Vastine vuoden 2025 arviointikertomukseen

Kunnanhallitus 02.11.2026 § 196
414/00.03.00.02/2025

Tarkastuslautakunta on allekirjoittanut vuoden 2025 arviointikertomuksen kokouksessaan 12.5.2026 ja arviointikertomus käsiteltiin valtuustossa 26.5.2026.

Kuntalain 121 §:n mukaan kunnanhallitus antaa lausunnon toimenpiteistä, joihin arviointikertomus antaa aihetta. Tarkastuslautakunta on pyytänyt kunnanhallitukselta vastineet arviointikertomuksen havaintoihin lokakuun 2026 loppuun mennessä.

Talouden tasapaino

Tarkastuslautakunta toteaa, että

1. Vuosikatetavoite oli 2 623 826 euroa. Toteuma oli 4 294 040 euroa, joka ei riittänyt kattamaan tilikauden 4 529 268 eur poistoja.
2. Tilikauden tuloksen alkuperäinen talousarvio oli 1 290 283 euroa alijäämää ja muutettu talousarvio 1 490 283 alijäämäinen. Toteuma oli noin 39 266 ylijäämäinen. Vuoden lopussa taseella oli kertynyttä ylijäämää 1 538 483 €.
3. Investointien alkuperäinen talousarvio oli 5 580 000 €, muutettu talousarvio 4 275 000 ja toteuma oli noin 2 820 819 euroa.
4. Kassan riittävyys on ollut tilinpäätöshetkellä 22,5 päivää, kun edellisenä vuonna 15,8 päivää. Omavaraisuusprosentti on tilinpäätöksessä 19,41 % (2024: 19,63 %) Suhteellinen velkaantuneisuus 133,71 % (2024: 142,89 %). Laskennallinen lainanhoitokate on 0,73 (2024: 0,63). Kunnan lainanhoitokyky on heikko, kun arvo on alle yksi.
5. Kunnan taloustilanne edellyttää tiukan talouskurin jatkamista.

Kunnanhallitus toteaa, että vuoden 2025 tilinpäätös toteutui talousarviota selvästi parempana ja tilikauden tulos muodostui lievästi ylijäämäiseksi. Vuosikate ei kuitenkaan täysin kattanut poistoja, ja kunnan omavaraisuusaste sekä lainanhoitokyky ovat edelleen heikolla tasolla. Investointimenot toteutuivat talousarviota pienempinä, mikä osaltaan vahvisti maksuvalmiutta. Talouden tasapainottamista jatketaan vuosina 2027–2029 hyväksytyn tasapainottamissuunnitelman mukaisesti. Käyttötalouden menokehitystä, investointitasoa ja velkaantumista seurataan tiiviisti, ja talouden tasapainon turvaaminen edellyttää edelleen tarkkaa taloudenpitoa sekä sovittujen toimenpiteiden toteuttamista.

Työllisyyspalvelut

Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota kolmeen seuraavaan asiaan:

1. Työllisyydenhoidon rakennemuutos aiheutti kunnalle aiempaa suurempaa vastuuta.

   Kunnanhallitus toteaa, että
   - Vuoden 2025 alussa toteutettu uudistus siirsi julkisten työvoimapalvelujen järjestämisvastuun kunnille. Pohjois-Karjalassa lakisääteisistä palveluista vastaa kuntien yhteinen työllisyysalue, jonka vastuukuntana toimii Joensuu.
   - Uudistus kasvatti kunnan vastuuta merkittävästi ja vahvisti sen roolia työllisyyden edistämisessä. Samalla kunnan taloudellinen vastuu ja tarve omille työllisyyttä edistäville palveluille entisestään korostuivat. Kunnan täydentävät palvelut tukevat lakisääteisiä viranomaispalveluja, vastaavat paikallisiin tarpeisiin ja muodostavat keskeisen osan kunnan työllisyyden edistämisen kokonaisuutta.
   - Valtionosuuksissa kustannusneutraaliksi ennakoitu työttömyysetuuksien siirto kunnille kompensoitiin uudistuksessa vain osittain eikä pitkittynyttä talouden alavirettä ole huomioitu työllisyydenhoidon kuntakorvauksissa mitenkään. Vuonna 2024 Suomen kunnat maksoivat työttömyysetuuksia hieman vajaat 470 M€. Uudistuksen jälkeen vuonna 2025 työttömyysetuusmaksujen määrä oli noussut 781 M€:aan (+66 %). Vuodelle 2026 ennustetaan yli 900 M€:n menoja. Liperissä etuusmenojen nousu oli vuodesta 2024 vuoteen 2025 n. 56 %.
   - Lakimuutosten myötä kunnat ovat aiempaa suoremmin ja nopeammin muuttuvien taloudellisten suhdanteiden ja työmarkkinatilanteen vaikutusten piirissä. Työttömyyden kasvu ja sen pitkittyminen heijastuvat kunnan talouteen sekä palvelutarpeen lisääntymisenä että työttömyydestä aiheutuvien kustannusten kasvuna. Tämä korostaa ennakoivan työllisyydenhoidon, vaikuttavien palvelujen ja tiiviin työnantajayhteistyön merkitystä.

