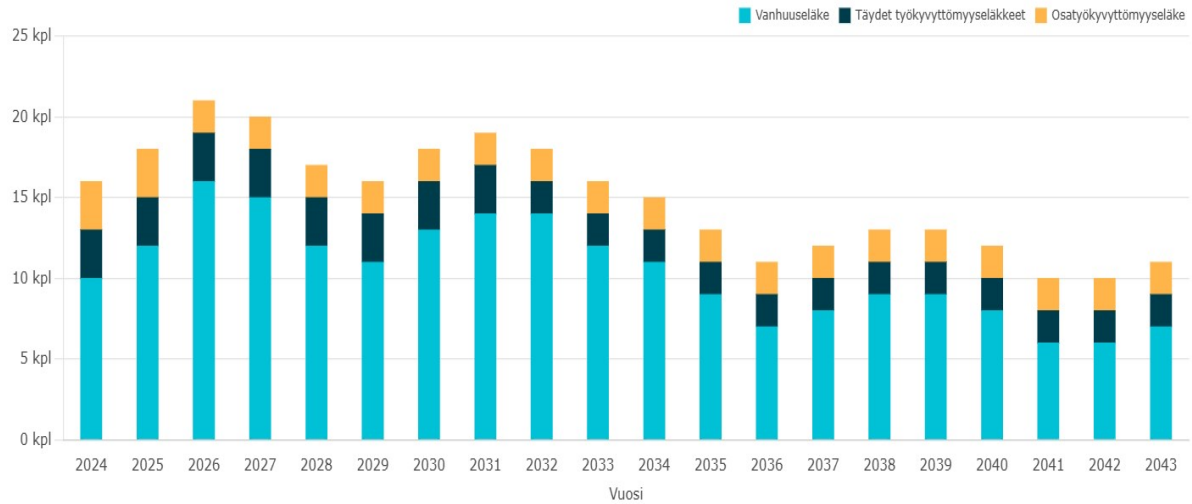
Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyi Liperin kunnan palveluksesta 6 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä sekä osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä.

Taulukko 6. Henkilöstön uudet eläköitymiset ja niiden jakauma vuosilta 2021–2024

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Yhteensä
2021	13	3	3	3	22
2022	10	2	6	3	21
2023	7	0	4	3	14
2024	6	2	0	2	10

Liperin kunnan osalta eläköitymien määrä on laskenut edelleen vuonna 2024, mutta laskennallisen eläkeikä selvityksen ja Kevan eläköitymisennusteen mukaisesti eläköitymien määrä tulee nousemaan tasaisesti ylöspäin seuraavat kolme vuotta sekä suurin eläköitymien määrä tulee olemaan vuonna 2026 ja 2027. Eläköitymien kasvu tuleville vuosille on nähtävissä myös kunnan henkilöstön ikärakenteessa, jossa noin 30 % henkilöstöstä on yli 55-vuotiaita.

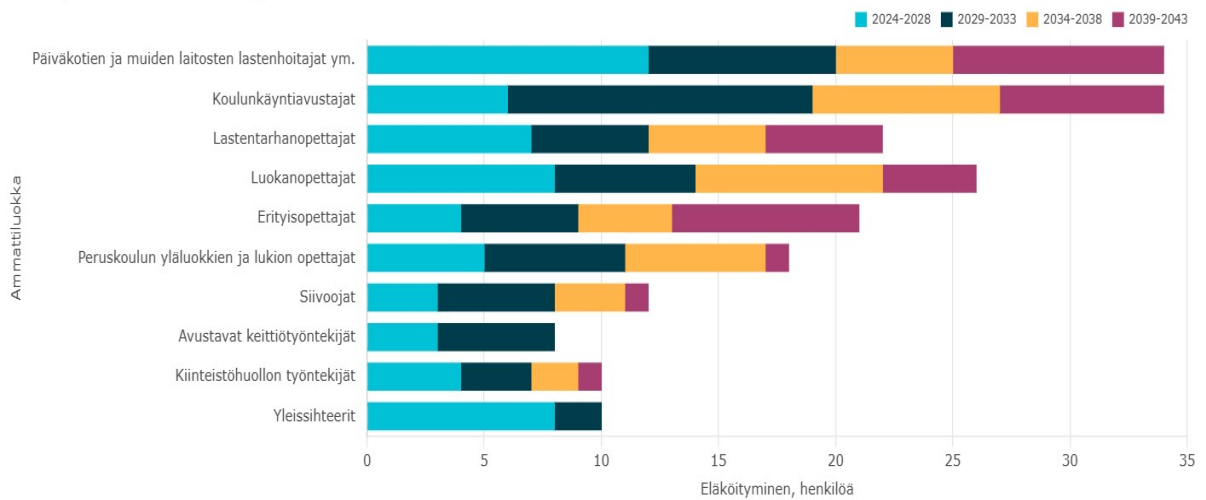
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvio 2. Liperin kunnan eläköitymisennuste Kevan avaintiedoista 3.2.2025.

Liperin kunnan eläköitymistilastoissa ammattitasoisesti suurimmat arvioidut eläke-ennusteet ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitajilla, sihteereillä 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, varahenkilöjärjestelmien kehittämiseen sekä pyrimme ennakoinnin kautta siirtämään hiljaista tietoa ja osaamista kuntastrategian mukaisesti. Samassa yhteydessä pystymme myös arvioimaan tehtäväkokonaisuuksia toimintalähtöisesti ja reagoimaan toimintaympäristön muutoksiin esimerkiksi lapsimäärän vähentymiseen.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Kuvio 3. Liperin kunnan eläköitymisennuste Kevan avaintiedoista 3.2.2025.

1.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2024 Liperin kunnassa vakinaisia palvelussuhteita alkoi 52 kappaletta ja vastaavasti päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden kokonaismäärässä oli 43 palvelussuhdetta, näistä 7 siirtymistä on tapahtunut organisaation sisällä ja 8 palvelussuhdetta on päättynyt eläköitymiseen.

Vuonna 2024 vakinaisten työntekijöiden tulovaihtuvuus oli 11,5 % ja lähtövaihtuvuus 9,2 %. Vaihtuvuusprosentti lasketaan suhteuttamalla vuonna 2024 alkaneiden/päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät 31.12.2024 vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään pois lukien sisäinen liikkuvuus. Tulo- ja lähtövaihtuvuus lasketaan vain vakituisen henkilöstön osalta, määräaikaisten osalta luvut eivät olisi todenmukaisia lyhytaikaisten sijaisuuksien vuoksi. Vuonna 2024 alkoi vakituisia palvelussuhteita hieman enemmän kuin päättyi, tähän on vaikuttanut määräaikaisten palvelussuhteiden muuttaminen toistaiseksi voimassa oleviksi muun muassa työllisyyspalveluissa, liikuntapaikkojen hoidossa ja koulunkäynninohjaajien osalta.

Taulukko 7. Henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus ilman liikkeenluovutuksia 2023–2024

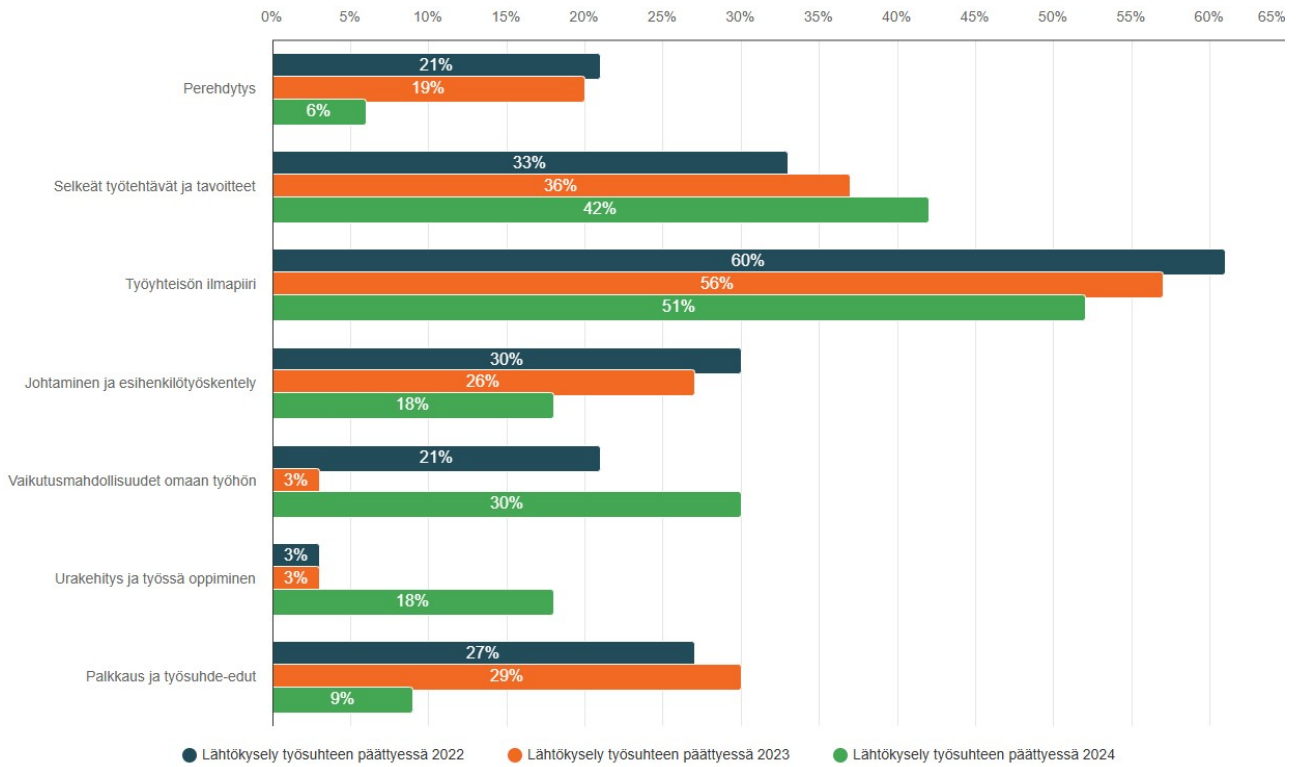
Henkilöstön vaihtuvuus	Lukumäärä 2023	Lukumäärä 2024	Vaihtuvuus % 2023	Vaihtuvuus % 2024
Alkaneet palvelussuhteet	38	52	10,0	11,5
Päättyneet palvelussuhteet	35	43	9,2	9,2

Vuonna 2022 Liperin kunnassa aloitettiin lähtökysely työsuhteensa kunnan kanssa päättäneille työntekijöille ja kysely on nyt toteutettu kolmena vuotena peräkkäin. Kysely toteutetaan vuosittain kolmessa jaksossa Webropol-kyselynä ja linkki kyselyyn laitettiin tekstiviestinä kaikille, joiden vakinainen tai määräaikainen yli 3 kuukauden kestänyt työsuhde oli Liperin kunnan kanssa päättynyt. Lähtökyselyn avulla keräämme tietoa henkilöstön saatavuuden ja pitovoiman kehittämiseksi sekä tiedolla johtamisen tueksi.

