

Henkilöstökertomus 2022

Välitämme henkilöstämme

Arvostamme työntekijöitämme ja huolehdimme henkilöstömme hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Työn roolit ovat selkeät, mahdollistamme perustyön tekemisen ja luotamme henkilöstömme osaamiseen. Meillä on lupa kehittyä ja kehittää. Kuntalaisten hyvinvointi tarvitsee tekijänsä.

Huomaamme hyvän

Niin onnistumiset kuin epäonnistumiset ovat yhteisiä. Muistamme kiittää tekijöitä ja huomioimme onnistumiset. Kannustamme yhteisiin kohtaamisiin ja juhlistamme yhteisiä saavutuksia.

Tavoitteemme

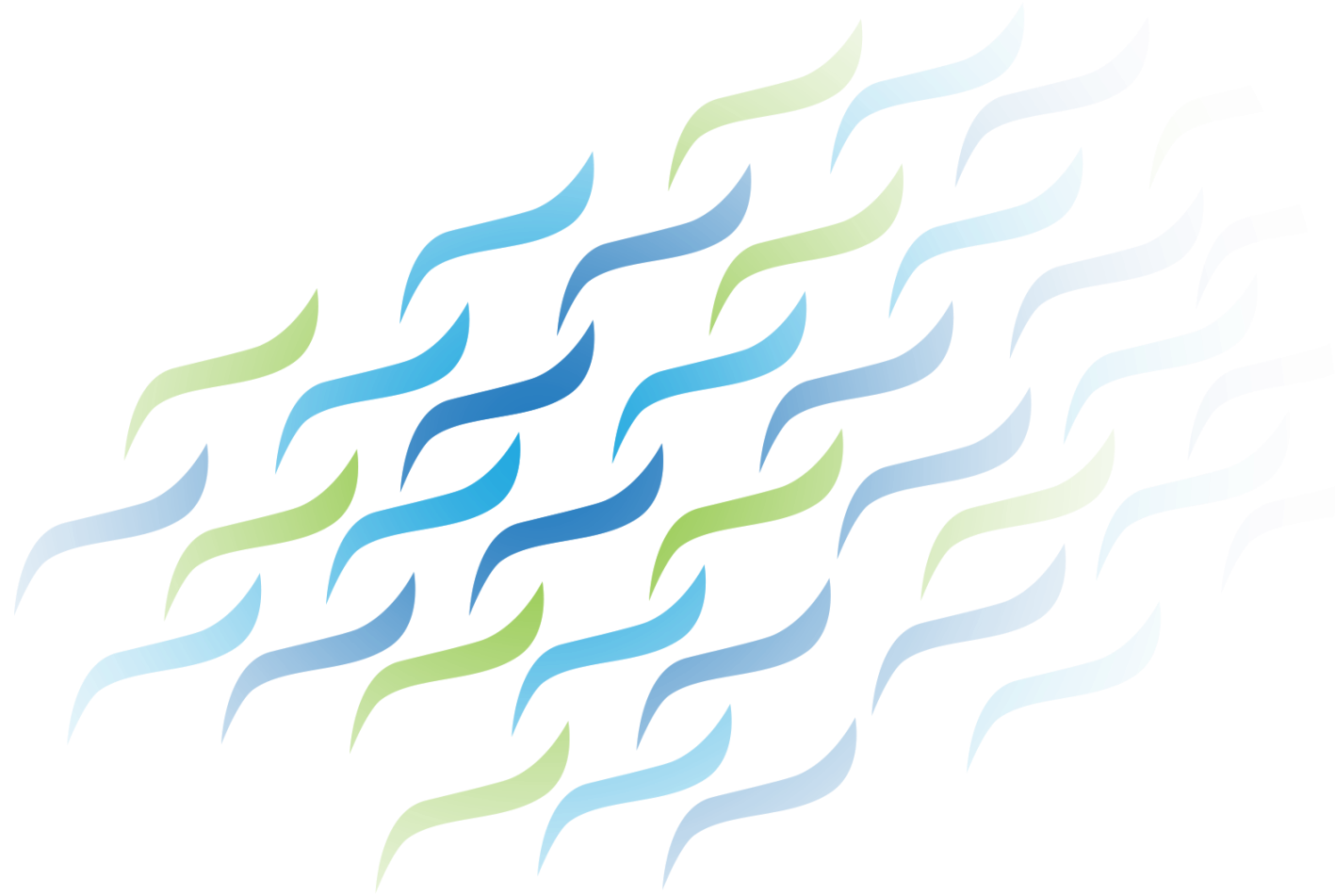
Luomme yhdessä arvostavaa työyhteisöä ja edistyksellistä vuorovaikutusta. Ylläpidämme työhyvinvointia ja parannamme henkilöstön työkykyä.

Työtyytyväisyys on hyvällä tasolla ja henkilöstö suosittelee Lempäälää työnantajana.



Sisällysluettelo

• Yhteenveto	3	• Työhyvinvoinnin johtaminen	32
• Vuoden 2022 yhteenveto	5	• ParTy® -kyselyn toimenpiteet	33
• Toimenpiteet 2022-2024	6	• Työsuojelu	36
• Toimenpiteet 2023-2025	7	• Työhyvinvointiohjelma ILOA Lempäälä	40
• Palvelualueiden työkykytoimenpiteet 2023	8	• Esihenkilötyö ja johtaminen	46
• Henkilöstötunnusluvut	10	• HR-yhteyshenkilömalli	47
• Henkilöstömäärien kehitys	11	• Fiilis- ja lähtökyselyt	48
• Henkilöstön ikärakenne	14	• Palkitseminen	51
• Osaamisen kehittäminen	18	• Osaamisen kehittäminen	56
• Eläköityminen	20	• Esihenkilöakatemia	57
• Sairastavuus ja työterveys- huollon kustannukset	24	• Palvelumuotoilukoulutus	58
• Tapaturmat	31	• Perehdyttämisen kehittäminen	59



Yhteenveto



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Vakituiset

1217

Sijaiset

169

Henkilötyövuodet

1329

Ennakonpidätyksen

alaiset palkat

53.654.825 €



PALKITSEMINEN

SAK Pirkanmaa 2022

Esimerkillinen työnantaja

Kuntatyö 2030 palkinnot

3 palkintoa

IDEA-kilpailu

4 palkittua yksikköä

Tarkalla korvalla

4 yksikköä

Koko henkilöstö

300 euroa

SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspäivät

25811

Sairauspäivät / hlö

21,2

Sairastaneiden osuus

85,46%

KORONAPOISSAOLOT

Kaikki yhteensä

3553 pv

VAIHTUVUUS

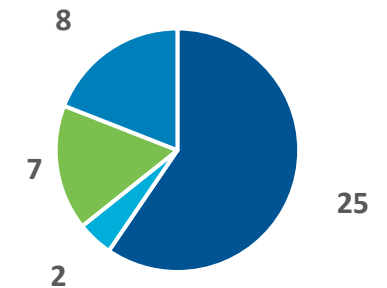
Kaikki yhteensä

175 hlöä

Vaihtuvuus

14,38%

Eläke ja
työkyvyttömyysluvat



■ Vanhuuseläke

■ Työkyvyttömyyseläke

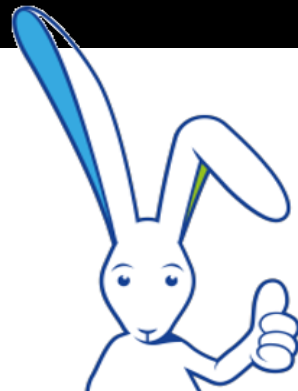
■ Kuntoutus

■ Osatyökyvyttömyysratkaisut

Henkilöstön

keski-ikä

45,6



Vuoden 2022 yhteenveto

Henkilöstön tunnusluvut

- Työehtosopimusten mukaiset korotukset tulivat voimaan kesäkuussa ja lokakuussa, sitä ennen pitkät valtakunnalliset neuvottelut
- Henkilötyövuosissa selvää nousua.
- Vakituisten henkilöstön keski-ikä on pysynyt samalla tasolla kuin vuonna 2021
 - 2021: 45,4 vuotta -> 2022: 45,6 vuotta
- Henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 14,38
 - Selvää nousua edelliseen vuoteen verrattuna
 - Vaihtuvuus oli kasvanut eniten Sivistyksen palvelualueella
- Vakituisten henkilöstön sairastavuus on edelleen kasvanut
 - 2021: 20,2 pv / hlö -> 2022: 21,2 pv / hlö. Nousua 1,0 pv / hlö.
 - Sairastaneiden osuus nousi 6,7 %-yksikköä (2021: 78,79 % -> 2022: 85,46 %)
 - Koronasta ja muista infektioista johtuvat poissaolot nostivat sairauspoissaolopäivien määrää merkittävästi kuten muissakin organisaatioissa.
- Myös koko henkilöstön sairastavuus on noussut 2,4 pv / hlö
 - Koko henkilöstön sairauslomapäivien määrä nousi noin 11 %
 - 2021: 18,93 pv / hlö -> 21,29 pv / hlö
 - Prosessit laskua -3,5 pv
 - Hyvinvoinnin palvelualue nousua +2,1 pv
 - Sivistyksen palvelualue nousua +2,2 pv
 - Yhdyskunnan palvelualue nousua +1,9 pv
 - Mielenterveyden häiriöistä johtuvat poissaolot ovat laskeneet noin 14 %
- Tartuntatautilain mukaisten (Covid19) poissaolojen kasvu vuonna 2022 oli kaikkiaan 343,6% vuoteen 2021 verrattuna

Työhyvinvoinnin johtaminen

- Parempi työyhteisö ParTy© -työhyvinvointikyselystä johdetut kuntatason toimenpiteet
 - Esihenkilöiden ryhmätyönohjausta sekä koulutusta nuorten johtamiseen
 - Nuorten työnohjaukselliset työpajat
 - Kalenterikäytäntöjen selkiyttäminen

- ILOA Lempäälä –työhyvinvointiohjelma jatkui aktiivisena
 - ILOA II Aktiivinen Lempäälän kunta päättyi
 - ILOA III Arvostava työyhteisö alkoi
- Työkykyjohtaminen
 - Työkykyisyyden vahvistamiseksi perustettiin uusi henkilöstöasiantuntijan väkänssi, joka toimii jatkossa sisäisenä coachina erityisesti painottuen nuorten työntekijöiden sekä esihenkilöiden tukemiseen.
 - Tukivakanssien hyödyntäminen
 - KIILA-kuntoutus
- Työterveyden kustannukset
 - Kokonaiskustannukset (KL0, KL1 ja KL2) laskivat vuoteen 2021 verrattuna (2021: 576,50 €/hlö -> 557,80 € / hlö)
 - Koronasta aiheutuneita kuluja (Covid19-testit ja –rokotteet) on tämän lisäksi laskutettu erillislaskutuksessa n. 56.000 €
- Työkyvyttömyyseläkkeiden tilanne
 - Työkyvyttömyyseläkemaksun nousu on edelleen jatkunut (+23,2%) 2021: 704.320 € -> 2022: 868.002 €
 - Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on ollut vuosina 2020-2022 pienempi kuin vuosina 2018-2019
- Kuntatason fiilis- ja lähtökyselyiden käyttöönotto
 - Fiiliskysely koko kuntakonsernille toteutettiin neljä kertaa
 - Tulosten ka 3,35

Esihenkilötyö ja johtaminen

- #Kyllä-päivät, Esihenkilöakatemia sekä Perjantaikahvit jatkuivat
- Palkitsemiset: Tarkalla korvalla, Ideapalkitseminen sekä hyvästä tuloksesta koko henkilöstön palkitseminen

Osaamisen kehittäminen

- Perehdyttämisen kuntatason materiaali saatiin valmiiksi ja esihenkilöiden palvelu- ja perehdytyspolun rakentaminen aloitettiin
- Palvelumuotoilukoulutus: Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon vuosina 2020-2022 suorittaneita kuntakonsernin työntekijöitä on 15 ja viidellä on opinnot kesken.



