



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024



1. Johdanto	3
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
2.1 Palvelussuhteen luonne	4
2.2 Henkilöstö palvelualueittain.....	4
2.3 Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus	5
2.4 Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä.....	5
3. Vaihtuvuus ja eläköityminen	7
3.1 Vaihtuvuus	7
3.2 Eläke-ennuste	7
3.3 Eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut	8
4. Työaika ja työpanos	8
4.1 Henkilötyövuosi	8
4.2 Vuosityöaika	9
5. Poissaolot	10
5.1 Poissaolopäivät.....	10
5.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat.....	11
6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset.....	12
7. Terveystieteellinen toimintakyky ja työsuojelu.....	12
7.1 Työterveyspalvelut	12
7.2 Työsuojelu	14
7.3 Osaamisen kehittäminen.....	15
8. Yhteistoiminta	16
9. Yhteenveto kuluneesta vuodesta	17



1. Johdanto

Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa vuosittain tietoa ja kokonaiskuvaa henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta johtamisen ja henkilöstösuunnittelun tueksi sekä auttamaan toimien kohdistamisessa oikeaan suuntaan. Limingassa henkilöstökertomus (henkilöstöraportti) on laadittu vuodesta 2004 lähtien.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ovat vuonna 2021 antaneet kunnille uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksen mukaan Kuntien ja kuntayhtymien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Suosituksessa henkilökertomuksen laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta: osaaminen ja uudistuminen, työhyvinvoinnin johtaminen, johtaminen ja esihenkilötyö sekä tuottavuus ja tuloksellisuus. Kuntien välistä vertailua ja tietojohdamista tukemaan on yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät. Näitä mittareita tukemaan kunta voi johtaa omasta strategiastaan lisää mittareita.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä.



2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Palvelussuhteen luonne

Limingan kunnan henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 576 henkilöä. Henkilöstömäärä kattaa kunnan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Lukuun sisältyvät myös sivutoimiset tuntiopettajat. Sivuvirassa tai -toimessa olevien lukumäärä 31.12.2024 oli 24 henkilöä. Lukuun eivät sisälly palkkionsaajat, opiskelijat ja harjoittelijat.

Kokonaisuutena 31.12.2024 vakinaista henkilöstöä oli 439 henkilöä ja määräaikaista on 134 henkilöä (sisältäen sijaiset). Työllistettyjä oli vuoden viimeisenä päivänä palvelussuhteessa 3 henkilöä.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien KT tilaston mukaan kunta-alalla työskenteli lokakuussa 2023 yhteensä 445 400 henkilöä, joista vakinaisia oli 72 %.

Vuonna 2024 Limingan kunnan henkilöstöstä vakinaisia oli 76 % ja määräaikaisten sekä sijaisten osuus oli 23 %. Työllistettyjen osuus koko henkilöstöstä oli 1 %. Kunta-alan valtakunnalliseen tilanteeseen nähden Limingassa vakinaisen henkilöstön osuus on keskimääräistä korkeampi.

Henkilöstö palv. luonteen mukaan	2022	2023	2024
Määräaikaisten ja sijaiset	146	161	134
Työllistetty	6	6	3
Vakinainen	364	428	439

Taulukko henkilöstöstä palv luonteen mukaan (vakituiset, määräaikaisten, sijaiset ja työllistetyt)

2.2 Henkilöstö palvelualueittain

Palvelualueittain tarkasteltuna henkilöstömäärästä isoin osa 79 % sijoittuu sivistyspalveluihin (varhais- ja perusopetus, lukio, musiikkiopisto). Muut palvelualueet ovat selkeästi pienempiä henkilöstömäärältään. Hyvinvointipalvelujen henkilöstömäärään sisältyvät määräaikaisten kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat.



Henkilöstö palveluysiköittäin	Määräaikaiset ja sijaiset	Työllistetty	Vakinainen	Yhteensä
Elinvoimapalvelut	4	3	9	16
Hyvinvointipalvelut	21	0	19	40
Konsernipalvelut	2	0	23	25
Kunnallistekniikka liikelaitos	0	0	8	8
Ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöpalvelujen liikelaitos	6	0	44	50
Sivistyspalvelut	99	0	336	435