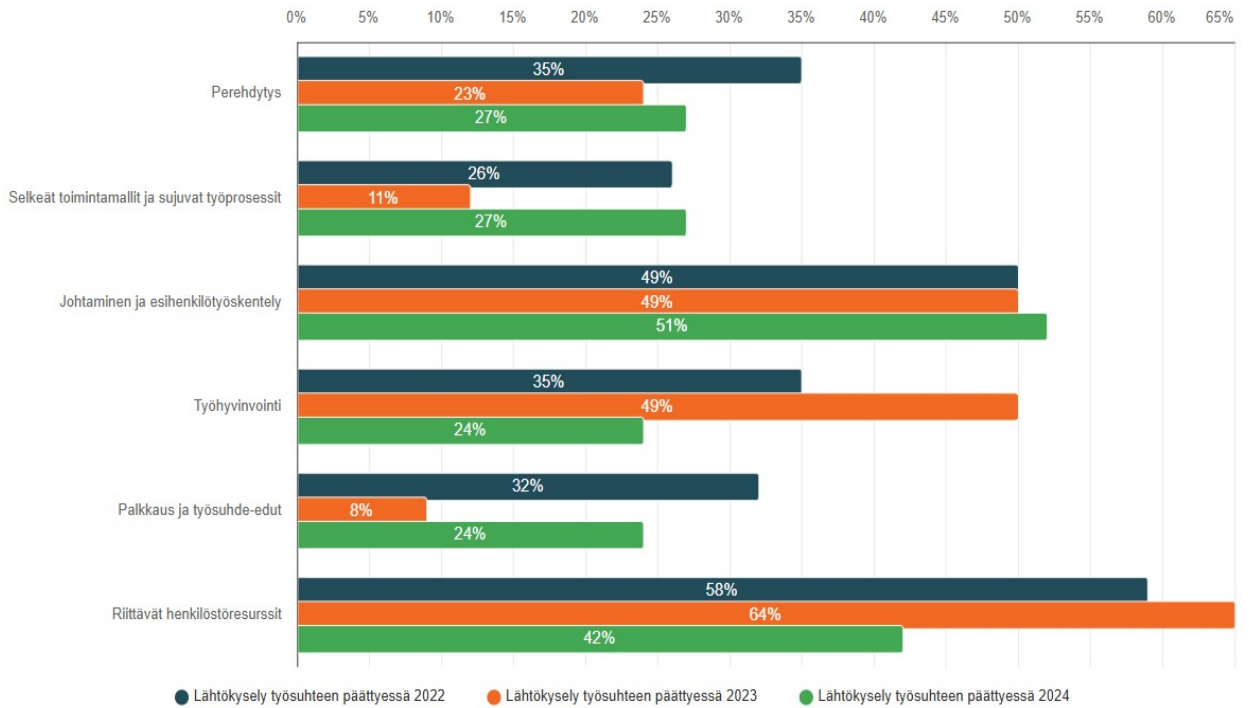
Vuoden 2024 aikana lähtökyselyyn vastasi 34 työntekijää. Suurin osa vastaajista 47 % oli työskennellyt kunnan palveluksessa 1–5 vuotta ja 32 % alle vuoden. Enemmistö vastaajista 41 % työsuhde oli päättynyt määräaikaisen työsuhteen päättymiseen ja 23 % vastaajista oli irtisanoutunut ja siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen vakituisen työsuhteeseen.

Asteikolla 1–5 tyytyväisyys Liperin kuntaan työnantajana sai kyselyssä keskiarvoksi 3,3 (2023; 3,4). Kyselyssä pyydettiin vastausta kolmesta keskeisestä asiasta, joissa Liperin kunta on työnantajana onnistunut ja mitä meidän tulisi työnantajana ensisijaisesti kehittää. Liperin kunta oli vastaajien mukaan työnantajana onnistunut työyhteisön ilmapiirissä, selkeissä tehtävissä ja tavoitteissa sekä vaikutusmahdollisuuksissa omaan työhön. Työnantajana meidän tulisi ensisijaisesti kehittää johtamista ja esihenkilötyöskentelyä, perehdyttämistä sekä riittäviä henkilöstöresursseja. Lähtökyselyn tulosten pohjalta esihenkilötyön kehittäminen ja kouluttaminen sekä perehdyttämisen kehittäminen on lisätty strategiseksi talousarvio tavoitteeksi vuodelle 2025.

Lähtökyselyn toteuttamista tullaan myös jatkamaan vuonna 2025 työsuhteensa Liperin kunnan kanssa päättäneille.



Kuvio 4. Keskeisimmät onnistumisen kohteet työnantajana vuosina 2022-2024



Kuvio 5. Keskeisimmät kehittämiskohteet työnantajana vuosina 2022-2024.

1.5 Henkilöstön rekrytointi

Vuonna 2024 Liperin kunnalla oli avoinna Kuntarekry-palvelussa yhteensä 52 rekrytointi-ilmoitusta. Työpaikkoja oli avoinna yhteensä 159 kappaletta ja näistä työpaikoista 25 oli virkoja ja 134 työsuhteita. Vakinaisia työpaikkoja oli avoinna 59 ja määräaikaisia yhteensä 100, joista oli 75 nuorille tarkoitettuja kesätyöpaikkoja, jotka saatiin kaikki täytettyä.

Taulukko 8. Vuoden 2024 avoimet työpaikat jaoteltuna palvelussuhteiden mukaisesti

Rekrytoinnit	Lukumäärä
Avoimet työpaikat yhteensä	159
- joista vakinaisia	59
- joista määräaikaisia	100
- määräaikaisista nuorten kesätyöpaikkoja	75

Liperin kunnassa rekrytointeja hoidetaan esihenkilöiden ja henkilöstöhallinnon yhteistyönä. Rekrytoinneissa käytössä on Kuntarekry järjestelmä, jonka kautta ilmoitukset julkaistaan ja hakemukset käsitellään. Käytössä on myös anonyymirekrytointi mahdollisuus. Rekrytoinneissa henkilöstöhallinnon edustaja on mukana rekrytoinnin kaikissa vaiheissa aina työtehtävän auki julistamisesta rekrytoinnin päättämiseen ja arkistointiin saakka. Rekrytointiprosessin kehittämisen kautta olemme pyrkineet vaikuttamaan positiiviseen työnhakijakokemukseen ja työnantajakuvaan.

Vuoden 2024 loppuun asettui Liperin kunnan pitkäaikaisen kunnanjohtajan eläköityminen ja uuden kunnanjohtajan rekrytointiprosessi. Vuoden 2024 aikana rekrytointiprosessissa johtavista viranhaltioista tai asiantuntijoista olivat kunnanjohtajan virka ja uusi yhdistelmävirka talous- ja hallintojohtaja sekä elinkeinopäällikön tehtävä.

Vuoden 2024 Kunta210-tutkimuksen mukaan kunnat ovat valtakunnallisesti kasvattaneet pito- ja vetovoimaansa myös nuorempien työntekijöiden keskuudessa ja 79 % kunta-alan työntekijöistä suosittelisi omaa työntajansa tuttavilleen ja yhä harvempi myös pohtii alan tai työnantajan vaihtamista. Tämä sama tilanne on havaittavissa myös Liperin kunnassa, jossa vuonna 2023 noin 77 % työntekijöistä suosittelisi omaa työntajansa tuttavilleen ja avoinna olleiden työpaikkojen hakijamäärät ovat nousseet huomattavasti edellisistä vuosista. Esimerkiksi toimistosihteerien tehtäviin oli vuonna 2024 hakijoita keskimäärin yli 40 ja työllisyyden asiantuntijatehtäviin yli 25. Kasvaneisiin työnhakija määriin osaltaan vaikuttaa myös yleinen epävakaa työmarkkinatilanne ja TE-uudistukset.

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 2022–2024

Palvelualue	HTV1			HTV2			HTV3		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Keskushallintopalvelut	114,7	63,8	52,7	111,4	61,9	51,9	93,9	53,7	43,9
Hyvinvointipalvelut	356,0	363,7	358,0	334,7	334,9	332,8	287,8	290,8	292,7
Elinympäristöpalvelut	112,3	84,2	86,1	108,0	81,0	82,5	89,5	69,4	69,4
Yhteensä	583,0	511,7	496,9	554,1	477,8	467,2	471,5	413,9	406,1

Tarkasteltaessa henkilöstömäärän kehitystä HTV2 luvun avulla, joka vastaa parhaiten työntekijöiden toteuttanutta laskennallista työpanosta oli HTV2 luku 467,2. HTV2 on koko kunnassa vähentynyt 10,6 henkilötyövuotta. Vähennyksen taustalla ovat talouden tasapainottamisen tavoitteet ja toimintojen entistä tarkempi tarkastelu. Palkkatukityöllistämisen päättymisen vuoden 2024 loppuun vaikutukset ovat jo nähtävissä työllistettyjen määrän vähentymisenä.

