



Henkilöstöraportti

2025

LESTIJÄRVEN KUNTA

Sisällys

Johdanto	2
Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut	2
Henkilöstön määrä	2
Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet	3
Henkilöstön ikärakenne	5
Päätyneet palvelussuhteet	6
Rekrytoinnit ja työllistäminen	6
Henkilöstömenot	7
Palkkaus	8
Henkilöstön palkitseminen ja työhyvinvointi	9
Poissaolot	10
Työterveyshuolto ja sen kustannukset	12
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	13
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	13
Henkilöstöriskit	14

Johdanto

Hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut henkilöstö on kunnan tärkein voimavara laadukkaiden palveluiden tuottamiseksi ja strategian tavoitteiden saavuttamiseksi.

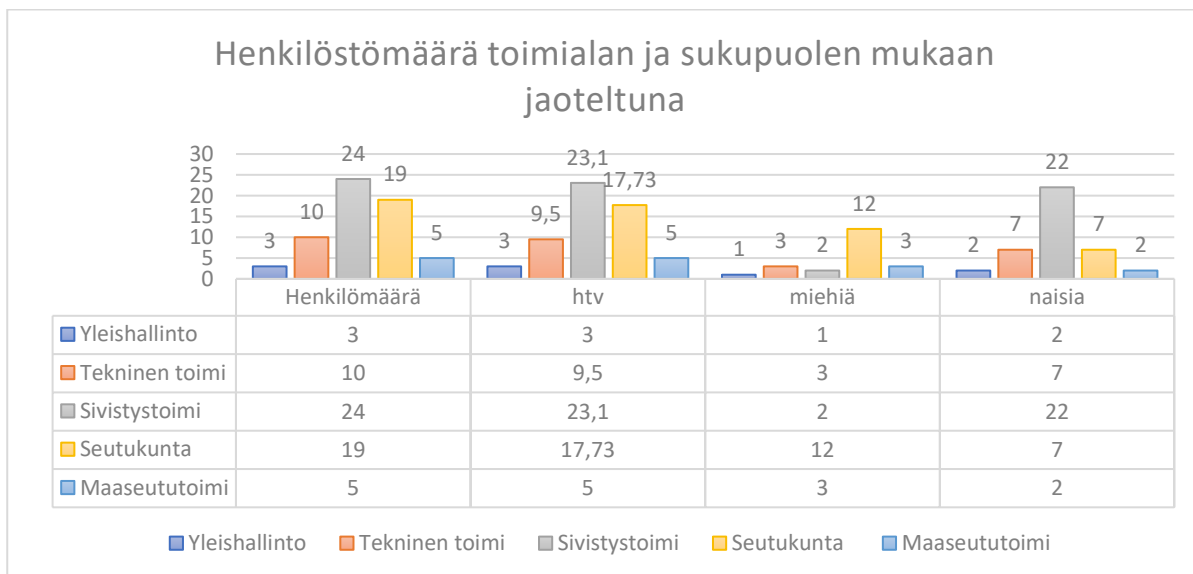
Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esihenkilöiden työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Henkilöstöraportti täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä.

Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedot kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista.

Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut

Henkilöstön määrä

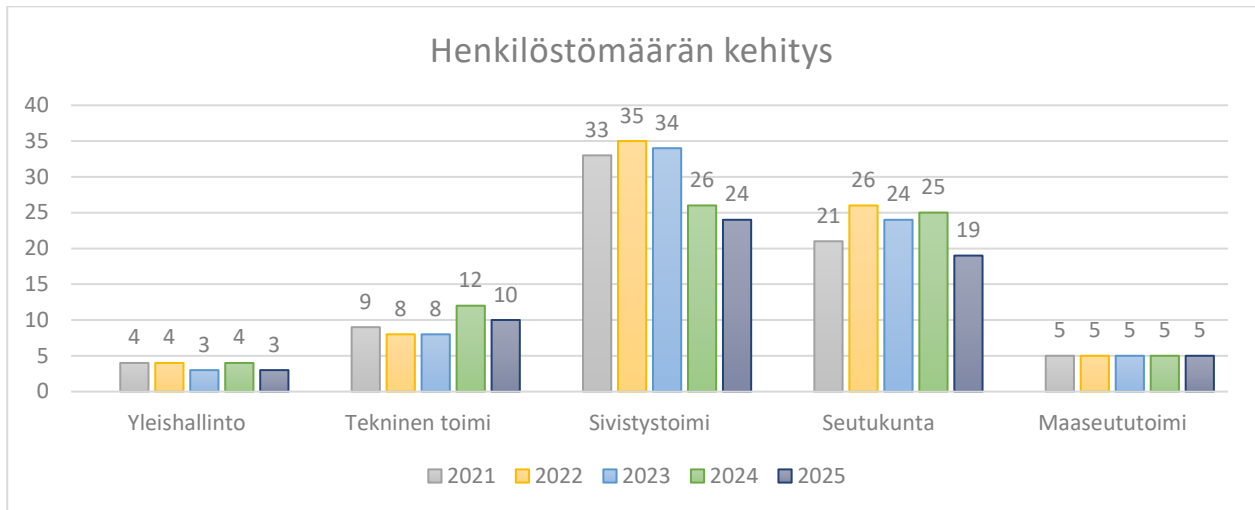
Henkilöstömäärä kattaa Lestijärven kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Lestijärven kunnan palveluksessa työskenteli 31.12.2025 yhteensä 61 henkilöä, joista seutukunnan palveluksessa oli 19 ja maaseututoimen palveluksessa 5 henkilöä. Kunnan oman henkilöstön määrä oli 37. Kokonaishenkilöstömäärä oli vähentynyt 11 henkilöllä vuoden 2024 tilanteesta.