Vuoden 2021 henkilöstökertomuksessa määritellyt toimenpiteet vuosille 2022-2024

Suunnitellut toimenpiteet	Tehdyt suunnitelman mukaiset toimenpiteet vuoden 2022 aikana	Aloittamatta  Aloitettu  Etenee suunnitellusti 
Työterveysyhteistyön vaikuttavuusarvioinnin toimenpiteet	Säännöllinen kustannus- ja vaikuttavuusseuranta työterveyshuollon kanssa Työkykyisyyden vahvistamiseksi perustettiin uusi henkilöstöasiantuntijan vakanssi, joka toimii jatkossa sisäisenä coachina erityisesti painottuen nuorten työntekijöiden sekä esihenkilöiden tukemiseen.	
ILOA Lempäälä -työhyvinvointiohjelma	ILOA I Muutosjohtamisen – Muutospaketit kilpailutettu, HR-kumppaniverkosto käytössä 9/22 alkaen ILOA II Mielenterveyden tukipolku valmis. Viestintää toteutettu ja julisteet lähetetty yksiköihin ILOA III Arvostava työyhteisö –keskusteluita käyty 1/22 alkaen yksiköissä työsuojeluparien voimin Lygge Oy:n taustamateriaalilla ja tuella. Jatkuu vuoteen 2023.	
Palvelussuhteen elinkaaren prosessien kehittäminen	Perehdytyksen digitalisoinnin kuntatason materiaali valmis, esihenkilöiden polut rakentuivat vuonna 2022	
Työkykyjohtaminen	Party-työhyvinvointikyselyn toimenpiteet yksiköissä sekä kuntatason toimenpiteinä toteutettiin esihenkilöiden ja nuorten työnohjausta Työsuojeluparitoimintaa vakiinnutettiin osana ILOA III -projektia Tukivakanssien hyödyntäminen KIILA-kuntoutus	
Osaamisen kehittäminen	Esihenkilöakatemia 2.0 alkoi syksyllä 2022 Nuorten johtamisen työpajoilla Palvelumuotoilukoulutukset jatkuivat	

Johtamisen ja henkilöstöpolitiikan painopistealueet 2023-2025



Paras työpaikka kärkihanke

- Modernin johtamisen periaatteet ja vastuullisen johtamisen käsikirja
- Henkilöstöetuuksien arviointi ja uudelleenmuotoilu



Työnantajaviestinnän kehittäminen

- Uudet rekrytointikanavat
- Rekrytointiviestinnän uudistaminen
- Anonyymin rekrytoinnin käyttöönotto



ILOA Lempäälä työhyvinvointiohjelma

- ILOA III Arvostava työyhteisö –osuuden loppuun saattaminen
- Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen syksy 2023



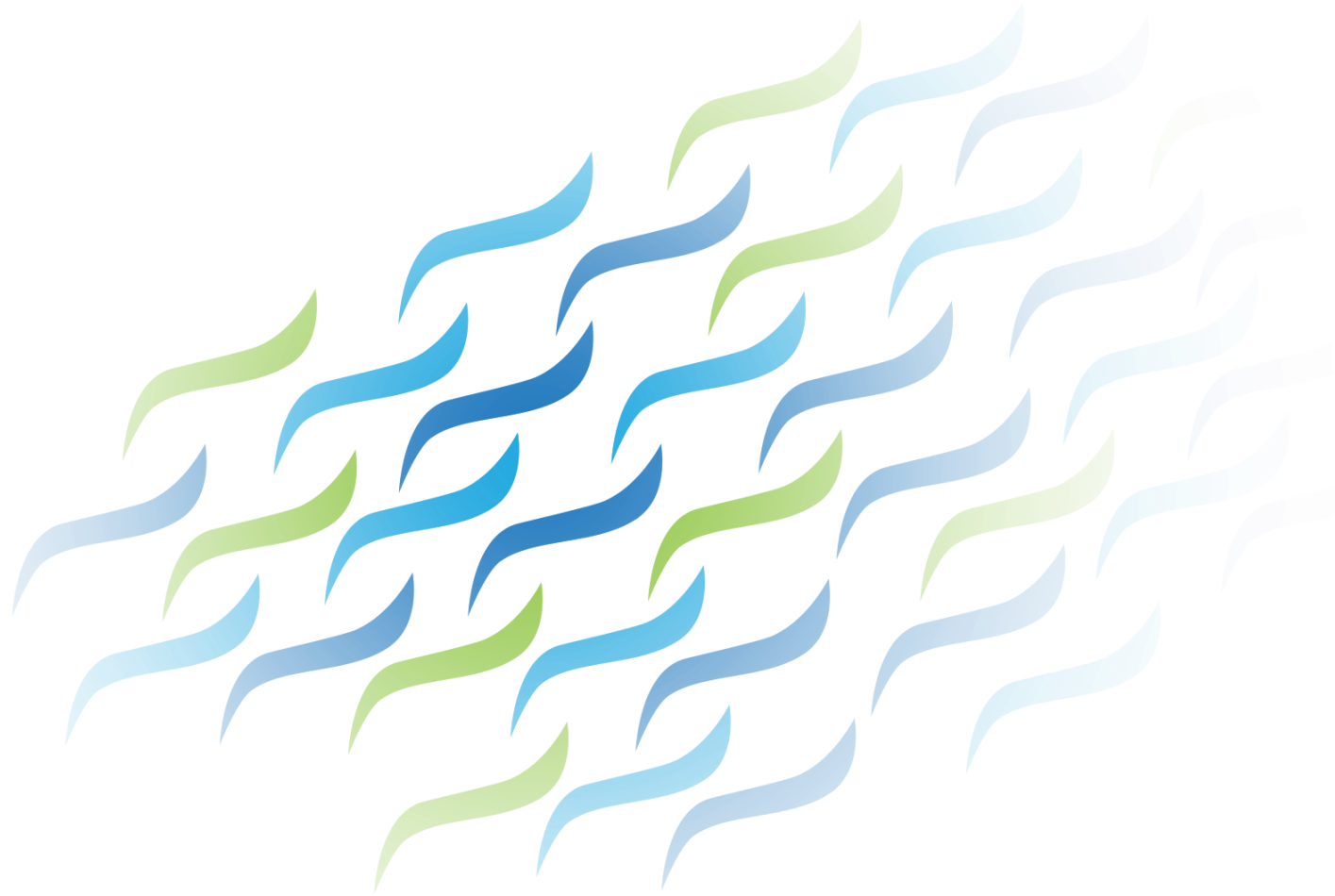
Työkykyjohtaminen

- Osatyökykyisten työnteon tukeminen
- Lempäälän työkykyjohtamisen toimintamallin edelleen kehittäminen ja muut työterveysyhteistyön vaikuttavuusarvioinnin toimenpiteet
- Tiedolla johtamisen vahvistaminen ja mielenterveyden tuen toimenpiteiden vaikuttavuuden seuranta



Osaamisen kehittäminen

- Esihenkilöakatemia
- Palvelumuotoilukoulutukset
- Kuntatason osaamisen kehittämisen toimintamallin kehittäminen



Palvelualueiden työkykytoimenpiteet 2023



Palvelualueiden ja prosessien työkykytoimenpiteet vuodelle 2023

Kasvatuksen ja opetuksen palvelualue

- Yhteiset arjen kohtaamiset ja tapaamiset
 - Mitä kuuluu – teams / 1 kk (Party-toive)
 - Lähtitapaamiset joka viides viikko, Arvostava työyhteisö
- Tehtäväalueiden toimenpiteet menossa ja valmistelussa
 - Kapusta, Vertaismentorointi, mentorointi ja työnohjaus (yhteistyö OAY)
 - Koulujen hyvinvointitunnit henkilöstön työn tukena yhdessä oppilaiden kanssa
 - Palvelualueen vakinaisen varahenkilöstön pooli (22 henkilöä + lähiesihenkilö)
 - Tukivakanssit ”happena” haastavassa tilanteessa
 - Tyytyväisenä töistä eläkkeelle – pilotointi (ikäjohtaminen)

Yhteisöpalvelut

- Vahvistetaan psykologista turvallisuutta
 - TSR-hanke muutosvalmennukseen liittyen käynnissä 11/2023 asti, tiimiytyminen ja fasilitointi, luottamuksen rakentaminen (tiimivalmennukset kullekin tiimille)
- Yksittäisten henkilöiden tuki
- Kohtaamiskalenteri joka tasolla

Yhdyskunnan palvelualue

- Esihenkilöiden työnohjaustapaaminen toteutetaan kevään 2023 aikana.
- Riskien arvioinnit päivitetään tämän vuoden aikana
- Työturvallisuusilmoitusten läpikäynti puolivuositain palvelualueen johtoryhmässä

Prosessit

- Mielen chatti ja sparrin –palvelun käytön edistäminen
- Hybridityöskentelyn yhteisten pelisääntöjen täsmentäminen
- Toiminnan ja painopistealueiden selkiyttäminen tehtävä- ja esihenkilömuutosten jälkeen

Elinvoimapalvelut

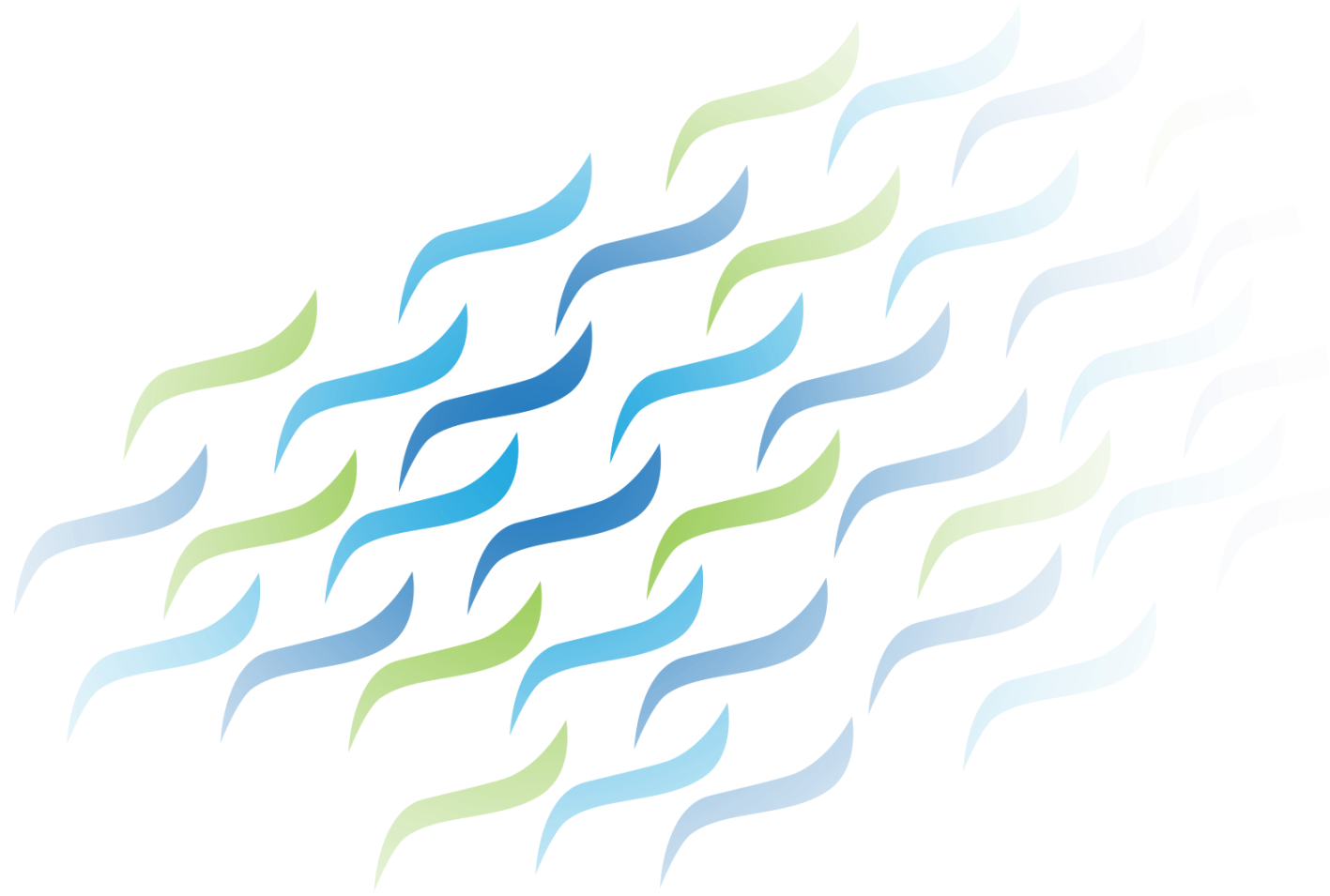
- Uuden esihenkilön (elinvoimapäällikkö) tutustuminen koko tehtäväalueeseen, alkaen 04/2023





Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut



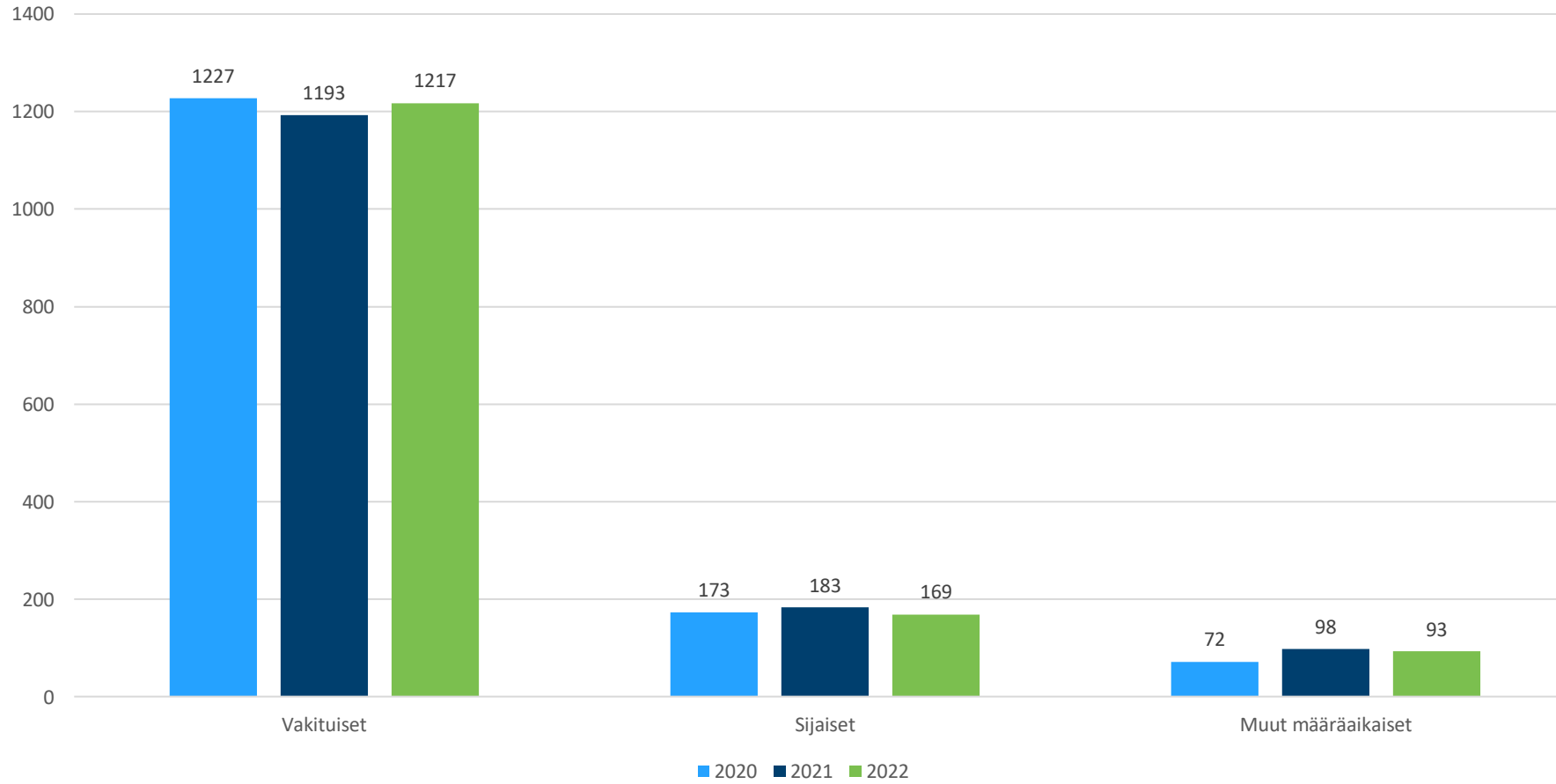


Henkilöstömäärien kehitys



Henkilöstön määrä 2020-2022

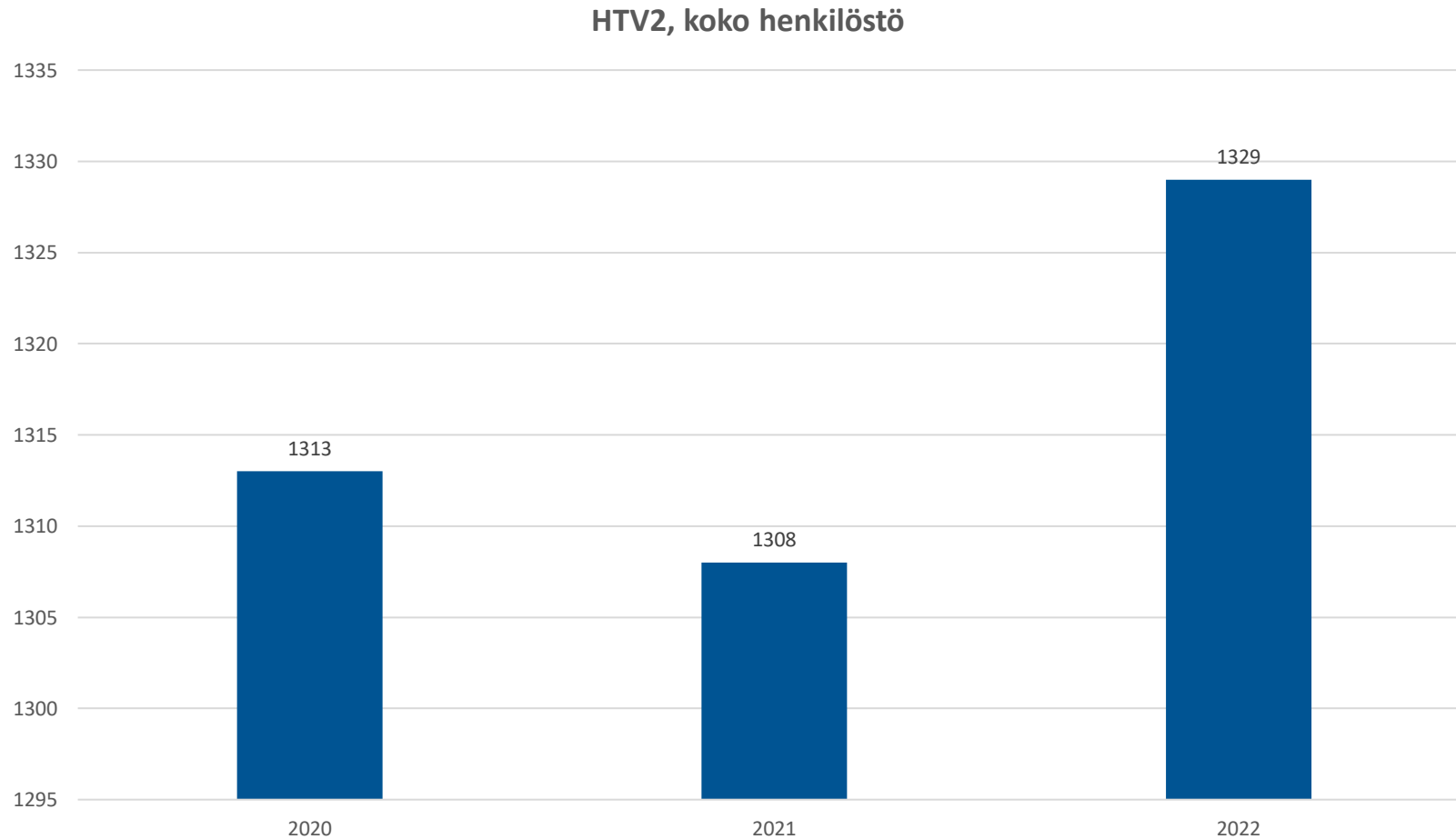
Henkilöstöjakauma 2020-2022



Vakituisen
henkilöstön määrä oli
31.12.2022
1217 henkilöä.

Koko henkilöstö
31.12.2022
1508 henkilöä.

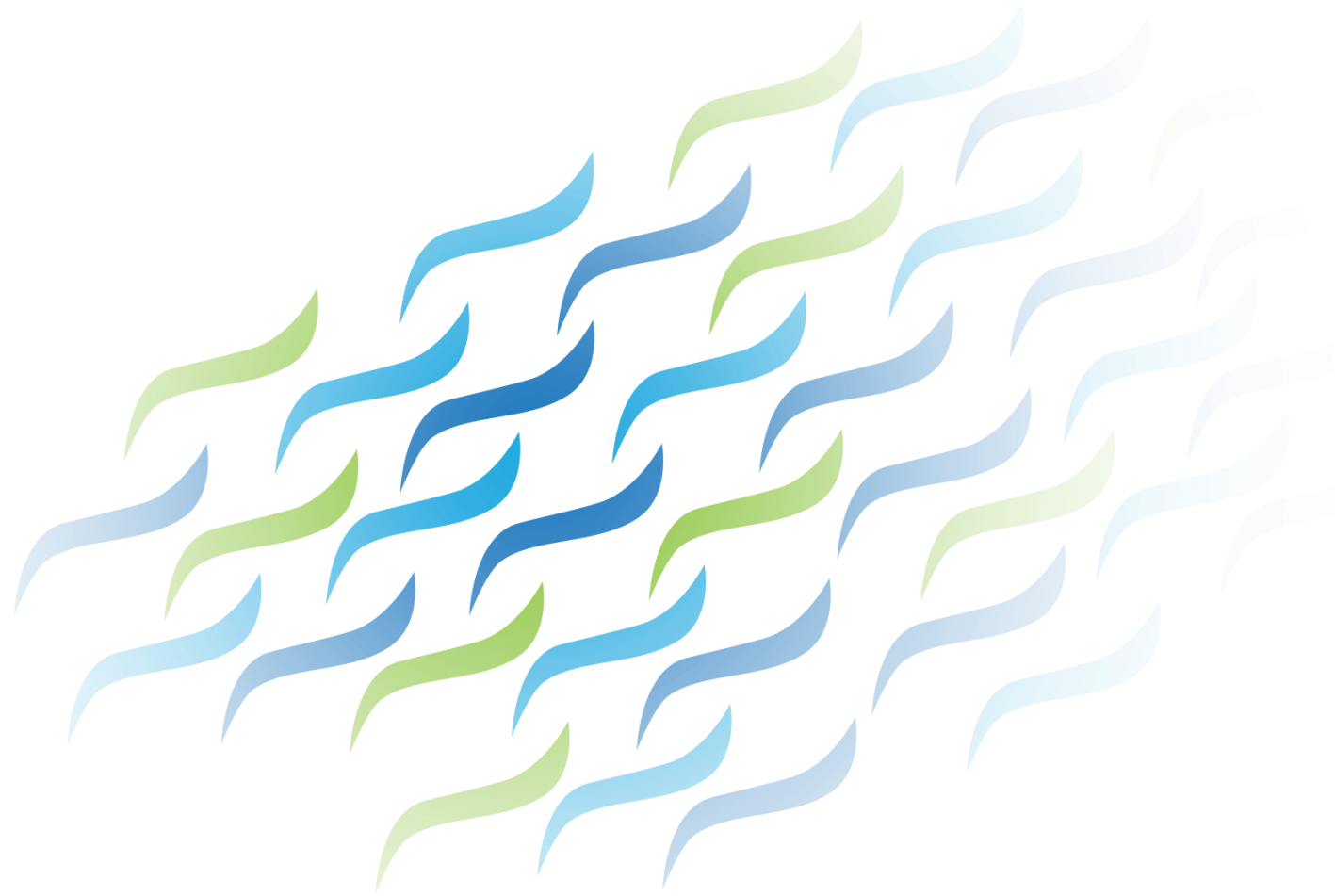
Henkilötyövuodet 2020-2022 (HTV2)



Henkilötyövuodella (HTV2) tarkoitetaan palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärää kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Vuonna 2019 HTV2 oli 1359 eli kahden koronavuoden jälkeen on palkallisen työpanoksen osalta noustu lähemmäs aiempaa tilannetta.

