

Henkilöstö- kertomus 2025

Kunnanhallitus
23.3.2026



Leppävirta

Leppävirran kunta
Savonkatu 39, PL 4
79100 Leppävirta
puh. (017) 570 911
kunta@leppavirta.fi

Sisältö

Henkilöstökertomuksen tavoite.....	2
Leppävirran kunta työnantajana	2
Organisaatorakenne 31.12.2025.....	2
Osastopäälliköiden katsaus	3
Kunnanhallitus.....	3
Sivistysosasto	4
Tekninen osasto.....	7
HR 2025 - henkilöstöpäällikön katsaus	8
Työsuojelupäällikön katsaus.....	9
Keskeisimmät tiedot henkilöstöstä	10
Henkilöstön lukumäärä.....	10
Henkilötyövuodet.....	11
Henkilöstön vaihtuvuus	12
Työajan jakautuminen ja poissaolot.....	13
Palkkauskustannukset	14
Henkilöstön ikärakenne.....	15
Eläköityminen	16
Eläköitymisennuste	16
Työhyvinvoinnin edistäminen	17
Työkyvyn tukeminen ja virkistäytyminen	17
Palkitseminen.....	17
Työllisyydenhoito ja kotoutuminen	18
Leppävirran kunnan henkilöstökulut	20
Henkilöstötuloslaskelma 2025	20
Palkkamenot toimielimittäin 2021–2025	21

Henkilöstökertomuksen tavoite

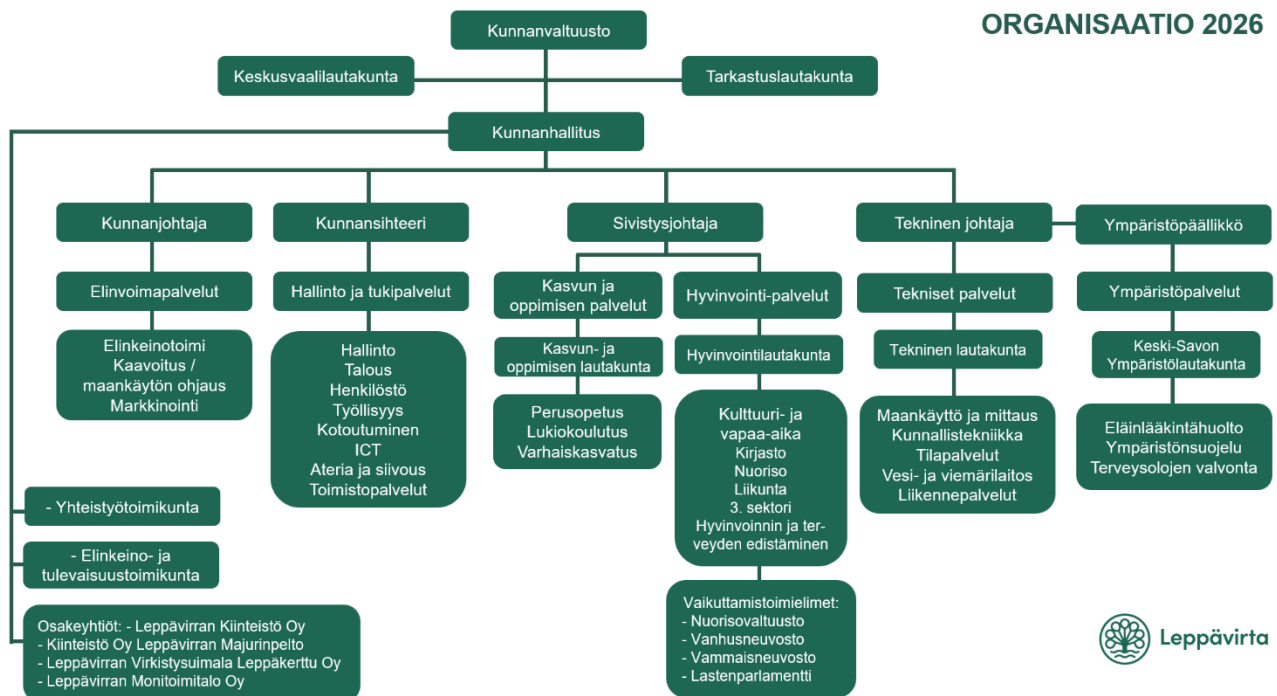
Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa kuva siitä, millainen edesmennyt vuosi on ollut organisaatiossa henkilöstön avainlukujen valossa. Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan tuloksensa lisäksi henkilöstön tilaan. Tällä taas on vaikutusta tulevien vuosien toimintaan ja tuloskehitykseen. Kehittämällä ja huomioimalla henkilöstönsä organisaatio pitää huolta henkilöstönsä potentiaalista myös tulevaisuudessa. Henkilöstökertomus on siis tilastoinnin ja yhteenvedon lisäksi tärkeä henkilöstön kehittämisen apuväline.

Leppävirran kunnan henkilöstökertomus on laadittu vastaamaan Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien suositusta henkilöstökertomuksen laadinnasta. Yhtenäisellä tilastotiedolla kunta kykenee vertailemaan omia tilastojaan muiden kuntien vastaaviin.

Leppävirran kunta työnantajana

Leppävirran kunnassa työskenteli vuonna 2025 (31.12.2025) 312 työntekijää ja viranhaltijaa. Erilaisia tehtävänimikkeitä kunnassa oli yhteensä 91 kappaletta. Näistä yleisimpiä olivat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (50), luokanopettaja (31), koulunkäynninohjaaja (22) ja varhaiskasvatuksen opettaja (23). Vuonna 2025 esihenkilöasemassa olevia oli yhteensä 30 viranhaltijaa tai työntekijää.

Organisaatorakenne 31.12.2025



Osastopäälliköiden katsaus

Kunnanhallitus

vs. kunnansihteeri Marjo-Riikka Salo

Hallinto- ja talousosastoon kuuluvat seuraavat tulosalueet: vaalit, tilintarkastus, elinvoimapaalvelut, henkilöstöhallinto, yleishallinto, talous- ja toimistopalvelut, ateria- ja siivouspalvelut sekä ICT.

Henkilöstöä osastolla on 53 hlöä. Taloustoimistosta eläköityi vuoden aikana kaksi henkilöä. Yksi uusi toimistotyöntekijä rekrytoitiin ja lisäksi taloustehtäviä hoitaa määräaikainen harjoittelija. Keväällä uudessa tehtävässä aloitti ICT-päällikkö, joka koordinoi kunnan ICT-toimintoja ja toimii yhteyshenkilönä Tieran suuntaan. Hallintosihteeri on toiminut vs. kunnansihteerinä kunnansihteerin virkavapaan ajan.

Hallintosääntöuudistuksessa valtuustossa 9.6.2025 päätettiin organisaatiouudistuksesta, jonka myötä tukipalvelut keskitettiin hallinto- ja talousosastolle kunnanhallituksen alaisuuteen. Tukipalvelut käsittää ateria- ja siivouspalvelut, toimistopalvelut, talouspalvelut, henkilöstöpalvelut sekä ICT:n.

Toimialojen sihteerityön keskittäminen hallinto- ja talousosastolle aiheutti toimistohenkilöstössä epävarmuutta ja huolta. Käynnistysvaiheeseen hankittiin syyskaudella muutostukea Talentreeltä. Toimistotyön prosessien kehittäminen jatkuu edelleen. Keskeistä on sihteerien työn kuormittavuuden jakaminen ja sijaisuuksien järjestäminen. Neuvontapisteiden tehtäviin on koulutettu sijaisia. Toiminta on saatu sujumaan hyvin. Syksyllä aloittanut uusi sivistyshallinnon sihteeri on perehdytetty tehtäviinsä. Pitämättömiä lomia ja saldovapaita on useammalla sihteerillä ja näihin on kiinnitettävä huomiota.

Ateria- ja siivouspalveluiden tulosalueella on muokattu toimintatapoja keskuskeittiön siirryttyä Leppäkertun koululle vuosien 2024-2025 vaihteessa. Henkilöstömäärää tarkastellaan jatkuvasti. Sijaisten ja määräaikaisten palkkaamista mietitään aina tapauskohtaisesti. Korvaavan työn mallia on hyödynnetty tehtävissä mahdollisuuksien mukaan. Tämä aiheuttaa lisäkuormitusta tehtävien uudelleen järjestämisen osalta.

Vuoden 2025 keväällä pidettiin yhtäaikaaisesti alue- ja kuntavaalit. Vaalitoimitsijoiksi palkattiin kunnan työntekijöiden lisäksi ulkopuolisia työntekijöitä, joista osa oli jo aikaisemmissa vaaleissa työskennelleitä. Toimitsijoita työskenteli kunnantalon äänestyspisteillä sekä äänestysautossa. Kirjastoauto toimi äänestysautona, kuten aiemmissakin vaaleissa.

