

Liperi

LIPERIN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

Henkilöstö- ja työllisyysjaosto 23.3.2026
Kunnanhallitus
Kunnanvaltuusto

Sisällysluettelo

Johdanto.....	2
1. Henkilöstömäärä ja -rakenne	3
1.1 Henkilöstön määrä, -rakenne ja palvelusuhteen luonne.....	3
1.1. Henkilöstön ikärakenne	4
1.2. Henkilöstön eläköityminen	5
1.4 Henkilöstön rekrytointi	7
1.5 Henkilöstön vaihtuvuus.....	7
2. Henkilötyövuodet	10
3. Henkilöstökulut	12
4. Sairauspoissaolot ja työtapaturma.....	13
4.1 Sairauspoissaolot	13
4.2 Työtapaturmat	16
5. Osaamisen kehittäminen.....	19
5.1. Henkilöstön koulutus	19
5.2. Kehityskeskustelut	22
6. Muun työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen	22
6.1. Työhyvinvointi.....	22
6.2. Työterveyshuoltoyhteistyö	25
6.3. Yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoiminta	28
6.4. Työyhteisöjen virkistyminen ja henkilöstöedut.....	29
7. Henkilöstön palkitseminen	30
7.1. Henkilökohtaiset lisät	30
7.2. Kertapalkkiot ja lisätehtävistä maksettavat palkkiot.....	30

Johdanto

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

Vuosi 2025 on ollut kolmas peräkkäinen talouden sopeuttamisvuosi ja sisältänyt myös merkittävän kunta-alan palkkausjärjestelmän muutoksen, kun 1.10.2025 otettiin käyttöön valtakunnallinen tasopalkkajärjestelmä. Tämä korvasi aiemmin käytössä olleen tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmässä tehtäväkohtainen palkka määräytyy valtakunnallisten tasojen A, B ja C kriteerien perusteella ja niitä täydennetään paikallisilla tasokuvauksilla. Tasopalkkajärjestelmä on tuonut kunta-alan palkkaukseen selkeyttä ja perustuu työtehtävien edellyttämään osaamiseen sekä vastuuseen. Virka- ja työehtosopimuksien mukaiset järjestelyeräkorotukset kohdennettiin tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon ja yleiskorotus nosti osaltaan henkilöstökuluja, mutta kehittää valtakunnallisesti kunta-alan palkkarakenteita.

Olemme edelleen tilanteessa, jossa säästöjä on tehtävä unohtamatta tavoitteellista kehittämistyötä ja eläköityvien työntekijöiden määrä on kasvussa. 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 sekä kasvattaa henkilöstön työhyvinvointia talouden haasteista huolimatta. Vuoden 2025 lopussa toteutettiin koko henkilöstölle työhyvinvointikysely, jonka tulokset olivat yli tavoitteidensa talouden tasapainotusvuosista huolimatta. 87 % henkilöstöstä suosittelisi Liperin kuntaa työpaikkana tuttavalleen ja tulos nousi selvästi edellisestä, vuonna 2023 tehdystä työhyvinvointikyselyn tuloksesta, joka oli 77 prosenttia. Merkittävän tuloksesta tekee se, että talouden tasapainottaminen on jatkunut kunnassa kolme vuotta peräkkäin. Henkilöstön määrää on pienennetty suunnitelmallisesti, mutta organisaatiotasoisia YT-neuvotteluja ei ole tarvittu.

Tässä vuosittain laadittavassa henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty vuoden lopun (31.12.2025) 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 31.12.2025 oli 491 työntekijää. Luku sisältää vakituisen henkilöstön lisäksi sijaiset, määräaikaiset sekä työllistetyt. Henkilöstömäärä on poikkileikkaus yhdeltä päivältä (31.12.2025) ja se ei ota laskennallisesti huomioon palkattomia poissaoloja. Luvussa 2 on esitetty Liperin kunnan henkilöstömäärät ja jakaumat henkilöstötyövuosina vuodelta 2025. HTV2 luvussa huomioidaan laskennallisesti palkattomat poissaolot ja näin HTV2 luku antaa tiedon toteutuneesta henkilöstöresurssista vuodelta 2025.

Palvelualueittain tarkasteltuna hyvinvointipalvelut ovat suurin palvelualue ja siellä työskentelee henkilöstöstä 74 % (2024, 72 %). Seuraavaksi suurimpana palvelualueena henkilöstön määrällä mitattuna on elinympäristöpalvelut, jossa työskentelee 17 % henkilöstöstä (2024, 18 %). Keskushallintopalvelut ovat nykyisellään pienin palvelualue, jossa työskentelee alle 9 % henkilöstöstä (2024, 10 %). Hyvinvointipalveluiden henkilöstömäärän kasvun taustalla ovat lastensuojeluyksikön Pirtin, Honkalammen koulun ja lakiin pohjautuva oppimisentuen uudistus perusopetuksessa.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä palvelualueittain 2022–2025

Palvelualue	2022	2023	2024	2025
Keskushallintopalvelut	120	58	48	42
Hyvinvointipalvelut	372	364	354	364
Elinympäristöpalvelut	116	88	89	85
Liperin kunta yhteensä	608	510	491	491

Vuoden 2025 lopussa Liperin kunnan henkilöstöstä 81 % (2024, 80 %) työskenteli vakituudessa virka- tai työsuhteessa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä oli 19 % (2024, 20 %). Vakituisten työsuhteiden määrä on edelleen kasvanut, tämä on strategisesti oikea suunta pitovoiman ja osaamisen varmistamisen näkökulmasta. Määräaikaisten työsuhteiden tarvetta on tarkasteltu koko kunnassa taloudentasapainottamisen näkökulmasta. Työpajan määräaikaiset työntekijät ovat hallinnollisesti keskitetty keskushallintopalveluiden alle ja ovat mukana keskushallintopalveluiden määräaikaisten määrässä.

Taulukko 2. Palvelusuhteiden luonne 2023–2025 ja muutos vuoteen 2024 verrattuna

Palvelusuhteet	Vuonna 2023	Vuonna 2024	Vuonna 2025	Muutos edell. vuodesta hlöä
Vakituiset	380	391	396	+5
Määräaikaiset	130	100	95	-5
Liperin kunta yhteensä	510	491	491	0

Taulukko 3 Vertailu palvelualueittain vakituisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden välillä

Palvelualue	Vakituiset	%	Määräaikaiset	%
Keskushallintopalvelut	29	69 %	13	31 %
Hyvinvointipalvelut	294	81 %	70	19 %
Elinympäristöpalvelut	73	86 %	12	14 %
Liperin kunta yhteensä	396	81 %	95	19 %

Liperin kunnan henkilöstöstä 94 % (460) on työntekijöitä ja esihenkilöitä koko henkilöstöstä on 6 % (31). Henkilöstöstä 34 % (166) on virkasuhteessa ja 66 % (325) on työsuhteisia. Virkasuhteessa olevia työntekijöitä ovat muun muassa opettajat, maaseutuasiamiehet, päiväkodin johtajat ja osa hallinnosta sekä esihenkilöstöstä.

1.1. Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2025 Liperin kunnan henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta. Vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli 48 vuotta ja määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä oli 39 vuotta.

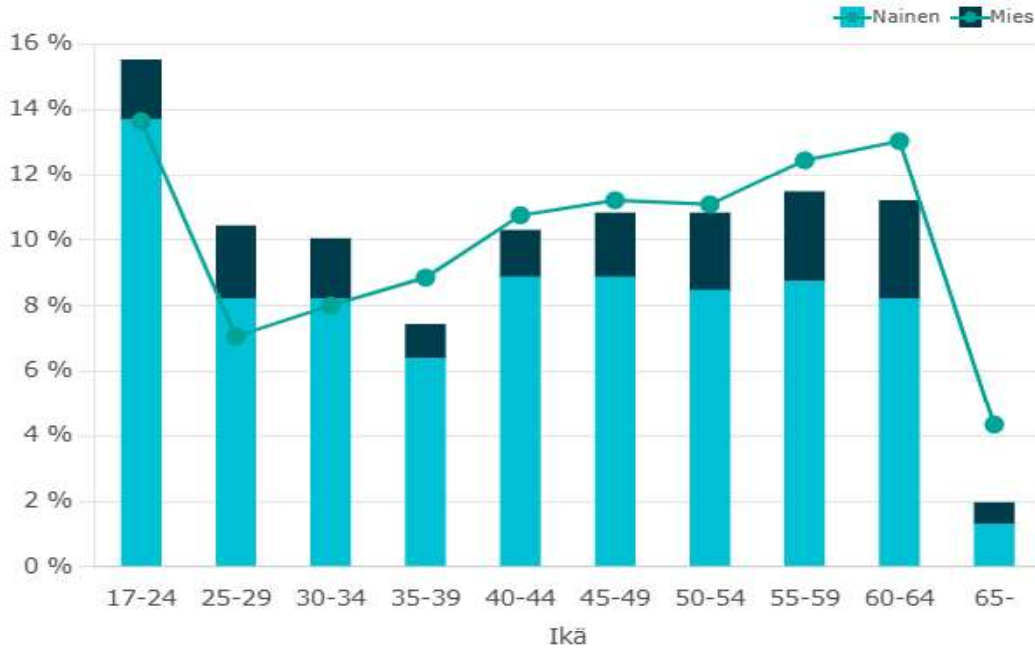
Taulukko 4. Henkilöstön keski-ikä vuosina 2022–2025

Työsuhteen luonne	2022	2023	2024	2025
Kaikki vakituiset	48	48	46	46
Kaikki määräaikaiset	38	39	38	39

Taulukko 5. Henkilöstön jakautuminen eri ikävuosiin.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	48	10 %
30–34	59	12 %
35–39	41	8 %
40–44	59	12 %
45–49	67	14 %
50–54	69	14 %
55–59	76	15 %
60–64	70	14 %
65-	2	alle 1 %
Yhteensä	491	100 %
Keski-ikä	46 vuotta	

Ikäjakauma 2025



Kuvio 1. Liperi kunnan ikäjakauma Kevan avaintiedoista 23.2.2026

1.2. Henkilöstön eläköityminen

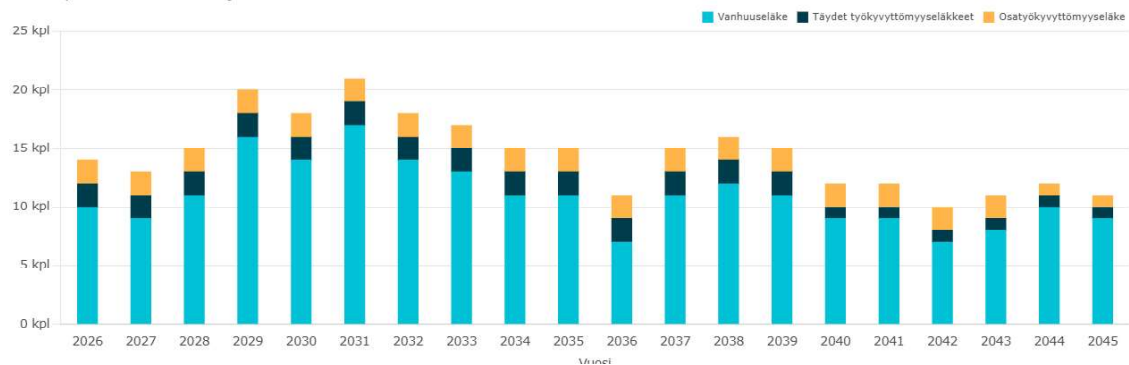
Vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle siirtyi Liperin kunnan palveluksesta 6 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö sekä osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä.