Taulukko 10. HTV2 luvut yksikkötasoisesti palvelualueittain vuosilta 2022–2024

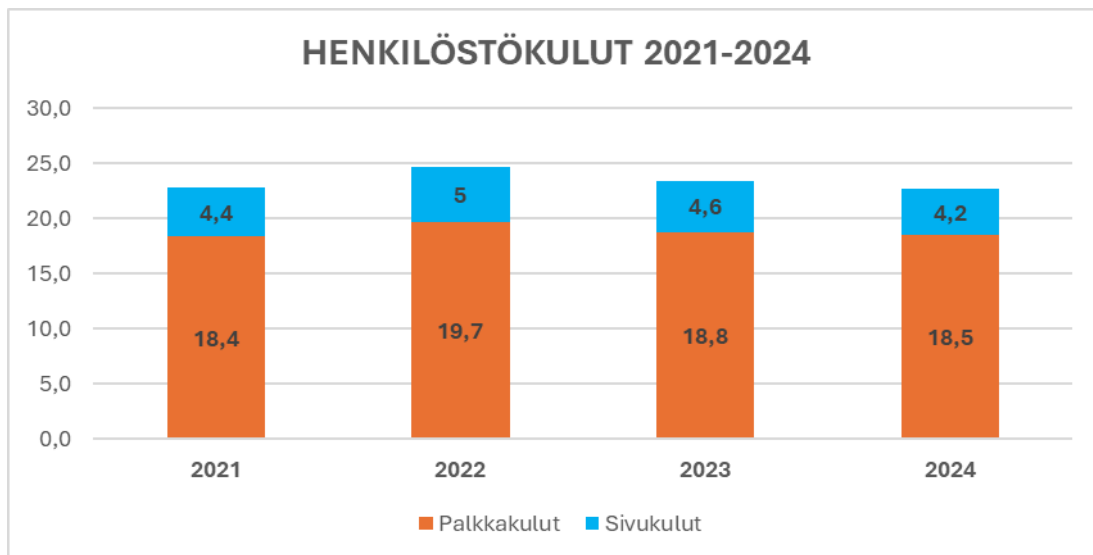
Hallintopalvelut	HTV2 2022	HTV2 2023	HTV2 2024	Hyvinvointipalvelut	HTV2 2022	HTV2 2023	HTV2 2024	Elinympäristöpalvelut	HTV2 2022	HTV2 2023	HTV2 2024
Palvelupiste	1,6	1,3	0,9	Hyvinvoinnin hallinto	4,0	2,6	2,8	Elinympäristön hallinto	2,0	2,2	2,0
Kunnanhallitus	1,7	1,8	1,9	Hyvinvoinnin hankkeet	14,5	14,8	11,8	Kunnossapitopalvelut	7,3	8,8	8,9
Hallintopalvelut	4,9	5,0	4,9	Mattisenlahden koulu	5,5	4,6	4,7	Siivouspalvelut	22,8	21,3	23,9
Vaalit	0,2	0,2	0,5	Salokylän koulu	5,7	6,3	6,0	Laitoshuoltopalvelut	13,8	0	0
Talous- ja palkkahallinto	5,6	5,6	4,8	Liperin koulu	22,0	20,1	15,5(*)	Jätehuolto	0,5	0,5	0,1
Hankkeet	2,7	2,2	0,8	Ylämyllyn koulu	92,7	95,0	99 (*)	Liikenneväylät	1,5	1,5	1,5
Työllisyyspalvelut	18,6	14,7	12,4	Viinijärven koulu	16,1	16,0	15,4	Puistot ja yleiset alueet	1,0	0,4	0,4
Henkilöstöpalvelut	2,9	3,0	2,8	Honkalammen koulu	12,6 (8/23)	29,2	31,2	Liikuntapaikat	10,1	9,4	8,9
Tukityöllistetyt	17,2	16,3	11,0	Muu perusopetus	9,1	4,7	5,7	Maankäyttö ja kaavoitus	2,8	3,0	3,7
Maatalouslomitushallinto	2,5	0	0	Liperin päiväkotit	5,7	6,9	13,3	Ympäristöpalvelut	1,8	1,2	0,2
Maatalouslomitushallinto	40,6	0	0	Taikametsän päiväkotit	27,8	25,5	28,7	Rakennusvalvonta	2,9	2,6	2,7
Maaseutuelinkeinot hallinto	1,7	1,0	1,7	Paloaukean päiväkotit	17,0	16,2	15,5	Puhdasvesilaitos	3,5	3,4	3,2
Maaseutuelinkeinot Joensuu	2,2	1,7	1,7	Puolivälin päiväkotit	18,1	18,2	16,8	Viemärlaitos	3,4	3,4	3,2
Maaseutuelinkeinot Polvijärvi	1,5	1,1	1,2	Viinijärven päiväkotit	10,8	12,2	12,0	Ylämyllyn keskuskeittiö	13,4	17,3	17,1
Maaseutuelinkeinot Outokumpu	0,6	0,6	0,6	Lautasuon päiväkotit	14,8	16,9	18,0	Liperin koulun keittiö	1,6	0	0
Maaseutuelinkeinot Juuka	0,9	0,7	0,8	Perhepäivähoito	13,4	8,2	7,5	Viinijärven koulu keittiö	2,7	0	0
Maaseutuelinkeinot Ilo-mantsi	0,6	0,6	0,6	Esiopetus	10,8	7,2	1,1	Ravintokeskus	12,3	0	0
Maaseutuelinkeinot Kontiolahti	0,3	0,3	0,3	Varhaiskasvatuksen yhteiset	14,8	13,0	13,2	Patteriston keittiö	4,1	6,1	6,6
Maaseutuelinkeinot Keski-Karjala	3,2	3,4	3,0	Täydentävä varhaiskasvatus	8,1	5,3	0	Ruokahuollon hallinto	0,6	0	0
Maaseutuelinkeinot Nurmes	1,1	1,0	1,0	Nuorisotyö	4,8	4,9	5,7				
Maaseutuelinkeinot Lieksa	0,6	0,6	0,6	Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen	0,8	1,8	1,9				
Maaseutuelinkeinot Heinävesi	0,2	0,3	0,3	Kulttuuripalvelut	1,9	1,3	1,4				
				Liikuntapalvelut	3,8	3,9	3,5				
Hallintopalvelut	111,4	61,9	51,9	Hyvinvointipalvelut	334,7	334,9	332,8	Elinympäristöpalvelut	108,0	81,0	82,5

*) Henkilöstöhallinnon ohjelmassa osa Ylämyllyn koulun henkilöstöstä raportoitu edelleen Liperin koulun HTV 2 lukuun, vaikka kustannustenjaot ovat oikein. Tämä on oikaistu vuoden 2024 HTV 2 luvussa.

3. Henkilöstökulut

Liperin kunnan henkilöstökulut olivat vuonna 2024 yhteensä n. 22,7 miljoonaa euroa. Henkilöstökuluista palkkakuluja oli 18,5 miljoonaa euroa ja palkkojen sivukuluja n. 4,2 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut ovat kokonaisuudessaan vähentyneet noin – 660 000 euroa. Henkilöstökulujen pienentymiseen ovat vaikuttaneet talouden tasapainottamisen toimenpiteet, varhaiskasvatuksen rakenneuudistukset muun muassa päiväkotien varajohtaja- ja johtajamallit sekä kolmen kasvattajan ryhmät ja työllisyyspalveluissa palkkatukityöllistämisen päättyminen.

Henkilöstökulujen vähentymisen yhteydessä on erityisesti huomioitavaa, että vuonna 2024 henkilöstökuluja edellisiin vuosiin nähden nostivat virka- ja työehtosopimuksen mukaiset palkkaohjelman yleiskorotukset sekä järjestelyvaraeräkorotukset yhteensä yli 3,5 %. 1.6.2024 yleiskorotukset nostivat palkkoja 2,27 %, paikalliset järjestelyerät 0,4 % ja 0,33 % sekä kehittämissuunnitelmaerä n.1,0 %. Tarkasteltuna vuoden 2023 henkilöstökuluja ilman sivukuluja korotettuna vuoden 2024 yleiskorotuksella ja järjestelyeräkorotuksilla on laskennallinen henkilöstökulujen tasapainottamisen tuottama vähennys noin – 1 miljoonaa euroa.



Kuvio 6. Liperin kunnan henkilöstökulut vuosina 2021-2024

Virka- ja työehtosopimuksen 2022–2025 palkkaohjelman mukaiset erät jakautuvat usealle vuodelle ja siinä on sovittu myös vuoden 2025 korotukset, jotka kohdentuvat pääsääntöisesti tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon.

Työnantajan sosiaalivakuutusmaksut ovat tietty prosenttiosuus palkoista, joten niihin tehtävät muutokset vaikuttavat suoraan työnantajan kokonaistyövoimakustannuksiin. Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistama kuntatyönantajan sairausvakuutusmaksu on laskenut - 0,37 % ja oli näin vuonna 2024 1,16 %. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu alentui - 0,72 % uudistetun lain myötä ja oli vuonna 2024 0,82 %. Työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen muutokset selittävät näin alentuneita henkilöstökulujen sivukuluja aiempiin vuosiin verrattuna.

4. Sairauspoissaolot ja työtapaturma

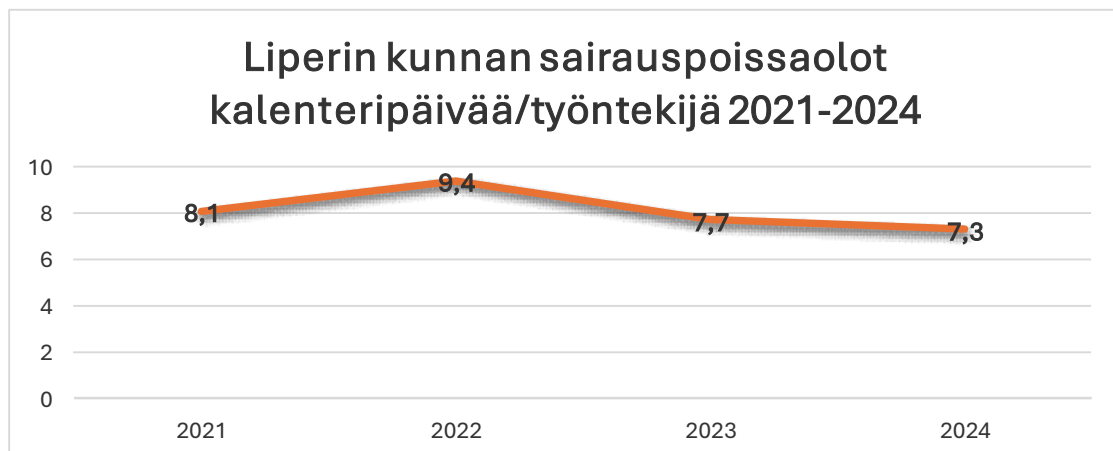
4.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 yhteensä 7269 kalenteripäivää, kun vastaava luku vuonna 2023 oli 8147 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet 878 kalenteripäivää, joka tarkoittaa noin 11 % vähennystä sairauspoissaoloihin. Koko kunnan tasolla vuonna 2024 sairauspoissaoloja oli eniten helmikuussa ja loka- sekä marraskuussa, johon myös usein flunssakauden asettuvat. Sairauspoissaolo laskennassa on huomioitu kunnassa työskennelleet määräaika- ja vakituiset työntekijät. Taulukossa 11 ovat sairauspoissaolot jaoteltuna niiden keston mukaisesti. Sairauslomat painottuvat lyhyempiin alle 10 päivän sairauslomiin, joita on 57,9 % sairauspoissaoloista. Vastaavasti pitkiä yli 60 päivää kestäviä poissaoloja kokonaisuudesta on 12 % ja nämä ovat edelleen laskeneet aiempiin vuosiin verrattuna.