2.3 Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus

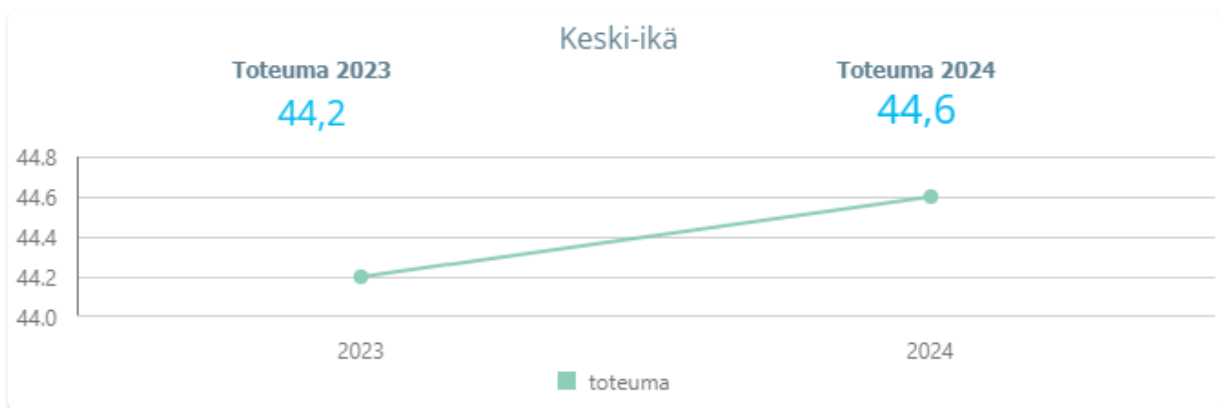
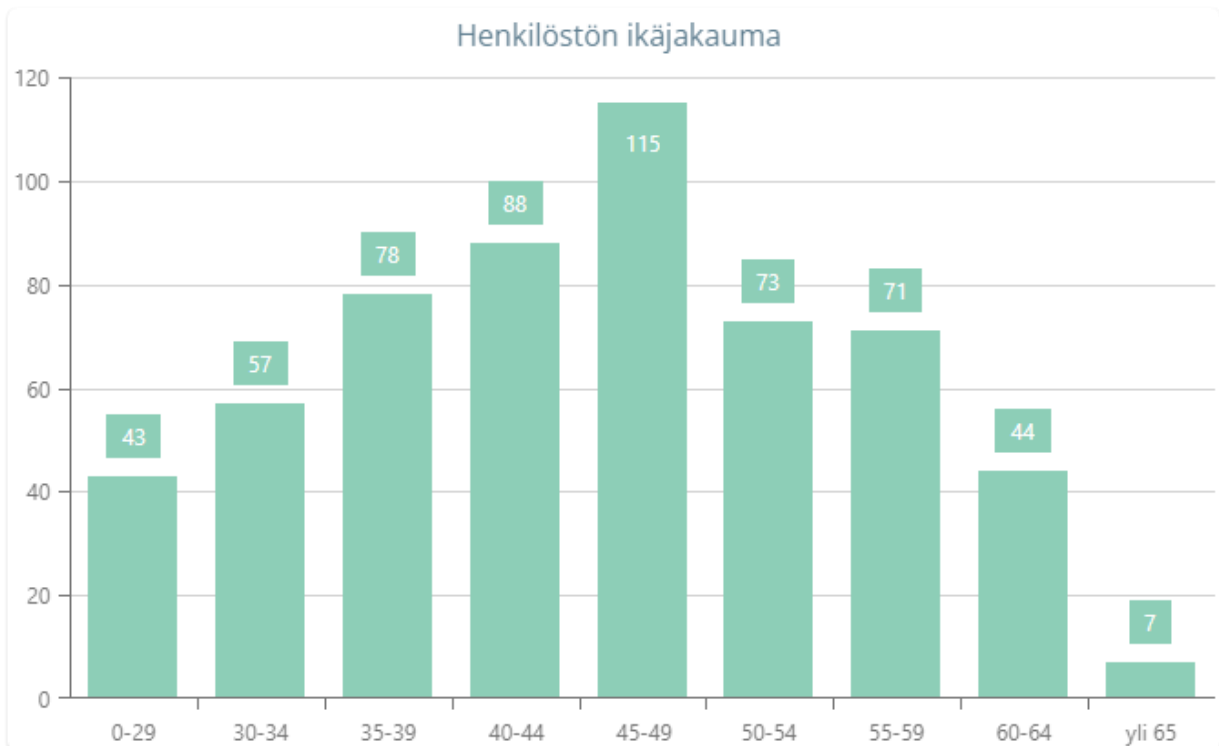
Vuoden 2024 lopussa koko henkilöstöstä 18 % (97 henkilöä) oli osa-aikaisessa palvelussuhteessa ja 4 % (24 henkilöä) sivuvirassa tai –toimessa. Osa-aikaisuuden perusteena on ollut lakisääteinen peruste, työntekijän oma toive tai osasairauspäiväraha.



2.4 Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä kunta-alalla on 45,3 vuotta. Keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Limingan kunnan henkilöstön keski-ikä on 44,6 vuotta. Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu välille 40–49 vuotta.





3. Vaihtuvuus ja eläköityminen

3.1 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilökunnan vaihtuvuusprosentti on ollut 6,1 %. Lähtövaihtuvuus on laskettu suhteuttamalla lähteneiden määrä edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön määrään.

Vakinaisesta henkilöstöstä on irtisanoutunut 22 henkilöä ja eläkkeelle (sisältäen työkyvyttömyyseläkkeen) on siirtynyt 13 henkilöä.