TE 2025 -uudistus toteutui vuoden 2025 alusta, kun työllisyyspalvelut siirtyivät kuntien vastuulle. Palvelut tuottaa Varkauden kaupungin isännöimä Keski-Savon työllisyysalue, johon kuuluvat Leppävirran ja Varkauden lisäksi Joroinen ja Pieksämäki.

Talous- ja henkilöstöhallinnon vastuuhenkilöitä on usean vuoden ajan kuormittanut HR-järjestelmän virheet ja ongelmat. Palveluntuottaja on tiedostanut tilanteen ja toimintaa kehitetään jatkuvasti yhteistyössä.

Henkilöstössä pidetään positiivisena asiana mahdollisuutta tehdä etätöitä. Sen koetaan lisäävän työn tuottavuutta ja auttavan tarkkuutta sekä keskittymistä vaativien tehtävien hoitamista. Etätöy myös mahdollistaa joustavuuden muuttuvissa tilanteissa. Etätöitä on mahdollista tehdä työtehtävien mukaan 1-2 päivää viikossa. Tätä mahdollisuutta hyödyntävät lähes kaikki toimistotehtäviä tekevät.

Henkilöstön osallistui vuoden aikana tarvittaviin koulutuksiin suunnitelmien mukaan. Kehityskeskustelut on toteutettu suunnitellusti.

Sivistysosasto

sivistysjohtaja Sari Savomaa

Leppävirran kunnan sivistyspalvelut jakaantuvat kahden lautakunnan alaisuuteen. Valtuustokauden vaihtuessa kesällä 2025 lautakuntien nimet muutettiin koululautakunnasta kasvun ja oppimisen lautakunnaksi sekä kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnasta hyvinvointilautakunnaksi. Kasvun ja oppimisen lautakunnan tulosalueet ovat varhaiskasvatus, perusopetus ja lukiokoulutus. Hyvinvointilautakunnalle kuuluvat kirjasto- ja liikuntapalvelut sekä nuorten palvelut.

Johtamisvastuu hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen sekä monialaisen yhteistyön koordinoinnista sisältyy sivistysjohtajan tehtävään. Hyvinvoinnin edistämisen koordinoitua on jaettu hyvinvointijohtajan (ent. kulttuuri- ja vapaa-aikajohtaja), varhaiskasvatusjohtajan sekä nuoriso- ja hyvinvointikoordinaattorin kesken. Nuoriso- ja hyvinvointikoordinaattorin tehtäviin kuuluu lisäksi ehkäisevän mielenterveys- ja päihdetyön koordinointi. Varhaiskasvatusjohtaja vetää Unicefin lapsiystävällinen kunta (LYK)-tiimiä, johon kuuluvat myös nuoriso- ja hyvinvointikoordinaattori sekä hyvinvointialueen edustajana vastaava koulukuraattori. Hyvinvointiryhmä on LYK –toimintamallin ohjausryhmä.

Leppävirran kunta sai Unicefin lapsiystävällinen kunta -tunnustuksen ensimmäisenä pohjoissavolaisena kuntana vuonna 2023. Kunnan henkilöstöltä ja luottamushenkilöiltä edellytetään sitoutumista Lapsiystävällinen kunta -mallin tavoitteisiin. Yhteistyötä tehdään kolmannen sektorin ja hyvinvointialueen kanssa.

Sivistysosaston henkilöstömäärä 31.12.2025 oli 210. Vakinainen henkilöstö täyttää kelpoisuusehdot 100 %, määräaikaisista kaikilla ei täyty. Sivistysosaston henkilöstöstä löytyy monen alan osaajia, joiden ammattitaitoa pystytään aktiivisesti hyödyntämään koko yhteisön hyväksi. Henkilöstössä on ollut vain vähän vaihtuvuutta: muutama eläköityminen ja irtisanoutuminen.

Henkilöstökustannukset eivät toteutuneet täysimääräisenä, kun irtisanoutuneen sivistyshallinnon sihteerin tilalle ei heti saatu uutta henkilöä, yhden erityisopettajan rekrytointia ei toteutettu ja yhden opettajan viranhoito toteutettiin sisäisin järjestelyin osan vuodesta.

Henkilöstön koulutustavoite kolme päivää vuodessa toteutui. Henkilöstökoulutuksia on ollut hyvin tarjolla ajankohtaisiin teemoihin liittyen. Lapset Puheeksi-menetelmäkoulutusta toteutetaan kaksi kertaa vuodessa. Työnantajan järjestämät esihenkilökoulutukset sekä esihenkilöinfot on koettu hyviksi. Kaikki yksiköt ovat olleet mukana Mielen hyvinvoinnin ABC-mallin työpajoissa. Lisäksi on osallistuttu ensiapukoulutuksiin, oppimisen tuen uudistukseen liittyviin ja muihin tehtäväkohtaisiin koulutuksiin.

Leppävirran kunta on ollut mukana Pohjois-Savon OKKU-täydennyskoulutusverkostossa, joka järjestää verkostokunnille maksuttomia osaamisen kartoituksia ja koulutuksia. OKKU- eli ”Osaava tulevaisuus - opetushenkilöstön osaamisen kehittyminen nousuun Pohjois-Savossa” -hankkeen keskeinen teema on koulujen yhteisöllinen kehittäminen. Tutkimusyhteistyökumppanina hankkeessa on Itä-Suomen yliopiston Soveltavan kasvatustieteen ja opettajankoulutuksen osasto.

Kunnan työhyvinvoinnin kehittäjä on kiertänyt kaikki toimipisteet sivistysosastolla ja kuullut henkilöstön toiveita. Näiden toiveiden pohjalta on voitu kehittää toimintatapoja ja -kulttuuria. Erityistä huomiota on kiinnitetty henkilöstön jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet edellisvuosista. Sairauspoissaolopäiviä sivistyspalveluissa vuonna 2025 oli 2855, kun edellisvuonna 2024 oli yhteensä 3666 kalenteripäivää (työntekijää kohden 17,4). Pitkät sairauspoissaolot ovat työterveyshuollon seurannassa, työkyvyn tuen toimia on toteutettu ja yhteistyötä työkykyasioissa on tehty esihenkilöiden kanssa (työterveysneuvottelut).

Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksessa henkilöstömäärä on säilynyt lähes ennallaan, 81 htv. Pientä lisäresurssia on tarvittu suhteessa lapsimäärään, mitä osaltaan selittää tuen uudistuksen velvoitteet. Henkilöstön vaihtuvuus on ollut vähäistä: vakituisia 67, määräaikaisia 42 (sisältää myös lyhyet sijaisuudet) ja yksi oppisopimuksella.

Tulevaisuudessa, noin kahden vuoden päästä, lapsiennuste näyttää vähenevän, mikä edellyttää yksiköiden sekä henkilöstön tarvetarkastelua.

Varhaiskasvatus on mukana Työsuojelurahaston kehittämishankkeessa: Kolmen kunnan pedagogisen johtamisen vertaiskehittäminen ja -tukeminen (PITKOS). Hankkeessa Leppävirran varhaiskasvatuksen lisäksi ovat Pieksämäen ja Pielaveden varhaiskasvatus. Hanke on kaksivuotinen. Hankkeen tavoitteena on päiväkodinjohtajien työssäjaksaminen ja pedagogisen johtamisen vertaiskehittäminen ja -tukeminen.

Perusopetus ja lukiokoulutus

Leppävirran kunta järjestää perusopetusta viidessä 1-6-luokkien koulussa sekä Kivelän koulussa (7-9 luokat). Nykyisellä toimintarakenteella oppilaskohtaiset kustannukset kasvavat koko ajan suhteessa oppilasmäärän laskuun. Kouluista ainoastaan Oravikosken koulun oppilasennuste näyttää lievää kasvua lähitulevaisuudessa.

Palveluverkkotarkastelussa tehdään yhteistyötä yli kuntarajojen. Kuopion seudun palveluverkkoselvitys valmistui vuoden 2025 aikana. Leppävirran kunnan palveluverkkosuunnitelman on määrä valmistua kesään 2026 mennessä.

Leppävirran lukion opiskelijamäärä on laskenut oppivelvollisuus uudistuksen jälkeen.

Henkilöstösuunnittelussa tämä tarkoittaa sitä, että aineenopettajien opetusvelvollisuuden täyttämiseen tarvitaan tunteja sekä perusopetuksen että lukion puolelta.

Perusopetuksen vuosiluokkien 7-9 Kivelän koulussa opettajia on yhteensä 35, joista lukion kanssa yhteisiä opettajia 16, ja kahdella opettajalla on ollut opetusta vain lukion puolella. Yläkoululla ja lukiolla on yhteinen rehtori. Koulunkäynnin ohjaajia yläkoulussa on yhteensä neljä ja yksi yhteinen koulusihteeri. Yksi koulunkäynnin ohjaaja ja viisi opettajaa ovat määräaikaista, muut vakituksia.