Vuoden 2025 aikana henkilöstömäärä on vähentynyt yleishallinnossa 1 henkilöllä kirjanpitäjän jäädessä eläkkeelle. Teknisessä toimessa henkilöstömäärät on vähentynyt 2 henkilöllä, koska rakennustarkastaja irtisanottiin ja keittäjä jäi eläkkeelle. Sivistystoimessa

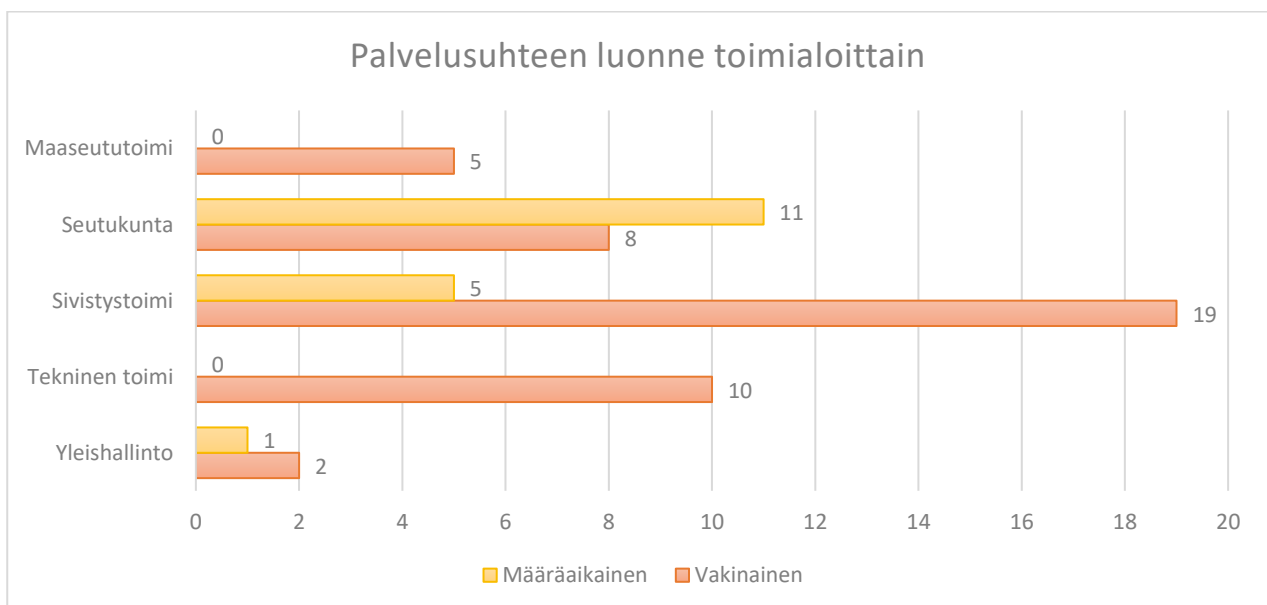
henkilöstömäärä on vähentynyt 2 henkilöllä, koska luokanopettajan eläköitymisen jälkeen virkaa ei täytetty, ja koulunkäynninohjaajien määrä väheni yhdellä.

Seutukunnassa henkilöstömäärä on vähentynyt 6 henkilöllä, mikä selittyy seutukunnan toiminnan ja hankkeiden vähenemisellä (määräaikaisten työsuhteiden päättyminen) sekä seutukunnan sopeutustoimilla. Maaseututoimissa henkilömäärä on pysynyt samana.

