

Henkilöstökertomus vuodelta 2025

LiEiSA

Sisällysluettelo

1.	Alkusanat.....	3
2.	Avainlukuja	4
	2.1 Henkilöstön määrä.....	4
	2.2 Henkilötyövuosi	5
	2.3 Henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille.....	5
	2.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	6
	2.5 Henkilöstön vaihtuvuus.....	7
	2.6 Sairauspoissaolot	8
3.	Palkkaus	10
	3.1 TVA ja TSA	10
	3.2 Tasopalkkajärjestelmä.....	10
	3.3 Sopimuskorotukset 2025	10
	3.4 Palkkatasa-arvo ja keskiansiot	11
	3.5 Henkilöstökulut yhteensä.....	11
4.	Henkilöstön hyvinvointi, kehittäminen ja palkitseminen	12
5.	Yhteistoiminta ja työsuojelu	14
6.	Työterveyshuolto	14

1. Alkusanat

On aika luoda silmäys menneeseen vuoteen, johon mahtui jälleen monenlaisia muutoksia, uudistuksia ja kehittämistä.

Helmikuussa avattiin Pielisentie 9:ssä uusi yhteispalvelupiste, joka sittemmin nimettiin Linkiksi. Yhteispalvelupisteeseen siirtyivät työllisyys- ja maahanmuuttopalvelumme sekä asiakaspalvelu. Kaupungin toimintojen lisäksi Linkistä saa myös Kelan, oikeusavun ja edunvalvonnan palveluita.

KVTES:a ja OVTES osio G:tä koskevasta valtakunnallisesta tasopalkkamallista neuvoteltiin kevään ja kesän aikana. Järjestelmä otettiin Lieksassa käyttöön 1.10.2025. Samana päivänä vaihtui myös HR-järjestelmämme. Populus jäi historiaan ja Personec/ESS tuli tilalle.

Kaupunginhallitus hyväksyi meitä kaikkia koskevan palvelulupauksen 10.3.2025:

- keskitymme ratkaisuihin, emme ongelmiin,
- käsittelemme asiat positiivisella otteella,
- toimimme asiakaslähtöisesti kaupunkilaisia ja yrityksiä kuunnellen.

Tukipalveluhenkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut saatiin päätökseen ja valtuusto hyväksyi 1.9.2025 uuden organisaatorakenteen, jossa talous ja hallinto yhdistettiin yhdeksi palvelualueeksi, ja asiakaspalvelu siirtyi elinvoiman palvelualueelle vuoden 2026 alusta alkaen.

Vuonna 2025 otettiin käyttöön työsuhdepolkupyöräetu ja metsästysetu. Toukokuusta lähtien Lieksan kaupunki on kustantanut toimipisteisiin henkilöstön kahvit ja teet.

Tässä henkilöstökertomuksessa tehdään katsaus vuoteen 2025 ja arvioidaan Lieksan kaupungin henkilöstövoimavarojen määrää, laatua ja kustannuksia. Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisön, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön, ja se täydentää vuosittaista tilinpäätöstä. Henkilöstökertomuksessa esitellään KT:n suosituksen mukaisia, kuntien yhteisiä tunnuslukuja, joita ovat henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja sairauspoissaolot. Lisäksi henkilöstökertomus sisältää tietoa muun muassa palkkatasa-arvosta, työvoimakustannuksista, henkilöstön hyvinvoinnista, yhteistoiminnasta ja työterveyshuollon kanssa tehtävästä yhteistyöstä.

Joulukuun lopussa meitä oli 341. Kiitos työpanoksesta Lieksan ja lieksalaisten hyväksi jokaiselle henkilökuntaan vuoden 2025 aikana kuuluneelle!

Sari Leinonen
hallintojohtaja

2. Avainlukuja

2.1 Henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2025 oli 341. Määrä oli 3 henkilöä vähemmän kuin vuoden 2024 vastaavana ajankohtana. Vakinaisten määrä oli korkeampi vuoteen 2024 verrattuna, mutta sijaisten ja muiden määräaikaisten määrä oli alhaisempi. Kansalaisopiston tuntiopettajat ovat suurin yksittäinen määräaikaistyyppinen työsuhteessa oleva henkilöstöryhmä. Työllistettyjä ei kaupungilla enää vuonna 2025 ollut, koska 1.1.2025 lähtien kuntien palkkatukityöllistäminen päättyi TE-palveluiden siirtyessä kuntien vastuulle.