Taulukko 6. Henkilöstön uudet eläköitymiset ja niiden jakauma vuosilta 2022–2025

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Yhteensä
2022	10	2	6	3	21
2023	7	0	4	3	14
2024	6	2	0	2	10
2025	6	1	3	2	12

Liperin kunnan osalta oli tiedossa, että vuonna 2025 eläköityvien määrä kasvaa ennusteen mukaisesti ja useita pitkäaikaisia työntekijöitä on eläköitymässä. Laskennallisen eläkeikä selvityksen ja Kevan eläköitymisennusteen mukaisesti eläköitymisten määrä tulee nousemaan tasaisesti ylöspäin seuraavat kolme vuotta sekä suurin eläköitymisten määrä tulee olemaan vuonna 2029. Eläköitymisten kasvu tuleville vuosille on nähtävissä myös kunnan henkilöstön ikärakenteessa, jossa noin 30 % henkilöstöstä on yli 55-vuotiaita.

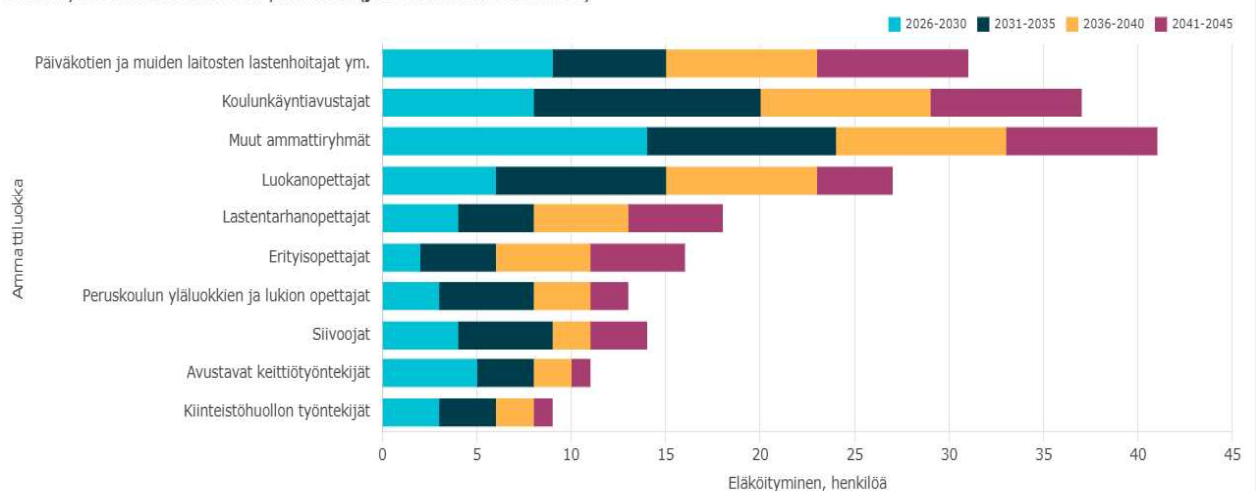
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvio 2. Liperin kunnan eläköitymisennuste Kevan avaintiedoista 23.2.2026.

Liperin kunnan eläköitymistilastoissa ammattitasoisesti suurimmat arvioidut eläke-ennusteet ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitajilla, perhepäivähoitajilla 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 pysytymme myös arvioimaan tehtäväkokonaisuuksia toimintälähtöisesti ja reagoimaan toimintaympäristön muutoksiin esimerkiksi lapsimäärän vähentymiseen.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Kuvio 3. Liperin kunnan eläköitymisennuste Kevan avaintiedoista 23.2.2026.

1.4 Henkilöstön rekrytointi

Vuonna 2025 Liperin kunnalla oli avoinna Kuntarekry-palvelussa yhteensä 44 rekrytointi-ilmoitusta. Työpaikkoja oli avoinna yhteensä 134 kappaletta ja näistä työpaikoista 18 oli virkoja ja 116 työsuhteita. Vakinaisia työpaikkoja oli avoinna 33 ja määräaikaista yhteensä 101, joista oli 73 nuorille tarkoitettuja kesätyöpaikkoja, jotka saatiin kaikki täytettyä. Liperin kunnassa on käytössä anonyymirekrytointi mahdollisuus ja sitä käytettiin vuonna 2025 11 eri rekrytoinnissa.

Taulukko 8. Vuoden 2025 avoimet työpaikat jaoteltuna palvelussuhteiden mukaisesti

Rekrytoinnit	Lukumäärä
Avoimet työpaikat yhteensä	134
- joista vakinaisia	33
- joista määräaikaista	101
määräaikaista nuorten kesätyöpaikkoja	73

Liperin kunnassa rekrytointeja hoidetaan esihenkilöiden ja henkilöstöhallinnon yhteistyönä. Rekrytoinneissa käytössä on Kuntarekry järjestelmä, jonka kautta ilmoitukset julkaistaan ja hakemukset käsitellään. 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 Kunta210-tutkimuksen mukaan kunnat ovat valtakunnallisesti kasvattaneet pito- ja vetovoimaansa myös nuorempien työntekijöiden keskuudessa ja 79 % kunta-alan työntekijöistä suosittelisi omaa työnantajaansa tuttavilleen ja yhä harvempi myös pohtii alan tai työnantajan vaihtamista. Tämä sama tilanne on havaittavissa myös Liperin kunnassa, jossa vuonna 2025 noin 87 % työntekijöistä suosittelisi omaa työnantajaansa tuttavilleen ja avoimien työpaikkojen hakijamäärät ovat nousseet huomattavasti edellisistä vuosista. Vuonna 2025 Liperin kunnan työpaikkoja haki 413 henkilöä ja esimerkiksi kulttuurikoordinaattorin tehtävään hakijoita oli 61 ja vastaavasti perhepäivähoitajien tehtäviin emme saaneet kelpoisia hakemuksia. Kasvaneisiin työnhakija määrissä osaltaan näkyvät myös yleinen epävakaa työmarkkinatilanne ja TE-uudistuksen mukaiset työnhakuveloitteet.

1.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2025 Liperin kunnassa vakinaisia palvelussuhteita alkoi 40 kappaletta ja vastaavasti päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden kokonaismäärässä oli 31 palvelussuhdetta, näistä 5 siirtymistä on tapahtunut organisaation sisällä ja 12 palvelussuhdetta on päättynyt eläköitymiseen. Vuonna 2025 vakinaisten työntekijöiden tulovaihtuvuus oli 8,8 % ja lähtövaihtuvuus 6,6 %. Vaihtuvuusprosentti lasketaan suhteuttamalla vuonna 2025 alkaneiden/päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät 31.12.2025 vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään pois lukien

sisäinen liikkuvuus. Tulo- ja lähtövaihtuvuus lasketaan vain vakituisen henkilöstön osalta, määräaikaisten osalta luvut eivät olisi todenmukaisia lyhytaikaisten sijaisuuksien vuoksi.

Taulukko 7. Henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus ilman liikkeenluovutuksia 2024–2025

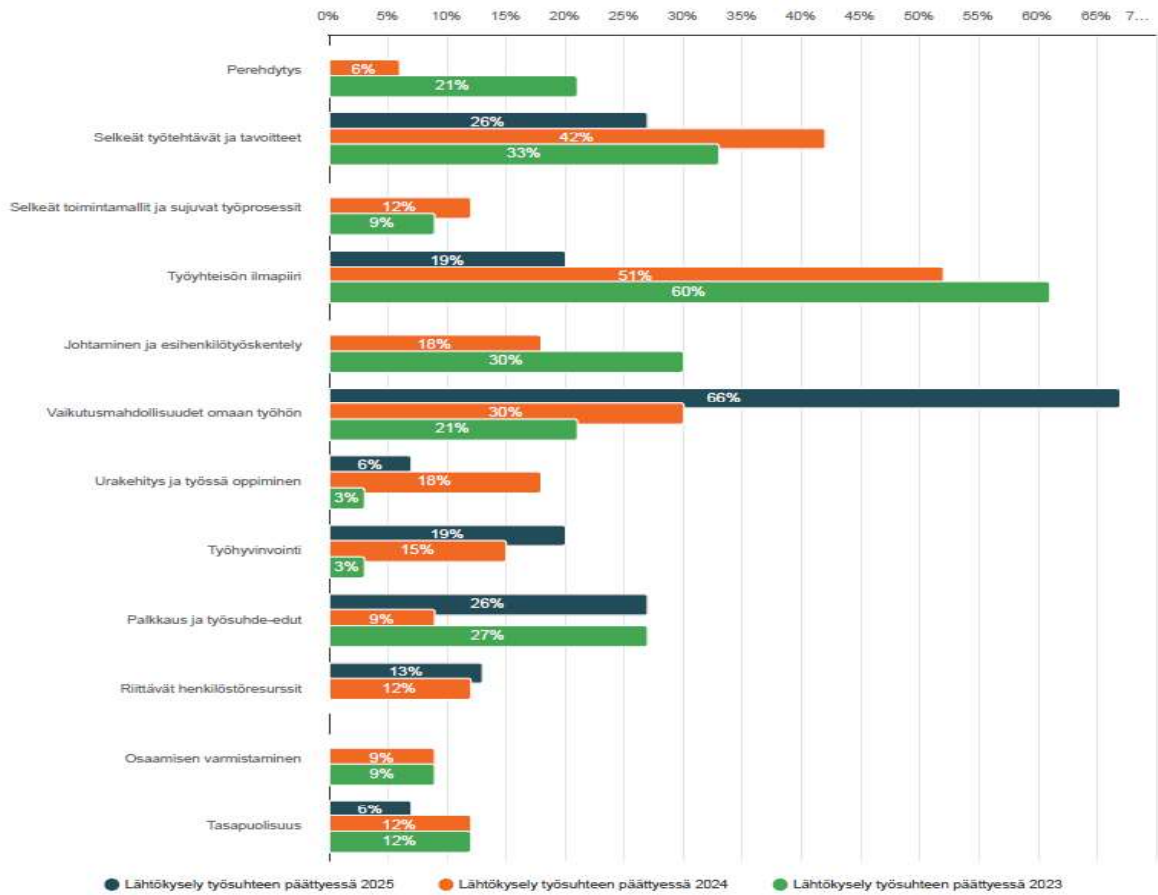
Henkilöstön vaihtuvuus	Lukumäärä 2024	Lukumäärä 2025	Vaihtuvuus % 2024	Vaihtuvuus % 2025
Alkaneet palvelussuhteet	52	40	11,5	8,8
Päättyneet palvelussuhteet	43	31	9,2	6,6

Vuonna 2022 Liperin kunnassa aloitettiin lähtökysely työsuhteensa kunnan kanssa päättäneille työntekijöille ja kysely on nyt toteutettu siitä lähtien 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. Lähtökyselyn toteuttamista tullaan myös jatkamaan vuonna 2026 työsuhteensa Liperin kunnan kanssa päättäneille.