Leppävirran lukio on laadukas lähilukio, joka antaa hyvät lähtökohdat jatko-opintoihin. Kansainvälisyyttä lukio-opintoihin tuovat opintomatkat ulkomaille, opiskelijavaihto, Erasmus-hankkeet, Saksan Schwerten ystävyyskuntayhteistyö sekä yhteistyö ruotsinkielisen lukion kanssa. Lukio osallistuu valtakunnallisen verkko-oppimisympäristö SnellmanEDU -toimintaan. Esimerkiksi kielten opintoihin on hankittu ohjausta SnellmanEDU:n Digiluokan kautta. Leppävirran lukio on mukana Kuopion alueen Urheiluakatemiassa. Urheiluakatemian yläkoulutoiminta mahdollistaa urheilijanpolun valinnan jo perusopetuksesta alkaen valinnaisaineiden ja urheiluvalmennuksen kautta koulupäiviin kytkettynä.

Perusopetuksen 1-6-luokkien koulut

Koulujen hyvät käytänteet ovat vuosien aikana vakiintuneet ja koulut tekevät lukuvuosittaista kehitystyötä yhdessä oppilaskuntien, varhaiskasvatuksen ja vanhempainyhdistysten kanssa.

Perusopetuksen aamu- ja/tai iltapäivätoiminta on toteutunut Leppäkertun, Oravikosken ja Timolan kouluissa.

Oravikosken koulun henkilöstö: 6 luokanopettajaa + erityisopettaja kahtena päivänä viikossa (yht.10h) sekä kolme koulunkäynninohjaajaa/ iltapäivätoiminnan ohjaajaa.

Timolan koulun henkilöstö: 3 luokanopettajaa, laaja-alainen erityisopettaja 70% työmäärällä, 2 koulunkäynninohjaajaa. Timolan koulussa uutena toimintamallina alkoi syksyllä 2025 joustava esi/alkuopetus eli 0-2 luokka luokanopettajan johdolla. Vastaava ns. Pienten luokka -malli on toiminut jo vuodesta 2019 alkaen Kurjalan koulussa.

Konnuslahden koulun henkilöstö: keväällä 2025 opettajia 3 ja yksi koulunkäynninohjaaja/ yhdistelmätyöntekijä. Syksyllä kaksi opettajaa ja yksi yhdistelmätyöntekijä. Lisäksi yhtenä päivänä viikossa erityisopettaja.

Kurjalan koulun henkilöstö: 3 opettajaa ja kaksi koulunkäynninohjaajaa.

Leppäkertun koulun henkilöstö: 13 luokanopettajaa, 3 resurssiopettajaa keväällä 2025 ja 4 syksyllä (1 määräaikainen), 1,6 laaja-alaista erityisopettajaa, 4 erityisluokanopettajaa, ortodoksuskonnon opettaja 1 h / vko, 14 koulunkäynnin ohjaajaa, joista 8 vakituista, rehtori ja koulusihteeri. Leppäkertun koulussa yksi opettajan eläköityminen, kaksi opettajan irtisanoutumista; yhden henkilön vähennys, kun eläköitynyttä opettajaa ei korvattu. Konnuslahden koulussa myös yhden opettajan vähennys syksyllä. Leppäkertun ja Timolan koulujen kesken tehtiin luokanopettajavaihdos opettajien toiveesta. Oppilaskohtaisen tuen tarve kasvaa koko ajan. Leppäkertun koulussa on tällä hetkellä neljä erityisluokkaa. Leppäkertun koulu on hyvässä kunnossa, joten sen pohjalta ei tarvitse tehdä isoja korjauksia tai investointeja lähitulevaisuudessa. Tietokoneiden ym. laitteiden uusiminen vaatii jatkossakin resursseja säännöllisin väliajoin.

Kirjasto ja nuorten palvelut

Vuoden 2025 organisaatiomuutos antoi aiempaa merkittävästi paremmat mahdollisuudet tehdä hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyötä. Henkilöstömäärä: 1 htv + määräaikaiset 0,2 htv; kulttuuri- ja vapaa-aikajohtaja / hyvinvointijohtaja, hanketyöntekijä (TUPA-kylien turvallisuushanke alkoi lokakuussa 2025) Kirjaston henkilöstömäärä: 5,73 htv: kirjastonjohtaja 100% (1.8.2025 alkaen, siihen saakka kirjastonhoitaja), kirjastonhoitaja 100%, kirjastovirkailija 100%, kirjastovirkailija, 85% kirjasto + 15% hanke 1.1.-30.9.2025 / kunnantalon neuvonta 1.10.2025 alkaen, kirjastovirkailija-museoamanuenssi 80% (60% kirjasto + 20% museo), 30.9.2025 saakka 85%, kirjastoautonkuljettaja-virkailija 85%, kirjastoapulainen 40%, kulttuuri- ja vapaa-aikajohtaja / hyvinvointijohtaja 10% (kirjastonjohtajuus sisältyi kulttuuri- ja vapaa-aikajohtajan tehtäväkuvaan).

Kunnan organisaatiomuutoksen vuoksi kulttuuri- ja vapaa-aikajohtaja vaihtui hyvinvointijohtajaksi, jonka seurauksena kirjastonjohtajuus siirtyi häneltä toiselle kirjastonhoitajalle 1.8.2025 alkaen.

Syksyllä organisaatiomuutos ja poissaolot aiheuttivat vajetta kirjaston henkilöstöresurssissa. Samaan aikaan kirjaston lainamäärät ja fyysiset käynnit nousivat, joten tilanne aiheutti tilapäisen ylikuormituksen. Poikkeustilanteessa kirjaston palvelujen lakisääteinen järjestäminen on haastavaa. Nuorten palveluissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia henkilöstössä. Nuorisotyöntekijöiden tehtävänimikkeet muutettiin nuoriso-ohjaajista nuorisotyöntekijöiksi.

Tekninen osasto

tekniinen johtaja Mikko Korhonen

Teknisiin palveluihin kuuluvat tulosalueet tilapalvelu, kunnallistekniikka, maankäyttö- ja mittaus, rakennusvalvonta ja taseyksikkö vesihuoltolaitos sekä ympäristötoimi. Koko osaston henkilöstömäärä 31.12.2025 oli yhteensä 49.

Teknisen osaston henkilöstömäärä muuttui merkittävästi, johtuen ateria- ja siivouspalveluiden siirtymisestä hallintopalveluihin kesäkuussa 2025. Toimistopalvelut siirtyivät myös hallinnon alaisuuteen kesäkuussa 2025. Lisäksi rakennusvalvonta siirtyi 1.1.2026 Keski-Savon rakennusvalvontaan.

Tekninen johtaja irtisanoutui elokuussa 2025 ja uusi aloitti joulukuussa 2025. Yksi vesihuoltolaitoksen hoitaja irtisanoutui marraskuussa 2025. Yksi toimistosihteeri eläköityi. Määräaikaisessa toimessa ollut kaavoittaja vakinaistettiin huhtikuussa 2025.

Tilapalveluihin palkattiin määräaikainen työntekijä kiinteistötyönjohtajaksi. Rakennusvalvonnan osalla ei tapahtunut henkilöstömuutoksia. Kiinteistönhoidon apuna käytettiin työllistettäviä ja työpajan henkilöitä mahdollisuuksien mukaan.

Ympäristönsuojelun hallinnossa työskenteli toimistosihteeri 0,8 htv joka siirtyi lokakuussa yhteiseen toimistopalveluyksikköön. Yksiköllä oli käytössä tilapäinen arkistojärjestelijä 0,9 htv. Toimistohenkilöstön työpanoksesta oli niukkuutta huomioiden yksikön koko. Ympäristönsuojelussa 5,5 htv kahta virkaa hoidettiin osa vuodesta sijausjärjestelyin ja virat saatiin vakinaistettua helmi ja elokuussa. Terveysvalvonnassa yksi viranhaltija eläköityi tammikuussa ja yksi viranhaltija irtisanoutui. Kahta virkaa hoidettiin sijaisjärjestelyin ja virat saatiin vakinaisesti täytettyä toinen heinäkuussa ja toinen syyskuussa. Eläinlääkintähuollossa kolmea kunnaneläinlääkärin virkaa hoidettiin kokoaikaisesti ja kolmea osa-aikaisesti. Sijaisten avulla saatiin kuitenkin kohtuullisesti hoidettua päivätyöt ja päivystykset. Toinen valvontaeläinlääkärin virka saatiin täytettyä vakinaisesti maaliskuussa. Yksikön sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi vuoteen 2024 verrattuna.