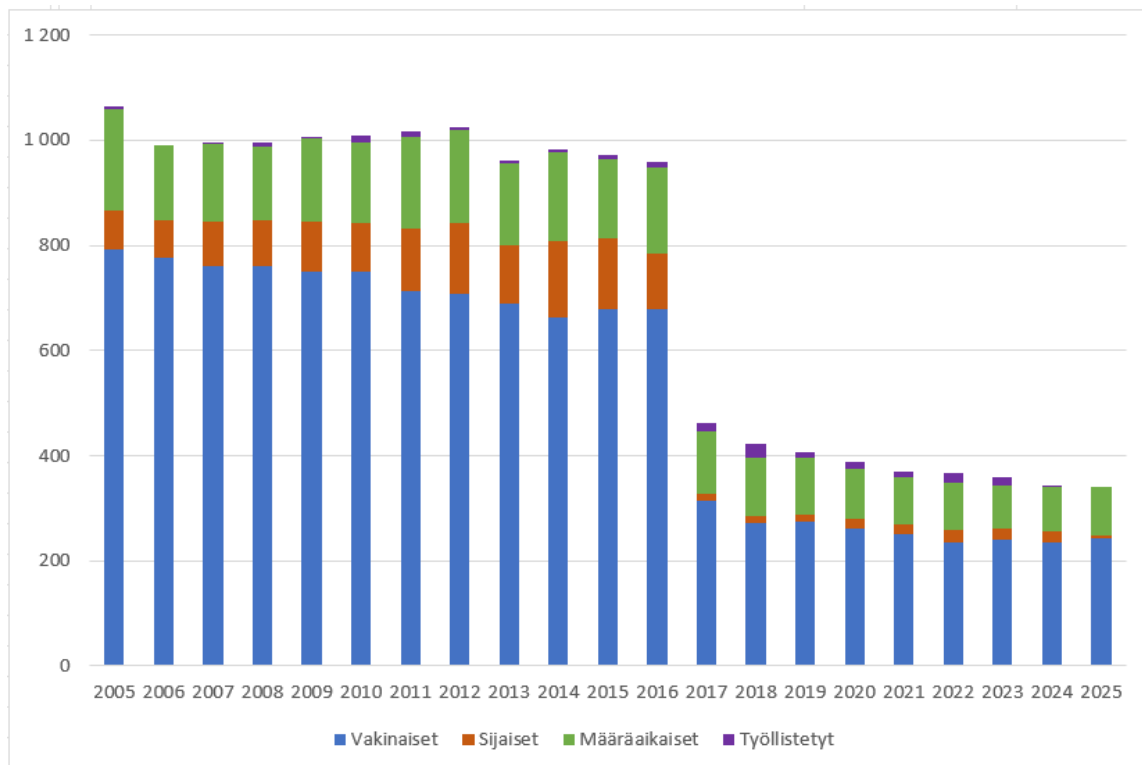
Taulukossa 1 ja kuviossa 1 on kuvattu henkilöstön määrän kehitystä. On huomioitava, että sijaisten, määräaikaisten ja työllistettyjen määrät vaihtelevat vuoden aikana ja nämä luvut kertovat vain vuoden viimeisen päivän tilanteen.

Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2025 oli noin 71 % (v. 2024 68 %). Kunta-alan henkilöstöstä yleisesti 72 % henkilöstöstä työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa vuonna 2023. Tilastoissa ei ole mukana sivutoimisia tuntiopettajia. (KT Tilastot ja julkaisut. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/kunta-alan-henkilostotilastot>).

Vuosi	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
2009	750	96	157	3	1 006
2010	750	92	155	12	1 009
2011	713	120	173	10	1 016
2012	708	135	177	6	1 026
2013	689	112	155	5	961
2014	664	143	170	5	982
2015	679	135	151	8	973
2016	679	106	164	11	960
2017*	313	14	119	16	462
2018	273	11	112	27	423
2019	274	13	109	10	406
2020	262	19	94	13	388
2021	251	19	89	12	371
2022	236	22	91	18	367
2023	240	22	80	16	358
2024	234	23	84	3	344
2025	243	5	93	0	341

Taulukko 1. Palveluksessa olevan henkilöstön määrä 31.12.2009 – 31.12.2025

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



Kuvio 1. Palveluksessa olevan henkilöstön määrän kehitys 31.12.2005 – 31.12.2025

2.2 Henkilötyövuosi

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

Vuonna 2025 henkilötyövuosien (htv2) määrä oli 320. Luvussa on mukana vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset. Vuonna 2024 henkilötyövuosien määrä oli 337.

2.3 Henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille

Taulukossa 2 on esitetty henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille 31.12.2025. Lähes 80 % kaupungin henkilöstöstä työskentelee hyvinvoinnin palvelualueella, jossa työvoimavaltaisia aloja ovat erityisesti varhaiskasvatus ja opetustoimi. Lähes kaikki määräaikaiset työntekijät ovat hyvinvoinnin palvelualueen työntekijöitä.

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

Vuonna 2025 Lieksan kaupungilla työskenteli myös hankerahoituksella palkattuja määräaikaista henkilöitä. Esimerkiksi varhaiskasvatukseen palkattiin hankerahoituksella kolme lastenhoitajaa kymmeneksi kuukaudeksi.

Palvelualue	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Elinvoima	4		1	5
Hallinto	14		1	15
Hyvinvointi	178	5	83	266
Kaupunginhallitus	5			5
Kaupunkiympäristö	26		6	32
Taloushallinto	6			6
Vesihuolto	10		2	12
Kaikki yhteensä	243	5	93	341

Taulukko 2. Henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille 31.12.2025