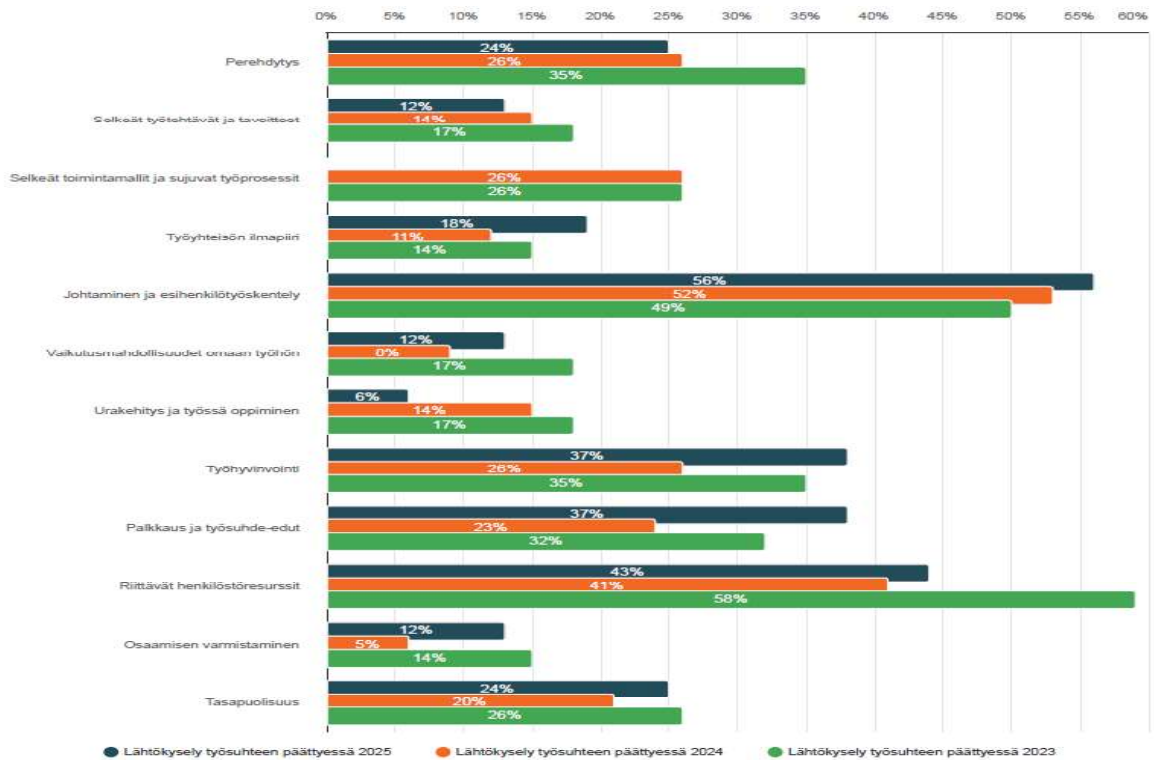
Vuoden 2025 aikana lähtökyselyyn vastasi 16 työntekijää. Vastaajista 31 % oli työskennellyt kunnan palveluksessa yli 10 vuotta ja 31 % 1–5 vuotta. Enemmistö vastaajista 32 % työsuhde oli päättynyt eläköitymiseen ja 31 % vastaajista työsuhde oli päättynyt määräaikaisen työsuhteen päättymiseen. 25 % vastaajista oli irtisanoutunut ja siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen vakituisen työsuhteeseen.

Asteikolla 1–5 tyytyväisyys Liperin kuntaan työnantajana sai kyselyssä keskiarvoksi 2,9 (2024; 3,3). 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 vaikutusmahdollisuuksissa omaan työhön, selkeissä tehtävissä ja tavoitteissa sekä palkkauksessa ja työsuhde-eduissa.

Työnantajana meidän tulisi ensisijaisesti kehittää johtamista ja esihenkilötyöskentelyä, riittäviä henkilöstö resursseja ja työhyvinvointia. Lähtökyselyn tulosten pohjalta esihenkilötyön kehittäminen ja kouluttaminen sekä perehdyttämisen kehittäminen on lisätty strategiseksi talousarvio tavoitteeksi vuodelle 2025 ja olemme aloittaneet lähiesihenkilöiden juridiikka koulutus kokonaisuuden.



Kuvio 4. Keskeisimmät onnistumisen kohteet työnantajana vuosina 2023-2025



Kuvio 5. Keskeisimmät kehittämiskohteet työnantajana vuosina 2022-2024.

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 2023–2025

Palvelualue	HTV1			HTV2			HTV3		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Keskushallintopalvelut	63,8	52,7	44,3	61,9	51,9	44,2	53,7	43,9	38,3
Hyvinvointipalvelut	363,7	358	356	334,9	332,8	338,4	290,8	292,7	296,8
Elinympäristöpalvelut	84,2	86,1	84,3	81	82,5	82	69,4	69,4	67,7
Yhteensä	511,7	496,9	484,5	477,8	467,2	464,6	413,9	406,1	402,9

Tarkasteltaessa henkilöstömäärän kehitystä HTV2 luvun avulla, joka vastaa parhaiten työntekijöiden toteuttanutta laskennallista työpanosta on koko kunnan toteutunut tulos 464,6 HTV:tä ja vähennystä siinä on 2,6 HTV:tä edelliseen vuoteen verrattuna. HTV 2 vähennystä on tapahtunut entisen keskushallintopalveluissa, mutta vastaavasti hyvinvointipalveluissa on jouduttu vastaamaan lastensuojeluyksikön, Honkalammen koulun ja lakiin pohjautuva oppimisentuen uudistus perusopetuksessa, jotka ovat osaltaan kasvattaneet henkilötyövuosipanosta edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukko 10. HTV2 luvut yksikkötasoisesti palvelualueittain vuosilta 2023–2025

Hallintopalvelut	HTV2 2023	HTV2 2024	HTV2 2025	Hyvinvointipalvelut	HTV2 2023	HTV2 2024	HTV2 2025	Elinympäristöpalvelut	HTV2 2023	HTV2 2024	HTV2 2025
Palvelupiste	1,3	0,9	1,0	Hyvinvoinnin hallinto	2,6	2,8	3,3	Elinympäristön hallinto	2,2	2,0	2,1
Kunnanhallitus	1,8	1,9	2,1	Hyvinvoinnin hankkeet	14,8	11,8	8,7	Kunnossapitopalvelut	8,8	8,9	9,2
Hallintopalvelut	5,0	4,9	4,5	Mattisenlahden koulu	4,6	4,7	4,1	Siivouspalvelut	21,3	23,9	22,3
Vaalit	0,2	0,5	0,2	Salokylän koulu	6,3	6,0	5,6	Liikenneväylät	1,5	1,5	2,0
Talous- ja palkkahallinto	5,6	4,8	4,3	Liperin koulu	20,1	15,5	16,1	Jätehuolto	0,5	0,1	0,1
Hankkeet	2,2	0,8	1,0	Ylämyllyn koulu	95,0	99,0	103,1	Liikuntapaikat	9,4	8,9	7,6
Työllisyyspalvelut	14,7	12,4	13,5	Viinijärven koulu	16,0	15,4	13,0	Puistot ja yleiset alueet	0,4	0,4	0,7
Tukityöllistetyt/Työpaja	16,3	11,0	3,3	Honkalammen koulu	29,2	31,2	33,6	Maankäyttö ja kaavoitus	3,0	3,7	3,1
Henkilöstöpalvelut	3,0	2,8	2,8	Muu perusopetus	4,7	5,7	5,1	Rakennusvalvonta	3,4	2,6	2,6
Maaseutuelinkeinot hallinto	1,0	1,7	1,6	Liperin päiväkoti	6,9	13,3	14,1	Ympäristöpalvelut	1,2	0,2	0,2
Maaseutuelinkeinot Joensuu	1,7	1,7	1,7	Taikametsän päiväkoti	25,5	28,7	28,6	Viemärlaitos	3,4	3,2	3,7
Maaseutuelinkeinot Nurmes	1,0	1,0	1,1	Palooukean päiväkoti	16,2	15,5	15,2	Puhdasvesilaitos	3,4	3,2	4,1
Maaseutuelinkeinot Juuka	0,7	0,8	0,6	Puolivälin päiväkoti	18,2	16,8	17,3	Patteriston keittiö	6,1	6,6	6,2
Maaseutuelinkeinot Lieksa	0,6	0,6	0,6	Viinijärven päiväkoti	12,2	12,0	11,0	Hulevedet			0,3
Maaseutuelinkeinot Oulokumpu	0,6	0,6	0,6	Lautasuo päiväkoti	16,9	18,0	22,9	Ylämyllyn keskuskeittiö	17,3	17,1	17,8
Maaseutuelinkeinot Polvijärvi	1,1	1,2	1,1	Perhepäivähoito	8,2	7,5	7,2				
Maaseutuelinkeinot Ilo-mantsi	0,6	0,6	0,6	Esiopetus	7,2	1,1	0				
Maaseutuelinkeinot Kontio-lahti	0,3	0,3	0,3	Varhaiskasvatuksen yhteiset	13,0	13,2	11,7				
Maaseutuelinkeinot Keski-Karjala	3,4	3,0	3,0	Täydentävä varhaiskasvatus	5,3	0	0				
Maaseutuelinkeinot Heinävesi	0,3	0,3	0,3	Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen	1,8	1,9	5,9				
				Nuorisotyö	4,9	5,7	7,1				
				Kulttuuripalvelut	1,3	1,4	1,1				
				Liikuntapalvelut	3,9	3,5	3,7				
Hallintopalvelut	61,9	51,9	44,2	Hyvinvointipalvelut	334,9	332,8	338,4	Elinympäristöpalvelut	81	82,5	82

3. Henkilöstökulut

Liperin kunnan henkilöstökulut olivat vuonna 2025 yhteensä n. 23,4 miljoonaa euroa. Henkilöstökuluista palkkakuluja oli n. 19 miljoonaa euroa ja palkkojen sivukuluja n. 4,4 miljoonaa euroa. Henkilöstökuluja ovat väistämättä viime vuosina kasvattaneet työ- ja virkaehtosopimuksen palkkaohjelman mukaiset korotukset. Vuoden 2025 toteutuneet henkilöstökulut ovat kuitenkin noin – 290 000 euroa pienemmät, kuin talousarvio tavoitteessa.