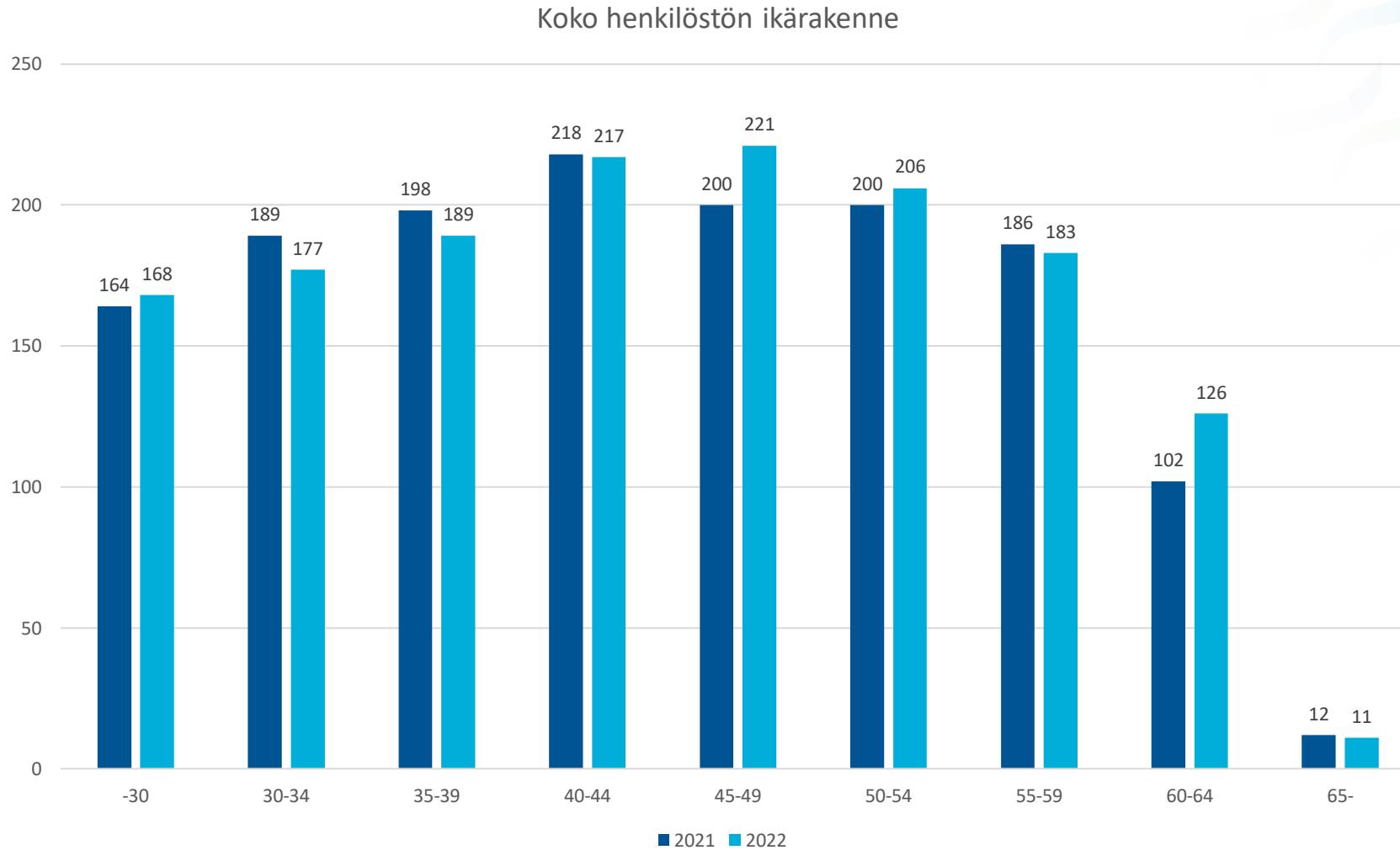




Henkilöstön ikärakenne



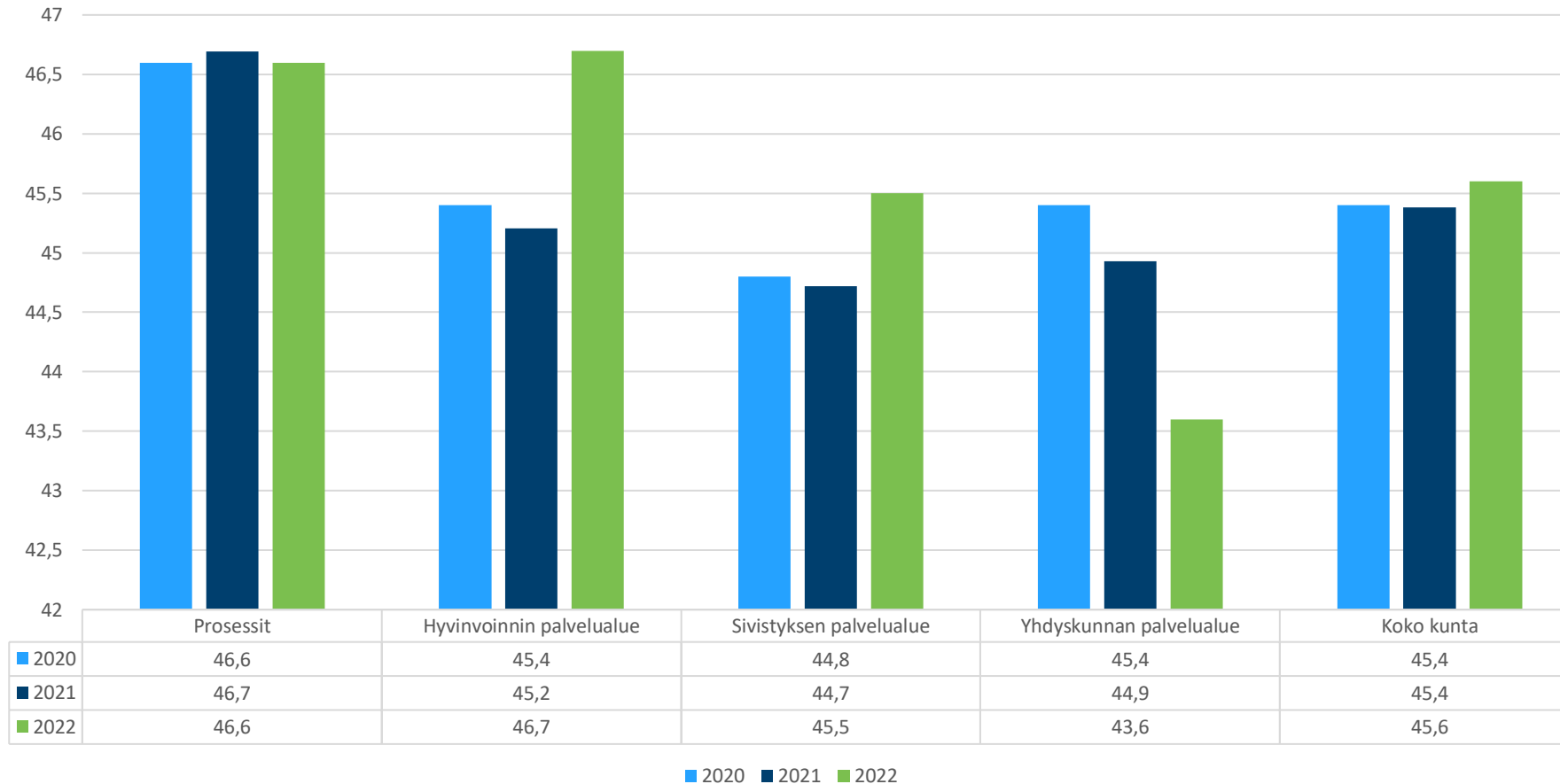
Henkilöstön ikärakenne



Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 44,2 vuotta.

Vakituisen henkilöstön keski-ikä

Vakituisen henkilöstön keski-ikä 2020-2022



Koko kunnan tasolla vakituisten työntekijöiden keski-ikä on pysynyt samalla tasolla kuin aiemmin. → suomalaista keskitasoa.

KT:

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä noin 45 vuotta.

- Korkein keski-ikä vuonna 2022 oli Hyvinvoinnin palvelualueella 46,7 vuotta,
- ja matalin Yhdyskunnan palvelualueella 43,6 vuotta.
- Yhdyskunnan palvelualueen keski-ikä on suomalaista TS-sopimusalan keskitasoa (47,7 vuotta) selvästi matalampi.

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus 2020 - 2022

	2020	2021	2022
Prosessit	68 (22)*	22	21
Hyvinvoinnin palvelualue	61 (45)**	50	65
Sivistyksen palvelualue	64	51	85
Yhdyskunnan palvelualue	3	4	4
Kaikki yhteensä	196	127	175
Prosenttia henkilöstöstä	15,97 %	10,35 %	14,38 %

- Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueen vaihtuvuus on selvästi noussut
- Prosessien ja Yhdyskunnan palvelualueen vaihtuvuus on pysynyt tasaisena

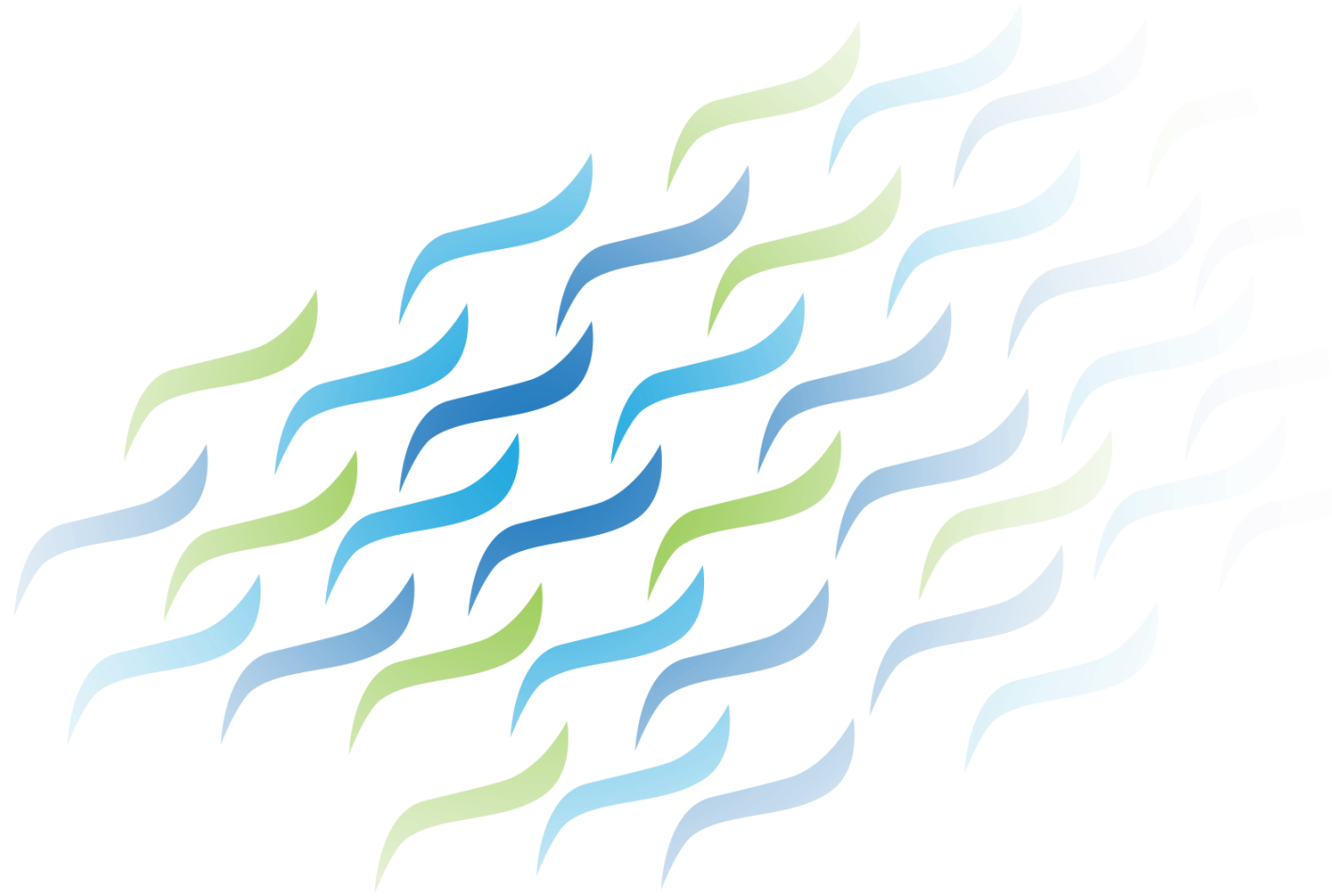
Eläköityneitä 20 henkilöä
Eronneita / erotettuja 155 henkilöä