Virkojen ja tehtävien täytöt mietitään aina tapauskohtaisesti toiminnan tarpeen mukaan. Teknisissä palveluissa suurimpana poissaolojen syynä ovat kunta-alalla yleiset syyt. Teknisessä toimessa hyödynnettiin lisäksi kunnan käyttöönottamaa korvaavan työn mallia erityisesti ateria- ja siivouspalveluiden tehtävissä mahdollisuuksien mukaan. Tämä aiheuttaa etenkin esihenkilöille lisäkuormitusta ja myös henkilöstölle tehtävien uudelleen järjestämisen osalta.

Henkilöstössä koettiin hyvänä asiana etätönn mahdollistaminen, jonka koettiin myös lisäävän työn tuottavuutta ja auttavan tarkkuutta sekä keskittymistä vaativien tehtävien hoitamista.

HR 2025 - henkilöstöpäällikön katsaus

Henkilöstöpalvelussa tuotetaan asiantuntijapalvelut Leppävirran kunnan hallintokunnille ja työpaikoille. Tulosalueella on keskitettyjen henkilöstöasioiden hoidon lisäksi kunnan työllisyydenhoito ja kotoutumispalvelut Leppävirran kunnassa.

Organisaatiouudistuksen myötä kunnanhallituksen yleisjaosto lakkautettiin ja henkilöstöpalveluiden tulosalue on suoraan kunnanhallituksen alaisena. Yleisjaostossa aiemmin käsitellyt asiat kuten mm. paikallisten neuvotteluiden tulokset, käsiteltiin kesästä 2025 alkaen kunnanhallituksessa. Henkilöstöpalveluissa valmistellaan laajoja henkilöstöä koskevia laajoja palkkausjärjestelmään ja paikallisiin sopimuksia. Hallintosääntöön päivitettiin henkilöstöasioista päättämisen osalta.

Sarastian HR-toimintojen haasteellisuuksia sekä palkanlaskentaan liittyviä prosesseja kehitettiin vuoden 2025 aikana. Esihenkilöille tarkoitettu HR BI-raportointityökalu otettiin käyttöön. HR-raportointi on hyödyllinen työkalu sekä ohjeiden ja raporttien laadinnassa että tiedolla johtamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Keväällä 2025 varhaiskasvatuksen Daisy-toiminnanohjausjärjestelmästä rakennettiin liittymä HR-ohjelmaan. Liittymä helpottaa päiväkodin johtajien työtä työaikakorvausten maksamisen osalta ja vähentämään ns. tuplatyötä poissaolojen syöttämisen suhteen.

Henkilöstöpäällikön lisäksi henkilöstöpalveluiden tulosalueella työskentelee myös työllisyyskoordinaattori sekä määräaikaisena työhyvinvoinnin kehittäjä sekä kotoutumisohjaaja.

Korvaavan työn päiviä tehtiin vuonna 2025 yhteensä 27 päivää. Päivien määrä lasku edellisestä vuodesta, jolloin korvaavaa työtä tehtiin 84 päivää. Määrä on aiempina vuosina ollut enemmän (v. 2024; yht. 84 kpl, v. 2022, 139 kpl 2021; yht 524 kpl, v. 2020; yht. 571 kpl). Korvaavan työn ohjeistus päivitettiin keväällä 2022. Korvaavan työn mahdollisuudet yli osastorajojen vähenivät hyvinvointialueuudistuksen myötä. Korvaavan työn tehtäviä suunnitellaan, mutta tilanteet ovat usein hyvin yksilöllisiä eli tehtävien räätälöintiä tarvitaan.

Vuonna 2025 henkilöstöpalvelut järjestivät joka kuukausi esihenkilöille infon, jossa käsitellään ajankohtaisia henkilöstöhallinnon ja työhyvinvoinnin kehittämisen ohjeita sekä aihealueita. Esihenkilöinfoja on tarkoitus laajentaa siten, että infoissa käsitellään myös muita kunnan ajankohtaisia asioita sekä esitellään eri toimialueiden toimintaa. Teams-infojen lisäksi esihenkilöille järjestettiin sisäistä koulutusta mm. yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Henkilöstö on osallistunut Mieliteko-hankkeen osahankkeen ABC-toimintamallin mukaiseen työskentelyyn. Yleistä TYHY-toiminnan kehittämistä jatkettiin vuoden 2025 aikana.

Vuoden 2024 lopulla Kuntatyönajat ja JAU, Juko ja Sote saavuttivat neuvottelutuloksen KVTESin ja OVTES osio G:n uudesta tasopalkkajärjestelmästä. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa valmisteltiin Leppävirran kunnassa kevään ja kesän 2025 ajan. Uusi palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025 alkaen.

Työsuojelupäällikön katsaus

työsuojelupäällikkö - Risto Kosunen

YLEISTÄ TYÖSUOJELUSTA

Työsuojeluvaltuutettuina ovat toimineet vuonna 2025 Leena Kauhanen, Mika Ahonen ja Eira Jortama. Varavaltuutettuna Reima Rouvinen.

KUNNAN OMAT TYÖSUOJELU- JA KEHITYSPALAVERIT, SEKÄ KONKREETTISET TOIMENPITEET

Työsuojeluhenkilöstön vaalit syksyllä 2025. Uudet valtuutetut aloittivat tehtävässään vuoden 2026 alussa. Työsuojeluvaltuutetut käyneet työsuojeluvaltuutetuille suunnattuja jatkokursseja.

Työfysioterapeutin ammatillista osaamista hyödynnetään myös työsuojelullisissa tarpeissa.

Työpaikkojen riskienkartoitukset päivitetty.

Lisätty kameravalvontaa Leppäkertun koululle, Tietolaan, sekä kirjaston turvallisuuteen liittyvien asioiden päivittämistä.

Poistumis- ja suojautumisharjoituksia kouluilla, koulun henkilökunnan toimesta.

Turvallisuuskävelyt eri työpaikoilla suoritettu.

Koulujen teknisentyön työkaluiden ja -kaluston tarkastukset. Poistettu suojaukseltaan puutteellisia laitteita.

Lisätty kylttejä suojavarusteiden käytöstä.

Poikkeustilanteisiin teknistä varustamista useissa kiinteistöissä; (esim. poikkeuksellisen pitkät sähkökatkot),

Testattu ja harjoiteltu varavoiman käyttöä.

Poikkeuksellisen liikkaiden sääolosuhteiden vallitessa kunnan työntekijöitä varoitettu liukkaudesta sähköpostitse.

Osallistuttu Webinaari- ja yhteistoiminnan palavereihin ja koulutuksiin.

Lämpö-olosuhteiden hallintaan annettu ohjeistusta ja tiedotusta (kuumat olosuhteet).

TYÖTURVALLISUUSILMOITUKSET	2021	2022	2023	2024	2025
Hallinto ja talous	1	0	0	6	10
Sivistys	37	35	41	28	50
Tekninen	22	25	17	16	3
Perusturva	81	80	-	-	-
Kaikki	141	140	58	50	63

Tapaturmat, tai tapaturmaksi luokiteltavat (tiedot haettu kunnan vakuutustietojärjestelmästä):

TAPATURMAT	2020	2021	2022	2023	2024	2025
kpl/työtapaturmat	29	23	21	23	19	23
kpl/ työmatkatapaturmat	6	7	3	8	2	3
kpl/ ammattitaudit	1	1	0	0	1	0
kpl/ korvatut vahingot yht.	28	27	21	23	24	17
€ / vuosi	84 506	35 668	29 802	25 706	29 885	22 665

SISÄILMA-ASIAT

Sisäilmatutkimuksia on tehty Taikametsän satelliittiyksiköstä.

Kurjalan- ja Konnuslahden koulujen terveydellisten olosuhteiden tarkastukset (terveysvalvontaviranomainen). Tarkastusten seuraukset Konnuslahti suljetaan. Kurjalan koululle turvaavia toimenpiteitä. Kurjala voi jatkaa yhden lukuvuoden, kunhan turvaavat toimenpiteet suoritettu.

Sisäilmanpuhdistimia käytössä: Terveyskeskuksessa, Kurjalan-, Konnuslahden, Kivelän kouluilla, sekä kunnantalolla.

Keskeisimmät tiedot henkilöstöstä

Henkilöstön lukumäärä

Leppävirran kunnalla työskenteli 31.12.2025 yhteensä 312 henkilöstöä. Näistä virkasuhteisia oli 104 ja työsuhteisia 208.

Leppävirran kunnan henkilöstöstä vakituksessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden 2025 lopussa yhteensä 250 henkilöä (80,1 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 62 henkilöä (19,9 %).