Vuoden 2025 virka- ja työehtosopimuksen mukaiset palkkaohjelman yleiskorotukset ja kehittämisohjelmaerät nostivat henkilöstön palkkoja yhteensä lähes 3,5 %. Kehittämisohjelma erät yht. 0,8 % 1.2.2026 ja 1.6.2026 käytettiin valtakunnallisen tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon ja 1.10.2025 yleiskorotus nosti henkilöstön palkkoja 2,5 % tai vähintään 53 €/kk/hlö.



Kuvio 6. Liperin kunnan henkilöstökulut vuosina 2022-2025

Virka- ja työehtosopimuksessa vuosille 2026–2028 jatketaan edelleen palkkaohjelmaa ja sen mukaiset erät tulevat jakautumaan tuleville vuosille, niin että koko sopimuskauden korotukset ovat yhteensä noin 8 %.

Työnantajan sosiaalivakuutusmaksut ovat tietty prosenttiosuus palkoista, joten niihin tehtävät muutokset vaikuttavat suoraan työnantajan kokonaistyövoimakustannuksiin. Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistama kuntatyönantajan sairausvakuutusmaksu on noussut 0,71 % ja oli näin vuonna 2025 1,87 %. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu, johon vaikuttavat työn riskit oli vuonna 2025 0,80 % ja säilyi näin entisellä tasolla.

4. Sairauspoissaolot ja työtapaturma

4.1 Sairauspoissaolot

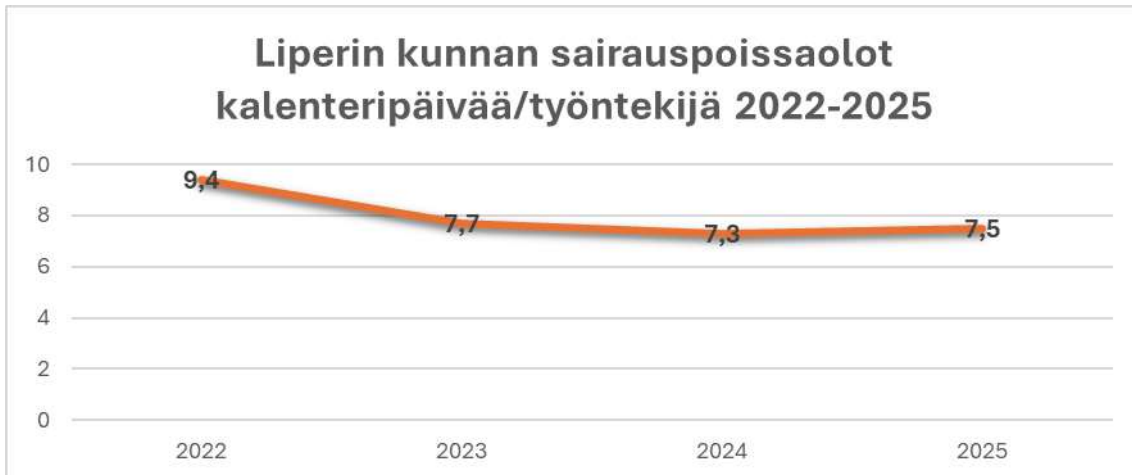
Sairauspoissaoloja oli vuonna 2025 yhteensä 7289 kalenteripäivää, kun vastaava luku vuonna 2024 oli 7269 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot ovat pysyneet vuoden 2024 tasolla, jolloin saavutettiin huomattava parannus ja sairauspoissaolojen vähennys edelliseen vuoteen verrattuna. Koko kunnan tasolla vuonna 2025 sairauspoissaoloja oli eniten helmi- ja maaliskuussa sekä loka- ja marraskuussa, johon myös usein erilaiset flunssakauden asettuvat. Sairauspoissaolo laskennassa on huomioitu kaikki kunnassa työskennelleet määräaikaiset ja vakituiset työntekijät.

Taulukossa 11 ovat sairauspoissaolot jaoteltuna niiden keston mukaisesti. Sairauslomat painotuvat lyhyempiin alle 10 päivän sairauslomiin, joita on 50 % sairauspoissaoloista. Vastaavasti pitkiä yli 60 päivää kestäviä poissaoloja kokonaisuudesta on noin 20 %.

Taulukko 11. Sairauspoissaolojen kestot prosentteina vuosilta 2022–2025

Vuosi	0–10 päivää	11–60 päivää	61-päivää
2022	60,8	26,5	12,7
2023	55,5	28,5	16,0
2024	57,9	30,1	12,0
2025	50,0	29,4	20,6

Koko Liperin kunnan henkilöstön sairauspoissaolot olivat 7,5 kalenteripäivää työntekijää kohden. Edelliseen vuoteen verrattuna poissaolot ovat kasvaneet 0,2 kalenteripäivää työntekijää kohden ja suhteutettuna toteutuneeseen HTV 2 työpanokseen poissaolot ovat pysyneet samantasoisena. Talousarvion henkilöstöosion yhtenä strategisena tavoitteena on ollut saada sairauspoissaolot laskemaan esimerkiksi työterveyshuollon kanssa yhteisen varhaisen puuttumisen toimintamallin ja yhteistyön avulla. Sairauspoissaolojen hallinnan vaikutukset näkyvät työntekijöiden parempana työhyvinvointina sekä toiminnan ylläpitämisen ja osaamisen varmistamisen lisäksi myös taloudellisina vaikutuksina.



Kuvio 7. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä/työntekijä vuosina 2022–2025

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 2022–2025

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

Taulukko 12. Sairauspoissaoloprosentti palvelualueittain vuosilta 2022–2025

Palvelualue	2022	2023	2024	2025
Hallintopalvelut	2,5	4,4	4,3	1,7
Hyvinvointipalvelut	5,9	5,7	5,0	6,5
Elinympäristöpalvelut	6,1	3,1	4,3	5,2
Liperin kunta yhteensä	5,9	5,3	4,8	5,8

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttaa siihen, että henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa, kuin henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2025. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täytettyä 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 2025 oli 464,6 henkilötyövuotta. Suhteutettuna toteutuneet sairauslomapäivät toteutuneeseen työpanokseen sairauspoissaolot ovat pysyneet edellisen vuoden tasolla.

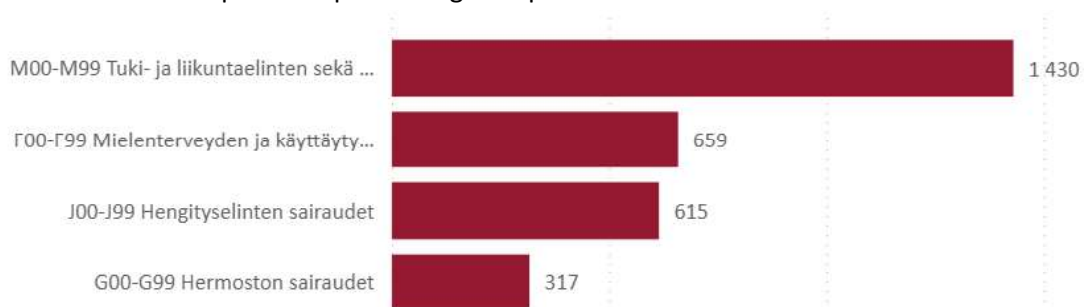
Taulukko 13. Sairauspoissaolopäivät suhteutettuna henkilötyövuosiin 2022–2025

Palvelualue	2022	2023	2024	2025
Hallintopalvelut	21,5	13,5	12,3	7,7
Hyvinvointipalvelut	20	19,3	16,3	16,6
Elinympäristöpalvelut	21,6	10,4	14,4	16,3
Liperin kunta yhteensä	20,6	17,1	15,6	15,7

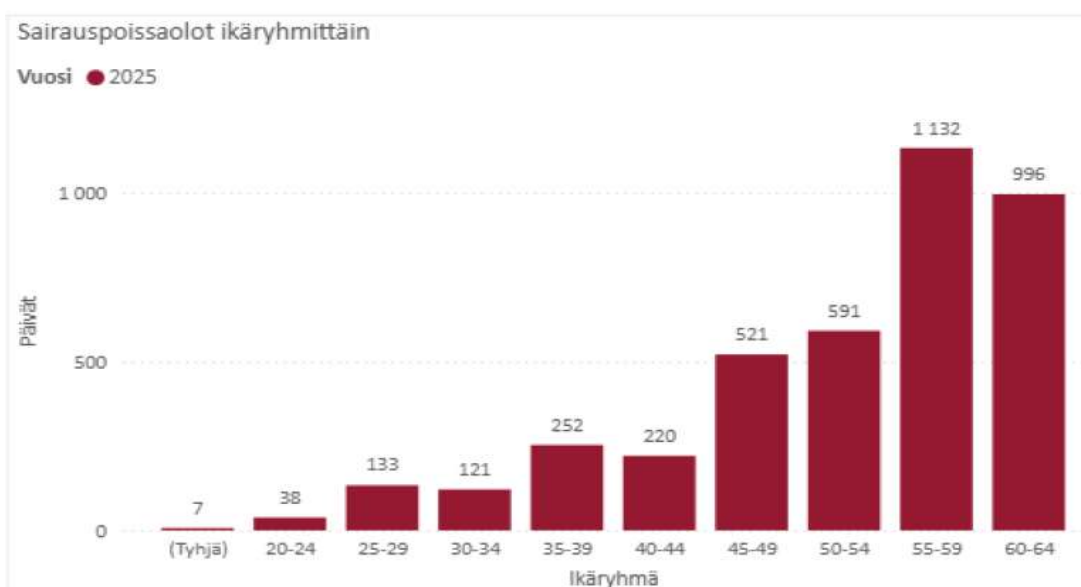
Vuonna 2025 työterveyshuollosta myönnettyjen ja tiedossa olevien sairauspäivien määrä yhteensä oli 4011 sairauspoissaolopäivää. Näistä 505 muualla myönnettyä ja 216 esihenkilön luvalla myönnettyjä ja työterveyshuollosta kirjoitettu 3290 päivää.

Työterveyshuollosta koko kunnan henkilöstöstä tiedossa olevien sairauspoissaolojen suurimpina syinä näyttäytyvät tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 1161 päivää sekä toiseksi suurimpana mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 1089 päivää.

Taulukko 14. Sairauspoissaolopäivät diagnoosipäälukon mukaisesti vuonna 2025



Työterveyshuollosta myönnettyjen sairauslomien keskimääräinen kesto on yli 7 päivää ja suurimpana ikäryhmänä ovat 55–59-vuotiaat työntekijät ja sitä vanhemmat työntekijät. Työterveyshuollosta myönnettyjen sairauslomien kasvun taustalla on sairauslomien myöntämisen ja kokonaishallinnan ohjaus työterveyshuoltoon. Esimerkiksi leikkauksien jälkeen sairausloman jatkon arvioinnin tekee työterveyslääkäri työtehtävään peilaten ja myös varhaisenpuuttumisen mallin mukaisesti työntekijä ohjataan tarvittaessa työterveyshuollon sairausloma arviointiin esimerkiksi oman ilmoittamisen sijasta. Tavoitteena on, että sairauspoissaolo kokonaisuus on työterveyshuollon tiedossa ja seurannassa työkyvyn ylläpitämiseksi.