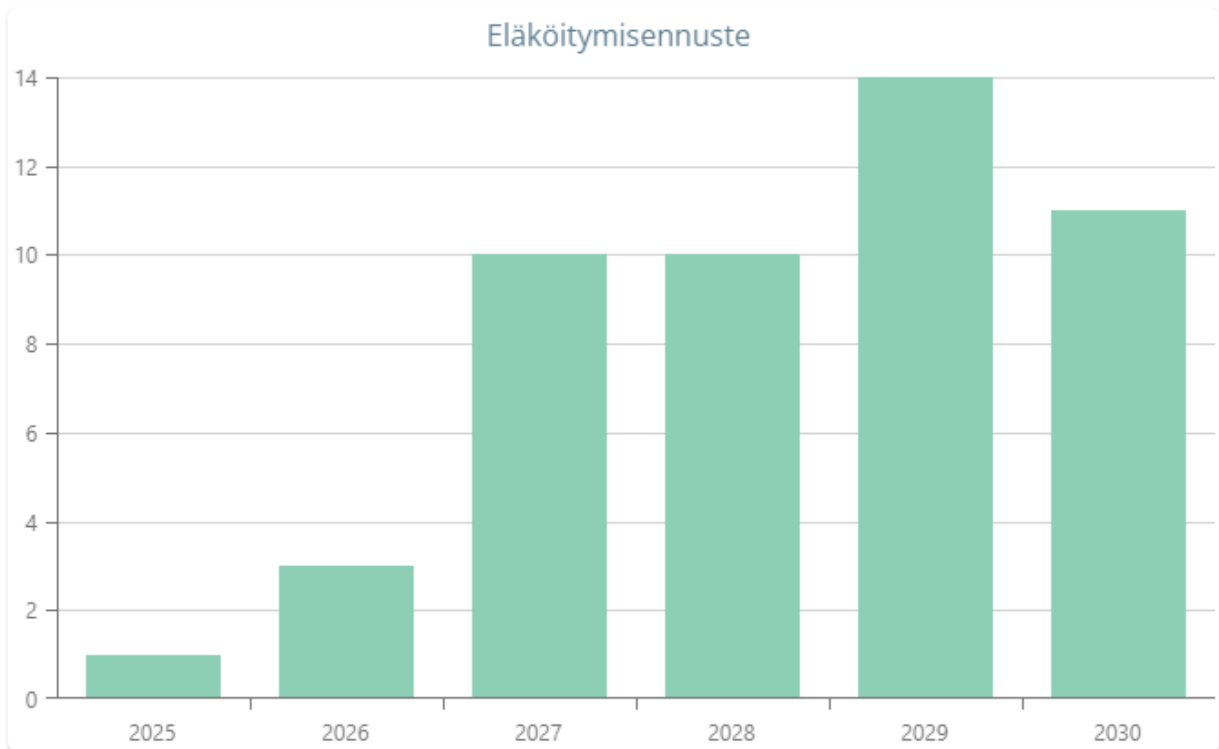
Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on ollut 65 vuotta.

Vaihtuvuus taulukko	2023	2024
Irtisanoutuminen	24	22
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	1	3
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	6	10

3.2 Eläke-ennuste

Alla olevassa kaaviossa on esitetty eläkeiän täyttävän henkilöstön lukumäärä vuosille 2025–2030. Arvion mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle on mahdollisesti jäämässä arviolta 49 henkilöä. Eläkeiän jo täyttäneitä on kunnan palvelussuhteessa 5 henkilöä.

Ennuste perustuu henkilöstöhallinnon järjestelmän tietoihin kunkin henkilön eläkeiän täyttymisestä. Mahdolliset ennenaikaiset eläköitymiset ja työssä jatkaminen eläkeiän täyttymisen jälkeen vaikuttavat eläke-ennusteen toteutumiseen.



3.3 Eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut

Kuntakohtaista työkyvyttömyyseläkemaksua peritään palkkaperusteisen eläkemaksun yhteydessä. Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 157 274 euroa vuonna 2024.

4. Työaika ja työpanos

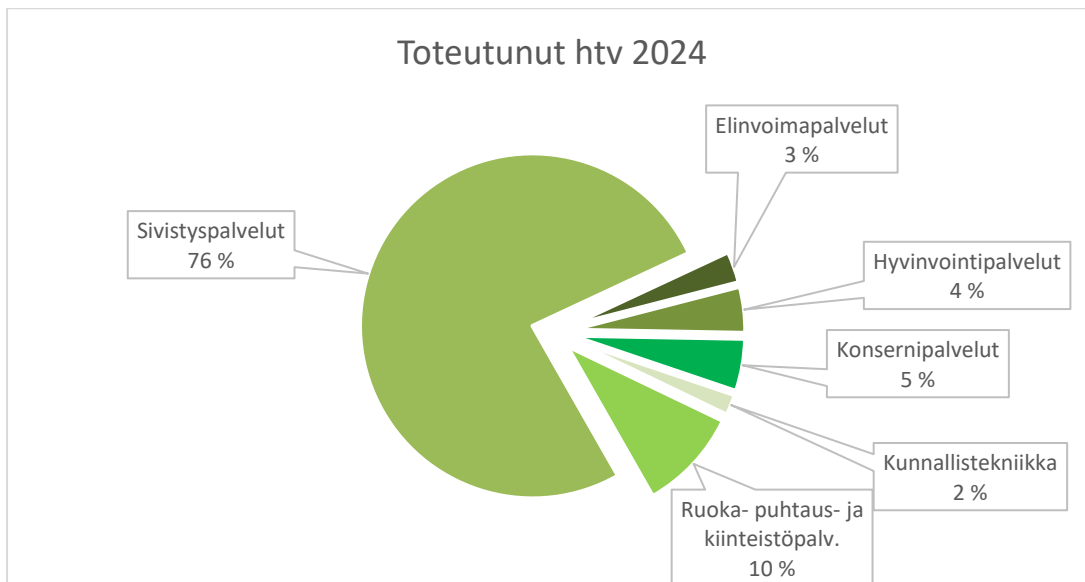
4.1 Henkilötyövuosi

Palvelussuhteiden määrä ei suoraan kerro, millä henkilöstöpanoksella kunnan palvelu on vuoden aikana tuotettu. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tiettyinä päivinä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön vuoden työskentelyä. Laskelmassa ovat mukana lyhytaikaiset sijaiset ja osa-aikatyöntekijät, jotka on muutettu kokoaikaisiksi työajan suhteessa. Henkilötyövuosiin sisältyvät kaikki palkalliset palveluksessaolopäivät. Toteutunut henkilötyövuosi ei sisällä palkattomia poissaoloja eikä lisä- ja ylityötunteja.