Koko henkilöstö palvelussuhdeluokittain	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Vakituiset	256	247	250
Määräaikaiset	60	65	62
Yhteensä	316	312	312

Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat sijaiset, oppisopimussuhteiset ja pakkatuella työllistetyt työntekijät. Määräaikaista henkilöstöä työskentelee esimerkiksi projektiluontoisissa työtehtävissä. Palkkatukityöllistettyjen määrä väheni huomattavasti työllisyydenhoitoon liittyvien lakiuudistusten vuoksi.

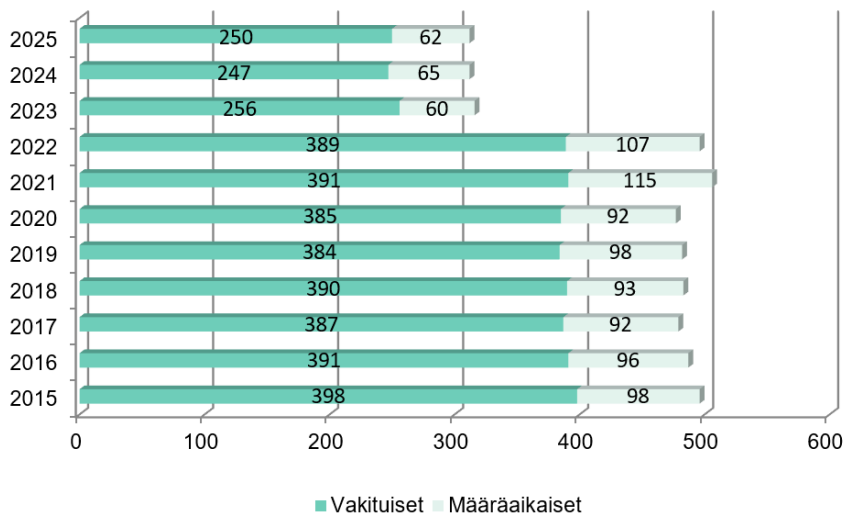
Henkilöstö toimialoittain	31.12.2023			31.12.2024			31.12.2025		
	Vakituiset	Määräaik.	Yhteensä	Vakituiset	Määräaik.	Yhteensä	Vakituiset	Määräaik.	Yhteensä
Hallinto	11	4	15	11	6	17	45	8	53
Perusturva									
Sivistys	173	45	218	167	48	215	165	45	210
Ympäristö- ja tekninen	72	11	83	68	12	80	40	9	49
Henkilöstö yht.			316			312			312

Henkilöstömäärältään suurin osasto on sivistysosasto. Sivistyspalveluihin kuuluu perusopetus, lukio, varhaiskasvatuspalvelut, kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut, nuorisopalvelut ja kirjastopalvelut.

Hallinto-osaston ja teknisen osaston henkilöstömäärät muuttuivat organisaatiouudistuksen myötä. Organisaatiouudistuksessa tukipalvelut eli toimistopalvelut sekä ateria- ja siivouspalvelut keskitettiin hallinto-osaston alaisuuteen. Näin ollen hallinto-osaston henkilöstömäärä kasvoi ja ympäristö- ja teknisen osaston henkilöstömäärä pieneni.

Hallinto-osaston määräaikaisten työntekijöiden määrä on lisääntynyt kokeiluluontoisten määräaikaisten työsuhteisten vuoksi. Työhyvinvoinnin kehittäjä on kolmevuotinen määräaikainen kokeilutehtävä ja nuorten työpajojen toteuttamista omana toimintana seurataan. Kokeiluluontoisia tehtäviä arvioidaan kokemusten ja tulosten perusteella tehtävien jatkoa suunniteltaessa.

Henkilöstömäärän kehitys 2015-2025



Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi on tunnusluku, joka kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Tämän avulla vältetään esimerkiksi osa-aikaista työtä tekevien muodostama tilastovirhe. Osa-aikainen henkilöstö lasketaan mukaan henkilötyövuosiin samassa suhteessa työn osa-aikaprosentin kanssa. Vuosiloma sisältyy henkilötyövuosiin samoin kuin muut palkalliset palvelussuhdepäivät.

Henkilötyövuosien pohjalta lasketaan myös muita tunnuslukuja, muun muassa organisaation sairauspoissaolot per työntekijä. Henkilötyövuosissa tulee muistaa, että se sisältää myös sen henkilöstön työpanoksen (esimerkiksi määräaikaiset), jotka eivät välttämättä ole mukana 31.12.2025 ajankohdan henkilölukumäärässä.

Henkilötyövuodet (HTV2)	2024	2025
Hallinto-osasto	19	46
Sivistysosasto	206	201
Ympäristö- ja tekninen osasto	75	44

Osastoittain ja kokonaisuuden kannalta tarkasteltuna henkilötyövuosien kehityksessä ei ole tapahtunut suuria muutoksia sitten 1.1.2023 hyvinvointialueuudistuksen. Ateria- ja siivouspalvelut siirtyivät hallinto-osaston alaisuuteen, joten hallinto-osasto henkilöstömäärä kasvoi ja ympäristö- ja teknisen osaston henkilömäärä laski.

HTV2	2022	2023	2024	2025
Yhteensä	455	298	299	292

Henkilötyövuosissa on laskua vuoteen 2024 verrattuna. Teknisen osaston alaisuuteen kuuluvat kunnallistekniikan palvelut ulkoistettiin lokakuussa 2024. Toimistopalveluista on eläköitynyt henkilöstöä.

Kuntatyönantajien suosituksen mukaisesti henkilötyövuodet ilmoitetaan HTV2 mukaisesti. HTV1-laskennan mukaan henkilötyövuosia tehtiin 2025 304 (vuonna 2024 314).

Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. organisaation ikäjakauma sekä sairaus- ja muut poissaolot. Vuonna 2025 yleisin vakituisten palvelussuhteiden päättymissy syy oli eläköityminen. Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus oli 8.10 %.

Vakinaiset	Lukumäärä 2023	Vaihtuvuus % 2023	Lukumäärä 2024	Vaihtuvuus % 2024	Lukumäärä 2025	Vaihtuvuus % 2025
Alkaneet palvelussuhteet	31	12, %	13	5,3 %	25	8,0 %
Päätyneet palvelussuhteet	24	9,4 %	20	7,84 %	20	8.10 %
Tehtävän vaihto organisaation sisällä			5		1	

Leppävirran kunnalla oli käytössä olevan sähköisen Kuntarekry-järjestelmän kautta vuonna 2025 yhteensä 24 rekrytointi-ilmoitusta (työpaikkojen lukumäärä 43). Edellisvuonna 2024 yhteensä 31 rekrytointi-ilmoitusta (50 työpaikkaa auki).

Vuoden 2025 ilmoituksista vakinaisia paikkoja näistä oli 13 ja määräaikaista 28. Rekrytoinneissa 28 oli työsuhteisia ja 15 kpl virkasuhteisia. Rekrytoinnit keräsivät hakemuksia yhteensä 544 kappaletta. Määräaikaisiin rekrytointeihin sisältyy 18 kpl yhdeksäsluokkalaisten Tutustu ja tienaa-rekrytointeja.

Avoimet työpaikat eivät kerro kokonaiskuvaa rekrytoinneista koska henkilöstön rekrytointia voidaan tehdä myös ilman julkista hakua esimerkiksi työsuhteisten sekä viransijaisten osalta. Lisäksi määräaikaista työsuhteita voidaan vakinaistaa, jolloin tehtävää ei välttämättä julkaista Kuntarekryssä. Hakijoita avoimiin paikkoihin on ollut hyvin. Vaikeasti täytettäviin tehtäviin ja virkoihin liittyy pätevyysvaatimuksia ja tehtävien täyttö on haasteellista sekä maakunnallisella että valtakunnallisella tasolla.

Työajan jakautuminen ja poissaolot

Työajan käytössä tapahtui joitakin muutoksia vuoteen 2024 verrattuna. Eduskunta hyväksyi hallituksen lakiesityksen vuorotteluvapaajärjestelmän lakkauttamisesta. Laki tuli voimaa elokuussa 2024. Vuorotteluvapaata oli mahdollista hakea heinäkuussa 2024, joten vuoden 2025 vuorotteluvapaat ovat vuoden 2024 alkaneita vapaita.

Koulutuspäivien määrä kasvoi vuodesta 2024. Työnantaja kannustaa henkilöstöä kehittämään osaamistaan ja henkilöstöhallinnon tavoitteena on, että kaikki työntekijät/viranhaltijat osallistuvat ammattitaitoaan kehittäviin koulutuksiin vähintään 3 päivän verran. Koulutuskorvausta oli mahdollista hakea Työllisyysrahastolta vuoden 2025 osalta.

Yksityisasiat on eritelty omaksi ryhmäkseen Muu syy poissaoloista. Muun syyn alle menee esimerkiksi muita virkavapaita kuten kunnan palkitsemisvapaita.