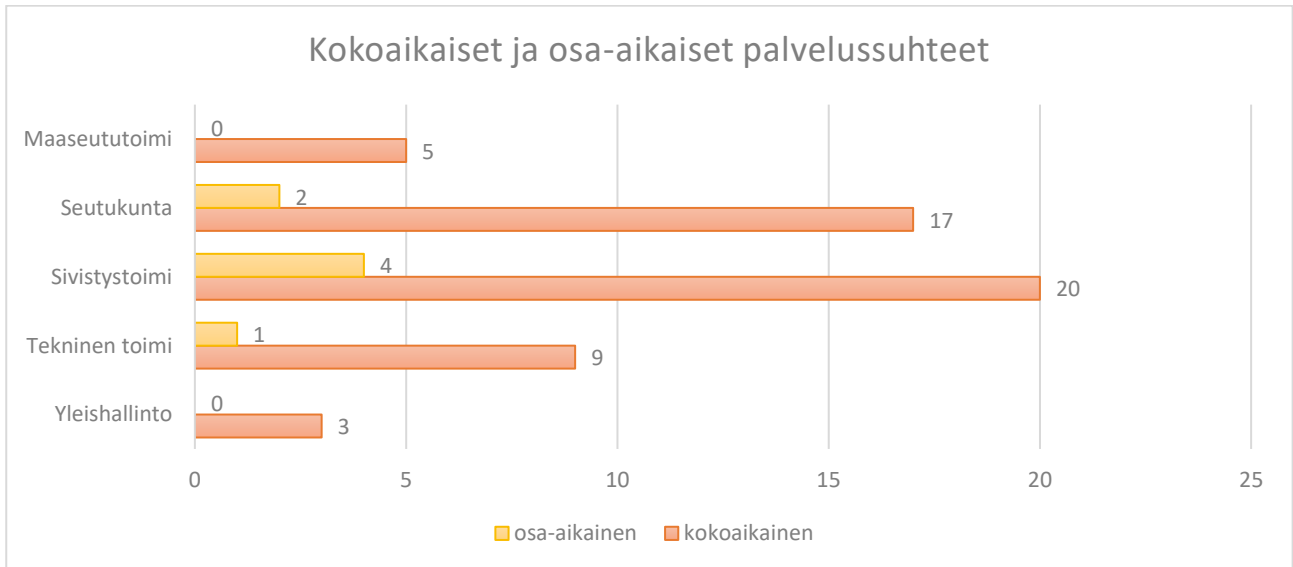


Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Henkilöstöstä 71 %:lla on toistaiseksi voimassa oleva työ-/virkasopimus ja 29 %:lla määräaikainen työsuhteet.

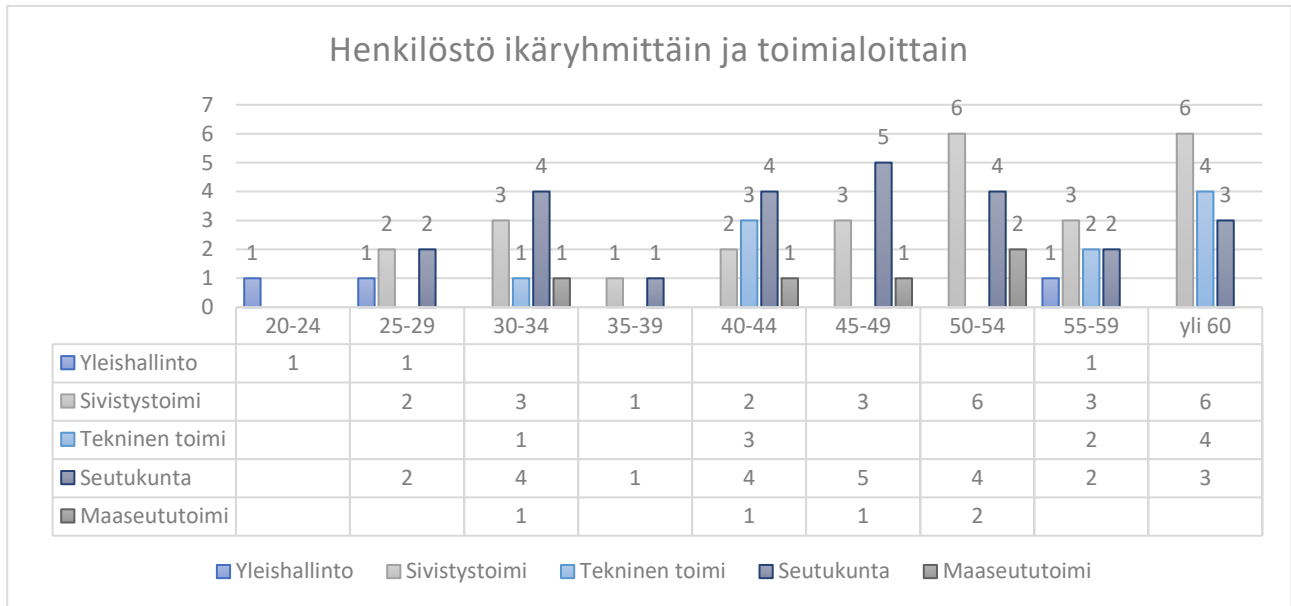


Osa-aikaisten työ-/virkasopimusten osuus kaikista työ-/virkasopimuksista oli vuonna 2025 11 %. Sivistystoimessa osa-aikaisia sopimuksia oli 17 %, teknisessä toimessa 10 % ja seutukunnalla 10,5 % kaikista työsopimuksista.