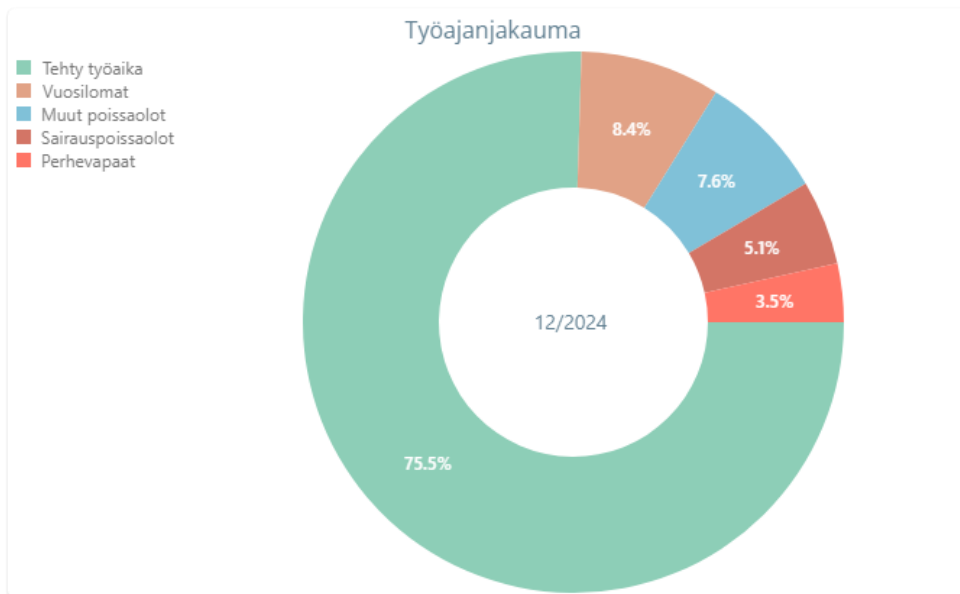


HTV palveluyksiköittäin	Määräaikaiset ja sijaiset	Vakinainen	Yhteensä
Elinvoimapalvelut	3.3	9.1	15.9
Hyvinvointipalvelut	5.6	18.1	23.7
Konsernipalvelut	3	23.1	26.1
Kunnallistekniikka liikelaitos	0	8.1	8.1
Ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöpalvelujen liikelaitos	7.8	43	50.8
Sivistyspalvelut	117.1	329	446.1



4.2 Vuosityöaika

Henkilöstön ajankäytöllä seurataan henkilöstön todellista työpanosta eli kuinka kokonaistyöaika jakaantuu tehtyyn työaikaan ja poissaoloaikaan. Tehdyn työajan määrä saadaan, kun teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta vähennetään poissaolopäivät ja lisätään rahana korvatut lisä- ja ylityöt. Laskelma tehdään työpäivinä.



5. Poissaolot

5.1 Poissaolopäivät

Poissaolopäivien määrä vuonna 2024 oli yhteensä 29 712 kalenteripäivää. Poissaolopäiviin eivät sisälly vuosilomapäivät. Muista syistä johtuneet poissaolot ovat pääasiassa palkattomia virka- ja työlomia. Työkyvyn ylläpito sisältää kuntoutuksen sekä määräaikaisen kuntoutustuen (eläke).

Poissaolot olivat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Perhevapaita on ollut aikaisempaa vuotta enemmän kuten myös opiskelua ja kouluttautumista (opintovapaita). Muut poissaolot sisältävät muun muassa yksityisiä palkaton, muu palkaton virka/työvapaa, työajantasausvapaat ja lastentarhanopettajien ves vapaat. Työntäjän ilmoittamat vapaat ovat kesän ajan keskeytyksiä.



Poissaolot tyypeittäin	2023	2024
Julkinen toiminta	46	53
Muut poissaolot	2,987	3,230
Opiskelu ja kouluttautuminen	2,808	3,892
Perhevapaat	2,636	4,460
Sairausloma ja tapaturmat	11,336	8,297
Toisen viran/toimen hoito omassa kunnassa	8,456	7,852
Työkyvyn ylläpito	34	700
Työnantajan ilmoittamat vapaat	1,060	1,228

5.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Sairauspäivien määrä vuonna 2024 oli kaikkiaan 8 297 kalenteripäivää. Sairauspoissaolopäivät sisältävät omailmoituspoissaolopäivät, joita oli 2 189 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen määrä työntekijää kohden oli 14,4 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot olivat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna 3,1 kalenteripäivää / työntekijä. Omailmoituspoissaolopäiviä oli 187 vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaoloprosentti. Sairauspoissaoloprosenttiosuus teoreettisesta työajasta on 5,2 % kun se edellisenä vuonna oli 7,2 %. Työterveyshuollon raportoinnin mukaan henkilöstöstä 29 % ei ole ollut poissaoloja lainkaan. Vuonna 2023 vastaava luku oli 43 %.