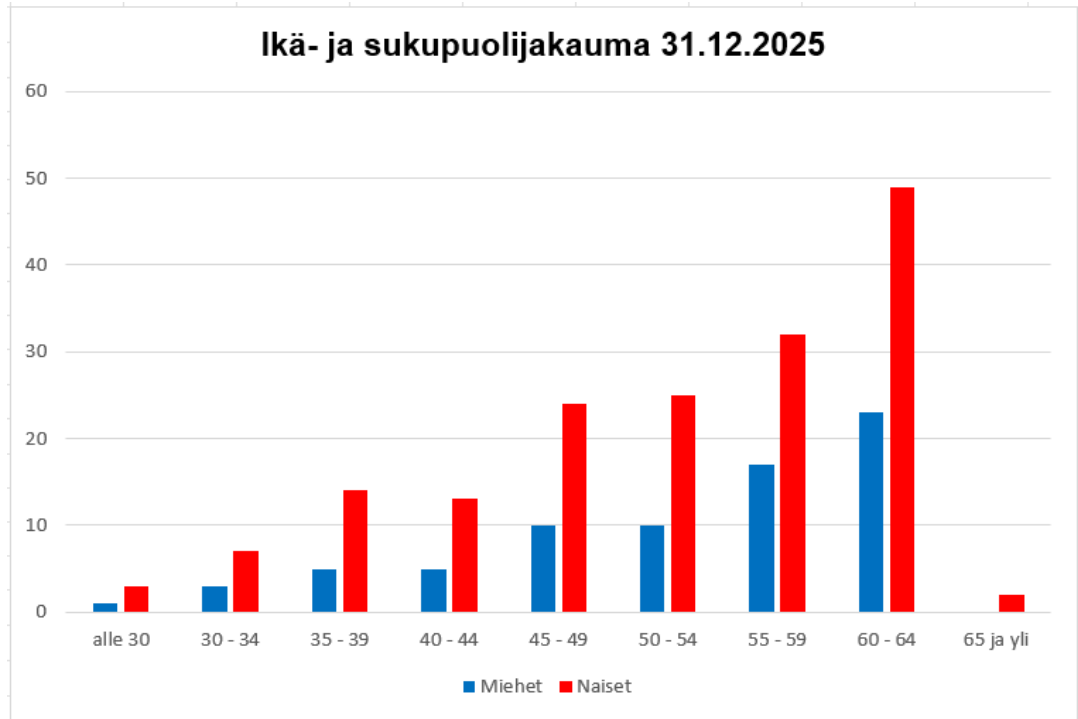
2.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2025 on esitetty taulukossa 3 ja kuviossa 2. Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta oli 70 % ja miesten 30 %. Yli 60-vuotiaiden osuus kasvoi edellisestä vuodesta kolme prosenttiyksikköä. Tämä tarkoittaa suurta eläköityvien määrää lähivuosina. Keski-ikä vuonna 2025 oli 52,3 vuotta (52,1 vuotta vuonna 2024).

KT:n tilaston mukaan kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli noin 46 vuotta vuonna 2023 (KT Tilasto ja julkaisut. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/kunta-alan-henkilostotilastot/ika>).

Ikä vuosina	Lukumäärä			% -osuus
	Miehet	Naiset	Yhteensä	
alle 30	1	3	4	2 %
30 - 34	3	7	10	4 %
35 - 39	5	14	19	8 %
40 - 44	5	13	18	7 %
45 - 49	10	24	34	14 %
50 - 54	10	25	35	14 %
55 - 59	17	32	49	20 %
60 - 64	23	49	72	30 %
65 ja yli	0	2	2	1 %
Yhteensä	74	169	243	100 %
Keski-ikä	52,9	52,0	52,3	

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2025



Kuvio 2. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2025

2.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneita vakinaisia palvelussuhteita oli 29. Vuonna 2024 määrä oli 13. Vuonna 2025 vakinaisen palvelussuhteen aloittaneista suuri osa oli ollut jo aiemmin määräaikaisessa palvelussuhteessa Lieksan kaupunkiin. Päätyneitä palvelussuhteita oli 16, joista 6 oli eläköitymisiä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli Kevan tietojen mukaan 65,3 vuotta. Työkyvyttömyys- tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kaksi henkilöä. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on esitetty taulukossa 4.

	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	29	12,4
Päätyneet palvelussuhteet		
- Eläkkeelle siirtyneet	6	2,6
- Muut	10	4,3
Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet	2	

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vaihtuvuus-% = Päätyneiden ja alkaneiden palvelussuhteiden määrä suhteutettuna edellisen vuoden (2024) viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön lukumäärään.

Kevan ennusteen mukaan vuonna 2026 vanhuuseläkkeelle jää Lieksan kaupungilla 15 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä. Lukumäärällisesti eniten eläköitymisiä tulee ennusteen mukaan tapahtumaan vuosina 2026 (15 kpl) ja 2030 (18 kpl). Vuosien 2026-2030 aikana vanhuuseläkkeelle ennustetaan jäävän Lieksan kaupungilla 71 henkilöä. Ennusteen mukaan lukumäärällisesti eniten eläköityy peruskoulun yläkoulun ja lukion opettajia (13 kpl), lastenhoitajia (8 kpl) sekä koulunkäynninohjaajia (9 kpl).

Tulevat eläköitymiset huomioidaan henkilöstösuunnittelussa ja samalla arvioidaan muutoksia palvelujen tarpeessa. Suunnittelussa tehdään aktiivisesti yhteistyötä eri palvelualueiden välillä niin, että koko organisaation tarpeet ja toiminta huomioidaan. Kaupunginjohtaja ja palvelualuejohtajat ovat talven aikana yhdessä kartoittaneet lähivuosien eläköitymisiä ja niistä johtuvia rekrytointitarpeita.

Kuntarekryn raportin mukaan vuonna 2025 Lieksan kaupunki toteutti 66 rekrytointia, joissa avoinna oli yhteensä 93 työpaikkaa. Luvuissa ovat mukana määräaikaiset ja vakinaiset työpaikat. Rekrytointien määrä kasvoi hieman edellisvuodesta (61 rekrytointia / 72 työpaikkaa), mutta rekrytointitarve oli edelleen selvästi alle vuoden 2023 tilanteen, jolloin avoinna oli yhteensä 126 työpaikkaa.

Rekrytoinneissa käytettiin Kuntarekryn ja kaupungin verkkosivujen lisäksi tarpeen mukaan erilaisia markkinointikanavia kuten sosiaalista mediaa sekä rekrytointimarkkinoinnin palveluja. Lähes kaikki Lieksan kaupungin auki olevat toimet ja virat saatiin täytettyä vuonna 2025.