Henkilöstön ikärakenne

Lestijärven kunnan henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta (vuonna 2024 47,8 vuotta). Toimialoittain jaoteltuna keski-ikä yleishallinnossa oli 35,7 vuotta (vuonna 2024 46,5), teknisessä toimessa 51,2 vuotta (vuonna 2024 48,5 vuotta), sivistystoimessa 47,9 vuotta (vuonna 2024 47,3 vuotta), seutukunnassa 50,1 vuotta (vuonna 2024 45,7 vuotta) ja maaseututoimessa 46,4 vuotta (vuonna 2024 51,6 vuotta).



Päätyneet palvelusuhteet

Vuoden 2025 aikana Lestijärven kunnasta eläköityi kolme työntekijää. Viiden vuoden sisällä arvioidaan vanhuuseläkkeelle siirtyvän 13 työntekijää.

Vuonna 2025 kunnassa päättyi neljä palvelusuhdetta työntekijän irtisanoutumiseen. Edellisvuonna vastaava määrä oli niin ikään neljä. Lisäksi rakennustarkastaja irtisanottiin vuonna 2024 pidetyn yhteistoimintamenettelyn tuloksen mukaisesti.

Rekrytoinnit ja työllistäminen

Vuonna 2025 kunnassa on ollut avoinna 11 virkaa/tointa.

Yleishallinnon avoinna ollut hallintojohtajan vakituinen virka täytettiin 18.5.2025. Viranhaltijan irtisanouduttua koeajalla virka täytettiin määräaikaisesti ajalle 28.7.2025–27.7.2026.

Vuoden alusta toimistosihteerin tehtävä oli 60 %:n osa-aikainen. Tehtävä muutettiin talous- ja hallintosihteerin viraksi, joka täytettiin 1.6.2025 alkaen osa-aikaisena ja 1.8.2025 kokoaikaisena.

Teknisen toimen avoinna ollut teknisen johtajan vakituinen virka täytettiin 24.3.2025 alkaen. Teknisessä toimessa oli vuoden aikana avoinna vakituinen keittäjän toimi, joka täytettiin 2.6.2025 alkaen.

Vuoden 2025 aikana sivistystoimessa toteutettiin useita rekrytointeja perusopetuksen, varhaiskasvatuksen sekä hallinnon tehtäviin. Sivistystoimen hallinnon osalta täytettiin sivistys- ja hyvinvointijohtajan virka 28.7.2025 alkaen.

Perusopetuksessa täytettiin laaja-alaisen erityisopettajan virka 1.8.2025 alkaen. Lisäksi haettiin kielten opettajaa virkasuhteeseen 1.8.2025 alkaen, ja tehtävä täytettiin määräaikaisesti ajalle 1.8.2025–31.7.2026. Matemaattisten aineiden lehtorin virka täytettiin niin ikään 1.8.2025 alkaen. Lestin koululle rekrytoitiin kaksi määräaikaista koulunkäynninohjaajaa ajalle 5.8.2025–30.5.2026.

Varhaiskasvatuksessa Lestin vuoropäiväkodille haettiin varhaiskasvatuksen opettajaa 1.8.2025 alkaen. Lisäksi täytettiin määräaikainen varhaiskasvatuksen opettajan tehtävä ajalle 1.8.2025–31.7.2026 sekä määräaikainen varhaiskasvatuksen opettajan tehtävä syys-lokakuulle 2025. Vakituinen varhaiskasvatuksen opettaja rekrytoitiin 1.11.2025 alkaen. Esiopetusryhmään rekrytoitiin määräaikainen varhaiskasvatuksen ryhmävastustaja ajalle 1.8.2025–30.6.2026.

Henkilöstömenot

Vuonna 2025 henkilöstön palkkakustannukset sivukuluineen olivat 3 517 794,43 euroa. Laskua edellisvuoteen oli 132 424,78 euroa eli 3,6 %.