Huom. Vuoden 2020 luvut:

*** Maatalouslomitus (46 henkilöä) siirtyi Sastamalaan**

**** Hyvinvoinnin palvelualueen laitoshuolto siirtyi Lekitekillle (16 henkilöä)**





Osaamisen kehittäminen



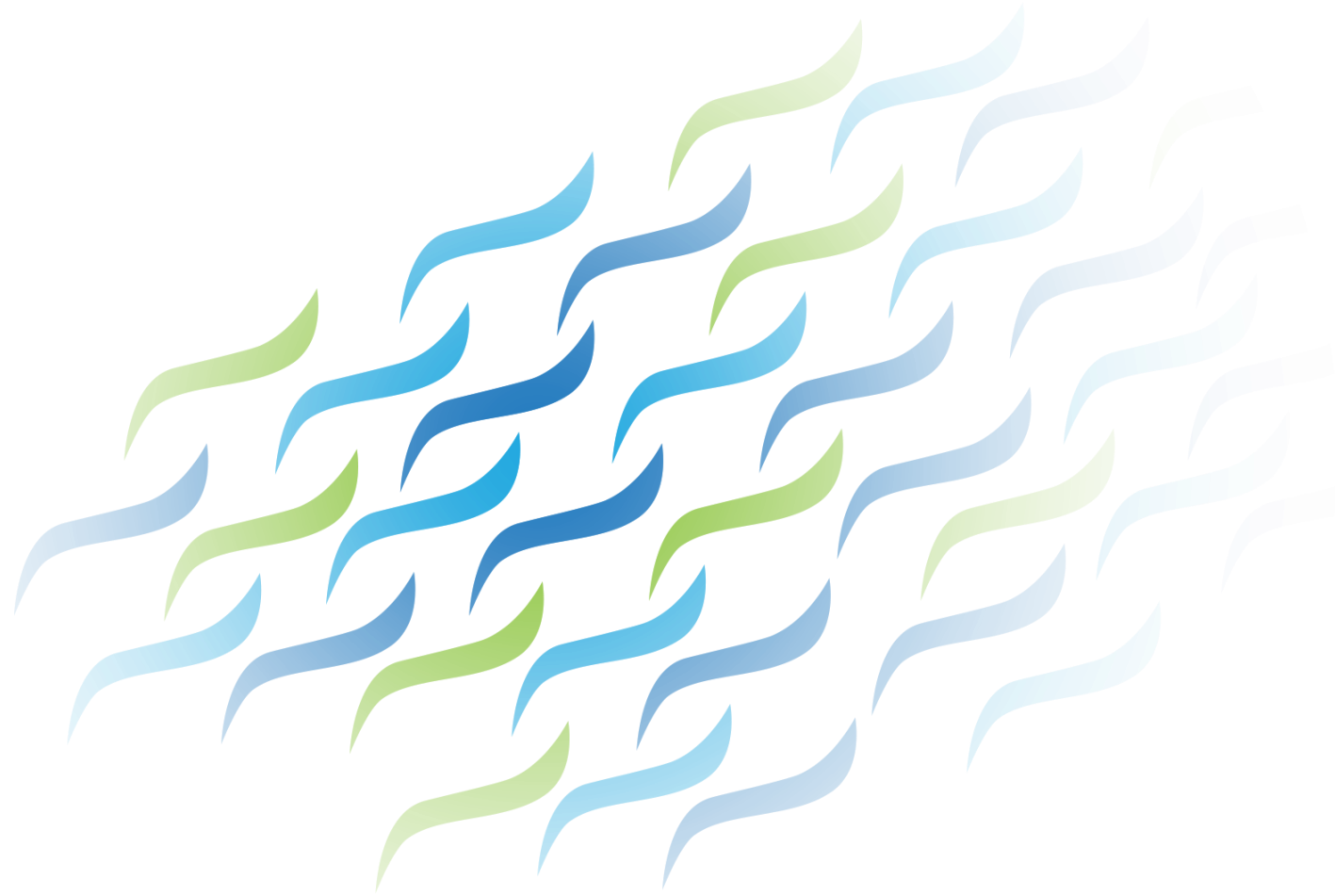
Omaehtoiseen opiskeluun myönnetyt vapaat 2020-2022

	Omaehtoisten opiskelupäivien lukumäärä 2020	Omaehtoisten opiskelupäivien lukumäärä 2021	Omaehtoisten opiskelupäivien lukumäärä 2022
Prosessit	953	681	977
Hyvinvoinnin palvelualue	4 165	2 185	3 137
Sivistyksen palvelualue	5 979	7 197	6 313
Yhdyskunnan palvelualue	7	-	-
Yhteensä	11 104	10 063	10 427

Omaehtoiseen opiskeluun myönnetyt vapaat = opintovapaa, palkaton koulutus, palkattomat oppisopimus-koulutuspäivät, yms.

Lisäksi palkallisia koulutuspäiviä (ulkoiset) yhteensä 1855 (v. 2021: 997)