2.6 Sairauspoissaolot

Taulukko 5 kertoo eri mittaisten sairauspoissaolojen määrästä kalenteripäivinä. Lyhyet poissaolot vähenivät edellisestä vuodesta, mutta yli 30 päivän poissaoloja oli kalenteripäivinä laskettuna enemmän ja ne painoutuivat loppuvuoteen. Vaikka pitkiä poissaoloja oli vain muutamalla yksittäisellä henkilöllä, kerryttävät ne lukumäärällisesti paljon poissaolopäiviä. Yli 180 kalenteripäivän sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan.

Kaiken kaikkiaan vuonna 2025 sairauslomapäivien määrä oli 167 enemmän kuin vuonna 2024. Henkilötyövuotta kohden laskettuja sairauspoissaolopäiviä oli 14,8, joka on noin yksi päivä enemmän kuin edellisenä vuonna (v. 2024 13,5).

Työterveyslaitoksen tiedotteen mukaan kuntatyöntekijät olivat vuonna 2024 poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,3 päivää. Tiedot perustuvat 11 kunnan työntekijöiden sairauspoissaolotietoihin, joita on seurattu vuodesta 2000 alkaen. (Työterveyslaitos, tiedote 11.6.2025. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kunta-alalla-sairauspoissaoloja-vahemman-kuin-kertaakaan-2000-luvulla>). Vuoden 2025 tilastoja ei vielä ole saatavilla.

Sairauspoissaolot	Kalenteripäivät 2025	Kalenteripäivät 2024
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1115	1284
4 - 29 pv	2291	2367
30 - 60 pv	818	627
61 - 90 pv	233	117
91 -180 pv	272	167
yli 180 pv	0	0
Yhteensä	4729	4562
Keskimäärin kalenteripäiviä / htv	14,8	13,5*

Taulukko 5. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2025

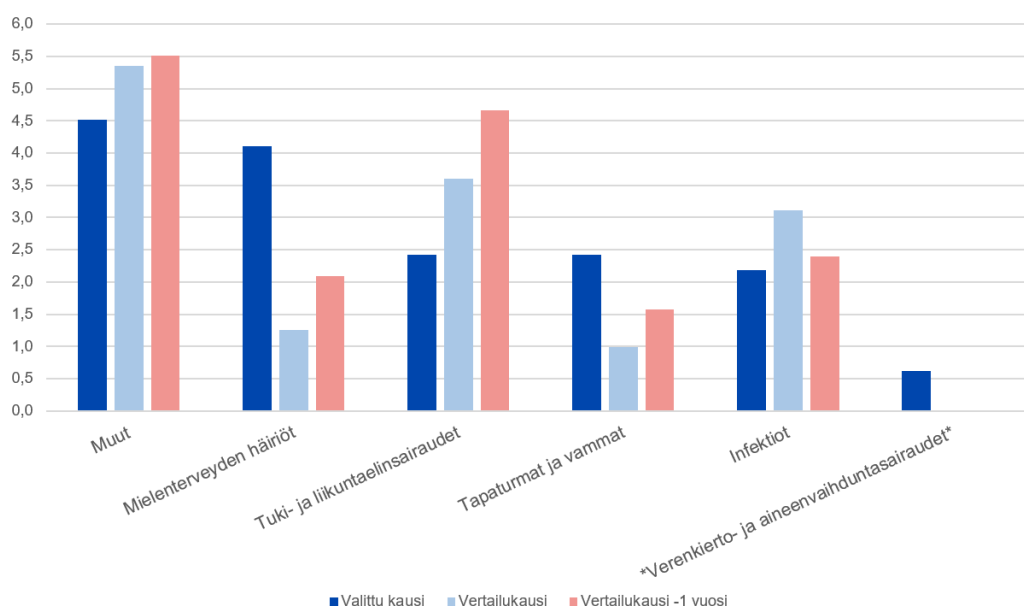
(* Vuoden 2024 henkilöstökertomuksessa kalenteripäiviä / htv oli kirjattu virheellisesti 12,1)

Terveyshallon tilastojen mukaan sairauspoissaolopäivien määrä henkilöä kohden vuonna 2025 oli 16,3 (v. 2024 14,8). Terveysprosentti kuvaa osuutta henkilöstöstä, jolla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Vuonna 2025 terveysprosentti oli 21,9 (v. 2024 19,9).

Kuviossa 3 on esitetty sairauspoissaolopäivät/henkilö diagnoosiluokittain. Mielen terveyteen liittyvät poissaolot (pv/hlö) lisääntyivät huomattavasti edellisiin vuosiin nähden. Myös tapaturmien aiheuttamat poissaolopäivät lisääntyivät. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä infektiosta johtuvat poissaolopäivät henkilöä kohden puolestaan vähenivät.

Diagnoosiryhmä ”Muut” sisältää oireilmoitteiset poissaolot, oirediagnoosit sekä muita yksittäisiä diagnoosiluokkia. Oireilmoitteisesti on mahdollista olla esihenkilön luvalla poissa töistä sairauden takia enintään viisi päivää.