	2025	2024	Muutos ed. vuoteen, €	Muutos ed. vuoteen, %
Henkilöstökulut				
Luottamushenkilöiden palkat	40 846,96	25 648,21	15 198,75	159 %
Viranhaltijoiden palkat	1 346 317,18	1 162 227,66	184 089,52	116 %
Työsuhteisten palkat	1 512 781,47	1 725 139,14	-212 357,67	88 %
Erilliskorvaukset	5 144,81	7 362,74	-2 217,93	70 %
Tunti- ja urakkapalkat	1 488,35	68 913,43	-67 425,08	2 %
Palkkiot	2 570,00	0,00	2 570,00	100 %
Lomapalkkojen jaksotus	6 597,78	28 038,89	-21 441,11	24 %
Aktivoidut palkat ja palkkiot				
Palkat ja palkkiot yhteensä	2 915 746,55	3 017 330,07	-101 583,52	97 %
Eläkekulut				
KVTEL	482 075,02	496 063,62	-13 988,60	97 %
Tasausmaksu	40 216,92	46 414,80	-6 197,88	87 %
Jaksotetut eläkekulut	-3 092,48	37 952,09	-41 044,57	-8 %
Muut sivukulut				
Jaksotetut sos. Vakuutusmaksut	7 844,23	-31 752,73	39 596,96	-25 %
Sotu-maksu	53 510,74	33 950,72	19 560,02	158 %
Työttömyysvakuutusmaksu	8 155,53	37 771,33	-29 615,80	22 %
Tapaturmavakuutusmaksu	41 869,82	39 505,47	2 364,35	106 %
Muut sosiaalivakuutusmaksut	1 898,82	1 758,34	140,48	108 %
Sairaus- ja vanhempainpäivärahat	-30 319,66	-21 128,93	-9 190,73	143 %
Tapaturmakorvaukset	0,00	-3 956,19	3 956,19	0 %
Henkilöstökorvaukset	-111,06	-3 689,38	3 578,32	3 %
Muut sivukulut	0,00	0,00	0,00	
Aktivoidut sos. Vakuutusmaksut	0,00	0,00	0,00	
Henkilöstösivukulut yhteensä	602 047,88	632 889,14	-30 841,26	95 %
Henkilöstömenot yhteensä	3 517 794,43	3 650 219,21	-132 424,78	96,4 %

Palkkaus

Kunnan henkilöstöstä 74,6 % kuului KVTES:n piiriin, 20,6 % OVTES:n ja 4,8 % Teknisten työehtosopimusten piiriin.

Palkkausperusteissa noudatetaan työehtosopimuksia.

Vuonna 2025 valtakunnallisen kunta-alan palkkausuudistuksen vuoksi siirryttiin tasopalkkajärjestelmään KVTES:n ja OVTES G:n osalta. Tasopalkkajärjestelmässä jokainen palkkaryhmä jaotellaan vähintään valtakunnallisille tasoille A-C sekä mahdollisille paikallisille tasoille D-tasosta ylöspäin. Tasokriteerit perustuvat osaamiseen ja vastuuseen, eli mitä osaavampi työntekijä peilattuna tehtävänkuvaan sekä mitä vastuullisempi rooli, sitä korkeampi taso ja palkka.

Lisäksi vuonna 2025 päivitettiin opettajien TVA-kriteerit, eli tehtävän vaativuuden arvioinnin kriteerit.

Työntekijän varsinainen palkka muodostuu työehtosopimusten mukaan tehtäväkohtaisesta palkasta tai tasopalkasta sekä mahdollisesta työkokemuslisästä, henkilökohtaisesta lisästä ja syrjäseutulistästä.

Henkilöstön palkitseminen ja työhyvinvointi

Kunta muistaa henkilöstöään merkkipäivinä (50 ja 60 v.) ja työ-/virkasuhteen päättyessä merkkipäiväohjeen mukaisesti.

Vuoden 2025 aikana henkilöstöllä on ollut käytössä E-passi. E-passin määrä on ollut 100 €/työntekijä työaikaprosentin mukaan suhteutettuna. Vuoden 2025 aikana henkilöstöetua käytti (ei sis. Kaustisen seutukunnan ja maaseututoimen työntekijöitä) 44 eri työntekijää. Työnantajan kustannus E-passista oli 3438,66 euroa (vuonna 2024 2750,72 euroa).

Kunta järjesti syyskuussa koko henkilöstön liikunnallisen tyky-iltapäivän yhteistyössä Keski-Pohjanmaan liikunnan kanssa, jossa koulutetut ohjaajat organisoivat toiminnan.

Kunta tarjosi henkilöstölleen jouluruokailun 3.12. koulun ruokalassa, jonne paikallinen pitopalveluyrittäjä tuli valmistamaan jouluaterian.

Vuonna 2025 kunnassa ei tehty työhyvinvointikyselyä. Jatkossa työhyvinvointikyselyt tehdään aina alkuvuodesta.

Seutukunta ja maaseututoimi huolehtivat itsenäisinä yksikköinään palkitsemisesta ja työhyvinvoinnin edistämisestä.

Poissaolot

Koko vuonna henkilöstöllä henkilöstöhallinnon raportoinnin mukaan (sis. Seutukunta ja maaseututoimi) on ollut terveysperusteisia poissaoloja yhteensä 881 kalenteripäivää (2024 vuonna 915) eli keskimäärin 13,11 päivää/työntekijä (vuonna 2024 12,7 päivää/työntekijä).