Taulukko 11. Sairauspoissaolojen kestot prosentteina vuosilta 2021–2024

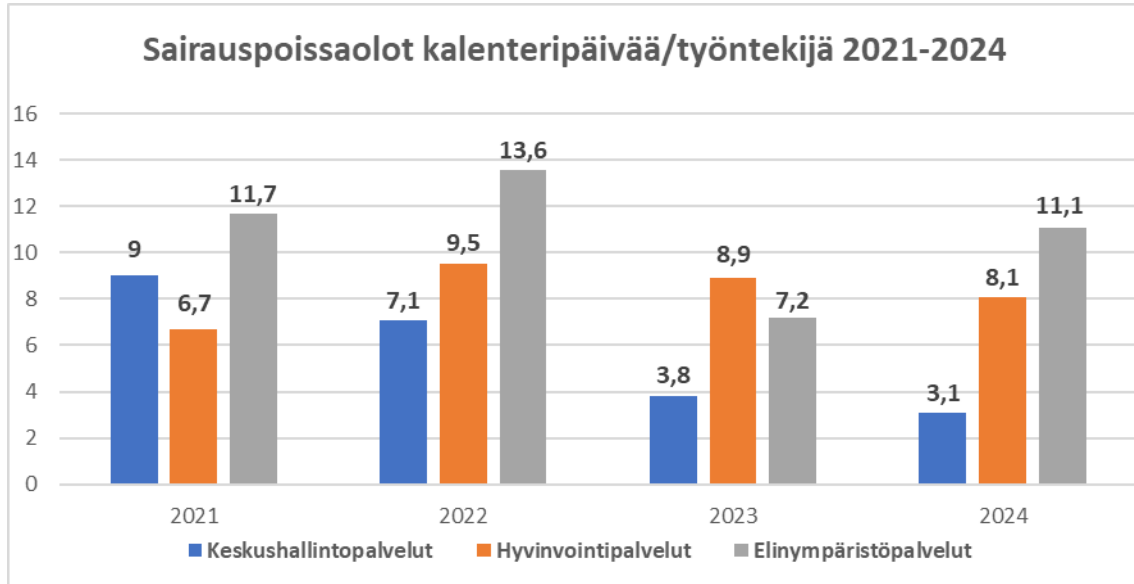
Vuosi	0–10 päivää	11–60 päivää	61-päivää
2021	44,1	33,3	22,6
2022	60,8	26,5	12,7
2023	55,5	28,5	16,0
2024	57,9	30,1	12,0

Koko Liperin kunnan henkilöstön sairauspoissaolot olivat 7,3 kalenteripäivää työntekijää kohden. Poissaolot ovat vähentyneet 0,4 kalenteripäivää työntekijää kohden ja suhteutettuna toteutuneeseen HTV 2 työpanokseen vähennys on suurempi 1,5 kalenteripäivää. Talousarvion henkilöstöosion yhtenä strategisena tavoitteena on ollut saada sairauspoissaolot laskemaan esimerkiksi työterveyshuollon kanssa yhteisen varhaisen puuttumisen toimintamallin ja yhteistyön avulla. Sairauspoissaolojen vähentymisen vaikutukset näkyvät työntekijöiden parempana työhyvinvointina sekä toiminnan ylläpitämisen ja osaamisen varmistamisen lisäksi myös taloudellisina vaikutuksina.



Kuvio 7. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä/työntekijä vuosina 2021–2024

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



Kuvio 8. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä palvelualueittain vuosilta 2021–2024

Sairauspoissaoloja voidaan tarkastella myös sairauspoissaoloprosentin avulla, joka kuvaa sairauspoissaoloihin kuluneen työajan suhdetta (työpäivien) käytössä olevaan teoreettiseen työaikaan. Koko kunnan sairauspoissaoloprosentti on 4,8 % ja se on laskenut edellisestä vuodesta 0,5 %.

Taulukko 12. Sairauspoissaoloprosentti palvelualueittain vuosilta 2021–2024

Palvelualue	2021	2022	2023	2024
Hallintopalvelut	2,2	2,5	4,4	4,3
Hyvinvointipalvelut	4,3	5,9	5,7	5
Elinympäristöpalvelut	5,2	6,1	3,1	4,3
Liperin kunta yhteensä	4,9	5,9	5,3	4,8

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttaa siihen, että henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa, kuin henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2024. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, jolloin laskennassa osa-aikaiset ja osan vuotta työskennelleet palvelussuhteet muutetaan kokoaikaiseksi ja huomioidaan palkattomat poissaolot. Koko kunnan HTV2 vuonna 2024 oli 467,2 henkilötyövuotta. Suhteutettuna toteutuneet sairauslomapäivät toteutuneeseen työpanokseen sairauspoissaolot ovat laskeneet 1,5 kalenteripäivää.

Taulukko 13. Sairauspoissaolopäivät suhteutettuna henkilötyövuosiin 2021–2024

Palvelualue	2021	2022	2023	2024
Hallintopalvelut	25,2	21,5	13,5	12,3
Hyvinvointipalvelut	15,4	20	19,3	16,3
Elinympäristöpalvelut	20,4	21,6	10,4	14,4
Liperin kunta yhteensä	18,6	20,6	17,1	15,6

Työterveyshuollosta myönnettyjä sairauspäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 3108 päivää. Työterveyshuollosta koko kunnan henkilöstölle myönnettyjen sairauslomien suurimpina syinä näytetyvät tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 1161 päivää sekä toiseksi suurimpana mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 1089 päivää. Kokonaisuudessa työterveyshuollosta myönnettyjen sairauspäivien määrät ovat pienentyneet -8,1 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukko 14. Sairauspoissaolopäivät diagnoosipääloukan mukaisesti vuosilta 2022–2024

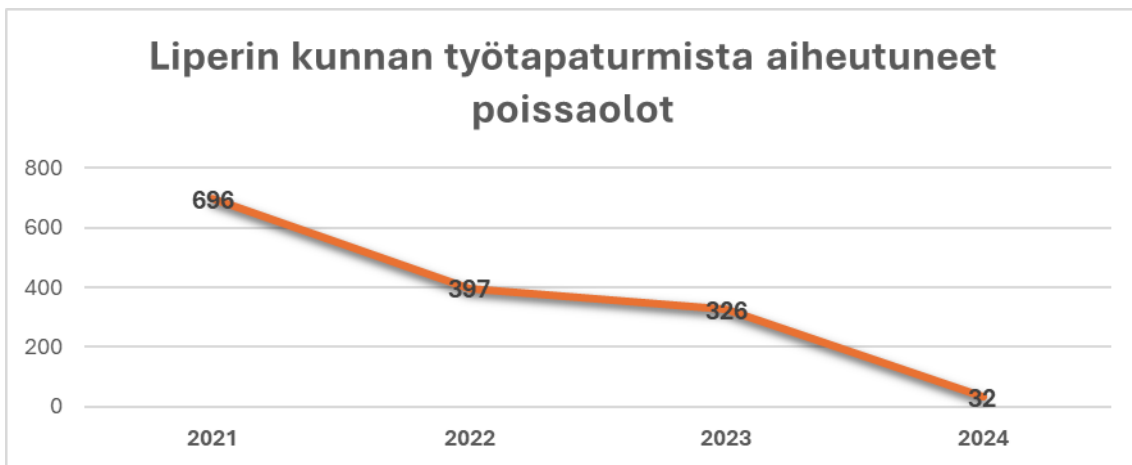
Diagnoosipääloukka	Diagnosoituja sairauspäiviä			Sairauspäivien muutos-%	
	2024	2023	2022	2024	2023
Yhteensä	3 108	3 382	2 594	-8,1%	30,4%
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	1 161	885	1 073	31,2%	-17,5%
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	1 089	930	660	17,1%	40,9%
Hengityselinten sairaudet	321	215	228	49,3%	-5,7%
Hermoston sairaudet	190	379	156	-49,9%	142,9%
Muulla luokittamattomat oireet, sairaudenmerkit sekä poikkeavat kliiniset ja laboratoriolöydökset	117	390	171	-70,0%	128,1%
Verenkiertoelinten sairaudet	61	220	0	-72,3%	-
Muut diagnoosipääloukat	169	387	319	-56,3%	21,3%

Työterveyshuollosta myönnettyjen sairauslomien keskimääräinen kesto on yli 7 päivää ja suurimpana ikäryhmänä ovat 50–59-vuotiaat työntekijät ja kyseisessä ikäluokassa sairauslomapäivät ovat kasvaneet 2024 vuoteen verrattaessa 17 %. Kaikissa muissa ikäluokissa sairauslomapäivät ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Yli 60-vuotiaiden sairauslomat ovat taas keskimäärin pidempiä, kuin muissa ikäluokissa.