Sairauspoissaolot, Pv/hlö diagnoosiryhmittäin, 1/2025 - 12/2025
Pv/hlö



Kuvio 3. Sairauspoissaolot pv/hlö diagnoosiryhmittäin 2025 (valittu kausi = 2025, vertailukausi = 2024, vertailukausi -1 vuosi = 2023)

Lieksan kaupungilla on käytössä varhaisen puuttumisen malli, jonka tavoitteena on työkyvyn tukeminen oikea-aikaisesti ja oikeanlaisilla toimenpiteillä. Esihenkilöt saavat HR-järjestelmästä herätteen silloin, kun työntekijälle on kertynyt tietty määrä sairauspoissaoloja. Herätteen saatuaan esihenkilö käy työntekijän kanssa varhaisen puuttumisen mallin mukaisen keskustelu ja sopii mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Varhaisen puuttumisen mallia tullaan päivittämään vuoden 2026 aikana.

Kaupunginhallitus hyväksyi vuonna 2025 korvaavan työn toimintamallin, joka on luotu yhdessä työterveyshuollon kanssa. Korvaavalla työllä tarkoitetaan työtä, jota Lieksan kaupungin työntekijä/viranhaltija voi siirtyä tekemään tilapäisesti silloin, kun vamma tai sairaus estää oman työn hoitamisen. Näissä tilanteissa tarvitaan aina ensin työterveyshuollon arvio työkyvystä. Korvaavan työn tehtäviä voi tehdä muussakin kuin omassa yksikössä, ja sen hyötyjä ovat esimerkiksi toipumisen edistyminen, omaan työhön palaamisen kynnyksen madaltuminen ja ammattitaidon ylläpitäminen Henkilöstön ja esihenkilöiden tietoisuutta lisätään ja korvaavan työn mallin käyttöä tehostetaan vuonna 2026.

3. Palkkaus

3.1 TVA ja TSA

TVA-ryhmä eli KVTES:n ja TS:n tehtävien vaativuutta arvioiva ryhmä kokoontui kolme kertaa vuonna 2025. Ryhmä arvioi yhteensä 11 vakanssia. Ryhmän kokoonpanoa päivitettiin kaupunginhallituksen päätöksellä 17.2.2025, minkä jälkeen ryhmään ovat kuuluneet kaupunginjohtaja, hallintojohtaja, neljä pääluottamusmiestä, kaksi luottamushenkilöä sekä sihteerinä henkilöstösihteerini. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen ryhmä suorittaa vain Teknisten sopimuksen (TS) soveltamisen piirissä olevien tehtävien vaativuutta ja tasopalkkajärjestelmän toimivuutta seuraavana palkkausryhmänä.

Opetusalan tehtävien vaativuuden arvioinnit toteutettiin entiseen tapaan syksyn aikana. Rehtorit kävivät arviointikeskustelut johtamissaan yksiköissä, ja neuvottelujen jälkeen johtoryhmä käsitteli asiaa kokouksessaan 2.12.2025. Hallintojohtaja teki viranhaltijapäätöksen TVA-määrärahan jakamisesta 3.12.2025.

Työsuoritusta arvioidaan vuosittain eli TSA-lisä on määräaikainen palkanosa. TSA-järjestelmä on ollut käytössä vuodesta 2021 alkaen. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi toteutettiin OVTES:in piiriin kuuluvalla henkilöstöllä keväällä ja muille syksyllä.

3.2 Tasopalkkajärjestelmä

Kunta-alan neuvotteluosapuolet KT, JAU, JUKO ja SOTE sopivat uudesta tasopalkkajärjestelmästä vuoden 2024 lopussa. Tasopalkkajärjestelmä otettiin Lieksan kaupungilla käyttöön 1.10.2025 ja se korvasi tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän (TVA). Tasopalkkajärjestelmä koskee KVTES:a ja OVTES osio G:tä (varhaiskasvatuksen opettajat).

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määriteltävä palkkaliitteissä. Tasokriteereitä on sekä valtakunnallisia että paikallisesti sovittavia. Osaamisen ja vastuun tasoja on palkkaryhmittäin kolme (A, B ja C).

Tasopalkkajärjestelmään siirryttäessä kenenkään palkka ei alentunut. Tasopalkkoihin käytettiin paikallista järjestelyä 1.6.2025. Palkkojen tuli olla 1.10.2025 vähintään valtakunnallisesti määritellyillä vähimmäistasoilla. Kaikkia palkkoja ei nostettu paikallisesti määritellyille, lopullisille tasoille vielä 1.10.2025, vaan palkat tullaan harmonisoimaan vuoden 2026 aikana. Kun harmonisointi on tehty, ovat kaikki tietyssä palkkaryhmässä ja -tasossa olevat tasopalkat yhdenmukaiset.

Tasopalkkajärjestelmästä on luotu kuvaus, joka on käsitelty yhteistyötoimikunnassa, minkä jälkeen kaupunginhallitus on sen hyväksynyt. Dokumentti on koko henkilöstön luettavissa intranetissä.

3.3 Sopimuskorotukset 2025

Lieksassa on henkilöstöä neljän eri kunta-alan sopimuksen piirissä. Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä suurin osa kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen

(OVTES) piiriin. Lisäksi henkilöstöä on kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) piirissä.

Kunta-alan uudet virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2025 - 29.2.2028. Vuoden 2025 sopimuskorotukset on esitetty taulukossa 6. Paikallisista eristä neuvoteltiin pääluottamusedustajien kanssa kevään ja alkukesän 2025 aikana. Erät kohdennettiin tasopalkkajärjestelmän täytäntöönpanoon (KVTES ja OVTES osio G), tehtäväkohtaisiin palkkoihin (TS), TVA-järjestelmään (OVTES osiot A-F) ja tuntipalkkoihin (TTES). Yleiskorotukset tulivat voimaan 1.10.2025.