Kuvio 9 Sairauspoissaolot ikäryhmittäin vuonna 2025.

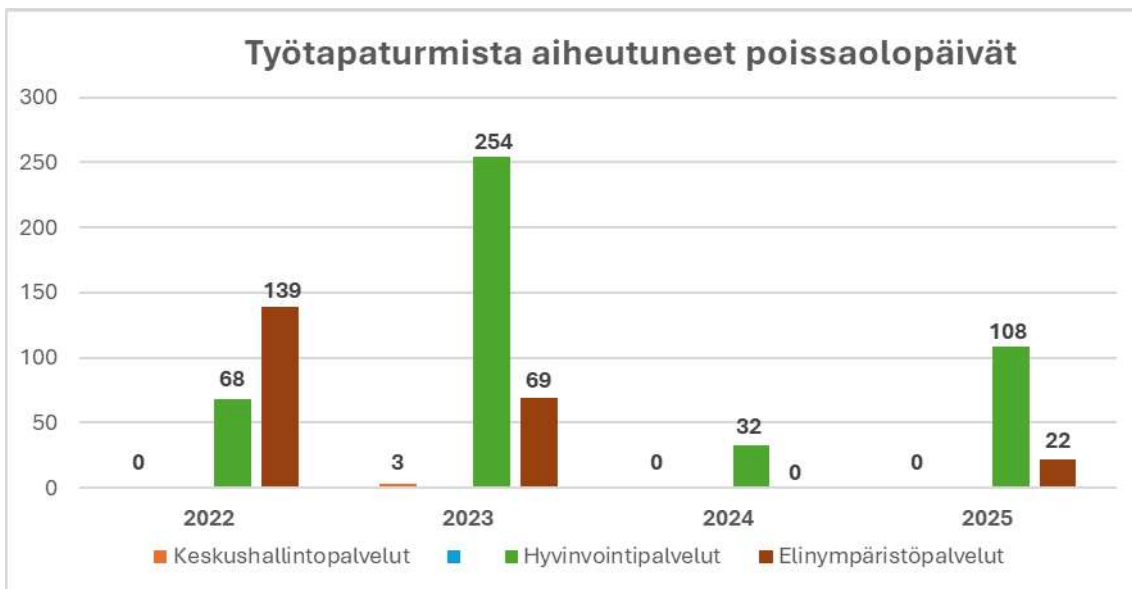
Liperin kunnassa esihenkilöillä on oikeus myöntää sairauslomaa työntekijälle enintään 5 päivää infektio-tilanteissa. Sairauslomaa myönnetään 1–2 päivää kerrallaan. Esihenkilöiden myöntämiä sairauslomia oli vuoden 2025 aikana 1539 (2024; 1932) kalenteripäivää. Sairauslomien seurannassa ja työkyvyn tukemisessa noudatetaan Liperin kunnan varhaisentuen mallia, joka on laadittu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja siihen on järjestetty esihenkilöille koulutusta sekä esihenkilöiden myöntämät sairauspoissaolot ja muualta myönnetyt sairauspoissaolot tulee esihenkilön viedä Siun työterveyden asiakasportaaliin kokonaistilanteen hallitsemiseksi.

4.2 Työtapaturmat

Työtapaturmia ja ammattitauteja on tarkasteltu vakuutusyhtiön vuosittaisen työtapaturmatilaston sekä henkilöstöhallinnon ohjelman raporttien avulla. Vuonna 2025 Liperin kunnan työntekijät olivat poissa työtapaturmien takia yhteensä 133 kalenteripäivää. Työtapaturmapoissaoloja oli 101 kalenteripäivää enemmän, kuin vuonna 2024. Kokonaisuudessaan työtapaturmistai aiheutuneet poissaolot ovat laskeneet selvästi aiempiin vuosiin verrattuna, ja ovat pysyneet myös vuonna 2025 tavoitteen mukaisella tasolla.



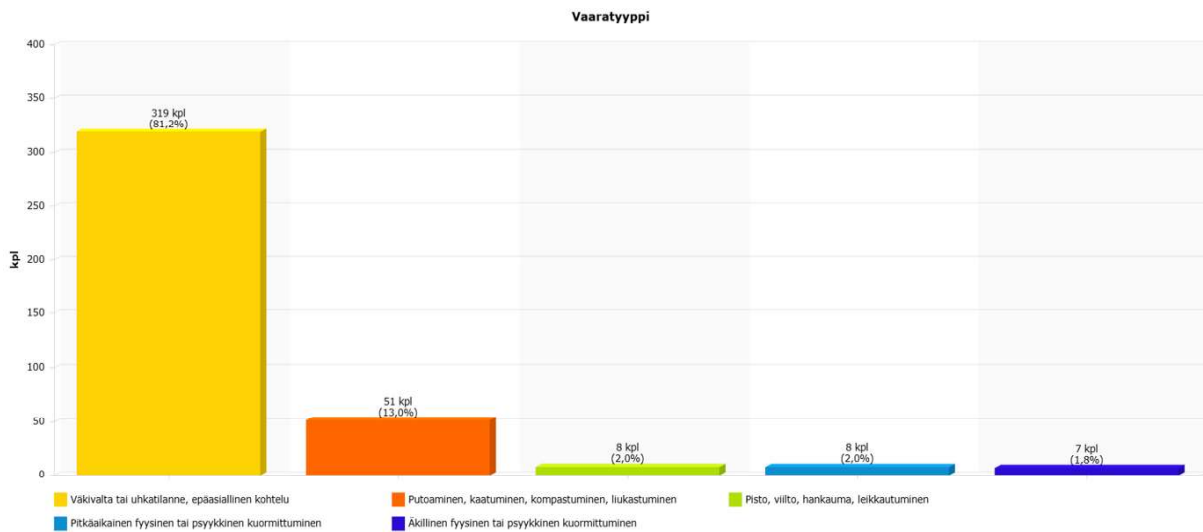
Kuvio 10. Työtapaturmista aiheutuneet poissaolot (kpv.) vuosilta 2022–2025



Kuvio 11. Työtapaturmista aiheutuneet poissaolot (kpv.) palvelualueittain vuosilta 2022–2025

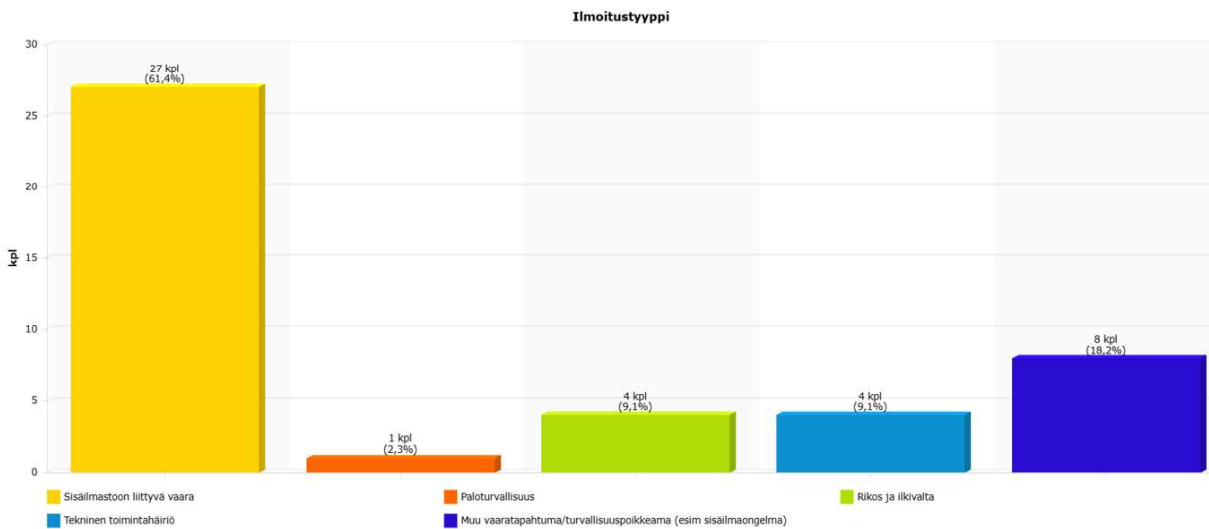
Liperin kunnassa otettiin käyttöön vuonna 2024 työturvallisuusilmoitus ja riskienhallintajärjestelmä WPro, jolla voidaan tunnistaa ja puuttua työpaikan työturvallisuutta vaarantaviin tekijöihin. Järjestelmän kautta tehdään työturvallisuus- ja toimintaympäristö ilmoitukset ja niiden käsittelyä pystytään 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.

WPro järjestelmän kautta työturvallisuusilmoituksia tuli yhteensä 414 kappaletta ja näistä 77 % oli väkivalta tai uhkatilanne, epäasiallinen kohtelu ilmoituksia pääasiassa perusopetuksesta. Kunnan kouluista Honkalammen koulu on vaativan erityisintuen koulu, josta väkivalta tai uhkatilanne, epäasiallinen kohtelu ilmoituksista on näistä 288 kappaletta (70 %).



Kuvio 12. 2025 WPro:n kautta tehtyjen työturvallisuusilmoitusten TOP 5 ilmoitustyyppien jakauma

Toimintaympäristöilmoituksia WPro ohjelman kautta tehtiin yhteensä 44 kappaletta. Näistä suurinosa 61 % oli erilaisia sisäilmastoon liittyviä huomioita esimerkiksi lämpötiloista, ilmankosteudesta tai -laadusta. Kiinteistöjen vikailmoituksia varten Liperin kunnalla on käytössä erillinen ilmoitusjärjestelmä.



Kuvio 13. 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 2025 aikana järjestettiin kunnan henkilöstölle kolme ensiapukoulutuskokonaisuutta. Yhden koulutukset koko henkilöstölle järjesti henkilöstöpalvelut ja kaksi koulutusta oli palvelualueiden omia järjestämiä, joihin osallistui varhaiskasvatuksen, ruokapalveluiden ja siivouspalveluiden henkilöstöä. Kaikkiaan ensiapukoulutuksiin osallistui 45 henkilöä. Koulutusten tavoitteena oli vahvistaa yksiköiden henkilöstön ensiaputaitoja ja toimintavalmiutta.

Liperin kunta on mukana Joensuun kaupungin vetämässä yhteistyö hankkeessa Tekoälyosaaminen työn tukena. Osana hanketta kuntien henkilöstöä koulutetaan Karelia ammattikorkeakoulun koulutuskokonaisuudella Tekoäly hyötykäyttöön. Koulutuksessa on mukana 39 työntekijää Liperin kunnasta. Esihenkilöiden osaamisen vahvistamiseksi on sovittu yhteistyössä Itä-Suomen yliopiston kanssa esihenkilöiden juridiikka koulutus, jonka ensimmäinen osa oli loka-kuussa ja siihen osallistui 32 esihenkilöä ja koulutus jatkuu tammikuussa 2026. Kunta on myös vahvasti mukana oppisopimuskoulutuksissa ja sen avulla pyritään siirtämään tietoa ja laajentamaan osaamista esimerkiksi eläköitymisen suunnittelussa.