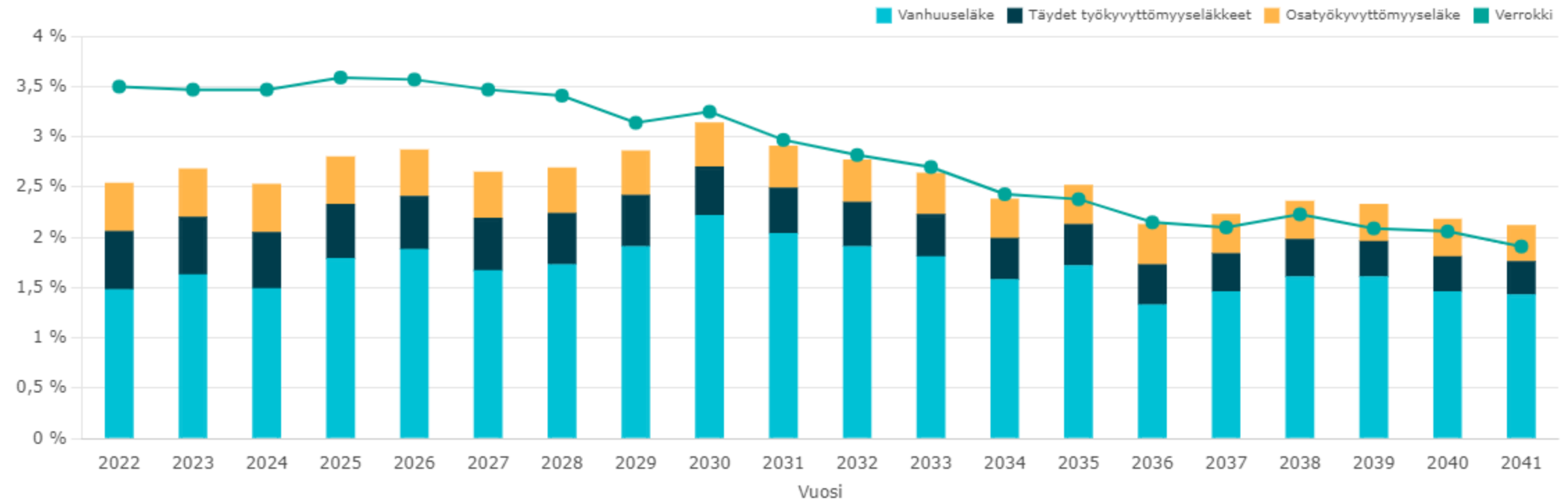


Eläköityminen



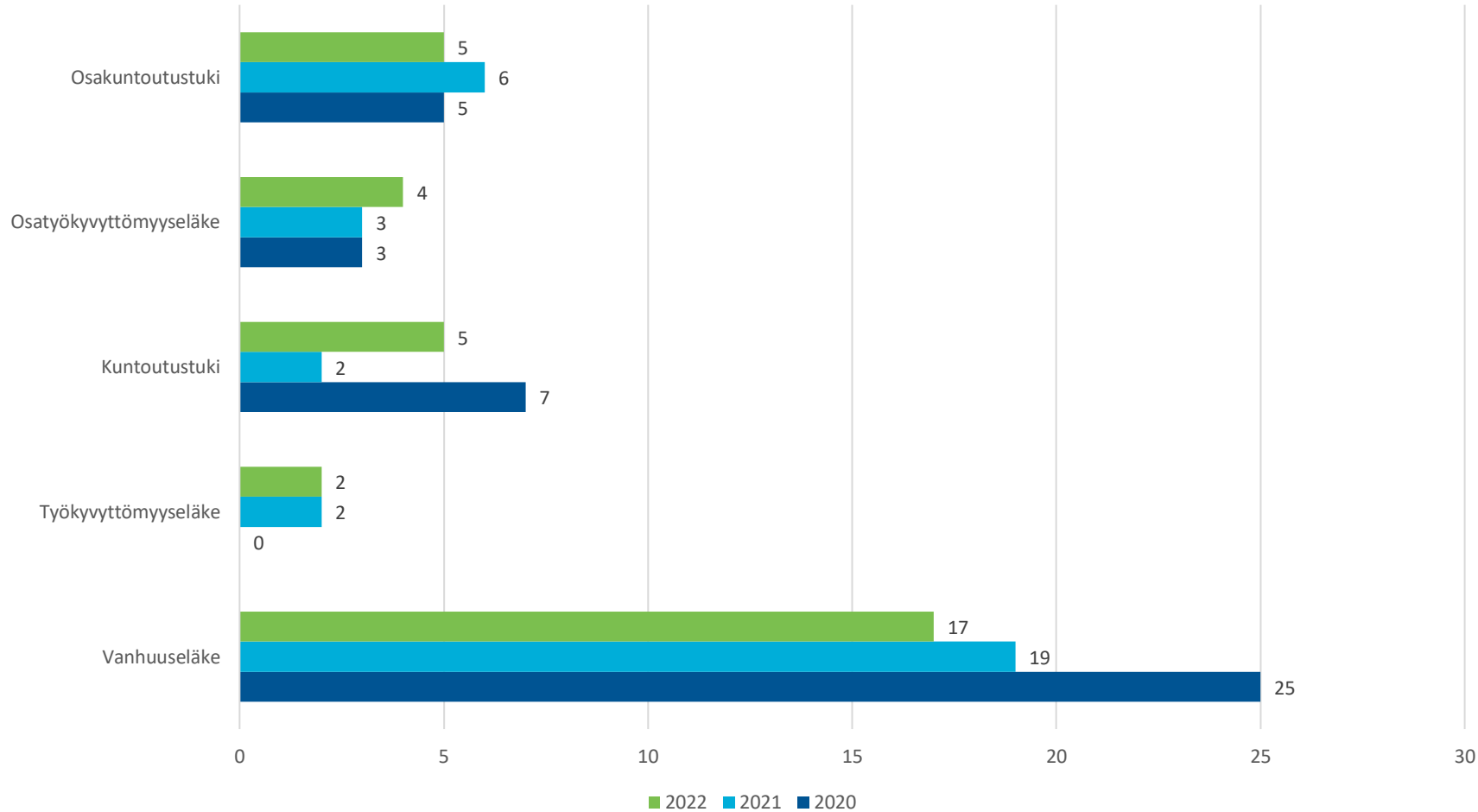
Eläköitymisennuste 2022-2041

Eläköitymisennuste



Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2020 – 2022

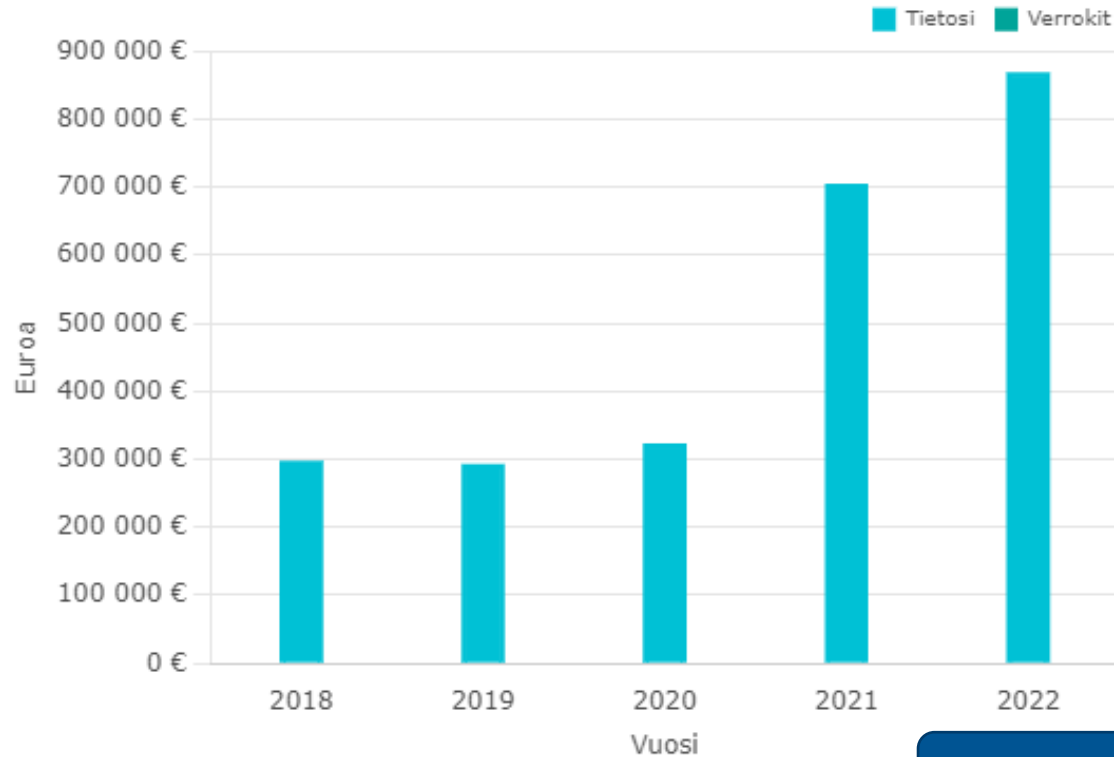
Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2020-2022



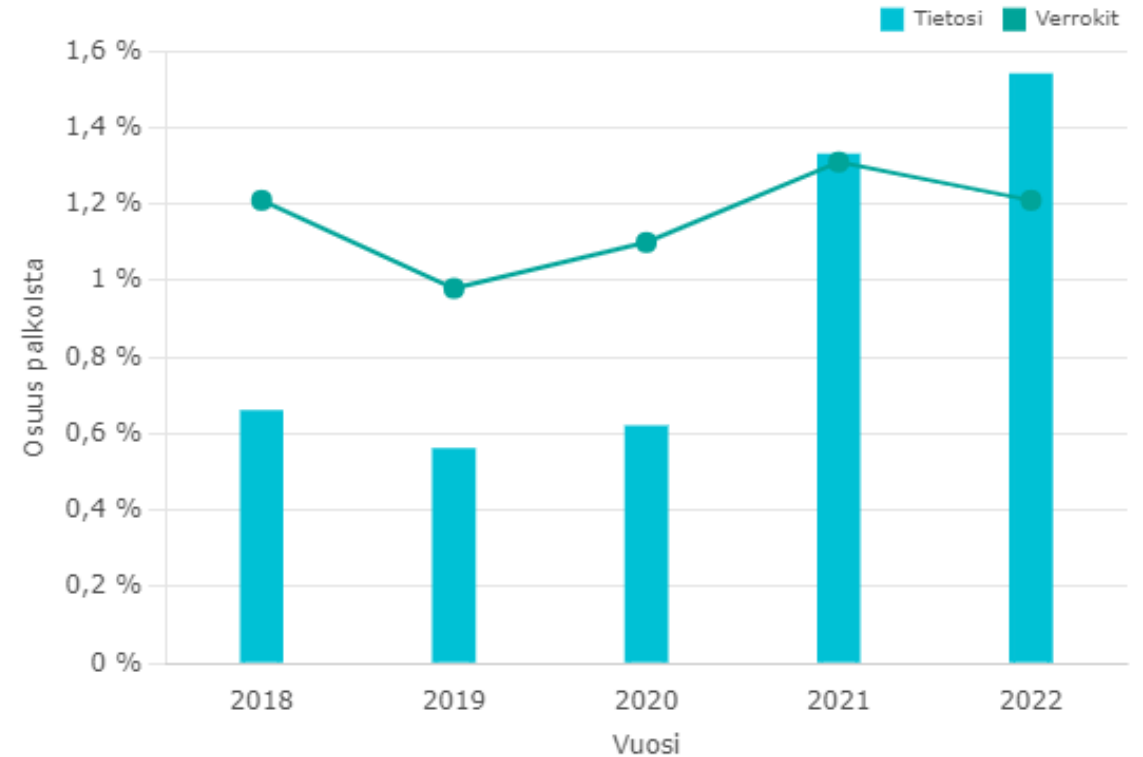
- Vanhuuseläkkeelle jääneiden määrä on laskenut vuodesta 2021
- Täyden kuntoutustuen saaneiden määrä on noussut selvästi
- Osatyökyvyttömyys-eläkkeelle jääneiden määrä on noussut
- Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneitä on saman verran kuin vuonna 2021

Työkyvyttömyyseläkemaksujen kehittyminen 2018-2022

Työkyvyttömyyseläkemaksu

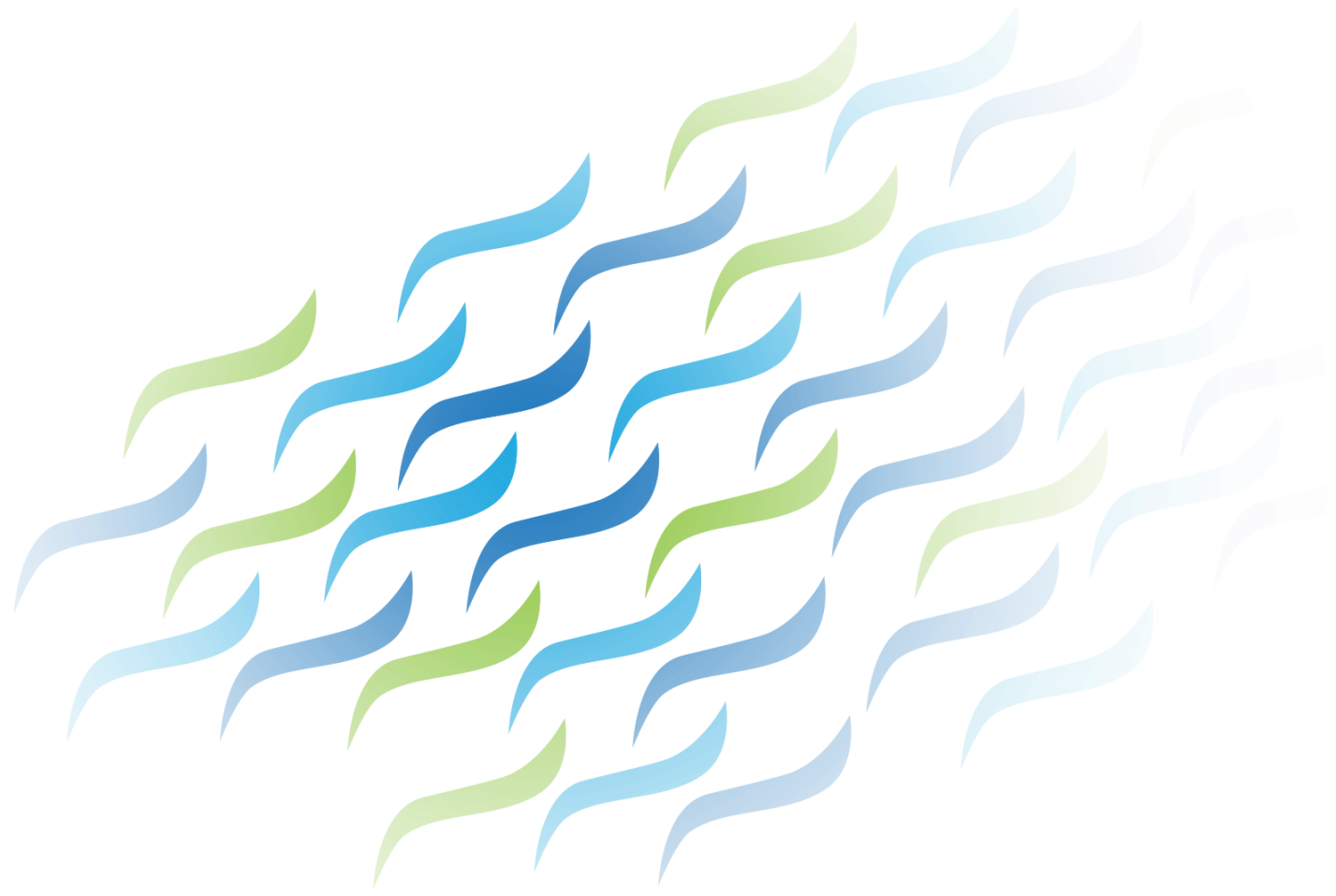


Työkyvyttömyyseläkemaksu



868 002 €

Perustuu 2018 ja 2019 työkyvyttömyyseläkkeisiin ja kuntoutustukiin.



Sairastavuus ja työterveyshuollon kustannukset



Vakituisen henkilöstön sairastavuus

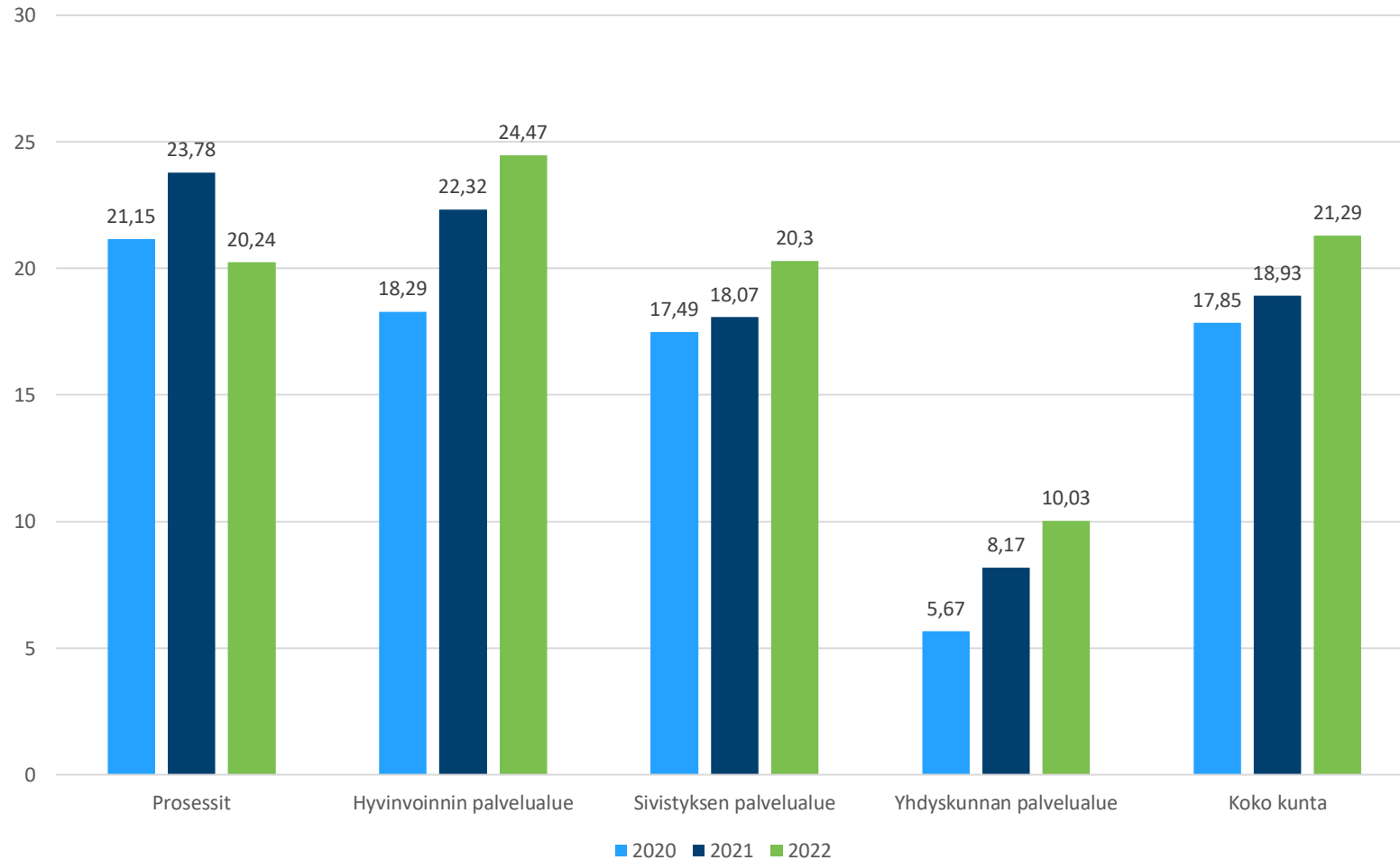
Vakituisen henkilöstön sairastavuus	2020	2021	2022
Vakituisen henkilöstö	1 227	1 193	1 217
Sairauspäiviä yhteensä	22 220	24 121	25 811
Sairauspäiviä / hlö	18,1	20,2	21,2
Sairastaneiden lkm	958	940	1040
Sairasteiden osuus	78,10 %	78,79 %	85,46 %
Ei kertaakaan sairaana	269	253	177

Koronasta ja muista infektioista johtuvat poissaolot nostivat sairauspoissaolopäivien määrää merkittävästi.