2. Työllisyyspalveluiden painopiste on oltava alle 30-v työnhakijoissa.

Kunnanhallitus toteaa, että
   - Kunnan työllisyystoimien painopiste vuodelle 2026 on ennaltaehkäisevästi ja erityisesti alle 30-vuotiaiden ja juuri työttömäksi jääneiden työnhakijoiden työllistymisen tukemisessa (Henkilöstö- ja työllisyysjaosto 15.12.2025 § 112). Samantyyppistä priorisointia ja tavoitteellisia käytännön työllisyystoimia tullaan esittämään myös vuodelle 2027.

- Keskeisenä tavoitteena on estää erityisesti nuorten työttömyyden pitkittyminen. Tämä edellyttää nopeaa reagointia työttömyyden alkuvaiheessa, aktiivista työnvälitystä sekä tiivistä yhteistyötä työnantajien ja koulutuksen järjestäjien kanssa. Toimenpiteitä ja resursseja kannattaa kohdentaa siten, että alle 30-vuotiaiden siirtymät työhön ja koulutukseen nopeutuvat ja pitkäaikaistyöttömyyteen siirtyvien määrä vähenee.

3. Liperin kunta on osallistunut TNO Pohjois-Karjala –tietoa, neuvontaa ja ohjausta pohjoiskarjalaisten menestykseksi -ryhmähankkeeseen.

   Kunnanhallitus toteaa, että
   - TNO on maakunnallinen hanke, joka tarjoaa työllistymistä, koulutusta ja osaamisen kehittämistä tukevia palveluita.
   - Liperissä nuorten työllisyyspalveluita on koottu TNO-hankkeen avulla laajemmaksi, monialaiseksi palveluksi. Nuoret saavat Duunitalon kautta tehostettua työhönvalmennusta sekä uravalmennusta omille opinto- ja työllistymispoluilleen
   - Kuntatoimijan näkökulmasta hanke on strateginen työkalu, joka kytkee Liperin omat työllisyyspalvelut suoraan osaksi maakunnallista palveluverkostoa.
   - Duunitalolla toimii Luotsi-palvelupiste, joka tarjoaa apua työhön ja koulutukseen liittyvissä kysymyksissä. Palvelupisteeseen kytkeytyvät myös nuorten monialaiset palvelut. Käytössä on myös digitaalinen Liisi-oppimisympäristö, joka sisältää kursseja työnhakuun, koulutukseen ja yrittäjyyteen liittyen. Loppuvuodesta 2026 ilmestyy maakunnallinen työllisyyden palvelukartta, jossa ovat mukana myös Liperin kuntakohtaiset palvelut.
   - Luotsi-palvelupiste madaltaa palveluihin hakeutumisen kynnystä ja helpottaa tarvittavien palvelujen löytämistä. Liisi-oppimisympäristö ja maakunnallinen palvelukartta tuovat työhön, koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen liittyviä palveluja lähemmäksi asiakkaita. Maakunnallinen palvelukartta kokoaa yhteen työllistymistä edistävät henkilöpalvelut ja tukee asiakkaan palvelupolun hahmottamista. Palvelukarttaa voivat hyödyntää sekä asiakkaat että työntekijät.
   - Hankkeesta pysyväksi tarkoitettuja kokonaisuuksia ovat fyysinen ja virtuaalinen palvelupisteverkosto, Liisi-oppimisympäristö, maakunnallinen palvelukartta ja Pohjois-Karjalan kuntien yhtenäistetyt palvelukuvaukset. Lisäksi käytännön työkaluina voidaan mainita Riverian toimintakykykortit ja sähköiset käsikirjat, UEF:n

ohjauskoulutukset ja arviointivälineet sekä Karelian työuraohjaus-, valmennus- ja jatkuvan oppimisen ratkaisut.