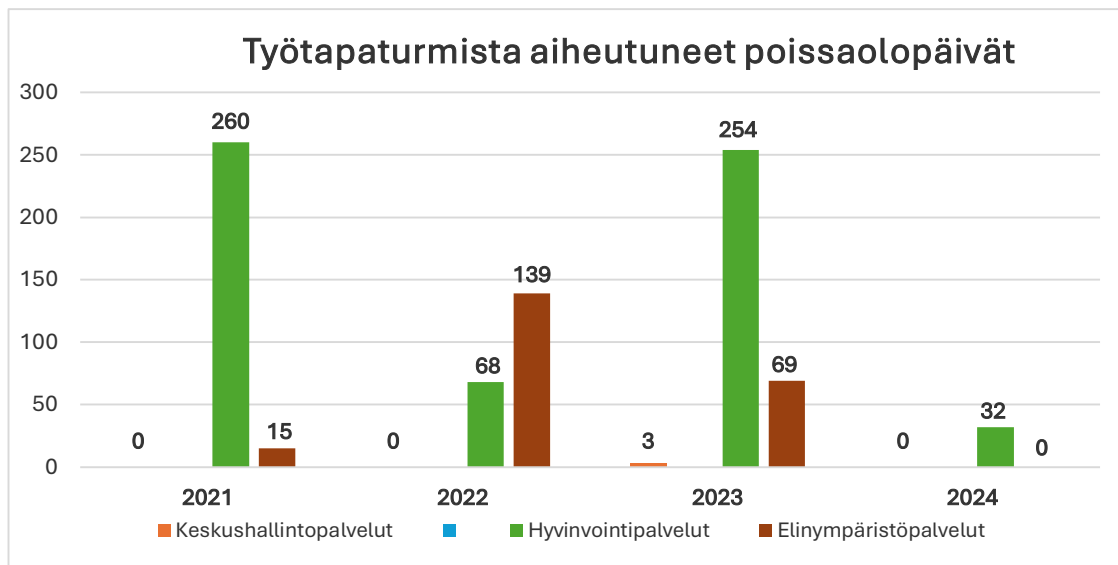
Liperin kunnassa esihenkilöillä on oikeus myöntää sairauslomaa työntekijälle enintään 5 päivää infektio-tilanteissa. Sairauslomaa myönnetään 1–2 päivää kerrallaan. Esihenkilöiden myöntämiä sairauslomia oli vuoden 2024 aikana 1932 (2023; 2192) kalenteripäivää. Sairauslomien seurannassa ja työkyvyn tukemisessa 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 henkilöstöhallinnon ohjelman raporttien avulla. Vuonna 2024 Liperin kunnan työntekijät olivat poissa työtapaturmien takia yhteensä 32 kalenteripäivää. Työtapaturmapoissaoloja oli 294 kalenteripäivää edellistä vuotta vähemmän. Vuonna 2022 maatalouslomitus siirtyi pois Liperin kunnalta, jossa työtehtävien luonteen vuoksi tapaturmariskiltä muuta kuntaa suuremmaksi. Vuonna 2024 työtapaturmista aiheutuneet poissaolot ovat laskeneet selvästi aiempiin vuosiin verrattuna ja kaikki työtapaturmista aiheutuneet ovat sijoittuneet hyvinvointipalveluiden palvelualueelle.



Kuvio 9. Työtapaturmista aiheutuneet poissaolot (kpv.) vuosilta 2021–2024



Kuvio 10. Työtapaturmista aiheutuneet poissaolot (kpv.) palvelualueittain vuosilta 2021–2024

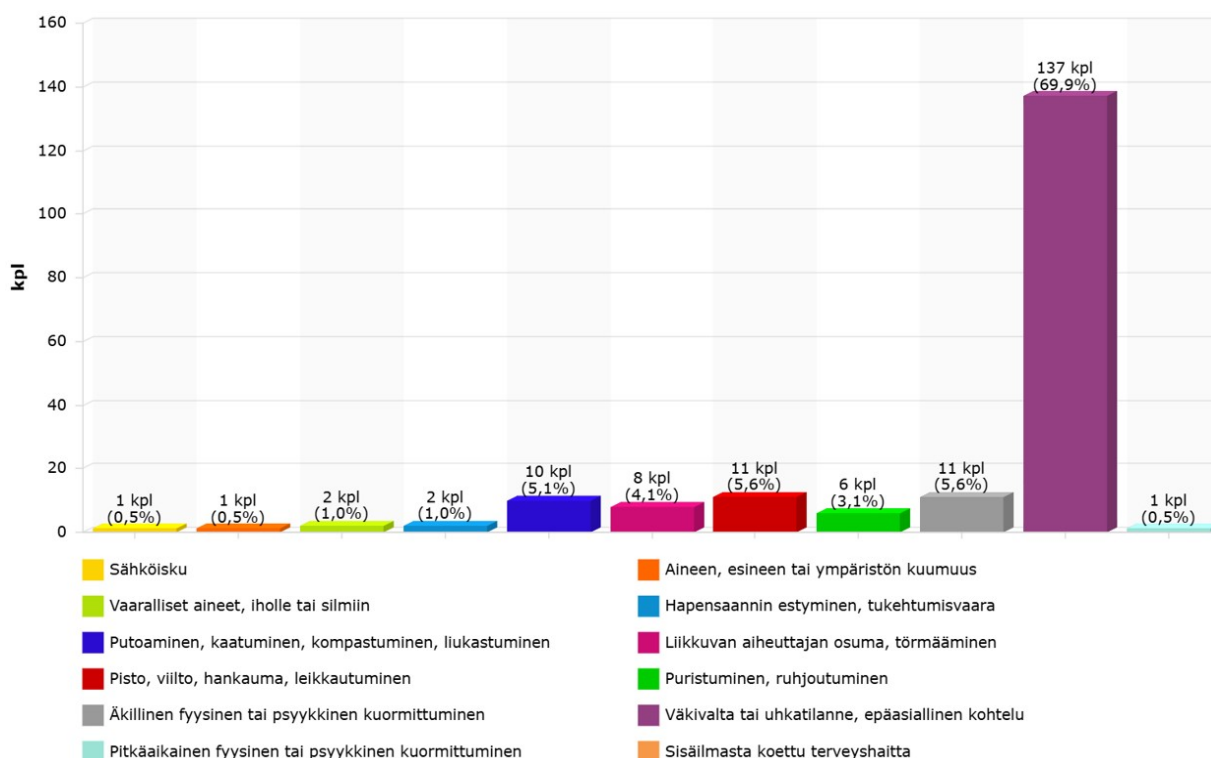
Vuonna 2024 työtapaturmia, joista on tehty vakuutusyhtiön työtapaturmailmoitus, oli yhteensä 29 kappaletta, joista työmatkatapaturmia oli 4. Ammattitautiepäilyjä oli 0. Vakuutusyhtiö maksoi korvauksia työtapaturmien ja ammattitautien perusteella yhteensä 4 457 euroa.

Taulukko 15. Työtaturmat, ammattitautiepäilyt ja korvaukset vuosilta 2021–2024

Vuosi	Tapaturmia	Ammattitautiepäily	Korvauksen vakuutusyhtiö €
2021	47	1	38 768
2022	43	1	44 838
2023	42	1	48 532
2024	29	0	4 457

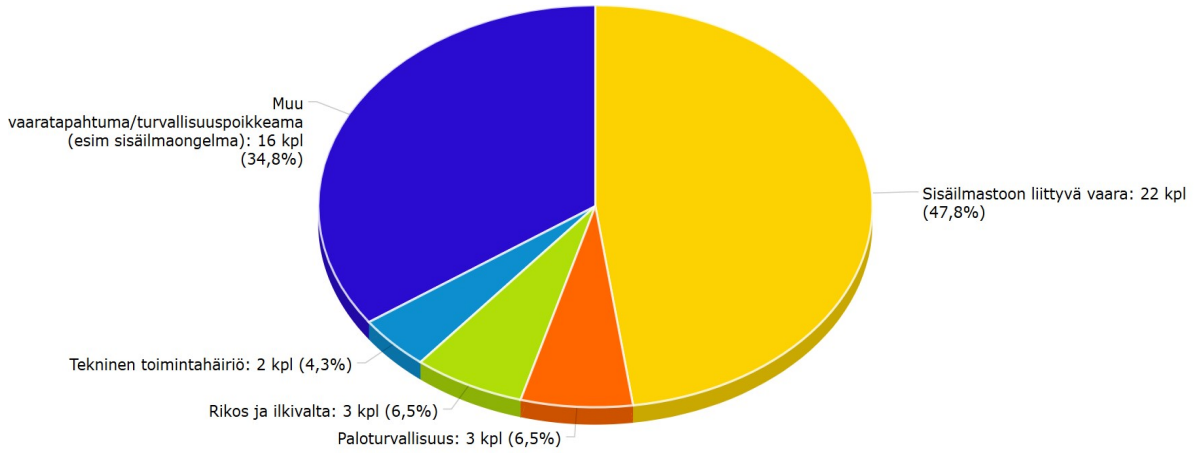
Liperin kunnassa otettiin käyttöön 8/2024 työturvallisuusilmoitus ja riskienhallintajärjestelmä WPro, jolla voidaan tunnistaa ja puuttua työpaikan työturvallisuutta vaarantaviin tekijöihin. Järjestelmän kautta tehdään työturvallisuus- ja toimintaympäristö ilmoitukset ja niiden käsittelyä pystytään seuraamaan, tuottamaan raportteja sekä ilmoituksen tekijä saa tiedon käsittelyn eri vaiheista ja esimerkiksi vakuutusilmoitus voidaan tehdä järjestelmän kautta suoraan vakuutusyhtiölle. Ohjelmisto mahdollistaa myös mobiili-ilmoittamisen ja kuvien liittämisen ilmoitukseen. Samalla käyttöön otettiin KemPro on kemikaalirekisterijärjestelmä, joka mahdollistaa organisaation kemikaalitietojen ylläpidon keskitetysti.