Henkilöstön poissaolopäivät työpäivinä	Lomat	Sairaus	Perhevapaat	Koulutus	Vuorotteluvapaa	Yksityisasiat	Kuntoutus	Muu syy
2025	10 889	4 524	3352	773	50	536	11	822
2024	10 540	5 596	3197	659	680	689	22	891
2023	10 466	4 963	4201	447	180	607	48	319

Vuonna 2025 kunnassa oli sairauspoissaoloja keskimäärin 14,86 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti. Sairauspoissaolot ovat laskeneet huomattavasti vuodesta 2024. Laskua on sekä lyhyissä, että pitkissä poissaoloissa. Esihenkilöiden myöntämien lyhyiden poissaolojen taustalla ovat esim. akuutit infektioaudit. Huomiota tulee kiinnittää yksittäisiin pitkittyviin poissaoloihin.

Kunnassa aloitti syksyllä 2023 työhyvinvoinnin kehittäjä/ohjaaja, jonka tehtävänä on kehittää henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemista ennaltaehkäisevin toimin. Tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa tärkeä osa ennaltaehkäisevää toimintaa. Osana henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämistä johtoryhmä päätti syksyllä 2024 osallistua Mielitekohankkeen ABC-toimintamallin mukaiseen työskentelyyn. ABC-toimintamallin mukaisessa työskentelyssä koko henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua mielen hyvinvointia tukevan mallin rakentamiseen. Työskentely aloitettiin johtoryhmän työpajatyöskentelyllä ja keväällä 2025 esihenkilöt kutsutaan osallistumaan työpajoihin.

Kalenteripäivät	2025	2024
1-7 pv	2005	2092
8-29 pv	1604	1895
30-59 pv	419	915
60-89 pv	223	311
90-179 pv	273	383
Yhteensä	4524	5596
Joista työtaturmia ja työmatkataturmia	117	132
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi	14,86 (HTV1)	17,84 (HTV1)
	15,46 (HTV2)	18,69 (HTV2)
Sairauspoissaoloprosentti	4,07 %	4,89 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	51,00 %	30,50 %

Palkkauskustannukset

Palkkatiliasolla (taulukko alla, ilman sos. kuluja) tarkasteltuna palkat kasvoivat edellisvuodesta 0,7 %. Kokonaisuutena palkkauskustannukset (palkat ja sosiaalikulut) laskivat vuodesta 2024 0,2 %. Henkilöstömenot laskivat kokonaisuudessaan vuodesta 2024 0,7 % Henkilöstötuloslaskelma ja palkkamenojen erittely toimielimittäin-taulukko ovat henkilöstökertomuksen lopussa. Henkilöstötuloslaskelmassa on palkkamenojen lisäksi esitelty muita henkilöstökustannuksia, kuten työterveyshuollon ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannuksia.

Organisaatiouudistuksen vuoksi lautakuntien palkkamenoissa on muutoksia edellisvuoteen verrattuna. Kunnanhallituksen alaisuuteen on siirretty ateria- ja siivouspalvelut sekä yleisjaoston toimielimen alla olleet henkilöstöpalvelut, työllisyys- ja kotoutumispalvelut.

Ympäristötoimen palkkauskustannukset kasvoivat 0,6 % ja Kasvun ja oppimisen lautakunnan 0,6 %. Henkilöstön palkkojen kasvuun on vaikuttanut mm. kunnallisten virka- ja työehtosopimuksen mukaiset korotukset ja järjestelyerät. Korotuksia palkkoihin on tullut 2022-2025. Kokonaisuutena palkkauskustannusten ja henkilöstökulujen kehitykseen vaikuttaa jaksotettujen palkkojen osuus sekä henkilöstömäärän kehitys. Mm. ulkoistusten vuoksi henkilöstöä on vähemmän, mitä vuonna 2024. Toimintavuosien vertailussa on kuitenkin huomioitava, että vuoden 2024 henkilöstökuluihin sisältyi n. 0,2 milj. euroa edellisvuosien menoja.

PALKAT (käyttötalous)	2021	2022	2023	2024	2025	2024-2025 muutos-%
Vakinaisten palkat	9 213 833	10 011 385	5 996 893	6 144 237	6 349 986	3,3 %
Sijaisten palkat	1 719 520	2 367 041	808 528	805 786	880 254	9,2 %
Tilapäisten palkat	1 228 670	830 226	998 505	1 198 691	1 281 927	7,1 %
Erilliskorvaukset	884 861	391 238	57 640	227 680	221 165	-2,9 %
Tuntipalkat	198 549	176 544	141 121	78 930	0	-100,0 %
Kertapalkkio	8 100	54 000	0		0	
Työllistettyjen palkat	107 771	88 832	123 526	113 933	23 500	-79,4 %
Kesätyöntekijöiden palkat	30 907	29 599	32 233		26 661	1816,7 %
Opettajien palkat	3 818 250	4 138 360	4 367 512	4 487 445	4 397 801	-2,0 %
Kokouspalkkiot	147 739	100 828	104 071	104 232	106 751	2,4 %
Asiantuntijapalkkiot	748	0			0	
Jaksotettujen palkkojen muutos	164 792	-60 935	-79 018	71 373	34 712	-51,4 %
Palkat yhteensä	17 523 740	18 127 118	12 551 011	13 232 308	13 322 757	0,7 %

Henkilöstön ikärakenne

Leppävirran kunnan henkilöstö oli vuonna 2025 keski-ikältään 47,9 vuotta (31.12.2024). Keski-ikä on pysynyt melko samana edellisvuosiin verrattuna (v. 2024, 47,7 vuotta).

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2024 46 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla perinteisesti ollut korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Ikäluokka	Lukumäärä	%	Lkm ed. vuosi	% ed. vuosi	Muutos %
-30	22	7,05 %	25	7,99 %	-12,00 %
30-34	25	8,01 %	27	8,63 %	-7,41 %
35-39	33	10,58 %	26	8,31 %	26,92 %
40-44	32	10,26 %	39	12,46 %	-17,95 %
45-49	43	13,78 %	34	10,86 %	26,47 %
50-54	50	16,03 %	55	17,57 %	-9,09 %
55-59	54	17,31 %	54	17,25 %	0,00 %
60-64	51	16,35 %	51	16,29 %	0,00 %
65-	2	0,64 %	2	0,64 %	0,00 %
Yhteensä	312	100,00 %	313	100,00 %	-0,32 %

Sukupuoli	Keski-ikä
Miehet	50,0
Naiset	47,4
Yhteensä	47,9

Eläköityminen

Leppävirran kunnasta jäi vuonna 2025 eläkkeelle 12 henkilöä eli hieman enemmän, mitä vuonna 2024. Eläkkeisiin lasketaan vanhuuseläkkeet, työkyvyttömyyseläkkeet, Eläköitymistä tapahtuu tasaisiseen tahtiin vuosittain.

Vuonna 2025 eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 61,1 eli hieman edellisvuotta alempi. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,7 vuotta, joka on alle vuoden edellisvuotta korkeampi.

Eläkehakemuksia täytetään sähköisesti Kevan kotisivujen kautta. Sähköisen haun avulla työntekijä saa eläkepäättöksensä nopeammin, vaivattomammin ja pääsee lisäksi näkemään samalla mm. oman eläkekertymänsä.

Alkaneet eläkkeet	2023	2024	2025
Kaikki eläkkeet kappaletta	14	10	12
Keski-ikä	62,6	62,2	61,1

ELÄKEKULUT	2021	2022	2023	2024	2025	2024-2025 muutos-%
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 418 708	2 754 250	1 878 694	2 026 344	1 878 518	-7,3 %
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 257 247	1 212 449	573 212	556 190	412 480	-25,8 %
KuEl eläinlääkärit				107 246	171 650	60,1 %
VAEL-maksut	294 590	327 703	310 358	268 839	256 821	-4,5 %
Jaksotetut eläkekulut	11 400	-4 943	10 179	11 377	8 390	-26,3 %
Eläkekulut yhteensä	3 981 945	4 289 459	2 772 443	2 862 750	2 727 859	-8,2 %

Eläkemaksujen kokonaissumma on laskenut 2024 vuodesta 8,2 %.

Eläköitymisennuste

Vanhuuseläkkeelle jäävien määrä tulee pysymään muutaman vuoden ajan melko korkeana. Huomioitaessa vanhuuseläkkeiden lisäksi työkyvyttömyyseläkkeiden osuus, tulevat lukumäärät vaihtelevaan vuosittain johtuen mm. työkyvyttömyyseläkkeiden osuudesta, joiden määrää ei voida tarkasti ennakoita.

Eläköitymisennuste	2026	2027	2028	2029	2030
Eläkkeet yhteensä (sis. kaikki eläkkeet)	18	13	12	14	0

Työhyvinvoinnin edistäminen

Leppävirran kunnan strateginen tavoite on olla imagoltaan hyvä työnantaja, jolla on motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Keskeisenä ovat henkilöstösuunnittelun ja johtamisen, työhyvinvointia ja työssäjaksamista edistävien toimien sekä henkilöstön osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen.