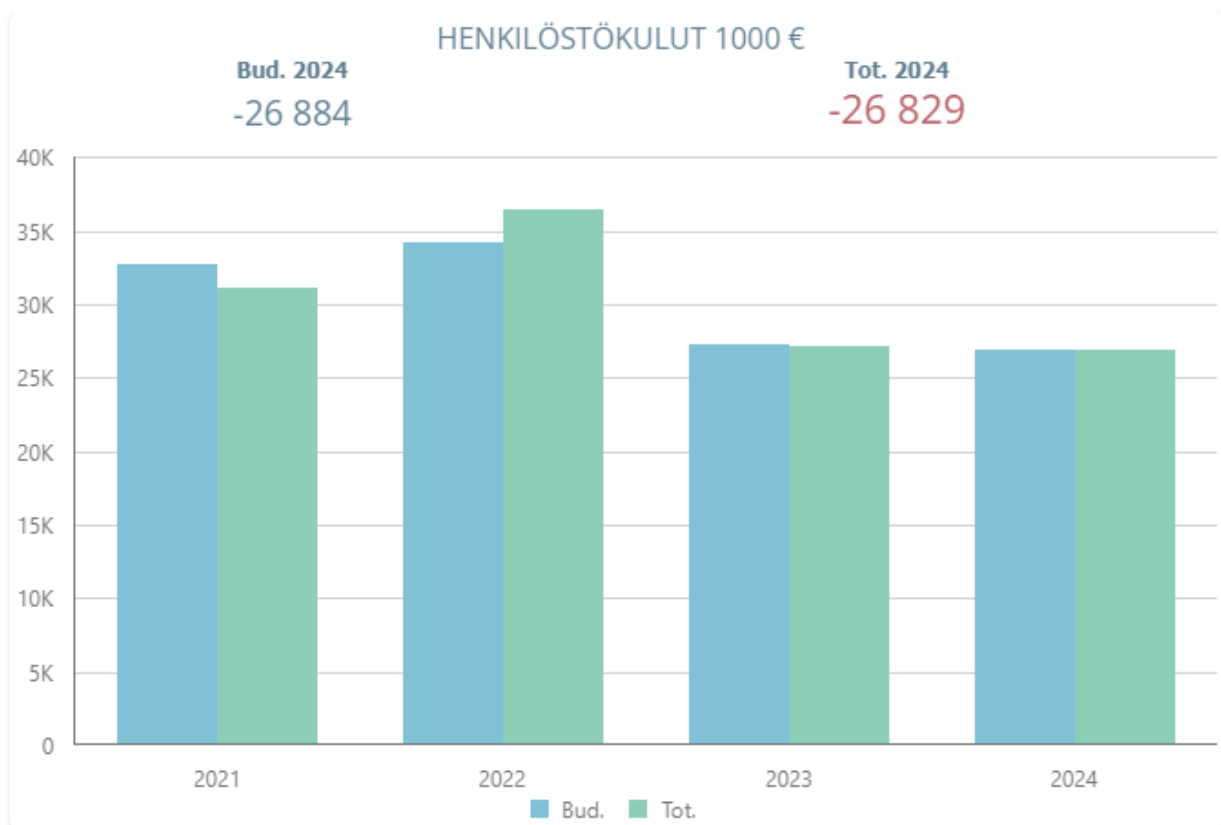
Lyhyissä sairauspoissaoloissa voidaan käyttää omailmoitusmenettelyä. Työntekijä voi olla sairastumisen takia pois töistä esihenkilön luvalla yhdestä päivästä viiteen päivään. Esihenkilö hyväksyy poissaolon päivä kerrallaan. 1.2.2020 alkaen omailoituksessa ei ole rajattu sairauspoissaolon syytä.

Työssä tai työmatkalla sattuneita tapaturmia oli 6 kappaletta, joiden seurauksena sairauspoissaoloja on ollut 63 kalenteripäivää. Työtapaturmia oli 15. Näistä johtuvia poissaoloja oli 73 kalenteripäivää. Nämä poissaolot sisältyvät sairauspoissaolojen kokonaismäärään.



6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

Henkilöstömenoihin on laskettu kaikki palkat ja palkkiot sivukuluineen sekä henkilöstökorvaukset (KELA:n ja vakuutusyhtiön maksamat korvaukset työnantajalle). Henkilöstömenot ovat 26 829 000 euroa, ollen hieman arvioitua pienemmät. Sosiaalikuluihin sisältyvät sosiaaliturva-, eläke- sekä tapaturma-, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutusmaksut. Henkilöstömenoista sosiaalikuluja on 489 130 euroa. Henkilöstökulut asukasta kohden ovat 2 631 euroa.