Vuonna 2024 heinäkuun loppuun mennessä työsuojelulle tuli sähköpostilla 107 kappaletta läheltä piti-, vaara- tai uhkatilanneilmoituksia, joista 2 oli sisäilmastoilmoituksia. Elokuusta 2024 alkaen WPro järjestelmän kautta työturvallisuusilmoituksia tuli yhteensä 190 kappaletta ja näistä 70 % oli väkivalta tai uhkatilanne, epäasiallinen kohtelu ilmoituksia pääasiassa perusopetuksesta. Kunnan kouluista Honkalammen koulu on vaativan erityisentuen koulu, josta väkivalta tai uhkatilanne, epäasiallinen kohtelu ilmoituksista on näistä 99 kappaletta (52 %).



Kuvio 11. WPro:n kautta tehtyjen työturvallisuusilmoitusten ilmoitustyyppien jakauma

Toimintaympäristöilmoituksia WPro ohjelman kautta tehtiin yhteensä 46 kappaletta. Näistä suurinosa 48 % oli erilaisia sisäilmastoon liittyviä huomioita esimerkiksi lämpötiloista, ilmankosteudesta tai -laadusta. Kiinteistöjen vikailmoituksia varten Liperin kunnalla on käytössä erillinen ilmoitusjärjestelmä.



Kuvio 12. WPro:n kautta tehtyjen toimintaympäristöilmoitusten ilmoitustyyppien jakauma

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 2024 aikana järjestettiin kunnan henkilöstölle ensiapukoulutuskokonaisuus, joka sisälsi kaksi hätäensiapukoulutusta ja kolme EA 1 ensiapukoulutusta, joihin osallistui yhteensä 66 henkilöä. Koulutusten tavoitteena oli vahvistaa yksiköiden henkilöstön ensiaputaitoja ja toimintavalmiutta. 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 lastenhoitajata sosionomiksi koulutuskokonaisuus, josta on ollut mukana 10 työntekijää ja heistä lähes kaikki ovat valmistuneet varhaiskasvatuksen sosionomeiksi vuoden 2024 aikana sekä jatkavat nyt Liperin kunnassa työskentelyä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävissä. Henkilöstö ja esihenkilöstö koulutettiin myös uuden työturvallisuusilmoitus ja riskienhallintajärjestelmä WPron ja kemikaalijärjestelmän KemPron käyttöön.

Taulukko 16. Vuonna 2024 henkilöstöpalveluiden järjestämät koulutukset ja kouluttajat

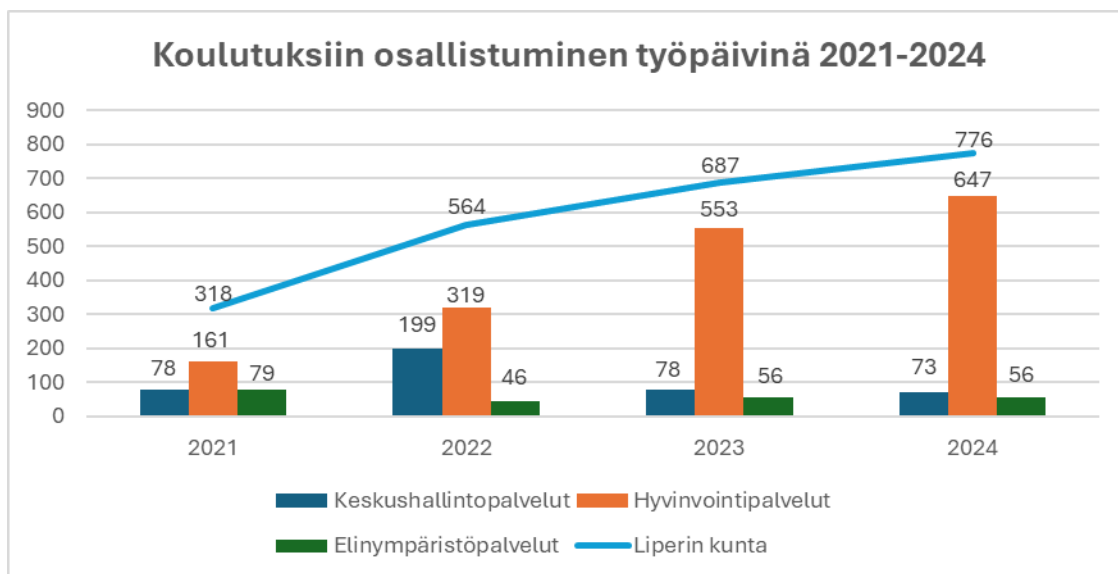
Aika	Aihe	Kouluttaja
18.1.2024	<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointikyselyn tulokset • Rekrytointi ohjeet 	<p>Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen Hallintosihteeri Tanja Jänis</p>
26.2.2024	<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talouskatsaus • Liperin kunnan digityön ohjeet • Duunipajan toiminta • Kotouttamisen asiat • Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	<p>Talousjohtaja Pellervo Hämäläinen Viestinnän suunnittelija Maija Palojarvi Työllisyyskoordinaattori Minna Ikonen Työhönvalmentaja Matleena Pekkanen Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen</p>
21.3.2024	<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöhallinnon ohjelman ja palkkahallinnon ohjeet • Järjestelyerät ja yleiskorotukset 2024 • Henkilöstötilinpäätös 2023 • Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	<p>Palkkasihteeri Irja Mononen Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen Hallintosihteeri Tanja Jänis</p>
12.4.2024	Henkilöstön hätäensiapukoulutus	Ensiavun ja terveystiedon kouluttaja Tarja Tikka
15.4.2024	Henkilöstön EA 1 ensiapukoulutus	Ensiavun ja terveystiedon kouluttaja Tarja Tikka
22.4.2024	Henkilöstön EA 1 ensiapukoulutus	Ensiavun ja terveystiedon kouluttaja Tarja Tikka
25.4.2024	<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunnan ajankohtaiset asiat • Hyvinvointikertomuksen toimenpiteiden suunnittelu • Kestävä ura - sovellus • Työ- ja virkaehtosopimus koulutusta: määräaikaiset työsuhteet ja palkkaus • Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	<p>Kunnanjohtaja Hannele Mikkonen Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen Hyvinvointi- ja hankekoordinaattori Eeva Elomäki Hallintosihteeri Tanja Jänis</p>
27.5.2024	<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työturvallisuus ja riskienhallinta ohjelmiston WPron ja kemikaalijärjestelmän KemPron käyttöönotto • Lokitietojen käytönvalvonnan periaatteet • Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	<p>Awanic Oy Riikka Panu Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen Talousjohtaja Pellervo Hämäläinen Hallintopäällikkö Terttu Sarkkinen</p>
22.8.2024	<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talouskatsaus • Koulutus- ja työaikaohje • Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi ja henkilökohtaiset lisät 	<p>Talousjohtaja Pellervo Hämäläinen Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen</p>

6.9.2024	WPro ilmoituksen tekijöiden koulutus	Awanic Oy Jarkko Wallenius
14.9.2024	WPro ilmoituksen käsittelijöiden koulutus	Awanic Oy Jarkko Wallenius
26.9.2024	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> Kunnanjohtaja Hannele Mikkasen puheenvuoro ja läksiäiset 	Kunnanjohtaja Hannele Mikkonen
26.9.2024	Henkilöstön EA 1 ensiapukoulutus	Ensiavun ja terveystiedon kouluttaja Tarja Tikka
24.10.2024	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> Talouskatsaus Liperin kunnan verkkosivu uudistus Työterveyshuollon osavuositarkastus Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	vs. kunnanjohtaja Pellervo Hämäläinen Viestinnän suunnittelija Maija Palojärvi Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen
12.11.2024	Henkilöstön EA 1 ensiapukoulutus	Ensiavun ja terveystiedon kouluttaja Tarja Tikka
21.11.2024	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> Kunnan ajankohtaiset asiat Työllisyyskatsaus Koulutuskorvaukset Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	vs. kunnanjohtaja Pellervo Hämäläinen Työllisyyspalveluvastaava Sami Kuikka Palkka ja ostoreskontrasteeri Irja Mononen Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen
14.12.2024	Esihenkilöiden aamukahvit <ul style="list-style-type: none"> Läsnäolo tapaaminen Jyrin ruokalassa Kunnan ajankohtaiset asiat Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen vs. kunnanjohtaja Pellervo Hämäläinen

Vuonna 2024 Liperin kunnan henkilöstö osallistui koulutuksiin yhteensä 776 työpäivänä (2023; 687), joka sisältää täydennyskoulutukset, mikä tarkoittaa keskimäärin noin 2,4 työpäivä/osallistunut työntekijä (2023; 2,4). Luvussa on otettu huomioon vain koulutuksiin osallistuneet työntekijät, joita oli yhteensä 327. Henkilöstön osaamisen kehittämistä voidaan arvioida myös laskemalla koulutuksiin osallistuminen työpäivinä suhteutettuna vakituisen henkilöstön määrään. Vuonna 2024 on toteutunut täydennyskoulutusta n. 2 työpäivää/vakituisen työntekijä, kun vastaava luku vuonna 2023 oli 1,8 työpäivää.

Koulutuspäivien määrä on lähtenyt kasvuun koronaepidemian vaikutuksien jälkeen, mutta koulutuskulttuuri muuttui pysyvästi koronaepidemian myötä Webinaari tyyppiseksi osapäiväkoulutukseksi etäyhteyksien välityksellä. Nämä koulutukset ovat usein kestoaltaan noin 2–4 h. Henkilöstöä ja esihenkilöitä on ohjeistettu viemään henkilöstöhallinnon ohjelmaan kaikki yli 1 tunnin kestävät koulutukset, tätä raporttia käytetään koulutuskorvaushakemuksen pohjana.

Kunnassa on laadittu yhteistoiminnassa kunnan koulutussuunnitelma, jossa palvelualueet suunnittelevat henkilöstön täydennyskoulutukset seuraavaksi vuodeksi. Tämän suunnitelman pohjalta kunnalla on mahdollisuus hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta suunnitelman mukaisista koulutuksista. Vuoden 2024 osalta korvausta haettiin 776 päivän osalta ja korvattava summa on 14 468 €.