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 % (Liite 15 0,80 %)	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %	0,40 %
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)**	-	-	-	0,15 %	0,40 %
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 % / 53 €	2,50 %		2,50 % / 53 €	2,50 %

Taulukko 6. Kunta-alan sopimuskorotukset 2025

3.4 Palkkatasa-arvo ja keskiansiot

Lieksan kaupungin palkanlaskentajärjestelmä vaihtui 1.10.2025. Taulukossa 7 on esitetty miesten ja naisten keskiansiot 1.10. – 31.12.2025 väliseltä ajalta sopimusaloittain. Luvuissa on mukana tehtäväkohtainen/tasopalkka, kokemuslisä ja henkilökohtainen lisä, mutta ei esimerkiksi ylityö- tai varallaolokorvauksia.

	KVTES	Opetusala	Tekniset
Miesten keskiansio €/kk	3 064	3 823	3 066
Naisten keskiansio €/kk	2 928	4 063	3 701

Taulukko 7. Naisten ja miesten keskiansiot sopimusaloittain 1.10.-31.12.2025

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

3.5 Henkilöstökulut yhteensä

Henkilöstökulut yhteensä vuosina 2024 ja 2025 on esitetty taulukossa 8. Tuloslaskelman mukaiset henkilöstökulut laskivat noin 300.000 eurolla edellisestä vuodesta. Henkilöstökorvaukset ja muut korjauserät sisältävät Kelan ja muiden vakuutuslaitosten suorittamat sairausvakuutus-, tapaturma- ja muut korvaukset. Kohta ”henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin” tarkoittaa niitä palkkoja, jotka kohdistuvat kaupungin omana työnä toteuttamiin investointikohteisiin esimerkiksi rakentamisessa.

Henkilöstökulut yhteensä		
	2025	2024
Palkat ja palkkiot	13 142 219,09	13 246 185,47
Eläkekulut	2 664 695,83	2 848 797,32
Muut henkilösivukulut	367 946,14	389 811,37
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauseurat	-122 778,08	-110 567,67
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	16 052 082,98	16 374 226,49
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	30 324,10	52 708,70
Henkilöstökulut yhteensä	16 082 407,08	16 426 935,19

Taulukko 8. Henkilöstökulut yhteensä 2024 ja 2025

4. Henkilöstön hyvinvointi, kehittäminen ja palkitseminen

Henkilöstön työhyvinvointia on arvioitu vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä vuodesta 2017 lähtien. Vuonna 2025 kysely toteutettiin toista kertaa Kevan (kuntien eläkevakuuttaja) verkkotyökalulla. Tämän etuna on muun muassa tulosten vertailtavuus muihin kuntiin. Vertailuaineisto koostui 89 organisaatiosta kyselyvuodelta ja kolmelta edelliseltä kalenterivuodelta.

Kysely toteutettiin marras-joulukuussa 2025 ja vastausprosentti oli 68,8 (vuonna 2024 74,9 %, vuonna 2023 60,43 %).

Kyselyn osa-alueet ja niiden keskiarvot on kuvattu taulukossa 12. Kyselyssä käytettiin asteikkoa 1-5 (1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = en samaa enkä eri mieltä, 4 = melko samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

Verrokkiorganisaatioihin nähden Lieksan kaupungin henkilöstön vastaukset olivat pääasiassa keskiarvon tuntumassa.

Osa-alue	Kysymysten määrä	Keskiarvo 2024	Keskiarvo 2025
Työn sujuminen työyhteisössä	7	3,87	3,80
Työtehtävät ja omat voimavarat	5	3,82	3,80
Lähiesihenkilötyö	6	3,90	3,88
Työnantajan toiminta	4	3,58	3,60
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavallesi?		Kyllä 81,4 % Ei 18,6 %	Kyllä 75,0 % Ei 25 %
Lieksan kaupungin omat lisäkysymykset (ei verrokkeja):			
- Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työni suunnitteluun		4,10	4,00
- Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani		4,30	4,30
- Työyksikössäni tiedonkulku on sujuvaa		3,50	3,40
- Olen tyytyväinen työpisteessäni toteutettuihin ergonomiaratkaisuihin		3,70	3,70
- Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin		4,10	4,30

Taulukko 9. Työhyvinvointikyselyn tulokset 2025

Vuoden 2025 kyselyn tulokset käytiin läpi esihenkilötunnilla 19.1.2026. Työyksiköt ovat käyneet omat tuloksensa läpi henkilöstön kanssa ja määritelleet niiden pohjalta yksikkökohtaiset kehittämistavoitteet vuodelle 2026. Tavoitteet kerätään yhteen tiedostoon, joka julkaistaan kaupungin intranettiin (Woorumi), jossa ne ovat koko henkilöstön nähtävillä. Tavoitteiden toteutumista seurataan esihenkilötunneilla ja toteutumat päivitetään intranettiin.

Yhteistyötoimikunta asetti tavoitteeksi vuodelle 2025 tehtävien selkiinnyttämisen uudistuvassa Lieksan kaupungissa. Tätä on toteutettu vuoden 2025 aikana erityisesti kaupunkiympäristön palvelualueella, joka aloitti toimintansa 1.1.2025. Hallinnon tukipalveluiden yhteistoimintaneuvottelut aloitettiin myös vuoden 2025 aikana ja uusi organisaatio aloitti 1.1.2026.

Vuoden 2025 työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella yhteistyötoimikunta määritteli koko kaupunkia koskevaksi tavoitteeksi vuodelle 2026 jatkaa edelleen työtehtävien selkiinnyttämistä.