Taulukko 15. Vuonna 2025 henkilöstöpalveluiden järjestämät koulutukset ja kouluttajat

Aika	Aihe	Kouluttaja
23.1.2025	<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none">• Laaja hyvinvointikertomus ja hyvinvointisuunnitelma• Liperin kunnan verkkosivu uudistus• Wpro ohjelman ajankohtaiset• Kunnanjohtajan ajankohtaiset	<p>Hyvinvointi- ja hankekoordinaattori Eeva Elomäki Viestinnän suunnittelija Maija Palojärvi Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen Kunnanjohtaja Pellervo Härmäläinen</p>
27.2.2025	<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none">• Kunnanjohtajan ajankohtaiset• Työsuojelun ajankohtaiset ja esihenkilöiden turvallisuusvastuut• Duunipaja esittäytyy• Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset	<p>Kunnanjohtaja Pellervo Härmäläinen Työsuojeluvalluutettu Nina Rätty Työhönvalmentajat Sanna Härkönen ja Mika Martikainen Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen</p>
27.3.2025	<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none">• Tilinpäätös 2024• Työterveyshuollon vuosi 2024 ja yritysportaalin käyttökoulutus• EA-koulutukset	<p>Talous- ja hallintojohtaja Pasi Ruohutula Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen Hallintosihtööri Tanja Jänis</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöhallinnon ajankohtaiset 	
22.5.2025		<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunnanjohtajan ajankohtaiset asiat • Työsuojelun ajankohtaiset ja KemPro-ohjelma • Kotouttaminen • Rekrytoinnit ja täyttöluvut • Tasopalkkainfo 	<p>Kunnanjohtaja Pellervo Hämäläinen Työsuojeluvastuu Nina Rätty Kotouttamiskoordinaattori Tarja-Liisa Riipinen Hallintosihteeri Tanja Jänis Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen</p>
2.6.2025		Ruoka- ja siivouspalveluiden EA 1 ensiapukoulutus	Ensiavun ja terveystiedon kouluttaja Tarja Tikka
3.6.2025		Henkilöstön EA 1 ensiapukoulutus	Ensiavun ja terveystiedon kouluttaja Tarja Tikka
22.8.2025		<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajankohtaiset talousasiat • Voxit-alusta • Kehittämishjelmaerät ja tasopalkka 	<p>Talous- ja hallintojohtaja Pasi Rouhtula Hankeasiantuntija Sonja Kortelainen Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen</p>
25.9.2025		<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talousarvio 2026 • Kunnanjohtajan ajankohtaiset • TS TVA järjestelmä ja KVTES tasopalkka 	<p>Talous- ja hallintojohtaja Pasi Ruohutala Kunnanjohtaja Pellervo Hämäläinen Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen</p>
27.9.2025		Varhaiskasvatuksen EA 1 ensiapukoulutus	Ensiavun ja terveystiedon kouluttaja Tarja Tikka
23.10.2025		<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esihenkilöiden juridiikka koulutus osa 1 	Työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetoja Itä-Suomen yliopisto
20.11.2025		<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elinvoimalupaus • Sisäinen valvonnan ja riskienhallinnan toimintaohje • Henkilöstöhallinnon ja työvuoro- ja työajanseurannan ohjelmien käyttöönotto 4/2026 	<p>Kunnanjohtaja Pellervo Hämäläinen Talous- ja hallintojohtaja Pasi Ruohutala Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen</p>
18.12.2025		<p>Esihenkilöiden aamukahvit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viestintä ja media yhteistyö • Kesätyöpalautte 2025 ja kesätyöt 2026 • Työhyvinvointikyselyn tulokset 2025 	<p>Viestinnän suunnittelija Maija Palojärvi Työllisyyspalveluvastaava Sami Kuikka Henkilöstöpäällikkö Mira Tiainen</p>

Vuonna 2025 Liperin kunnan henkilöstö osallistui koulutuksiin yhteensä 753 työpäivänä (2024; 776), joka sisältää täydennyskoulutukset, mikä tarkoittaa keskimäärin noin 2,3 työpäivä/osallistunut työntekijä (2024; 2,4). Luvussa on otettu huomioon vain koulutuksiin osallistuneet työntekijät, joita oli yhteensä 329. Henkilöstön osaamisen kehittämistä voidaan arvioida

myös laskemalla koulutuksiin osallistuminen työpäivinä suhteutettuna vakituisen henkilöstön määrään. Vuonna 2025 on toteutunut täydennyskoulutusta n. 1,9 työpäivää/vakituisen työntekijä, kun vastaava luku vuonna 2024 oli noin 2 työpäivää.

Koulutuspäivien määrä on lähtenyt kasvuun koronaepidemian vaikutuksien jälkeen, mutta koulutuskulttuuri muuttui pysyvästi koronaepidemian myötä Webinaari tyyppiseksi osapäiväkoulutuksiksi etäyhteyksien välityksellä. Nämä koulutukset ovat usein kestoaltaan noin 2–4 h. Kunnassa on laadittu yhteistoiminnassa kunnan koulutussuunnitelma, jossa palvelualueet suunnittelevat henkilöstön täydennyskoulutukset seuraavaksi vuodeksi. Tämän Koulutussuunnitelman pohjalta kunnalla on ollut mahdollisuus hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta suunnitelman mukaisista koulutuksista. Tähän perustuen henkilöstöä ja esihenkilöitä on ohjeistettu viemään henkilöstöhallinnon ohjelmaan kaikki yli 1 tunnin kestävät koulutukset, tätä raporttia käytetään koulutuskorvaushakemuksen pohjana vielä vuodelta 2025 osalta. Vuoden 2026 alusta kunnille maksettavat koulutuskorvaukset poistuvat ja työnantajan ei seuraa enää 1–3 tunnin koulutuksia, vain yli 3 tuntia kestävät koulutukset viedään henkilöstöhallinnon järjestelmään. Vuoden 2025 osalta korvausta haettiin 753 päivän osalta ja korvattava summa on 14 802 €.



Kuvio 14. Henkilöstön koulutukset työpäivinä vuosina 2022–2025.

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

5.2. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut on ohjeistuksen mukaisesti käytävä vähintään kerran vuodessa. Kehityskeskustelun voi käydä joka toinen vuosi ryhmäkehityskeskusteluna. Tavoitteena on saavuttaa 100 % kattavuus kehityskeskusteluissa. Toteutunut käytyjen keskustelujen määrä oli vuonna 2025 n. 83 %. Haasteena kehityskeskusteluiden raportoinnissa on saada tarkka toteutuneiden keskusteluiden määrä, koska henkilöstöhallinnon järjestelmän raportointiin vaikuttavat esihenkilövaihdokset, joita vuonna 2025 on ollut useita. Tieto toteutuneista kehityskeskusteluista kerätään vuosittain henkilöstöhallinnon ohjelmasta ja esihenkilöiltä itseltään.

Liperin kunnassa on aloittanut vuoden 2025 lopussa käyttöönottoprojektin, jossa nykyisestä henkilöstöhallinnon ohjelmisto luovutaan 4/2026 alkaen ja tilalle käyttöönotetaan uusi ohjelmisto yhteistyössä muiden Pohjois-Karjalan kuntien ja Meidän IT ja Talous Oy:n kanssa. Tämän muutoksen myötä häviää mahdollisuus kirjata kehityskeskustelut henkilöstöhallinnon ohjelmistoon ja vuoden 2026 jälkeen tullaan kartoittamaan kehityskeskusteluiden yhtenäiset kirjausalueet.



Kuvio 15. Toteutuneet kehityskeskustelu prosentit vuosilta 2022–2025

6. Muun työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

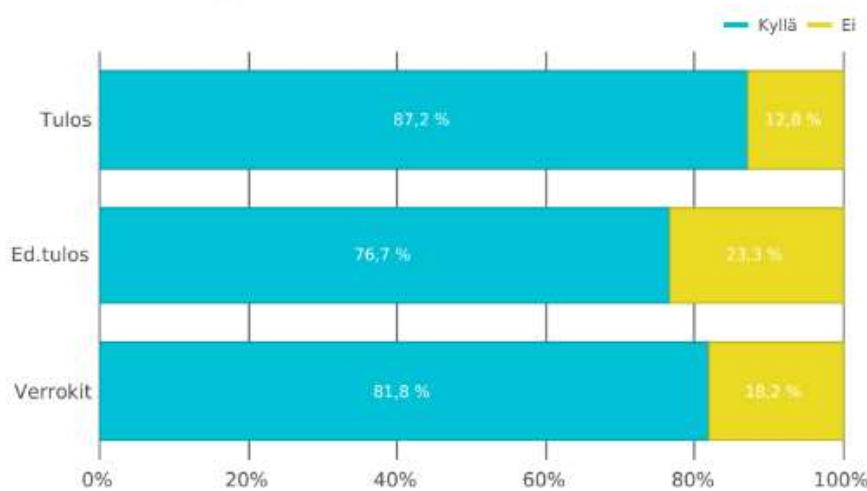
6.1. Työhyvinvointi

Työhyvinvointia seurataan Liperin kunnassa joka toinen vuosi toteutettavan Kevan työhyvinvointikyselyn avulla. Vuoden 2025 työhyvinvointikyselyn vastausprosentti oli 80 % N=387. Tulokset on käsitelty henkilöstön kanssa yhteistyössä alkuvuodesta 2026. Yksiköiden esihenkilöt raportoivat henkilöstöhallinnolle ja palvelualuejohtajalle tulosten käsittelystä sekä sovitusta toimintamalleista ja kehittämiskohtaista. Kehittämisessä yksiköt keskittyvät yhdessä sovittuihin toimenpiteisiin, joilla työntekijät voivat aidosti vaikuttaa työhyvinvointiin sekä jokainen työkyk-

sikössä ottaa asiasta vastuuta ja vaikutuksia seurataan yhteisesti. Koko organisaation ja palvelu-
lualuetaiset tulokset ovat myös kaikkien saatavilla sisäisessä Lintrassa.

Liperin kuntastrategian mukaisesti tavoitteena on positiivisen työnantajakuvan vahvistaminen. Vastaajista 87,2 % (2023; 76,7 %) suosittelisi Liperin kuntaa työpaikkana tuttavalleen. Tulos on parantunut 10,5 % edellisestä kyselystä ja talousarvio tavoite ylitettiin yli 9 %. Tulosta voidaan pitää merkittävänä, koska talouden tasapainottaminen on jatkunut kunnassa jo kolme vuotta peräkkäin ja henkilöstön määrää on pienennetty suunnitelmallisesti, mutta ilman organisaatiotasoisia YT-neuvotteluja. Olemme kuitenkin pystyneet parantamaan tulostasoa sekä vahvistamaan työhyvinvointia.