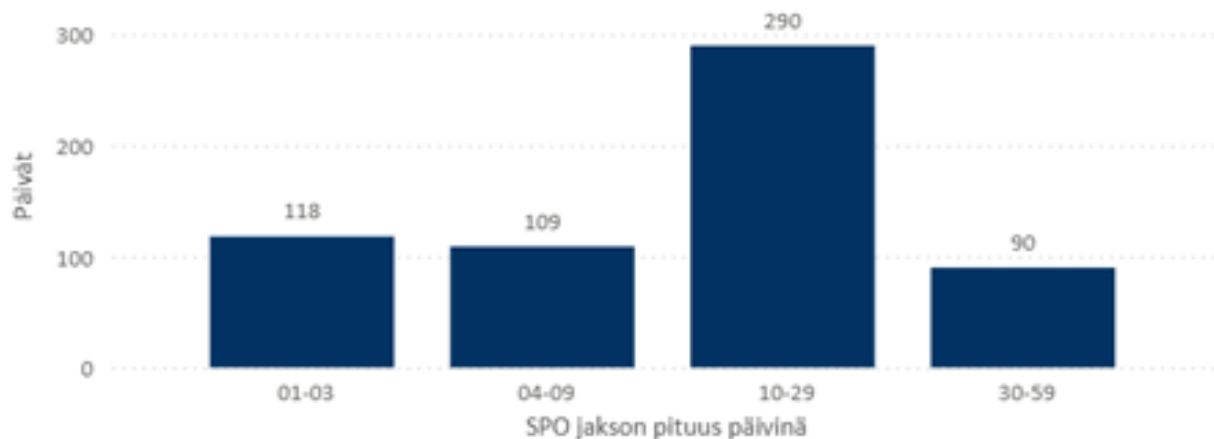
Työterveyshuollon kautta haettuja tai työnantaja työterveyteen ilmoittamia sairauspoissaolopäiviä näistä oli yhteensä 607 päivää, ja esihenkilön myöntämiä eli omalla ilmoituksella tai muualta kuin työterveyshuollosta määrättyjä terveysperusteisia poissaoloja oli 274 päivää.

Tilastointia ja raportointia haastaa se, että kaikki esihenkilöt eivät ilmoita esihenkilön myöntämiä poissaoloja työterveyshuollon järjestelmään. Täten työterveyshuollon raporteista puuttuu osa poissaoloista.

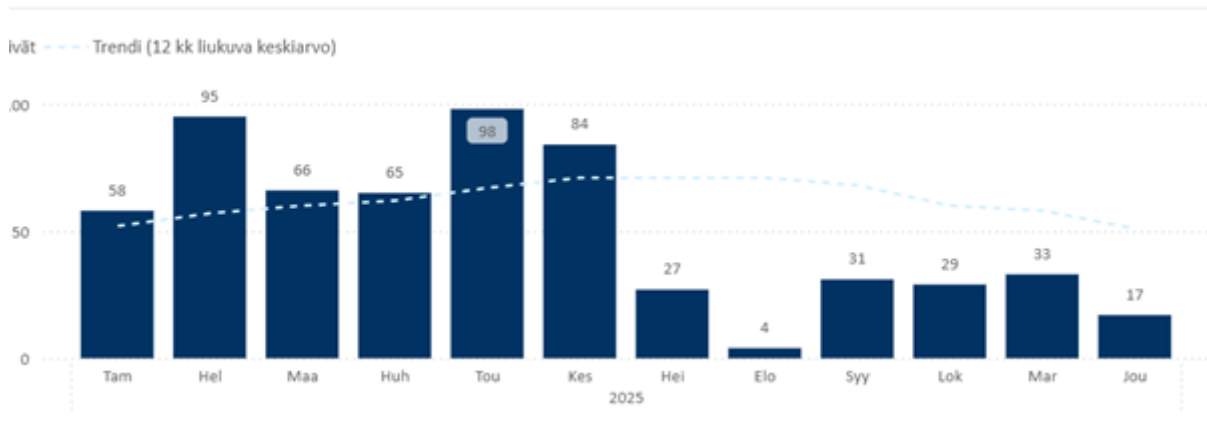
Sairauspoissaolot jakoutuivat siten, että suurin osa poissaoloista oli 10-29 päivän mittaisia. Tätä tilastoa tulee kyetä muuttamaan siten, että poissaolojen pituutta saadaan lyhennettyä.

Sairauspoissaolot jakson pituuden mukaan

Vuosi ● 2025



Positiivista on kuitenkin se, että sairauspoissaolojen trendi on kääntynyt kesän 2025 kynnyksellä selkeästi parempaan suuntaan. Suurin osa poissaoloista sijoittuu alkuvuoteen 2025. Mikäli trendi jatkuu tämänkaltaisena, tulee vuoden 2026 tilastot olemaan merkittävästi paremmat.