Koko henkilöstön sairastavuus

(ei sisällä palkallista kuntoutusta eikä työtapaturmasta aiheutuneita poissaoloja eikä tartuntatautilain mukaisia poissaoloja)

Koko henkilöstön sairauspäivät / HTV1



Sairauspoissaolomuutokset vuodesta 2021 vuoteen 2022:

Koko kunta = nousua 2,4 pv

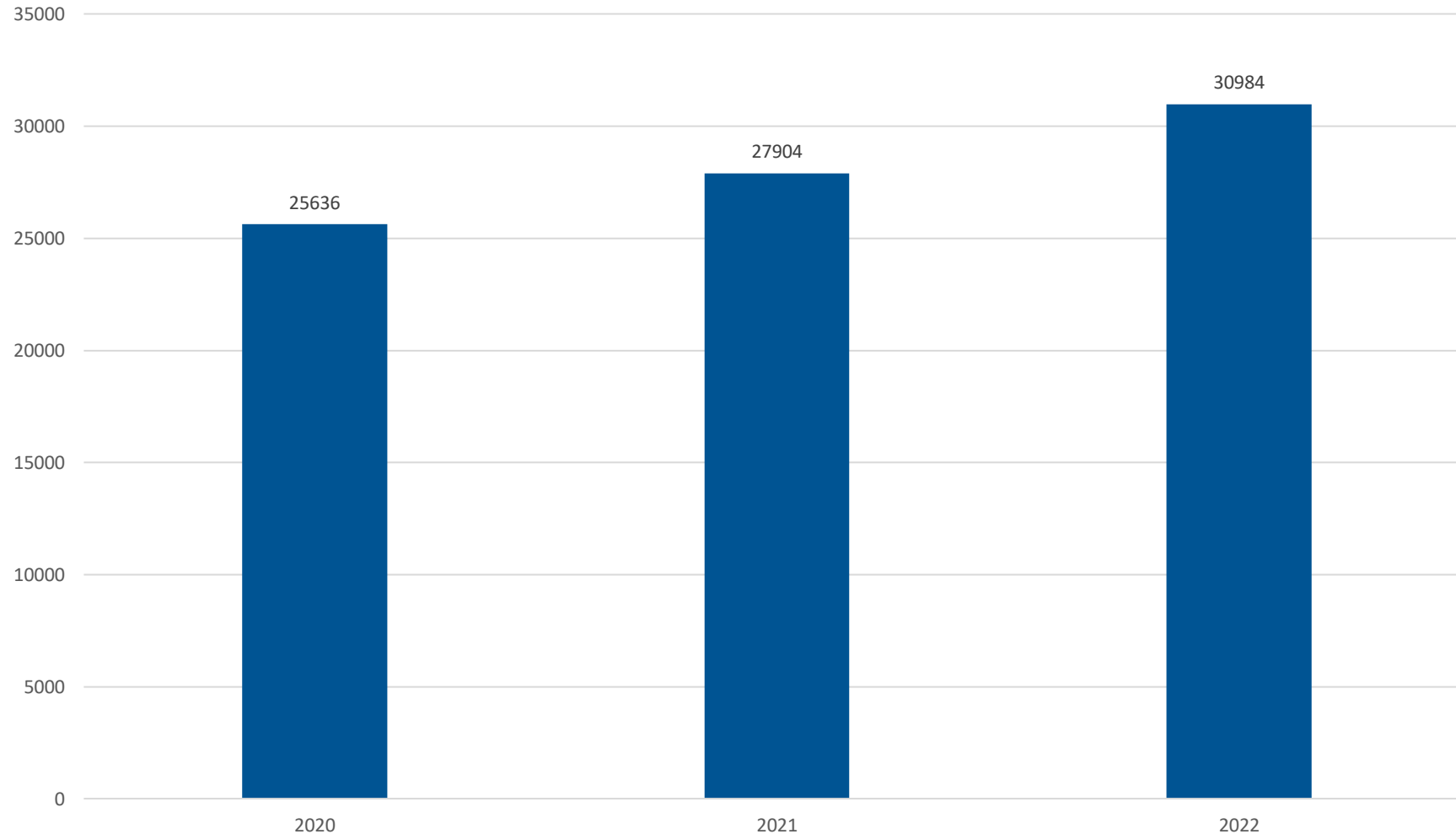
ERITTELY:

- Prosessit
→ laskua 3,5 pv
- Hyvinvoinnin palvelualue
→ nousua 2,1 pv
- Sivistyksen palvelualue
→ nousua 2,2 pv
- Yhdyskunnan palvelualue
→ nousua 1,9 pv

Koko henkilöstön sairauspoissaolot 2020-2022

(ei sisällä kuntoutusta ja tapaturmasta aiheutuneita poissaoloja eikä tartuntatautilain mukaisia poissaoloja)

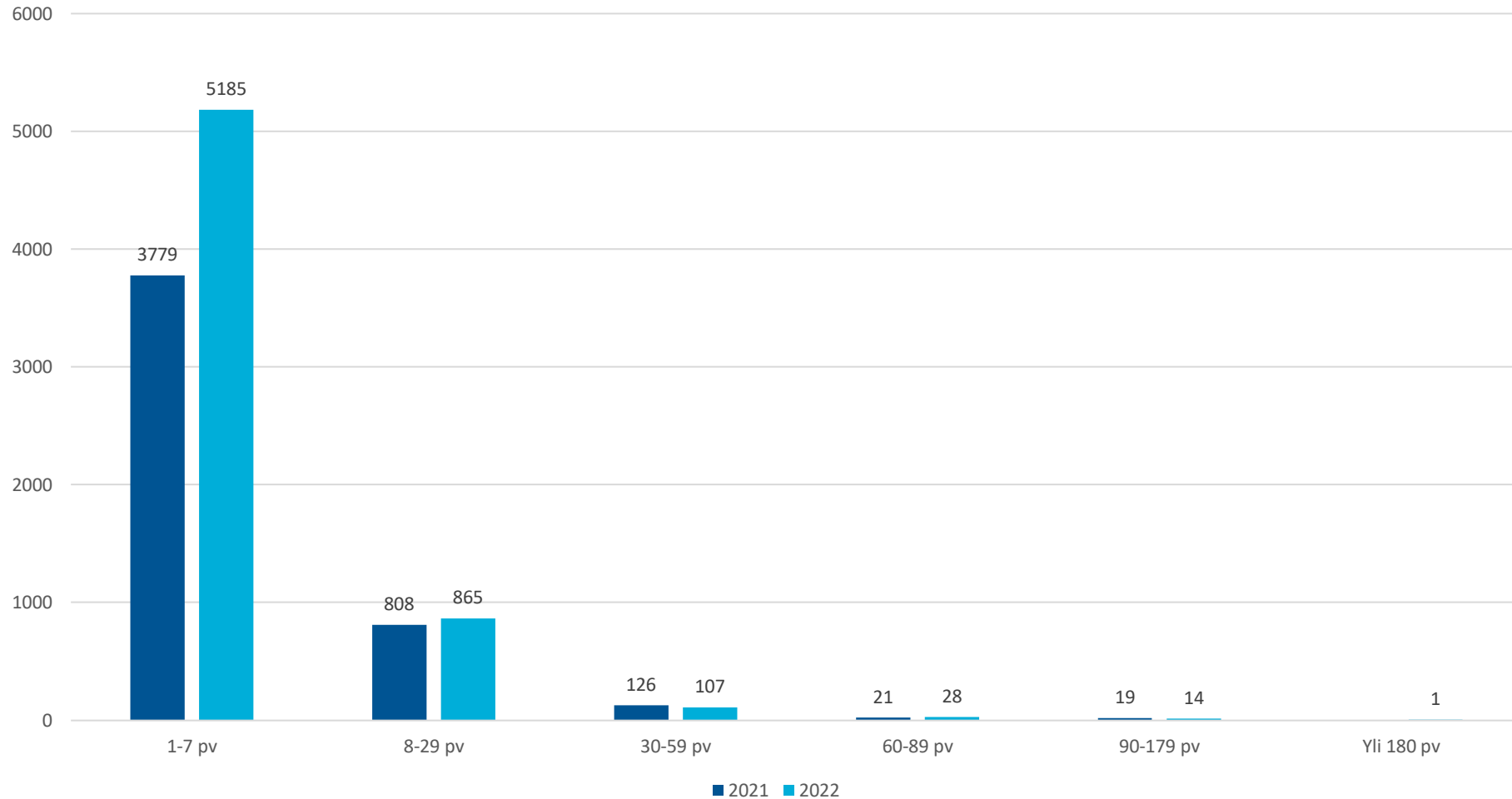
Sairauspoissaolojen määrä koko kunnassa 2020-2022 (kalenteripäiviä)



Koko henkilöstön
sairauslomapäivien määrä
nousi noin 11 %.

Sairauspoissaolojen kestot 2021-2022

Sairaus- tai työtapaturmapoissaolot lukumäärittäin 2021-2022



Yli 30 päivän
yhtäjaksoisia
poissaoloja oli
vuonna 2022
yhteensä **30**
henkilöllä.

Henkilöt, joilla yli 30
päivää poissaoloja
2022: 273
2021: 283
2020: 220

Tartuntatautilain mukaiset poissaolot päivinä 2020-2022

	2020	2021	2022
Prosessit	7	46	381
Hyvinvoinnin palvelualue	89	159	1457
Sivistyksen palvelualue	380	596	1703
Yhdyskunnan palvelualue	0	0	12
Yhteensä	476	801	3553

Vuonna 2021 Covid19-testejä tehtiin työterveyshuollossa 847 kpl (v. 2021: 743 kpl)