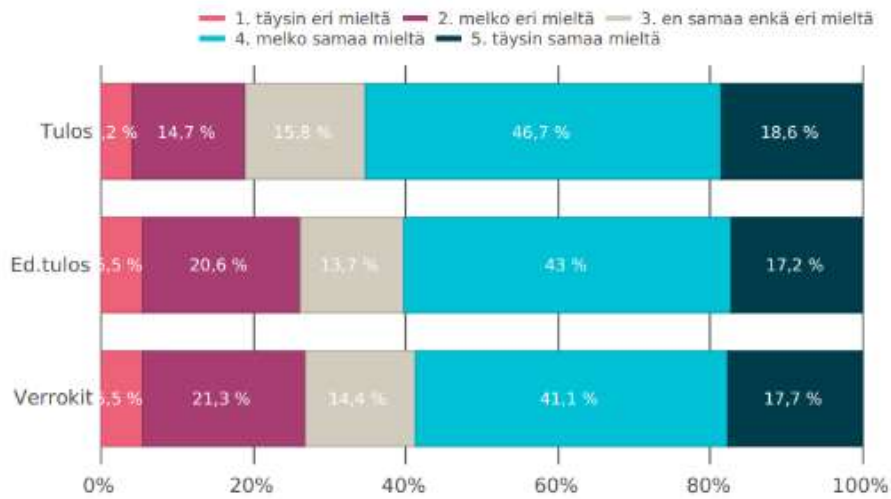
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?



Kuvio 16. Liperin kunnan työhyvinvointikyselyn tulos 2025 koko henkilöstön osalta

Kysymyksellä minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi eri mieltä vastanneiden osalta, antaa tuloksen strategian mukaiseen tavoitteeseen riittävästä henkilöstöressurssista. Vastanneista 18,9 % (2023; 26,1 %) oli täysin eri mieltä tai melko eri mieltä, että heillä oli tarpeeksi aikaa saada työt tehdyksi. Parannusta tulokseen on edellisestä vuodesta saatu yli 7 % ja talousarvio tavoite ylitettiin noin 6 %.

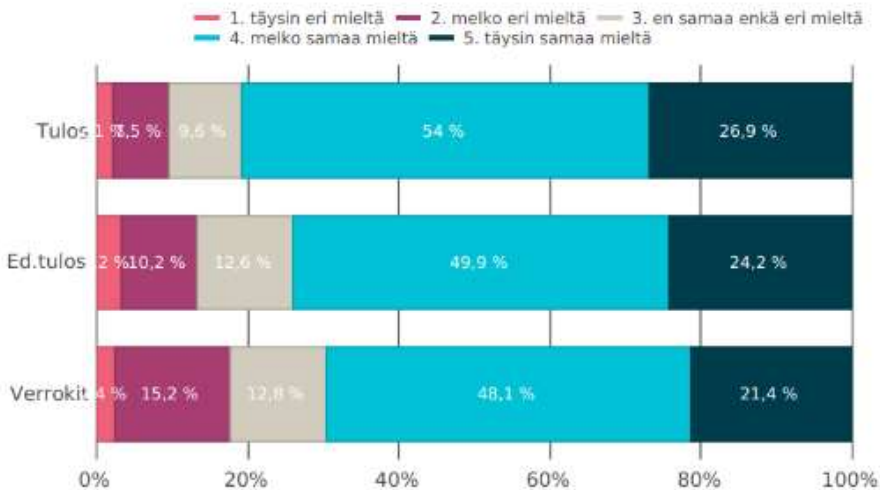
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



Kuvio 17. Liperin kunnan työhyvinvointikyselyn tulos 2025 koko henkilöstön osalta

Strategisina tavoitteita on myös panostaa ammattitaitoon ja toimiviin varahenkilöjärjestelmiin. Pehdyttäminen on myös osa organisaation pito- ja vetovoimaa sekä vaikuttaa työnantajakuvaan. Työhyvinvointikyselyssä 80,1 % (2023; 74,1 %) oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä, että työyhteisössäni huolehditaan pehdyttämisestä. Henkilöstölle tehdyssä lähtökyselyssä pehdyttäminen on noussut vuosittain esille yhtenä työnantajan kehittämiskohteenä ja vaikka työhyvinvointikyselyn mukaan on parannusta tapahtunut noin 6 %, on pehdyttäminen edelleenkin yksi strateginen kehittämiskohte.

Työyhteisössäni huolehditaan pehdyttämisestä

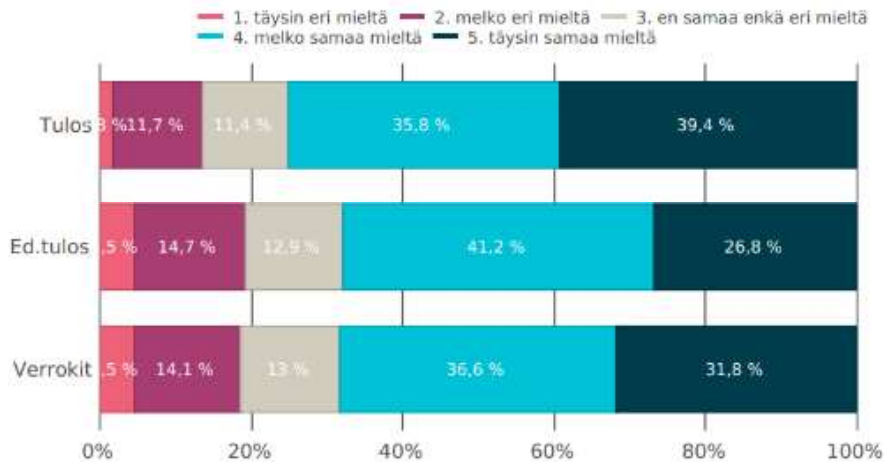


Kuvio 18. Liperin kunnan työhyvinvointikyselyn tulos 2025 koko henkilöstön osalta

Uudeksi strategiseksi tavoitteeksi vuodelle 2025 lisättiin laadukas ja kehittyvä esihenkilötyö sekä toimivat esihenkilörakenteet. Tätä tarkastellaan työhyvinvointikyselyn kysymyksellä, esihenkilöni keskustelelee riittävästi työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista. Täysin samaa mieltä

tai melko samaa mieltä vastaajista oli 75,2 % (2023; 68 %) ja parannusta edelliseen tulokseen oli yli 7 % sekä talousarvio tavoite ylitettiin yli 5 %.

Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista



Kuvio 19. Liperin kunnan työhyvinvointikyselyn tulos 2025 koko henkilöstön osalta

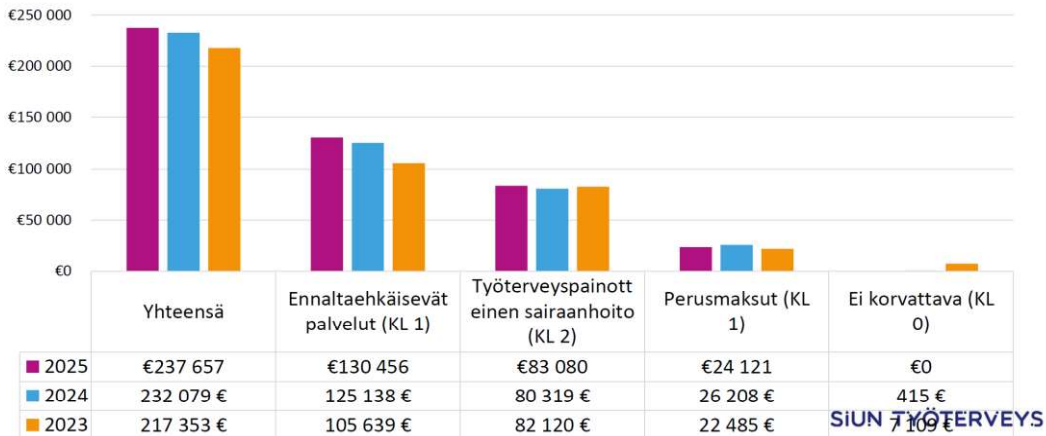
Liperin kunnassa on käytössä työterveyshuollon kanssa yhteistyönä tehty varhaisen tuen malli ja mallin käyttöä on vahvistettu esihenkilöiden kouluttamisella yhteistyössä Kevan kanssa. Varhaisentuen mallilla pyritään vaikuttamaan työhyvinvointiin, sairauspoissaolojen määrään, työn tuottavuuteen sekä luomaan välittämisen kulttuuria. Vuoden 2025 työhyvinvointikyselyn mukaan 71,8 % (2023; 70 %) kokee saavansa tukea työnantajalta työkyvyn heikentyessä samaa mieltä tai melko samaa mieltä vastanneiden perusteella. Vastaajista 69,7 % (2023; 71,3 %) 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 kilpailutuksen pohjalta. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 237 657 euroa ja kustannukset kokonaisuudessaan ovat säilyneet edellisen vuoden tasolla. Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausluokkiin 1,2 ja 0. Korvausluokka 1 kattaa lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon ja sen osuus kustannuksista oli 55 % (130 456 €). Korvausluokka 2 kattaa yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja sen osuus kustannuksista oli 35 % (83 080 €). Loput kokonaiskustannuksista muodostuvat perusmaksuista 10 % (24 121 €).

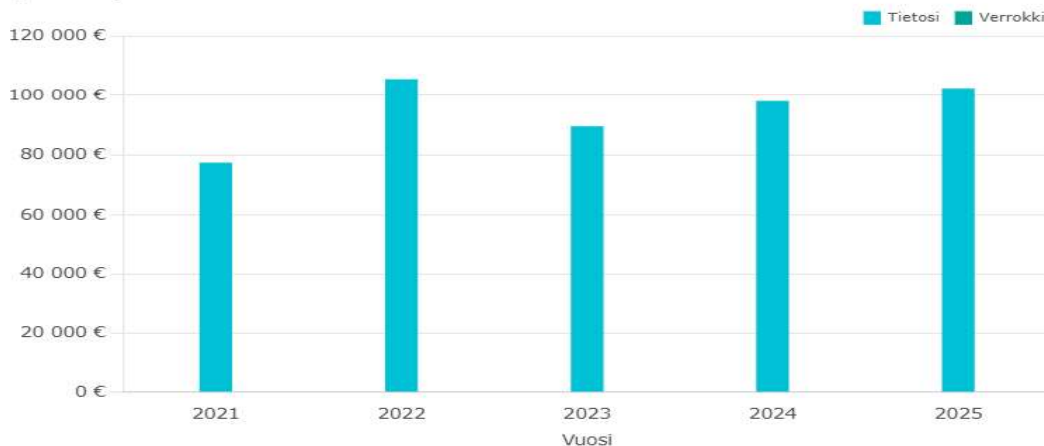
Työterveyshuollon kustannukset ovat pysyneet edellisen vuoden tasolla. Yhteistyössä on panostettu ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, palvelujen saatavuuteen vasteaikojen puitteissa sekä työpaikkaselvitysten suunnitteluun. Vuonna 2024 tehdyllä uudella sopimuksella työterveyshuollon kanssa on tiivistetty työnantaja yhteistyötä ja selkeytetty työterveyshuollon roolia työntekijöiden työn ja terveyden asiantuntijana sekä palveluntuottajana. Varhainen tuen toteutuminen mahdollistuu, kun työterveystarkastukset ja työpaikkaan kohdistuva toiminta on säännöllistä ja suunnitelmallista. Tätä kokonaisuutta tuetaan työterveyspainotteisella sairaanhoidolla. 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.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset, korvausluokkaerittely