7. Terveystieteellinen toimintakyky ja työsuojelu

7.1 Työterveyspalvelut

Työterveyshuollon uusi sopimuskausi alkoi 1.4.2021, jolloin työterveyshuollon palvelujen tuottajana aloitti Pihlajalinna Oulu Oy, Pihlajalinna Liminka. Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijän kanssa yhteistoiminnassa:

- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- työn ja työympäristön terveellisuutta ja turvallisuutta

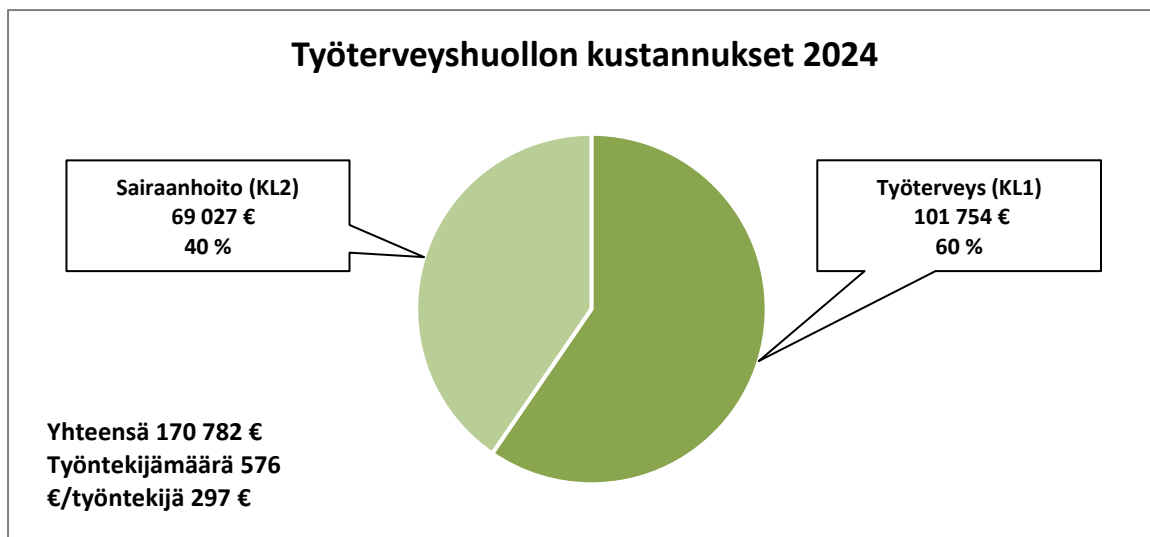


- työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- työyhteisön toimintaa

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat työterveyshuollon korvaushakemuksen mukaan yhteensä 170 782 euroa vuonna 2024. Lisäsopimuksella on ostettu mielenhuoli palvelua sekä lyhytterapiaa. Näiden yhteenlasketut kustannukset olivat noin 23 000 euroa. Influenssarokotus tarjottiin henkilöstölle, jotka työskentelevät haavoittuvassa asemassa olevien lasten- ja nuorten parissa. Ennaltaehkäisevän toiminnan (KL1) osuus kokonaiskustannuksista oli 60 %.

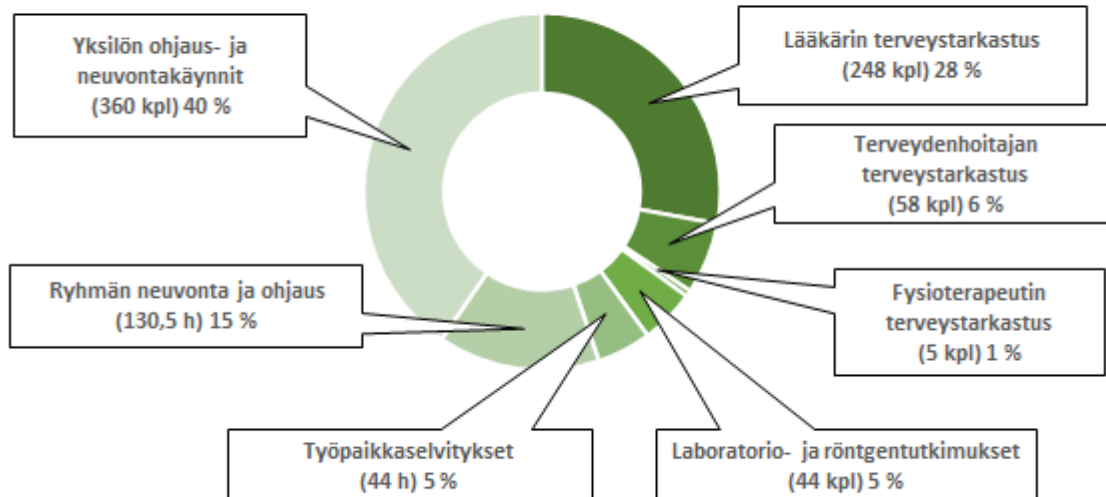
Ennaltaehkäisevässä toiminnassa (KL1) yksilön ohjaus- ja neuvontakäyntejä on ollut 40 % käyntimääristä.

Sairaanhoitokäynneistä lääkärin ja terveydenhoitajan vastaanottojen osuus on ollut 53 % vuonna 2024. Laboratorio- ja röntgentutkimusten osuus on ollut 35 %. Laskennallisesti työterveyshuollon kustannus / työntekijä on ollut 297 euroa.