Sairauspoissaolojen laskennalliset kustannukset olivat 308 350 euroa (sairauspoissaolon keskimääräinen hinta 350 euroa). Vuonna 2024 sairauspoissaolojen laskennalliset kustannukset olivat 320 250 euroa.

Työterveyshuolto ja sen kustannukset

Kaikki kunnan työntekijät kuuluvat työterveyshuollon piiriin. Kunnan työterveyshuolto on järjestetty Työplussan toimesta. Vuonna 2025 työterveyshuollon palveluita käytti 27 työntekijää (ilman seutukuntaa ja maaseututoimea, vuonna 2024 34 henkilöä).

Työterveyshuollon sopimus sisältää lakisääteiset työterveyshuollon palvelut ja työterveyshuoltosopimuksen, joka käsittää myös työterveyslääkärin yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut. Lisäksi työterveyshuollon kautta on mahdollista sopia kliinifysiologisista tutkimuksista Työplussassa suoritettuna.

Vuosittain työnantaja on tarjonnut myös kausi-influenssarokotuksen kaikille halukkaille työntekijöille.

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon kustannuksia korvausluokan 1 tai 2 mukaan. Korvausluokkaan 1 kuuluu ennaltaehkäisevä toiminta ja korvausprosentti on 60 % enimmäiskorvausmäärästä. Korvausluokkaan 2 kuuluu sairaanhoitoa ja korvausprosentti tässä on 50 % enimmäiskorvausmäärästä.

Työterveyshuollon kustannukset	Kustannus, €	Kelan korvaus, €
Vuosi 2025	65 862,97	27 676,85
Vuosi 2024	56 998,00	12 829,00
Vuosi 2023	55 409,44	13 151,09
Vuosi 2022	48 683,00	19 688,00

Työterveyshuollon keskimääräiset kustannukset per henkilö (henkilöstön määrä 31.12.2025) vuonna 2025 olivat 1079,72 € (vuonna 2024 791,64 €) ja Kelan korvauksen jälkeen 626,00 € (vuonna 2024 613,46 €). Kustannuksissa on mukana seutukunta ja maaseututoimi.

Vuoden 2025 aikana työterveyshuolto on toteuttanut työpaikkaselvityksen koululle, päiväkodille sekä kunnanvirastolle (Liiketalolle).

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön hyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevan lain tavoitteena on kannustaa työnantajia osaamisen kehittämiseen organisaation liike- tai palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä.

Olellainen sisältö liittyy osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuuteen: henkilöstön osaamista koskeva arvio, osaamisvaatimuksen muutosten tunnistaminen ja osaamisen kehittämistoimien harkinta ja valinta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on kirjattu henkilöstön osaamisen kehittämisen periaatteet. Kunta tukee omaehtoista opiskelua antamalla tarkoitukseen vapaata, kun siitä on hyötyä omassa työssä ja se työtehtävien hoitamisen kannalta on mahdollista kohtuudella järjestää.

Koulutusmäärärahojen niukkuuden vuoksi vuoden 2025 aikana kunnassa järjestetyt koulutukset ovat liittyneet pääosin käytössä olevien ohjelmistojen lisäkoulutuksiin.

Vuodelle 2025 ei ollut hyväksyttyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa.

Henkilöstöriskit

Kunnanhallitus on kokouksessaan 11.12.2024 § 185 hyväksynyt kunnan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeen. Ohjeessa henkilöstöhallintoon ja henkilöstöön liittyvistä riskeistä on nostettu esiin seuraavat:

Riskin kohde	Keskeinen riski	Kuvaus riskistä	Riskin toteutumisen vuonna 2025
Lainsäädäntö	Työlainsäädännön ja virkasuhdelainsäädännön rikkominen	Virheet ja puutteet työsopimuksissa ja työehtosopimusten noudattamisessa	Yksi loppuun käsitelty riita-asia liittyen nimikkeen muuttamiseen.
	Syrjintä ja tasa-arvo	Työntekijöiden epätasapuolinen kohtelu rekrytoinneissa ja palkkauksessa	Vuoden 2025 rekrytoinneissa ei ole havaittu syrjintää. Työntekijöitä on kohdeltu tasa-arvoisesti. Palkkauspolitiikan epäkohtia on pyritty korjaamaan vuoden aikana mm. tasopalkka-järjestelmään siirryttäessä.
Rekrytointi	Väärä rekrytointi	Rekrytoinnissa ei huomioida kaikkia kelpoisuusvaatimuksia, osaamisen tarvetta tai henkilön soveltuvuutta tehtävään	Ei havaittu.
	Rekrytoinnin epäselvyys	Epäselvät käytänteet rekrytointiprosessissa	Ei havaittu.
	Hakijamäärä	Hakijoiden joukossa ei kelpoisuusvaatimukset täyttäviä hakijoita tai hakijoiden määrä vähäinen	Ei havaittu. Selkeää parannusta aiempaan, mm. toimialajohtajien rekrytoinneissa useita kelpoisia hakijoita.
Työhyvinvointi	Työhyvinvoinnin laiminlyönnit	Työhyvinvointiin ei investoida riittävästi	Tyhytoimintaa ei järjestetty riittävästi taloudellisista