Leppävirran kunta tukee henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista monin eri keinoin. ePassi, työsuhteyöryäetu, merkkipäivien huomioiminen sekä monipuoliset vapaa-ajan liikuntamahdollisuudet ovat kunnan tarjoamia henkilöstöetuja. Lisäksi kunnan henkilöstön työkyvyn ja –hyvinvoinnin tukena on työhyvinvoinnin kehittäjä.

Työkyvyn tukeminen ja virkistäytyminen

Työkyvyn tukemiseen ja virkistäytymiseen käytettiin vuonna 2025 yhteensä 45.883 €. Työhyvinvoinnin määrärahaa kohdistetaan henkilöstön ePassi-saldoihin ja erilaisiin, koko henkilöstölle tarkoitettuihin aktiviteetteihin. Vuoden 2025 alusta kunta on tarjonnut henkilöstölle mahdollisuutta hyödyntää työsuhteyöryäetua. Kuntaan keväällä 2024 perustettu TYHY-työryhmä jatkoi tyhy-toiminnan suunnittelua ja toteuttamista myös 2025.

Työhyvinvoinnin kehittäminen

Leppävirran kunta panostaa henkilöstönsä kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kunnalla työskentelee määräaikaissä tehtävässä työhyvinvointiohjaaja, jonka työnkuvaan kuuluu henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen ennaltaehkäisevää toimintaa painottaen. Työhyvinvointitoimintaa suunnitellaan aiemmin laadittujen henkilöstö- ja työhyvinvointikyselyiden pohjalta ja lisäksi työhyvinvointiohjaaja jalkautuu yksiköihin kuulemaan henkilöstön ideoita ja toiveita.

Vuoden 2025 työhyvinvointitoiminta oli monipuolista ja sisälsi fyysisen toimintakyvyn ja mielen hyvinvoinnin edistämistä sekä virkistystoimintaa. Henkilöstölle oli tarjolla lajikokeiluja, kuntosalitreenejä ja taukojumppia. Lisäksi syksyllä käynnistyi Mielen hyvinvoinnin ABC-toimintamallin työpajat, joissa henkilöstö pääsi pohtimaan omaan työyhteisöön sopivia hyvinvointia edistäviä toimenpiteitä. Syksyllä kunta otti myös käyttöön palautumista, stressiä, unta ja liikuntaa mittaavat Firstbeat-laitteet. Mittauksia saa tehdä kaikki halukkaat työntekijät ja tulokset käydään yhdessä työhyvinvointiohjaajan kanssa läpi. Firstbeat-mittaukset kertovat luotettavaa dataa kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja soveltuvat erinomaisesti työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvointiohjaajalta oli myös saatavilla yksilöneuvontaa työkyvyn tukemiseksi ja liikunnan lisäämiseksi, esimerkiksi kuntosaliohjelmia.

Keväällä järjestettiin myös koko henkilöstön TYHY-iltapäivä ja joulun alla pikkujoulut Vesileppis Areenalla. Henkilöstöä kannustettiin osallistumaan erilaisiin valtakunnallisiin kampanjoihin, kuten kilometrikisaan ja porraspäiviin. Työhyvinvointiohjaaja oli aktiivisesti mukana yksilö- ja yksikkötason työhyvinvointitoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.

Työterveyshuollon palvelut

Leppävirran kunnan työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin vuonna 2025. Pihlajalinna jatkaa henkilöstön työterveyspalveluiden tuottajana.

Palkitseminen

Leppävirran kunta muistaa työntekijöitään 20-, 30- ja 40-vuotispalvelusvuosien johdosta. Lisäksi työntekijöitä huomioidaan 50- ja 60-vuotismerkkipäivinä sekä eläkkeelle siirtymisen ja työsuhteen päättymisen yhteydessä. Muistamiset hoidetaan keskitetysti henkilöstöpalveluiden kautta rahamuistamisina. Muistamisen arvo on 150 euroa (ikävuosimuistaminen 50 / 60 vuotta, 20 vuotta kunnan palvelusta) tai 400 euroa (30 ja 40 vuotta kunnan palvelusvuotta). Rahamuistaminen maksetaan palkanmaksun yhteydessä.

Työllisyydenhoito ja kotoutuminen

Työllisyyspalvelut

työllisyyskoordinaattori Jani Naukkarinen

Kokonaisuutena tarkastellen vuosi 2025 oli työllisyysnumeroiden valossa haasteellinen. Tammikuussa 2025 Leppävirralla oli työttömiä työnhakijoita 471 henkilöä (v.2024 390) ja työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta tammikuussa 2024 oli 12,20 % (v.2024 (tammikuu 10,00 %). Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli joulukuussa 2025 13,1 % (koko maakunnassa 13,8 %). Työttömyyslukuja nostivat lomautusten suuri määrä ja avointen työpaikkojen vähäinen määrä koko vuotta 2025 tarkastellen.

Työllisyysasiat ovat Leppävirran kunnan hallinto- ja talousosaston alaista toimintaa. Työllisyyden hoidosta vastaa työllisyyskoordinaattori, jonka tehtäviin kuuluu työllisyyspalvelukokonaisuuden kehittäminen ja koordinointi, yritysyhteistyö, työnhakijoiden asiakaspalvelu ja kesätyöllistämisen koordinointi.

Vuoden 2025 alussa konkretisoitui vuoden 2024 ajan valmisteltu TE2025-uudistus ja Keski-Savon työllisyysalueen virallinen aloittaminen. Uudistuksen myötä lakisääteiset työllisyyspalvelut siirtyivät kuntien vastuulle. Leppävirta kuuluu yhdessä Varkauden, Joroisten ja Pieksämäen kanssa Keski-Savon työllisyysalueeseen, jossa Varkaus on vastuukunta. Käytännön tasolla tämä tarkoitti Keski-Savon työllisyysalueen henkilöstön työpisteiden siirtymistä Leppävirran kunnantalolle, jossa tätä nykyä työskentelee viisi Keski-Savon työllisyysalueen työntekijää. Leppävirran kunnan työntekijät (työllisyyskoordinaattori, yritysasiantuntija, kotoutumisohjaaja) tekivät tiivistä yhteistyötä Keski-Savon työllisyysalueen työntekijöiden kanssa.

Saman uudistuksen yhteydessä astui voimaan merkittävästi kuntien työllisyyden hoidon työkaluihin vaikuttavaa muutosta. Ensinnäkin palkkatukityöllistäminen kuntien osalta päättyi vuoden 2025 alkuun. Toiseksi työssäoloehdon kertymää muutettiin niin, että jatkossa sitä ei kerry palkkatuetusta työstä vaan pelkästään ”kovan rahan”- työllistamisestä. Kolmanneksi kuntien vastuu työttömyysturvan rahoituksesta laajennettiin aikaistamalla maksujen alkamista verrattuna työttömyyden alkamiseen sekä laajennettiin työttömyydestä aiheutuvia maksuja koskemaan työmarkkinatuen lisäksi myös peruspäivärahaa sekä ansiosidonnaista päivärahaa. Näiden yhteisvaikutuksesta sekä heikon työmarkkinatilanteen vaikutuksesta kuntien työttömyysturvamaksut nousivat merkittävästi vuoden 2025 aikana. Vuoden 2025 loppupuolella Leppävirta osallistui Keski-Savon työllisyysalueen aiheuttamisperusteisen kustannustenjakomallin kehittämiseen. Tämän on tarkoitus valmistua lopullisesti vuonna 2026 ja käyttöönotto tehdään soveltuvien osin jo vuonna 2026.

Vuoden 2025 aikana Leppävirran kunnan nuorten työpaja jatkoi toimintaansa. Vuoden 2025 aikana toimintaan osallistui 15 nuorta. Heistä eteenpäin positiiviseen jatkopolkuun ohjautui viisi valmentautujaa. Kaksi heistä sai opiskelupaikan ammatillisesta oppilaitoksesta ja yksi työllistyi avoimille työmarkkinoille. Kaksi valmentautujaa löysi muun positiivisen jatkopolun. Vuoden aikana jatkettiin työtoimintaa Leppävirran kunnan työkohteissa ja toimintakykyä tuettiin myös keskiviikkoihin järjestettävissä starttivalmennuksissa. Näihin valmennuksiin liitettiin vierailuita museoissa ja kulttuurikohteissa sekä liikunnallisia aktiviteetteja. Hyödynsimme Kaiku-kortin tarjoamia mahdollisuuksia maakunnallisesti. Valmentautajat itse olivat myös mukana toiminnan suunnittelussa ja vierailukohteiden valinnassa.