Koulutus

Koko henkilöstöllä oli vuonna 2025 käytössään Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jossa on tarjolla laajasti erilaisia koulutuksia seuraavista aihealueista: digitaidot, julkishallinto, talous ja vero, HR ja palkka, johtaminen, työelämätaidot ja liiketoiminnan perusteet. Osa Eduhousen koulutuksista järjestetään Webinaareina tiettyinä ajankohtina. Verkkokoulutukset mahdollistavat koulutuksen. Lisäksi erilaisia ammattitaitoa syventäviä koulutuksia järjestetään yksiköissä tarpeen mukaan. Karelia ammattikorkeakoulun järjestämät esihenkilöiden valmennukset aloitettiin loppuvuodesta 2025 ja ne jatkuvat vuonna 2026.

Henkilöstöä kannustetaan myös omalla ajalla tapahtumaan omaehtoiseen kouluttautumiseen. Kaupunginhallituksen myöntämää omaehtoisen opiskelun kannustinrahaa haki ja sai kolme kaupungin työntekijää vuonna 2025. Kertaluonteisen kannustinrahan suuruus on 50-500 euroa.

Uudistetun muistamis- ja huomioimisohjeen mukaan uutta tutkintoa tai lisäkoulutusta hankkivalle työntekijälle voidaan esihenkilön kanssa etukäteen sovittaessa myöntää palkallisia lähiopiskelupäiviä, mikäli koulutus vastaa Lieksan kaupungin rekrytointitarpeisiin tai -haasteisiin.

Palkitseminen

Kaupunginhallituksen hyväksymän huomioimissäännön mukaisesti kaupunki huomioi työntekijöitä ja viranhaltijoita 10, 20, 30 ja 40 vuoden kunnallisesta palvelusta palkallisilla vapaapäivillä. Huomionosoitukset annetaan vuosittain järjestettävässä henkilöstöjuhlassa. Vuoden 2025 henkilöstöjuhla järjestettiin pitopalvelu Repolassa. Huomionosoituksen sai 12 kaupunkikonsernin työntekijää/viranhaltijaa.

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

Virkistys

Vuonna 2025 Lieksan kaupungin henkilöstön virkistysmäärärahaa käytettiin yhteistyötoimikunnan päätöksellä seuraaviin kohteisiin: uimahalli- ja kuntosalikäynnit, ryhmäliikuntatunnit, elokuvaliput, liikuntavuorot Liehussa, kansalaisopiston kurssit ja henkilöstöjuhla. Lisäksi toiminta- ja työyksiköiden virkistyspäiviin oli käytettävissä 25 euroa/hlö.

Kesällä 2025 otettiin käyttöön uudenlainen henkilöstöetu eli mahdollisuus pienriistan metsästykseen tietyillä kaupungin metsätiloilla. Metsävastaava ottaa vastaan ilmoittautumisia kesäaikaan ja määrittää saaliskiintiön sekä ohjeistaa edun käyttäjät.

Huhtikuussa 2025 Lieksan kaupunki otti käyttöön työsuhdepolkupyöräedun, ja toukuusta 2025 alkaen työnantaja on tarjonnut koko henkilöstölle kaikkiin yksiköihin kahvit, teet ja maidot.

5. Yhteistoiminta ja työsuojelu

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

Edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä ja samalla myös työsuojelutoimikuntana toimi kaupungin yhteistyötoimikunta, jossa oli kolme työnantajan edustajaa, kuusi henkilöstön edustajaa sekä työterveyshuollon edustaja. Vuonna 2025 yhteistyötoimikunta piti viisi kokousta ja pöytäkirjoihin merkittiin 39 asiakohtaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin muun muassa virkistysmäärärahan käyttöä, työsuojelutilastoja, henkilöstökertomusta, kunta-alan sopimuskorotuksia, korvaavan työn toimintamallia, muistamis- ja huomioimisohjetta, matkustusohjetta, työhyvinvointikyselyn tuloksia ja talousarviota.

Hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu kokoontuivat hallintojohtajan koolle kutumana kolme kertaa vuoden 2025 aikana. Palaverissa käsiteltiin koko kaupungin toimintaan liittyviä ajankohtaisia työsuojeluasioita.

6. Työterveyshuolto

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

Työterveyshuolto järjestettiin kokonaisvaltaisena työterveyshuoltona. Tämä tarkoittaa lakisääteisten palvelujen ohella myös yleislääkäritasoisien sairaanhoidon palvelujen tarjoamista. Henkilöstöllä oli käytössään työterveyslääkärin, yleislääkärin, työterveyshoitajan, fysioterapeutin, psykologin ja ravitsemusterapeutin palvelut. Terveystalon tiimin tutut asiantuntijat hoitavat kaupungin henkilöstön työterveysasioita. Kaupungin työntekijöille suunnatussa työhyvinvointikyselyssä väittämä ”Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin” sai arvosanan 4,30 (asteikko 1-5, 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Kokonaisarvio nousi edellisestä vuodesta (4,10).

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

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tiivistä ja säännöllistä. Työterveyshuollon ohjausryhmän kokouksiin vuonna 2025 osallistuivat hallintojohtaja, kaupunginjohtaja, hyvinvointijohtaja, työsuojelupäällikkö, Jukon pääluottamusmies, työterveyslääkäri ja -hoitaja, Terveystalon asiakkuuspäällikkö sekä tarpeen mukaan muita työterveyshuollon ammattihenkilöitä. Ohjausryhmä kokoontui kaksi kertaa vuoden 2025 aikana. Lokakuun ohjausryhmän kokoontumisen yhteydessä pidettiin myös toimintasuunnitelmapalaveri. Lisäksi hallintojohtajan ja asiakkuuspäällikön Teams-tapaamisia järjestettiin muutaman kerran vuoden aikana.