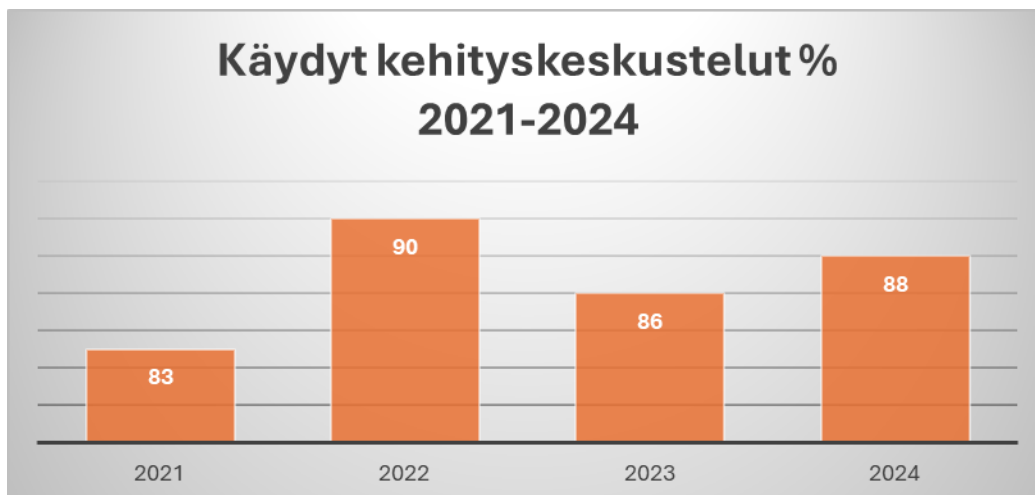
Kuvio 13. Henkilöstön koulutukset työpäivinä vuosina 2021–2024 palvelualueittain.

Täydenniskoulutukselle ei ole asetettu valtakunnallisesti sen enempää vähimmäis- kuin enimmäismääriä, mutta työnantajan mahdollistamat täydenniskoulutukset 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 2024 n. 88 %, 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.

Liperin kunnassa on tehnyt päätös, että nykyisestä henkilöstöhallinnon ohjelmisto luovutaan alkuvuodesta 2026 ja tilalle käyttöön otetaan uusi ohjelmisto yhteistyössä muiden Pohjois-Karjalan kuntien ja Meidän IT ja Talous Oy:n kanssa. Tämän muutoksen myötä häviää mahdollisuus kirjata kehityskeskustelut henkilöstöhallinnon ohjelmistoon, joten uusi korvaava ja luotettava kehityskeskusteluiden raportointikäytäntö tulee suunnitella sekä ottaa käyttöön vuoden 2026 alusta.



Kuvio 14. Toteutuneet kehityskeskustelu prosentit vuosilta 2021–2024

6. Muun työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

6.1. Työhyvinvointi

Työhyvinvointia seurataan Liperin kunnassa joka toinen vuosi toteutettavan Kevan työhyvinvointikyselyn avulla. Vuoden 2023 työhyvinvointikyselyn vastausprosentti oli 83 % N=382. Työhyvinvointikyselyn tulosten jalkauttaminen tehtiin alkuvuodesta 2024 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 asiasta vastuuta ja vaikutuksia seurataan yhteisesti. Koko organisaation ja palvelualueitasoiset tulokset ovat myös kaikkien saatavilla sisäisessä Lintrassa. Kehittämistyön tuloksia seurataan edelleen ja työhyvinvointikysely tehdään uudelleen syksyllä 2025.

Liperin kuntastrategian mukaisesti tavoitteena on positiivisen työnantajakuva vahvistaminen. Vastaajista 76,7 % (2022; 74,4 %) suosittelisi Liperin kuntaa työpaikkana ystävälleen. Tulos on parantunut 2,3 % edellisestä kyselystä ja talousarvio tavoite ylitettiin noin 2 %. Kysymyksellä minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi eri mieltä vastanneiden osalta, antaa tulokset 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 jäätin n. 1 %. Strategisina tavoitteita on myös panostaa ammattitaitoon ja toimiviin varahenkilöjärjestelmiin. Pehdyttäminen on myös osa organisaation pito- ja vetovoimaa sekä vaikuttaa työantajakuvaan. Työhyvinvointikyselyssä 74,1 % (2022; 75,6 %) oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä, että työyhteisössäni huolehditaan pehdyttämisestä. Henkilös-

tölle tehdyssä lähtökyselyssä vuonna 2024 aikaisempien vuosien tapaan perehdyttäminen nousi esille yhtenä selkeänä työnantajan kehittämiskohteena.

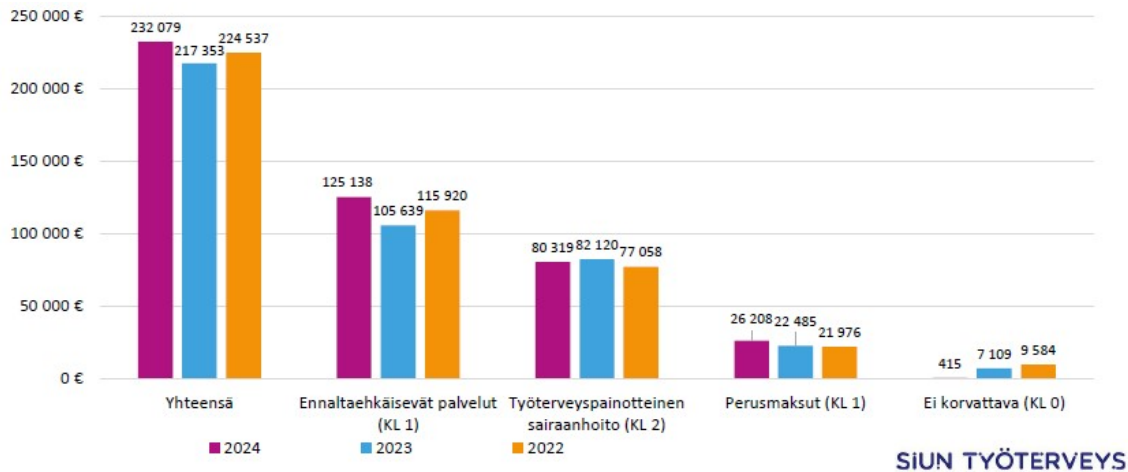
Liperin kunnassa on käytössä työterveyshuollon kanssa yhteistyönä tehty varhaisen tuen malli ja mallin käyttöä on vahvistettu esihenkilöiden kouluttamisella yhteistyössä Kevan kanssa. Varhaisentuen mallilla pyritään vaikuttamaan työhyvinvointiin, sairauspoissaolojen määrään, työn tuottavuuteen sekä luomaan välittämisen kulttuuria. Vuoden 2023 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 organisaation toimintatavasta, jos työntekijän työkyky on uhattuna. Varhaisentuen mallin mukaisesti työkykyä tulee johtaa ja työntekijällä on oikeus saada tukea työkyvyn asioissa. Varhaisentuen mallin tarkoitus on kuvata organisaation toimintatapojen työkyvyn asioissa ja tunnistaa milloin työterveyshuollon asiantuntemusta tarvitaan. Mallin ja koulutuksien pohjalta muodostuvat esihenkilöiden valmiudet varhaisen työkyvyn tarpeen tunnistamiseen, reagointiin ja toimimiseen sekä yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa.

6.2. Työterveyshuoltoyhteistyö

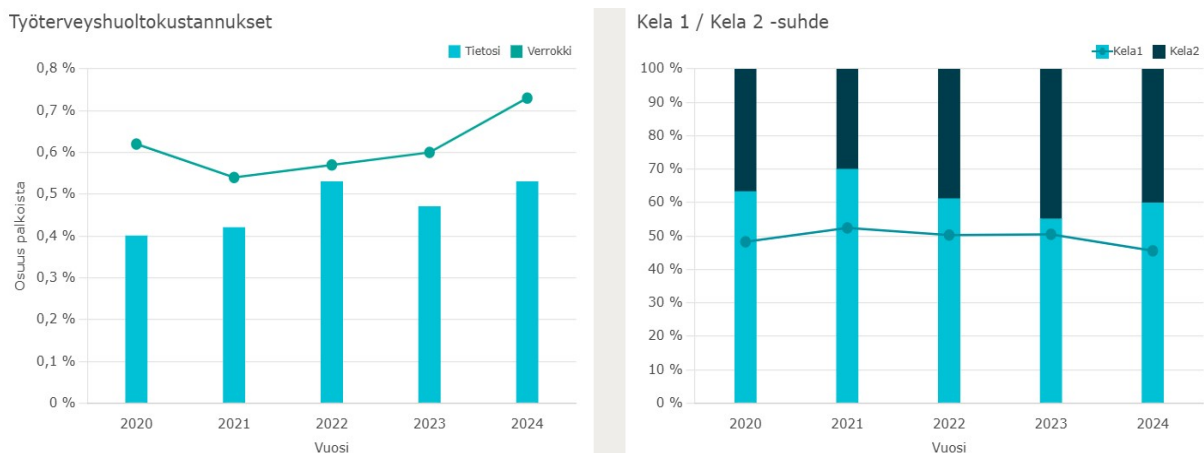
Työterveyshuollon palvelut Liperin kunnalle tuottaa Siun työterveys vuonna 2024 toteutetun kilpailutuksen pohjalta. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 232 079 euroa. Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin 1,2 ja 0. Korvausluokka 1 kattaa lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon ja sen osuus kustannuksista oli 54 % (125 138 €). Korvausluokka 2 kattaa yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja sen osuus kustannuksista oli 35 % (80 319 €). Loput kokonaiskustannuksista muodostuvat perusmaksuista 11 % (26 208 €) ja KL 0 luokasta alle 1 % (415 €).

Työterveyshuollon kustannukset ovat edellisestä vuodesta hieman nousseet ja sen taustalla ovat panostus ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, palvelujen saatavuus vasteaikojen puitteissa sekä kohonneet tuotantokustannukset ja perusmaksut. Vuoden 2024 tehdyllä uudella sopimuksella työterveyshuollon kanssa on tiivistetty työnantaja yhteistyötä ja selkeytetty työterveyshuollon roolia työntekijöiden työn ja terveyden asiantuntijana sekä palveluntuottajana. Kevan avaintietojen mukaan Liperin kunnan työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat kuitenkin valtakunnallisesti verrokkikuntia alhaisemmat.

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



Kuvio 15. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset korvausluokittain vuosina 2022-2024.