Kotoutumispalvelut

kotoutumisohjaaja Virva Auvinen

Vuonna 2025 Leppävirran kunnassa työskenteli kotoutumisohjaaja, joka vastasi kotoutumispalveluiden toteutuksesta.

Kotoutumislain kokonaisuudistus astui voimaan 1.1.2025, jonka myötä kunnan järjestämisvastuulle kuuluvia kotoutumisohjelman mukaisia alkuvaiheen palveluita järjestettiin asiakkaille kotoutumissuunnitelmien tavoitteiden mukaisesti. Ohjausta ja neuvontaa tarjottiin kaikille maahan muuttaneille riippumatta maahantulon syystä tai sen kestosta. Kotoutumisohjelman mukaisia palveluita kehitettiin ja kotoutumisohjelmaa päivitettiin tarpeen mukaan.

Kunnassa järjestettiin monikulttuurisia tilaisuuksia ja tapahtumia joiden päätavoitteena oli hyvien väestösuhteiden edistäminen. Tapahtumia järjestettiin kesäkuussa sekä joulukuussa yhteistyössä yhdistys- ja harrastustoimijoiden kanssa. Vuoden aikana kunnan kielikahvila Koto-kerho kokoontui Setlementti Ukonhatun tarjoamassa tilassa säännöllisesti. Toimintaa tehtiin näkyväksi tapahtumissa sekä yläkoulun kahdeksas- ja yhdeksäsluokkalaisten My global World-valinnaisainakurssivierailuilla.

Joulukuussa 2025 kunta otti käyttöön lakisääteisen KEHA-keskuksen ylläpitämän kotoutumisen asiakastietojärjestelmän.

Leppävirran kunnan henkilöstökulut

Henkilöstötuloslaskelma 2025

PALKAT (käyttötalous)	2021	2022	2023	2024	2025	2024-2025 muutos-%
	9 213					
Vakinaisten palkat	833	10 011 385	5 996 893	6 144 237	6 349 986	3,3 %
Sijaisten palkat	1 719 520	2 367 041	808 528	805 786	880 254	9,2 %
Tilapäisten palkat	1 228 670	830 226	998 505	1 198 691	1 281 927	7,1 %
Erilliskorvaukset	884 861	391 238	57 640	227 680	221 165	-2,9 %
Tuntipalkat	198 549	176 544	141 121	78 930	0	-100,0 %
Kertapalkkio	8 100	54 000	0		0	
Työllistettyjen palkat	107 771	88 832	123 526	113 933	23 500	-79,4 %
Kesätyöntekijöiden palkat	30 907	29 599	32 233		26 661	1816,7 %
	3 818					
Opettajien palkat	250	4 138 360	4 367 512	4 487 445	4 397 801	-2,0 %
Kokouspalkkiot	147 739	100 828	104 071	104 232	106 751	2,4 %
Asiantuntijapalkkiot	748	0			0	
Jaksotettujen palkkojen muutos	164 792	-60 935	-79 018	71 373	34 712	-51,4 %
	17 523					
Palkat yhteensä	740	18 127 118	12 551 011	13 232 308	13 322 757	0,7 %
ELÄKEKULUT	2021	2022	2023	2024	2025	2024-2025 muutos-%
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 418 708	2 754 250	1 878 694	2 026 344	1 878 518	-7,3 %
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 257 247	1 212 449	573 212	556 190	412 480	-25,8 %
KuEl eläinlääkärit				107 246	171 650	60,1 %
VAEL-maksut	294 590	327 703	310 358	268 839	256 821	-4,5 %
Jaksotetut eläkekulut	11 400	-4 943	10 179	11 377	8 390	-26,3 %
	3 981					
Eläkekulut yhteensä	945	4 289 459	2 772 443	2 862 750	2 727 859	-8,2 %
MUUT HENKILÖSTÖSIVUKULUT	2021	2022	2023	2024	2025	2024-2025 muutos-%
Kansaneläke- ja sairausvak. maksut	251 410	237 906	190 225	150 209	244 961	63,1 %
Työttömyysvak. maksut	302 181	335 194	230 067	24 966	91 734	267,4 %
Tapaturmavak. maksut	239 933	241 120	114 747	-7 751	136 070	-1855,5 %
Muut sos.vak. maksut				338 739	3 814	
Jaks. sos.vak. maksujen muutos	8 897	-8 206	-4 926	-8 048	8 630	-207,2 %
Muut henkilöstösivukulut yht.	802 421	806 014	530 113	498 115	485 209	-2,6 %
HENKILÖSTÖKULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT	2021	2022	2023	2024	2025	2024-2025 muutos-%
Sairausvakuutuskorvaukset	-262 742	-323 391	-145 309	-156 078	-126 741	-18,8 %
Tapaturmakorvaukset	-6 141	-13 003	-11 376	-17 064	-12 629	-26,0 %
Muut Kelan korvaukset	-5 268	-32 428	-28 061	-17 457	-7 767	-55,5 %
Muut henk.menojen korjaukset	-2 918			-2 696	-27	
Korvaukset työterveyshuollosta	-91 278	-72 284	-51 896	-58 545	-61 726	5,4 %
Henkilöstökulujen ja palkkojen oik. erät yht.	-368 347	-441 106	-236 642	-251 840	-208 890	-17,1 %
MUUT HENKILÖSTÖKULUT	2021	2022	2023	2024	2025	2024-2025 muutos-%
Henkilöstön ja lh. koulutus	78 105	68 603	68 499	67 943	56 160	-17,3 %

Henkilöstökertomus 2025

Työsuojelu	11 978	12 459	7 670	9 348	14 284	52,8 %
Työkykyä ylläpitävä toiminta	53 207	48 685	28 532	45 468	46 883	3,1 %
Työpaikkaruokailu	3 485	4 030	3 468	3 091	3 445	11,5 %
Työterveyshuolto	172 989	147 709	105 500	116 030	121 192	4,4 %
Muut henkilöstökulut yhteensä	319 764	281 486	213 669	241 880	241 964	0,0 %
	22 259					
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	525	23 062 971	15 830 594	16 583 213	16 568 899	-0,7 %

Palkkamenot toimielimittäin 2021–2025

TOIMIELIN		2021	2022	2023	2024	2025	Muutos 2024- 2025
10 Kunnanhallitus*	palkat	628	593	645	679	1 913	181,7 %
	sos. kulut	159	158	138	146	405	177,4 %
	yhteensä	787	751	783	825	2 318	181,0 %
13 Yleisjaosto**	palkat	207	160	251	348	0	-100,0 %
	sos. kulut	237	213	53	70	0	-100,0 %
	yhteensä	444	373	304	418	0	-100,0 %
15-16 Tilintarkastus ja vaalit	palkat	30	19	19	52	29	-44,2 %
	sos. kulut	2	1	1	3	1	-66,7 %
	yhteensä	32	20	20	55	30	-45,5 %
30 Kasvun ja oppimisen lautakunta***	palkat	7 446	7 650	7 798	8 151	8 326	2,1 %
	sos. kulut	1 723	1 834	2 091	2 105	1 994	-5,3 %
	yhteensä	9 169	9 484	9 889	10 256	10 320	0,6 %
40 Hyvinvointi- lautakunta****	palkat	378	436	473	507	526	3,7 %
	sos. kulut	133	148	137	147	149	1,4 %
	yhteensä	511	584	610	654	675	3,2 %
50 Tekninen Itk	palkat	2 233	2 274	1 944	1 905	952	-50,0 %
	sos. kulut	555	586	536	507	279	-45,0 %
	yhteensä	2 788	2 860	2 480	2 412	1 231	-49,0 %
65 Keski-Savon ympäristö Itk	palkat	1 097	1 121	1 236	1 396	1 404	0,6 %
	sos. kulut	284	311	355	383	385	0,5 %
	yhteensä	1 381	1 431	1 591	1 779	1 789	0,6 %
KÄYTTÖTALOUS YHT.							
	palkat	12 019	12 251	12 366	13 039	13 150	0,9 %
	sos. kulut	3 093	3 250	3 303	3 361	3 213	-4,4 %
	yhteensä	15 112	15 501	15 669	16 400	16 363	-0,2 %
			2,6 %	1,1 %	4,7 %	-0,2 %	
Henkilöstökorvaukset		-278	-369	-185	-193	-147	-23,8 %
INVESTOINNIT							
	palkat	0	0	0	0	0	
	sos. kulut	0	0	0	0	0	
	yhteensä	0	0	0	0	0	

* Vuonna 2025: Siirretty henkilöstö ja työllisyysasiat, ateria- ja siivouspalvelut teknisestä toimesta

** 9.6.2025 asti. Toiminta siirretty Kunnanhallituksen alle v. 2025

***Koululautakunta 9.6.2025 asti.

**** Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta 9.6.2025 asti