Henkilöstöpalvelut

Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota neljään seuraavaan asiaan:

1. Kevan työhyvinvointikyselyn tulokset ovat parantuneet.

Kunnanhallitus toteaa, että pienentynyt lähtövaihtuvuus kertoo vakiintuneesta henkilöstöstä ja työhyvinvointikyselyn vastausprosentti oli hyvä sekä tulokset talouden haasteiden keskellä erinomaiset.

2. Lähtökyselyn mukaan tyytyväisyys työnantajaan on laskenut 2,9 (2024 3,3), asteikolla 1-5.

Kunnanhallitus toteaa, että lähtökyselyn tarkoituksena on saada tietoa osa-alueista, joissa työnantaja on onnistunut sekä, mitä tulisi jatkossa kehittää sekä antaa työsuhteen päättymisen jälkeen mahdollisuus antaa palautetta työnantajalle, myös niissä tilanteissa, että esimerkiksi työsuhde on päättynyt määräaikaisuuden vuoksi, eikä työtä ole enää ollut mahdollisesti tarjolla tai muuten on jouduttu päättämään työsuhde. Eli työsuhteen päättyminen on voinut aiheuttaa myös negatiivisia tuntemuksia, jotka nousevat osaltaan esille kyselyssä.

3. Tavoite on ollut pienentää sairauspoissaoloja, mutta sairauspoissaoloprosentti on 5,8 %, kasvua 1 %.

Kunnanhallitus toteaa, että sairauspoissaoloprosentti kuva teoreettista työaikasuhteessa sairauspoissaoloihin ja kuitenkin kunnan henkilöstömäärä vaihtelee vuoden aikana ja osa työntekijöistä tekee osa-aikatyötä sekä nämä vaikuttavat laskennalliseen tulokseen niin, että henkilötyövuosi suhteutettuna sairauspoissaoloihin kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa, kuin henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2025, jota käytetään sairauspoissaoloprosentin laskemisessa. Koko kunnan HTV2 vuonna 2025 oli 464,6 henkilötyövuotta ja suhteutettuna toteutuneet sairauslomapäivät toteutuneeseen työpanokseen sairauspoissaolot olivat vuonna 2024 15,6 kalenteripäivää ja vuonna 2025 15,7 kalenteripäivää, eli olemme pysyneet vuoden 2024 tasolla ja laskua vuoteen 2023 on tapahtunut 1,4 päivää.

Henkilöstö- ja työllisyysjaosto seuraavat sairauspoissaolojen kehitystä 3kk kuukauden välein ja tällä tavalla pyrimme reagoimaan sairauspoissaolo tilanteen muuttumiseen ajantasaisemmin, kuin tilinpäätöksen luvuilla. Selvää kuitenkin on, että sairauspoissaolojen vähentyminen on tavoite jokaiselle vuodelle ja niiden hallintaa tulee

kiinnittää erityistä huomioita. Sairauspoissaolojen vähentyminen on myös talouuden tasapainottamisen näkökulmasta keskeinen tekijä.

4. Henkilöstötilinpäätöksestä käy ilmi tavoitteet ja toteumat. Tilinpäätöksen vastaavassa osuudessa numeraaliset tavoitteet on esitetty, mutta toteumat puuttuvat.

Kunnanhallitus toteaa, että henkilöstöosion taulukkoon on valitettavasti jääneet numeraaliset TA tavoitteet, eikä toteuman lukuja ole esitetty, toisin kuin henkilöstötilinpäätöksessä.

Valmistelija	Talous- ja hallintojohtaja
Esittelijä	Kunnanjohtaja
Päätösehdotus	Kunnanhallitus antaa yllä esitetyt vastineet vuoden 2025 arviointikertomukseen.
Päätös	Hyväksyttiin päätösehdotus.
Ote	Tarkastuslautakunta
Lisätietoja	Kunnanjohtaja p. 040 464 6663