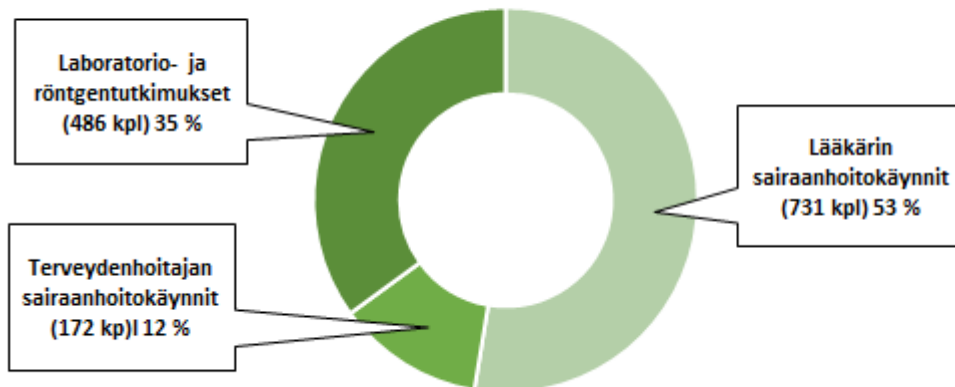




Ennaltaehkäisevä toiminta (KL 1) 2024



Sairaanhoito (KL 2) 2024



7.2 Työsuojelu

Työsuojelutoiminnalla järjestetään työntekijöiden työympäristö mahdollisimman turvalliseksi ja terveelliseksi. Samoin työn henkistä kuormittavuutta pyritään jatkuvasti seuraamaan. Limingan kunnan työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö ja kaksi työsuojeluvaltuutettua. Työsuojelutoiminta on järjestetty yhteistyössä työyhteisötoimikunnan kanssa.

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja



tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Limingassa yhteistoimintaa edustaa työyhteisötoimikunta, johon kuuluu työnantajan edustajien lisäksi eri pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet.

Työsuojeluorganisaation tehtävänä on kehittää ja parantaa työturvallisuutta ja työterveyttä työpaikoilla työnantajan ja henkilöstöryhmien välisellä yhteistyöllä. Organisaation riskejä arvioimalla ja minimoimalla pyritään ennaltaehkäisemään mahdollisia työtapaturmia, ja jo tapahtuneista tilanteista pyritään oppivana organisaationa löytämään ratkaisuja, kuinka vastaavanlaiset tilanteet ehkäistään. Sekä työtapaturmat että läheltä piti – tilanteet kirjataan sähköiseen työturvallisuusjärjestelmään WPro:on. Vuoden 2024 aikana Limingan kunnan eri työyksiköistä tehtiin WPro-järjestelmään kaikkiaan 289 työturvallisuusilmoitusta, joista läheltä piti -ilmoituksia oli 59 kappaletta. Ilmoituksista 60 % riskiluokka oli vähäinen tai merkityksetön. Ilmoituksista 26,2 % ovat aiheuttaneet kehittämistoimenpiteitä, 15,9 % ei ole aiheuttanut toimenpiteitä lainkaan, 19,5 % tapahtuneista oli informoitu esihenkilöä. Tapahtumapaikkoina ovat olleet pääsääntöisesti koulut ja päiväkodit.

7.3 Osaamisen kehittäminen

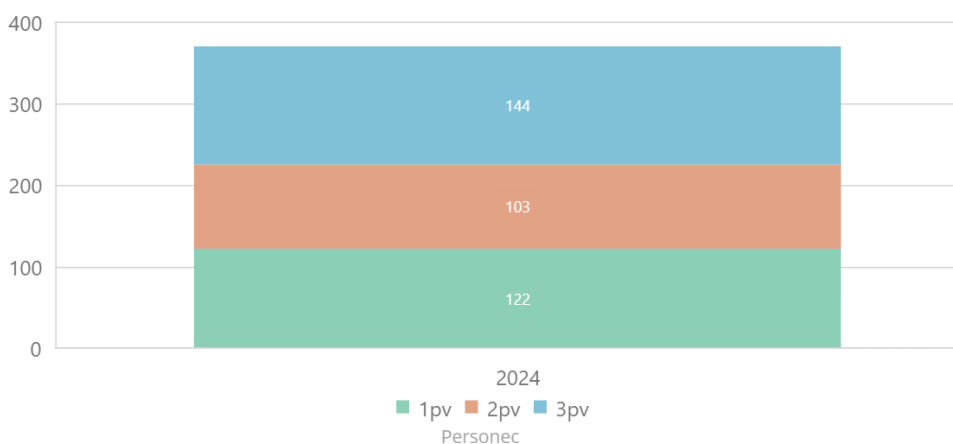
Henkilöstön osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamiseen kehittämiseen kuuluu osaamisen ylläpito ja siirtäminen sekä uuden osaamisen hankkiminen.

Työllisyysrahastolta haettuja koulutuspäiviä oli vuonna 2024 oli 776 päivää, mikä tekee 1,3 pv työntekijää kohden. Koulutuspäivien määrä on jonkin verran laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Digi -hanke on järjestänyt eriaiheisia lyhyitä täsmäkoulutuksia sähköisten työvälineiden käyttöön. Koulutukset ovat tallennettuina myöhemmin käytettäväksi ja ne toimivat myös perehdyttämisvälineinä jatkossa.

Lisäksi on järjestetty koulutusta koko henkilöstölle tekoäly perusteista, miten huolehdin aivoterveysteni, fasilitointi työtapana sekä työyhteisökulttuurien kehittäminen ihmisten hyvinvointia tukevaksi.