Pitkittyvät tai toistuvat sairauspoissaolot voivat tarkoittaa lisääntyneitä työkyvyttömyyden riskiä. Työkykyriskisten tilannetta arvioidaan säännöllisesti neljä kertaa vuodessa. Pala-vereihin osallistui vuonna 2025 hallintojohtaja, hyvinvointijohtaja, työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja, jotka sopivat jatkotoimenpiteistä.

Terveystalon asiakkuuspäällikkö oli mukana esihenkilötunnilla maaliskuussa ja työterveyslääkäri lokakuussa, kun käytiin läpi korvaavan/kevennetyn työn toimintamallia.

Terveystalon Lieksan toimipisteen kesäsulku toteutettiin sovitus 14.-27.7.2025. Sulun aikana muut Terveystalon yksiköt sekä etävastaanottopalvelut olivat käytössä työterveys sopimuksen mukaisesti. Asiasta tiedotettiin kaupungin henkilöstöä hyvissä ajoin.

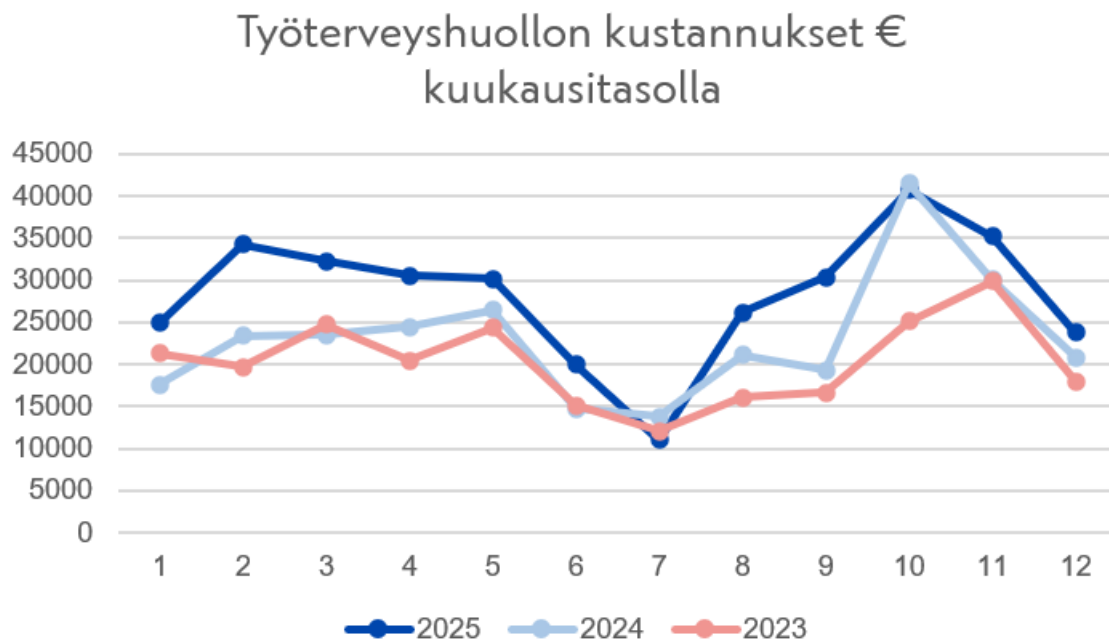
Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuoltopalveluiden työntekijäkohtainen kustannus ennen Kela-korvausta oli 1074 euroa (v. 2024 841 euroa). Kustannusten nousuun vaikutti 1.1.2025 voimaan tullut 3,1 %:n sopimushintojen korotus, mutta myös työterveyspalvelujen runsas käyttäminen. Kaikkia kustannuksiltaan suurimpia tuoteryhmiä käytettiin enemmän kuin edellisenä vuonna. Näitä ovat muun muassa sairaus- ja laboratoriokäynnit sekä terveystarkastukset.

Työterveyspsykologin käynnit kasvoivat jopa 71 %:lla edellisestä vuodesta. Terveys- ja seurantakäynnit lisääntyivät 18 %:lla, ravitsemusterapeutin käynnit noin 35 %:lla ja sairauskäyntien määrä 10 %:lla. Työkykyneuvotteluita järjestettiin enemmän kuin 2024. Vuonna 2025 oli paljon työpaikkaselvityksiä, jotka jatkossa pyritään jakamaan tasaisemmin eri vuosille.

Kela 1-korvattavien (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto) kustannusten osuus Kela-korvattavista kustannuksista oli 54 % ja Kela 2-korvausluokkaan kuuluvan työterveyshuollon osuus 46 %. Edellisenä vuonna osuudet olivat 48 % / 52 %. Suunta on hyvä, koska tavoitteena on, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus olisi yli puolet kaikista kustannuksista. Kela 1 ja 2 -korvattavien kustannusten osuuksiin vuositasolla vaikuttaa muun muassa työpaikkaselvitysten ja terveystarkastusten aikataulutus.

Kuviossa 4 on esitetty kustannusten vaihtelut kuukausittain vuosina 2023-2025. Kesälo-makauden aikana kustannukset ovat alhaisimmillaan. Korkeimmillaan kustannukset ovat loka-marraskuussa. Tuolloin henkilöstölle annetaan influenssarokotteita, mutta myös käyntejä työterveyshuollossa on loppuvuodesta ollut runsaasti.



Kuvio 4. Työterveyshuollon kustannusten vaihtelut kuukausittain 2023 - 2025