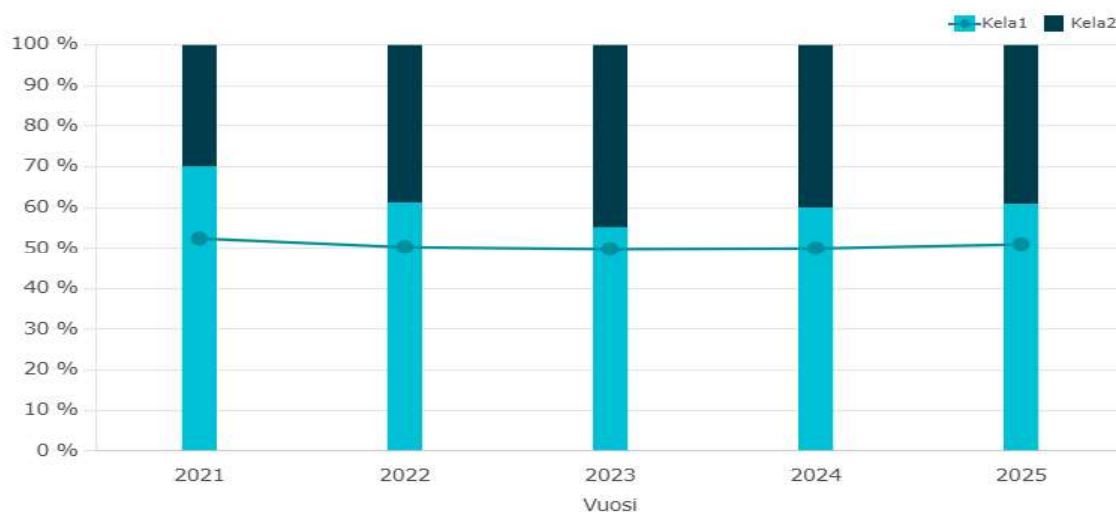
Kuvio 20. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset korvausluokittain vuosina 2023-2025.

Työterveyshuoltokustannukset



Kuvio 21. Liperin kunnan työterveyshuollonkustannukset vuonna 2021–2025.

Kela 1 / Kela 2 -suhde



Kuvio 22. Kela 1 ja Kela 2 suhde vuonna 2021–2025 verrokkina muut keskisuuret kunnat Kevan avaintiedoista 26.2.2026

Työterveyshuollon raporteissa tilastointimallit ovat muuttuneet uuden asiakas- ja potilastietojärjestelmän myötä, ja tämä vaikuttaa nyt tilastojen vertailevuutta edellisten vuosien välillä esimerkiksi osa terveystarkastuksina aikaisemmin tallennetuista on nyt työ- ja toimintakyvyn arvioinneissa, ja seuranoissa sekä edellisten vuosien vertailut puuttuvat käyttilastoista.

Taulukko 16. Liperin kunnan työntekijöihin kohdistuva työterveyshuollon toiminta eriteltynä luokkiin KL1 ja KL2 .

	Tapahtumien lkm vuosittain		
	2025	2024	2023
KL1			
Kuvantaminen	20	13	7
Laboratorio- ja muut tutkimukset	1 000	1 186	874
Terveystarkastukset	134	247	211
Työkykyarviot	200	53	54
Täno	125	158	145
Työterveysneuvottelut	32	32	39
Puhelinkontaktit	264	257	301

	Tapahtumien lkm vuosittain		
	2025	2024	2023
KL 2			
Kuvantaminen	79	65	91
Laboratorio- ja muut tutkimukset	1 366	936	1 153
Sairaanhoitokäynnin hoitaja	142	165	158
Sairaanhoitokäynnit lääkäri	320	326	343
Puhelinkontaktit	295	257	301

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 työkyvyn vaikuttavien sairauksien tutkimiseen ja hoitamisen. 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 päivityksellisen vastaanoton. Sairaanhoidon palvelu ei ole KELA korvattavaa toimintaa.

Ennaltaehkäisevien palveluiden käyttö ja vastaavasti terveystieteiden sairaanhoito on pysynyt vuoden 2024 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.

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 2025 aikana henkilöstö- ja työllisyysjaosto kokoontui 11 kertaa ja yhteistyötoimikunta kokoontui 10 kertaa. Lisäksi pääluottamusmiesten kanssa yhteistoiminnallisia asioita on käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa.

Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksen tasopalkkajärjestelmän muutos tuli voimaan 1.2.2025 ja paikallisen toimeenpanovaiheen suunnittelu sekä aikatauluttaminen tapahtui kunnissa. Tämän edistämisen ja suunnittelutyön pohjaksi tuli kuntatyönantajan perustaa tasopalkkatyöryhmä, jossa on edustettuna työnantajan ja työntekijöiden edustajat 1.2.2025 alkaen. Liperin kunnan henkilöstö- ja työllisyysjaosto nimesi 20.1.2025 kokouksessaan tasopalkkatyöryhmän jäseniksi henkilöstöpäällikön, keskushallintopalveluiden hallintosihteerin ja pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet ja tarvittaessa työryhmä voi kutsua asiantuntijoita kuultavakseen. Työryhmä kokoontui KVTES:n osalta neuvottelemaan ja suunnittelemaan tasopalkkakokonaisuutta 17 kertaa ja OVTES:n osalta 7 kertaa. Liperin kunta otti kokonaisuudessaan tasopalkkajärjestelmän käyttöön 1.10.2025 valtakunnallisesti annetun aikataulun mukaisesti.

Liperin kunnan työsuojelutoimikunta muodostuu neljästä jäsenestä, joista neljännes toimikunnan jäsenistä edustaa työnantajaa (1 henkilö), puolet toimikunnan jäsenistä edustaa sitä työntekijä- tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmää, joka on suurempi (2 henkilöä) ja neljännes edustaa pienempää työntekijäryhmää (1 henkilö). Työsuojelutoimikunta käsittelee työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana neljä kertaa. Syksyllä 2025 käytiin työsuojeluvaltuutettujen vaalit ja vuoden 2026 alusta Liperin kunnassa toimii yksi työsuojeluvaltuutettu sekä kaksi varavaltuutettua, ja he edustavat työntekijöitä ja toimihenkilöitä. Samassa yhteydessä muutettiin työsuojelutoimikunta osaksi yhteistyötoimikuntaa vuoden 2026 alusta. Jatkossa työsuojelutoimijat tapaavat yhteisissä toiminnan suunnittelupalaverissa ja viralliset työsuojeluasiat käsitellään osana yhteistyötoimikuntaa. Lisäksi vuonna 2025 kokoontuivat Liperin kunnan yleinen sisäilmatyöryhmä, jossa on käsitelty myös kohdekohtaisen Viinijärven sisäilmatyöryhmän asiat.

6.4. Työyhteisöjen virkistyminen ja henkilöstöedut

Henkilöstön virkistys toteutettiin vuonna 2025 sähköisellä Epassilla. Liperin kunta tarjosi saldoa 100 euroa, joka suhteutettiin vuonna 2025 palvelussuhteen keston mukaisesti pois lukien palkattomat vapaat esimerkiksi virka- tai opintovapaat. Lisäksi kannustinpalkkiona onnistuneista talouden tasapainottamisen toimenpiteistä tarjottiin lisäsaldona 50 € kaikille työntekijöille, joiden työsuhde oli voimassa 6/2025 ja se oli ollut yhdenjaksoinen syksyn 2025 ajan. Liperin kunnan Epassi Flex palvelu sisältää työntekijöille liikunta & kulttuuri ja hyvinvointiedut. Vuoden 2025 aikana Epassi palvelun kautta Liperin kunnan henkilöstö käytti kulttuuri- ja liikuntapalveluihin 61 358 euroa ja etua käytti 420 eri työntekijää.

Liperin kunnalla on käytössä työsuhdepyöräetu kiinteällä verotusarvomallilla. Työsuhdepyöräetu tuotetaan yhteistyössä Suomen työsuhdepolkupyörän kanssa ja työsuhdepyöräetu koskee henkilöstöä, jonka palvelussuhteen kesto on yli 24 kuukautta. Vuonna 2025 tuli uudistus ja työsuhdepyörän verovapaus poistui 4/2025 jälkeen otettujen pyörien osalta vuoden 2025 loppuun ja tällä uudistuksella oli selkeä vaikutus työsuhdepyörien kysyntään. Vuoden 2025 aikana tehtiin 6 uutta työsuhdepyöräsopimusta.

Liperin kunnassa on sovittu paikallisten toimijoiden kanssa alennuksia muun muassa kuntosalikorteista ja ruoka- ja kahvilapalveluista. Henkilöstöllä on ollut myös mahdollisuus ruokailu työpaikkaruokailuna henkilökuntahinnalla kunnan ruokahuollon toimipisteissä ja Liperin keskuskeittiöllä Polkan toimipisteessä. Kunnan työntekijät voivat edullisemmin hankkia Liprakan uinti- ja kuntosalilippuja sekä vuokrata tarjoiluastioita keittiöiltä.

Työyksiköt järjestävät itse virkistystapahtuman työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi kerran vuodessa. Työnantaja tukee tätä mahdollistamalla 4 h/työntekijä työaika sekä korvaa kustannuksia 30 €/työntekijä kerran vuodessa. Henkilöstöjuhla järjestettiin 150 v. Liperin juhluvuoden kunniaksi Pärnätuvalla, jonne kaikki halukkaat mahtuivat mukaan juhlimaan ja mukana oli noin 130 kunnan työntekijää.

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 2025 merkkipäivä- ja eläköitymismuistamisiin käytettiin 7 886 €.

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 2025. Henkilökohtaista lisää maksetaan kunnassa kaikkien sopimusalojen osalta. TS ja KVTES sopimusten osalta henkilökohtaista lisää saa 147 henkilöä ja OVTES sopimuksen osalta 59 henkilöä.

7.2. Kertapalkkiot ja lisätehtävistä maksettavat palkkiot

Palkitsemisen näkökulmasta vuonna 2025 kertapalkkioita ja lisätehtävien hoidosta oman työn ohella, maksettiin henkilöstölle yhteensä 21 216 euroa. Vuoden 2025 aikana Liperin kunnassa hoidettiin useamman poissaolon sijaisjärjestelyt oman työn ohella tehtävänä lisätyönä sekä tasopalkka uudistuksessa käyttöön otettiin 10/2025 valtakunnallinen tasolisä opiskelijanjauksesta. Lukumääräisesti palkkioita maksettiin 24 henkilölle.

Taulukko 17. Kerta- ja lisätehtävä palkkioiden jakautuminen palvelualueittain vuonna 2025

Palvelualue	Lukumäärä	Yhteensä €
Keskushallintopalvelut	4 henkilöä	7255
Hyvinvointipalvelut	13 henkilöä	7078
Elinympäristöpalvelut	7 henkilöä	6883
Koko kunta	24 henkilöä	21 216