Koulutuskustannuksia vuonna 2024 oli yhteensä 183 935 euroa. Koulutuskustannukset sisältävät ainoastaan suorat koulutuskustannukset, joihin eivät sisälly päivärahat, matkakulut ja palkkakustannukset. Tietoturvaosaamista on vahvistettu tietoturva ja tietosuojakoulutusosioiden käyttöönottamisella. Jokaisen tulee suorittaa koulutus vuosittain sähköisessä järjestelmässä

Koulutuspäivät henkilöittäin





8. Yhteistoiminta

Kunnallisen yleissopimuksen mukaista yhteistoimintaa on toteutettu työpaikoilla sekä työpaikkakokousten että keskustelujen muodossa. Henkilöstön ja työnantajan välistä edustuksellista yhteistoimintaa on toteutettu työyhteisötoimikunnassa.

Työyhteisötoimikunnan kokoonpanossa on yhteensä 7 jäsentä. Työnantajan edustajia on kolme, työntekijöitä edustavat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä kunnan työsuojeluvaltuutetut. Lisäksi toimikuntaan kuuluu organisaatiolle nimetty työterveyshoitaja. Muita asiantuntijoita kokouksiin osallistuu tarpeen mukaisesti.

Vuoden 2024 aikana työyhteisötoimikunta on kokoontunut 8 kertaa. Kuluneen vuoden aikana työyhteisötoimikunnassa on ollut käsiteltävänä henkilöstön jaksaminen, koulutusasiat, päivitettyjä henkilöstöohjeita, henkilöstöohjelma, työhyvinvointiohjelma sekä työsuojeluasiat.



9. Yhteenveto kuluneesta vuodesta

Henkilöstöjohtamisen kooste vuodelta 2024

Henkilöstöjuhla järjestetään joka toinen vuosi. Vuosi 2024 oli henkilöstöjuhlien järjestämisen vuosi. Juhlat järjestettiin Tupoksen koululla. Juhliin osallistui 250 työntekijää. Juhlissa palkittiin jo perinteeksi tullutta henkilöstöä eri kategorioiden perusteella. Palkitut valitsi työyhteisötoimikunta.

Tilapäinen työ – toimintamalli on osa arkea ja toimii hyvin esihenkilöiden toimesta. Tilapäisessä työssä on ollut vuoden aikana 20 työntekijää yhteensä 243 kalenteripäivää. Toimintamalli on vähentänyt sairauspoissaoloja 0,5 pvää/työntekijä. Mallilla voi olla vaikutusta myös siihen, että poissaolo ei pitkity.

Mallia on edelleen esitelty Kevan tilaisuuksissa ja OAJ työsuojelupäivällä. Toimintamalli on herättänyt aktiivista keskustelua ja saanut myönteisen vastaanoton. Tilapäistä työtä on käytetty tähän mennessä ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöpalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa.

150 euron liikunta- ja kulttuuri- tai hierontaetuudesta vuoden 2024 aikana 51,9 % on käytetty liikuntaan, 29 % kulttuuriin ja 11,9 % hierontaan. Henkilöstön liikuntaryhmät ovat jatkuneet koko vuoden ajan. Henkilöstö on päässyt vaikuttamaan liikuntatarjontaan kyselyn kautta ja pilotteja eri liikuntalajeista on järjestetty. Henkilöstöstä reilut 40 työntekijää on ottanut työveropyörän käyttöön. Työmatkapyöräily on jonkin verran lisääntynyt.

Henkilöstöohjelman tekemiseen koottiin työryhmä, johon osallistuivat esihenkilöitä eri palvelualueilta sekä pääluottamusmiehet, jotka ovat myös työsuojeluvaltuutettuja. Henkilöstöohjelma hyväksyttiin vuosille 2025–2027. Työhyvinvointiohjelma päivitettiin henkilöstöohjelman tueksi. Henkilöstön työohjeita on päivitetty tarpeen mukaan.

Syksyn aikana käytiin koko kunnan henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Neuvottelujen tuloksena tavoitteena olleeseen säästötavoitteeseen ei päästy. Palvelualueilla käynnistyi toiminnallisia muutoksia ruoka- ja puhtauspalveluissa sekä varhaiskasvatuksen hallinnollisessa työssä. Täyttölupamenettelyä on jatkettu. Lapsimäärän muutos on vaikuttanut määräaikaisten ja sijaisten määrän vähäisempään käyttöön.

Työkyvyn tukemiseksi lähdettiin valmistelemaan yhteistyössä Oulun yliopiston ja Työterveyslaitoksen kanssa yhteishanketta, johon haettiin rahoitusta ESR:stä. Hankkeen teemoiksi päätettiin naisten terveys, aivoterveys ja liikunta. Hankkeen tavoitteena on löytää tähän päivään toimivia työkyvyn tukemisen toimintamalleja. Kuntakumppaneiksi lähtivät mukaan Ii, Utajärvi ja Vaala.

Kunta osallistui Oulun kaupungin tekemään työterveyshuollon kilpailutukseen. Palveluntuottajaksi valikoitui Terveystalo Oy. Uusi palveluntuottaja aloittaa 1.6.2025 toiminnan Limingassa.