Kuvio 16. Liperin kunnan työterveyshuollonkustannukset vuonna 2020–2024

Kuvio 17. Kela 1 ja Kela 2 suhde vuonna 2020–2024 verrokkina muut keskisuuret kunnat Kevan avaintiedoista 7.2.2025

Työterveystarkastuksien määrät vaihtelevat vuosittain tarkastusvuorossa olevien yksiköiden mukaisesti. Vuonna 2024 on tehty määrällisesti enemmän terveystarkastuksia, kuin edellisenä vuonna ja tämän vaikutukset näkyvät myös esimerkiksi laboratoriotutkimuksien määrässä. Työnantaja yhteydenotot ovat kasvaneet ja ovat keskeinen toimintamalli varhaisessa puuttumisessa. Työterveyspainotteisessa sairaanhoidossa kustannuksia kasvattavat yleislääkärin vastaanotot ja niiden vaikutukset laboratorio- ja kuvantamistutkimuksien määrään.

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 työkyvyn arviointia sekä ohjausta ja neuvontaa ja vasteaika hoidon ohjaukselle on 1 vrk. Liperin

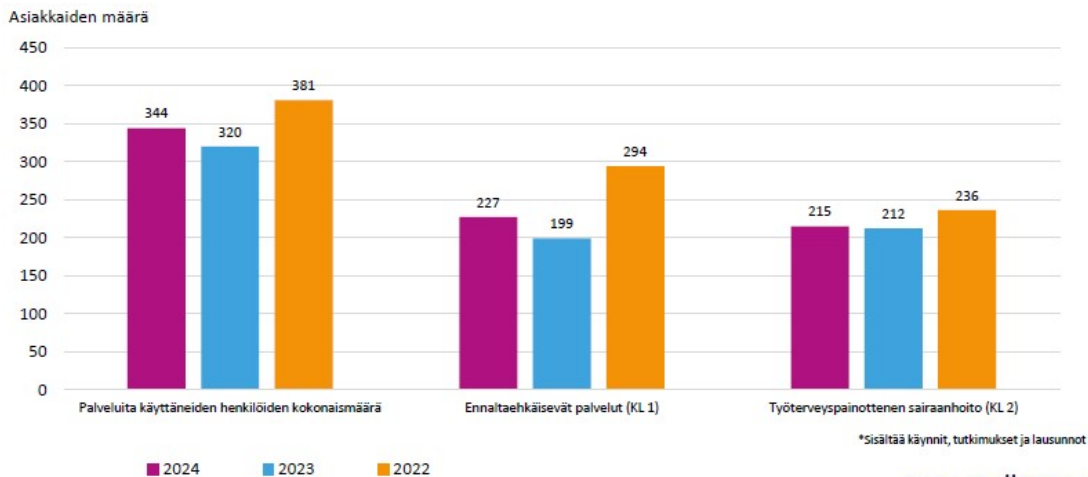
kunnalla ei ole henkilöstölle työterveyshuollonpalvelua, joka kattaisi kokonaisvaltaisen työntekijän sairaanhoidon tai päivystyksellisen vastaanoton. Sairaanhoidon palvelu ei ole KELA korvattavaa toimintaa.

Taulukko 17. Liperin kunnan työntekijöihin kohdistuva työterveyshuollon toiminta.

Käynnit yhteensä kpl			
	2024	2023	2022
Yksilöön kohdistuva ennalta ehkäisevä toiminta (KL 1)			
Terveystarkastukset	247	211	373
ESV-tarkastukset	8	7	2
Osatyökykyisen terveystarkastus	17	29	23
Muu terveystarkastus	222	175	348
Työkykyarvio	53	54	16
Työterveysneuvottelut	32	39	34
TANO	158	145	197
Laboratoriotutkimukset	1 186	874	1 556
Kuvantaminen	13	7	3
Puhelinkontaktit	353	209	177
Työterveyspainotteinen sairaanhoito (KL 2)			
Suoravastanotto, työfysioterapeutti	0	3	1
Hoitajan sairausvastaanotto	165	158	138
Yleislääkärin vastaanotto	326	343	383
Laboratoriotutkimukset	936	1 153	631
Kuvantaminen	65	91	74
Puhelinkontaktit	257	301	345

SIUN TYÖTERVEYS

Ennaltaehkäisevien palveluiden käyttö on kasvanut ja vastaavasti terveystarkasteisen sairaanhoidon pysynyt edellisen vuoden tasolla. Kevan vertailussa keskisuurien kuntien osalta ennaltaehkäisevien KELA 2 palveluiden käyttö on Liperin kunnan osalta jakautunut verrokkikuntia paremmin, koska nämä palvelut kohdentuvat ennaltaehkäisemään työstä aiheutuvia terveyshaittoja ja ylläpitämään sekä edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakykyä.



SIUN TYÖTERVEYS

Kuvio 18. Työterveyshuollon palveluita käyttäneiden asiakkaiden määrä 2022-2024

6.3. Yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoiminta

Yhteistyötoimikunta on kunnan ja henkilöstön välinen säännöllisesti kokoontuva yhteistoimintaelin. Sen jäseniä ovat kunnan pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet, henkilöstöpäällikkö ja hallintosihteeri. Päättävänä toimielimenä toimii henkilöstö- ja työllisyysjaosto, johon kuuluvat viisi poliittista jäsentä ja henkilöstöhallinnon edustajat. Vuoden 2024 aikana henkilöstö- ja työllisyysjaosto kokoontui 11 kertaa ja yhteistyötoimikunta kokoontui myös 11 kertaa. Lisäksi pääluottamusmiesten kanssa yhteistoiminnallisia asioita on käsitelty yhteistoimintaneuvotte- luissa sekä henkilöstön asioita on kuultu säännöllisissä yhteistyötoimikunnassa ja ammattiyh- distystapaamisissa. Kunnassa toimii myös teknisen virka- ja työehtosopimuksen mukainen TS- kehittämistyöryhmä. Yhteistoiminnassa käytiin myös vuoden 2024 järjestelyeräneuvottelut, joista työntuoja ja ammattijärjestöt pääsivät yksimieliseen lopputulokseen aikataulun mukai- sesti.

Liperin kunnan työsuojelutoimikunta muodostuu neljästä jäsenestä, joista neljännes toimikun- nan jäsenistä edustaa työnantajaa (1 henkilö), puolet toimikunnan jäsenistä edustaa sitä työn- tekijä- 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 2024 aikana seitsemän kertaa. Lisäksi vuonna 2024 kokoontuivat Liperin kunnan yleinen sisäilmatyöryhmä, jossa on käsitelty myös kohdekohtaisen Viinijärven sisäilma- työryhmän asiat.

6.4. Työyhteisöjen virkistyminen ja henkilöstöedut

Henkilöstön virkistys toteutettiin vuonna 2024 sähköisellä Epassilla. Liperin kunta tarjosi saldoa 100 euroa, joka suhteutettiin vuonna 2024 palvelussuhteen keston mukaisesti pois lukien pal- kattomat vapaat esimerkiksi virka- tai opintovapaat. Liperin kunnan Epassi Flex palvelu sisältää työntekijöille liikunta & kulttuuri ja hyvinvointiedut. Vuoden 2024 aikana Epassi palvelun kaut- ta Liperin kunnan henkilöstö käytti kulttuuri- ja liikuntapalveluihin 59 523,38 euroa ja etua käytti 517 eri työntekijää. Lisäksi kannustinpalkkiona onnistuneista talouden tasapainottami- sen toimenpiteistä tarjottiin lisäsaldona 50 € kaikille työntekijöille, joiden työsuhde oli voimas- sa 6/2024 ja se oli ollut yhdenjaksoinen syksyn 2023 ajan. Tämän lisäsaldon sai käyttönsä yh- teensä 417 työntekijää.

Liperin kunnalla on käytössä työsuhdepyöräetu kiinteällä verotusarvomallilla. Työsuhdepyörä- etu tuotetaan yhteistyössä Suomen työsuhdepolkupyörän kanssa ja työsuhdepyöräetu koskee henkilöstöä, jonka palvelussuhteen kesto on yli 24 kuukautta. Vuoden 2024 aikana on tehty 13 uutta työsuhdepyöräsopimusta.

Liperin kunnassa on sovittu paikallisten toimijoiden kanssa alennuksia muun muassa kuntosalii- korteista ja ruoka- ja kahvilapalveluista. Henkilöstöllä on ollut myös mahdollisuus ruokaila

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 työaika sekä korvaa kustannuksia 30 €/työntekijä kerran vuodessa. Henkilöstöjuhlaa ei vuonna 2024 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 2024 merkkipäivä- ja eläköitymismuistamisiin käytettiin 7 470 €.

7. Henkilöstön palkitseminen

7.1. Henkilökohtaiset lisät

Liperin kunnalla on yhtenäinen henkilökohtaisen lisän kriteeristö KVTES, TS ja OVTES sopimusten osalta. Henkilökohtaiset lisät on tarkistettu koko kunnan osalta helmikuussa 2024 ja KVTES sopimuksen osalta järjestelyeräsummalla marraskuussa 2024. Henkilökohtaista lisää maksetaan kunnassa kaikkien sopimusalojen osalta. TS ja KVTES sopimusten osalta henkilökohtaista lisää saa 151 henkilöä ja OVTES sopimuksen osalta 55 henkilöä.

7.2. Kertapalkkiot ja lisätehtävistä maksettavat palkkiot

Palkitsemisen näkökulmasta vuonna 2024 kertapalkkioita ja lisätehtävien hoidosta oman työn ohella, maksettiin henkilöstölle yhteensä 16 377 euroa. Vuoden 2024 aikana Liperin kunnassa hoidettiin useamman poissaolon sijaisjärjestelyt oman työn ohella tehtävänä lisätyönä. Lukumääräisesti palkkioita maksettiin 21 henkilölle.

Taulukko 18. Kerta- ja lisätehtävä palkkioiden jakautuminen palvelualueittain vuonna 2024

Palvelualue	Lukumäärä	Yhteensä €
Keskushallintopalvelut	1 henkilöä	3 300
Hyvinvointipalvelut	12 henkilöä	5 402
Elinympäristöpalvelut	8 henkilöä	7 675
Koko kunta	21 henkilöä	16 377