			syistä. E-passin työsuhde-etuuden määrä koetaan riittämättömäksi.
	Työilmapiiri	Huono työilmapiiri ja konfliktit	Muutamia konflikteja havaittu vuoden aikana, joita selvitetty osapuolten kesken. Vuoden loppuun mennessä tilanne rauhallinen ja työilmapiiri hyvä.
Työkyky	Työkyky ja työssä jaksaminen	Puutteet henkilökunnan työkyvyn seurannassa ja tukemisessa	Työkyvyn seuranta jokaisen esihenkilön vastuulla. Ei säännöllistä seurantaa.
	Tapaturmat	Tapaturmat työssä ja vapaa-ajalla	Vuoden 2025 aikana on vakuutusyhtiölle ilmoitettu 2 työtapaturmaa.
	Riippuvuudet	Päihde- ym. riippuvuus	Ei havaittu.
Palkkaus	Palkkavirheet	Virheet palkanmaksussa	Selvitetty kaksi palkkavirhettä aiemmilta vuosilta. Ei havaittu uusia virheitä.
	Palkkaepäselvyydet	Epäselvyydet palkkauksessa ja etuuksissa	Jos havaittu, selvitetty yhteistyössä työntekijän, henkilöstö päällikön ja palkanlaskijan kanssa.
	Palkkauspolitiikan epäoikeudenmukaisuus	Palkkausjärjestelmä ei ole läpinäkyvä ja tasapuolinen	Tasopalkka-järjestelmän käyttöönotto teki palkkauksesta läpinäkyvämpää.
	Väärinkäytökset	Työaika vs. vapaa-aika, erilliskorvaukset	Ei havaittu.

Koulutus ja osaaminen	Henkilöstön puutteellinen koulutus ja osaamisen kehittäminen	Henkilökuntaa ei kouluteta riittävästi tai investointeja osaamisen kehittämiseen ei tehdä riittävästi	Henkilökunta ei ole voinut osallistua sellaisiin maksullisiin koulutuksiin, jotka liittyvät tuleviin lainsäädännön ym. muutoksiin. Myös ohjelmistojen käyttöön tarvittaisiin lisää koulutusta / maksullisia koulutuslisensoseja.
	Kehityskeskustelukulttuurin laiminlyönti	Kehityskeskustelut jätetään pitämättä	Vuoden aikana ei ole pidetty lainkaan kehityskeskusteluja.
Irtisanominen	Työsuhteen purkaminen/erottaminen	Työsuhteen purkamisessa /erottamisessa ei noudateta laillisia menettelytapoja	Ei havaittu.
	Epäselvyydet erottamisprosessissa	Erottamisprosessia ei ole hoidettu asianmukaisesti	Rakennustarkastajan irtisanominen pitkittyi, koska työnantajalla ei ollut toimivaltakysymykset selvillä.
Organisaatio-kulttuuri	Johtamisongelmat	Heikko ja epäselvä johtaminen	Ei havaittu.
	Väärinkäytökset	Virka-aseman väärinkäyttö	Ei havaittu.
	Tehtävänkuvat ja -sisällöt	Epäselvät tehtävänkuvat ja -sisällöt	Yksittäisten työntekijöiden osalta tehtävänkuvat osoittautuivat edelleen epäselviksi.
	Laaja tehtäväkuva	Tehtävä on liian laaja yhden ihmisen hoidettavaksi	Edelleen tehtävät ovat sisällöltään erittäin laajoja, erityisesti

			toimialajohtajien kohdalla.
	Henkilöstön muutoskyvykkyys	Muutosvastarinta	Ei havaittu laajaa muutosvastarintaa henkilöstössä.
Henkilöstömuutokset	Korkea henkilöstön vaihtuvuus	Henkilökunta vaihtuu jatkuvasti	Kaikki toimialajohtajat vaihtuneet vuoden 2025 aikana.
	Työntekijöiden sitoutumisen puute	Työntekijä ei sitoudu työtehtävään	Pääosin kunnan työntekijät ovat sitoutuneita hoitamaan tehtävänsä mahdollisimman hyvin.
	Eläköitymiset	Avainhenkilön eläköityminen	Eläköitymisten aiheuttamat haasteet on ratkaistu onnistuneilla rekrytoinneilla.
Tietosuojaja henkilötietojen käsittely	Tietosuojaloukkaukset	Arkaluontoista tietoa joutuu väärin käsiin	Ei havaittu.
	Tietoturvaongelmat	Henkilöstötiedot eivät ole riittävästi suojattu	Ei havaittu.