Työterveyden ja sairauspoissaolopäivien kustannukset

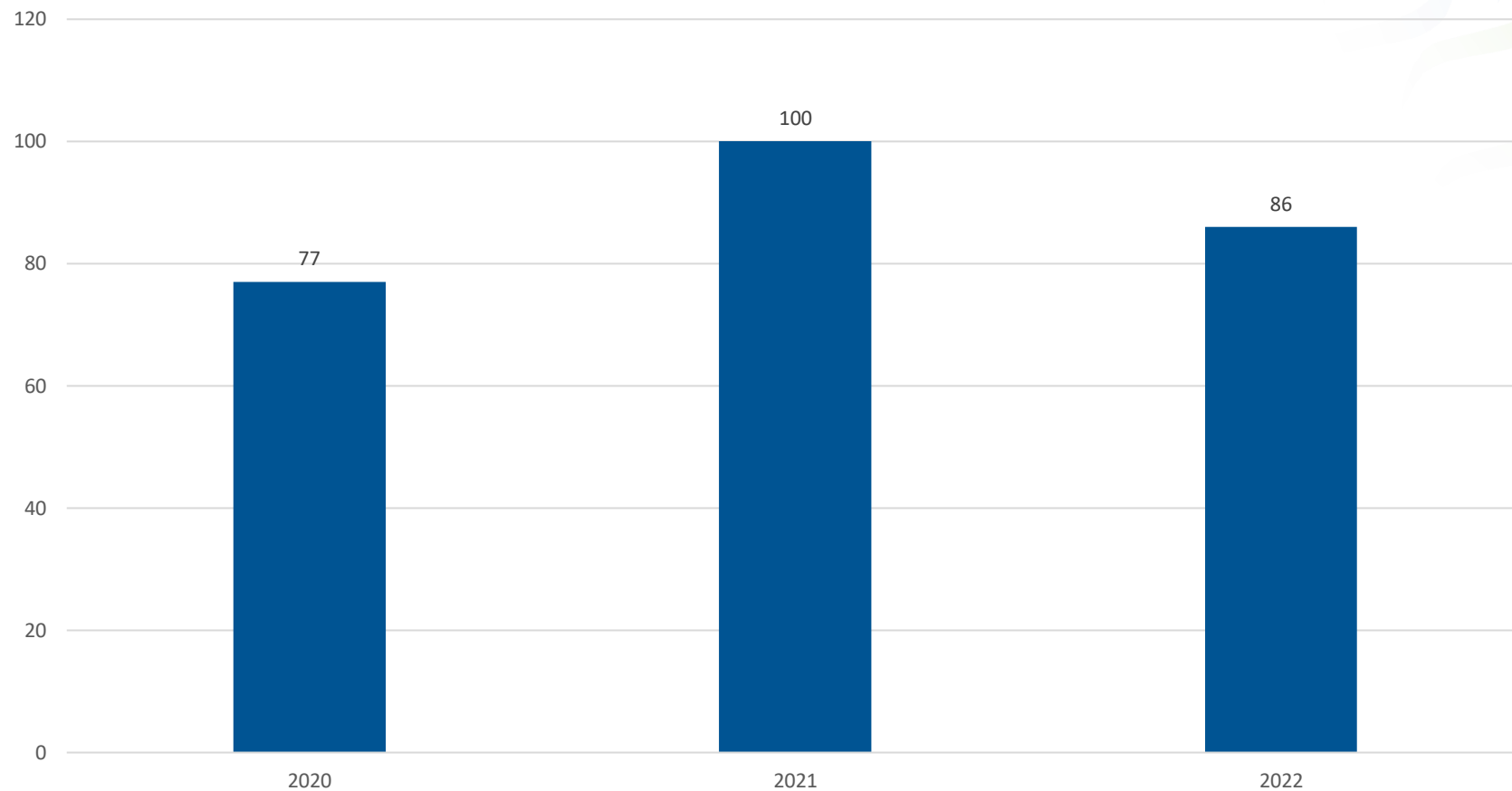
	2019	2020	2021	2022
Kokonaiskustannukset € (KL1, KL2 ja KLO)	811.246 €	1.006.177 €	814.215 €	796.073 €
Kokonaiskustannukset €/hlö	544,80 €	699,70 €	576,50 €	557,80 €
KL1 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	47,87 %	52,97 %	65,69 %	55,63 %
KL2 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	52,13 %	47,03 %	34,31 %	44,37 %
Sairauspoissaolopäivien kustannus (á 270 €/päivä)	7.969.860 €	7.492.500 €	8.924.850 €	9.821.250 €



Lisäksi on laskutettu erillislaskutuksessa n. 56.000 €
koronasta aiheutuneita kuluja (Covid19-testit ja -rokotteet) sekä n. 7.000 €
mielen hyvinvoinnin etäpalvelujen kuluja (Mielen chat ja sparri)

Tapaturmat

Sattuneet vahingot 2020-2022

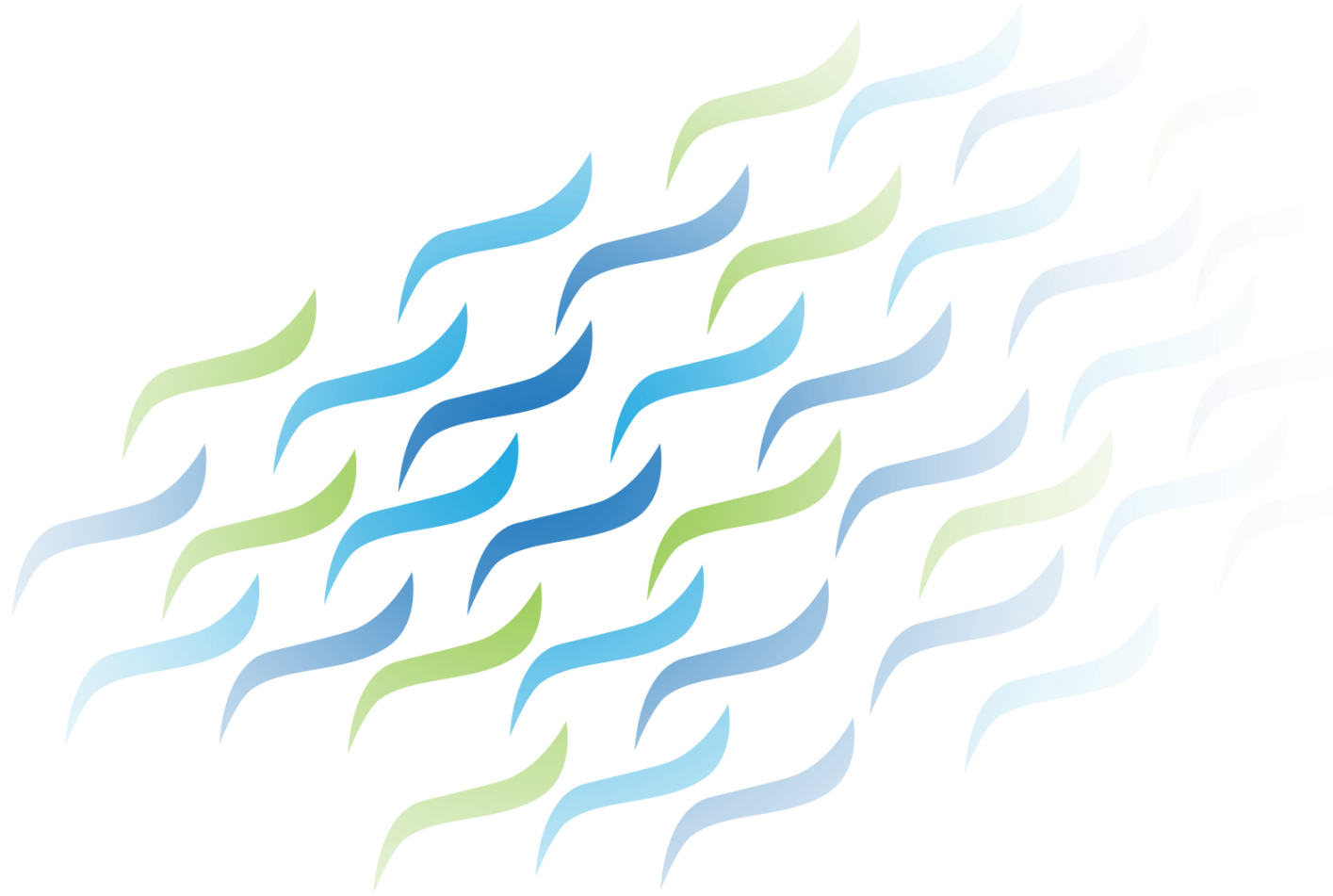


Vuoden 2022 tapaturmista 83 % tapahtui työpaikalla.



Työhyvinvoinnin johtaminen





Vuonna 2021 toteutetun ParTy-työhyvinvointikyselyn perusteella päätetyt kuntatason toimenpiteet



Pandemiasta palautuminen

Työn muuttuminen asiantuntijatyöksi

Työntekijäpula

Kuntakentän historiallinen muutos

Hybridityöhön siirtyminen

Muutokset maailmantilanteessa

Koulutusta työkykyasioihin

Ryhmätyönohjaus

Vertaistukea

Tukea esihenkilöille

Tukea nuorille työntekijöille

Perehdytysjärjestelmä

Kummitoiminta uusille työntekijöille

Nuorten kanssa tukimuotojen kehittäminen

Esihenkilöakatemia 2.0 (nuorten johtaminen)

Työkyky, kuormitus ja stressi

ILOA III oppimiskierrokset

Resilienssikyselyt käyttöön

Hybridityön uudet käytännöt

Arvostavan työyhteisökulttuurin tukeminen

Vakautta ja rauhaa työhön

Kalenterikäytännöt ml. palaveriton perjantai

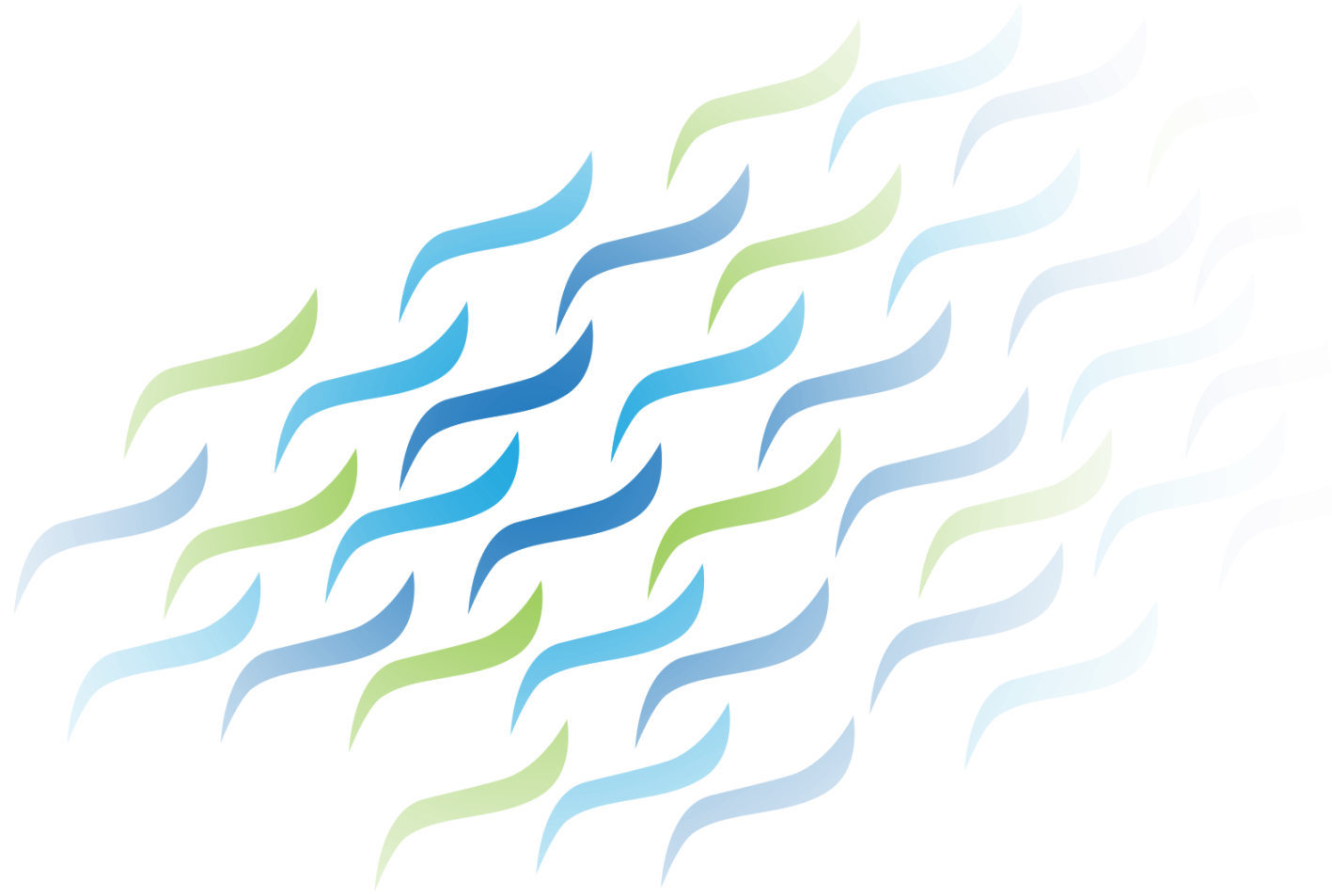
Prosessien yhteinen vuosikello

Perustehtävien kirkastaminen

Työtaisteluhka

Kuntatason toimenpiteistä toteutettu vuonna 2022

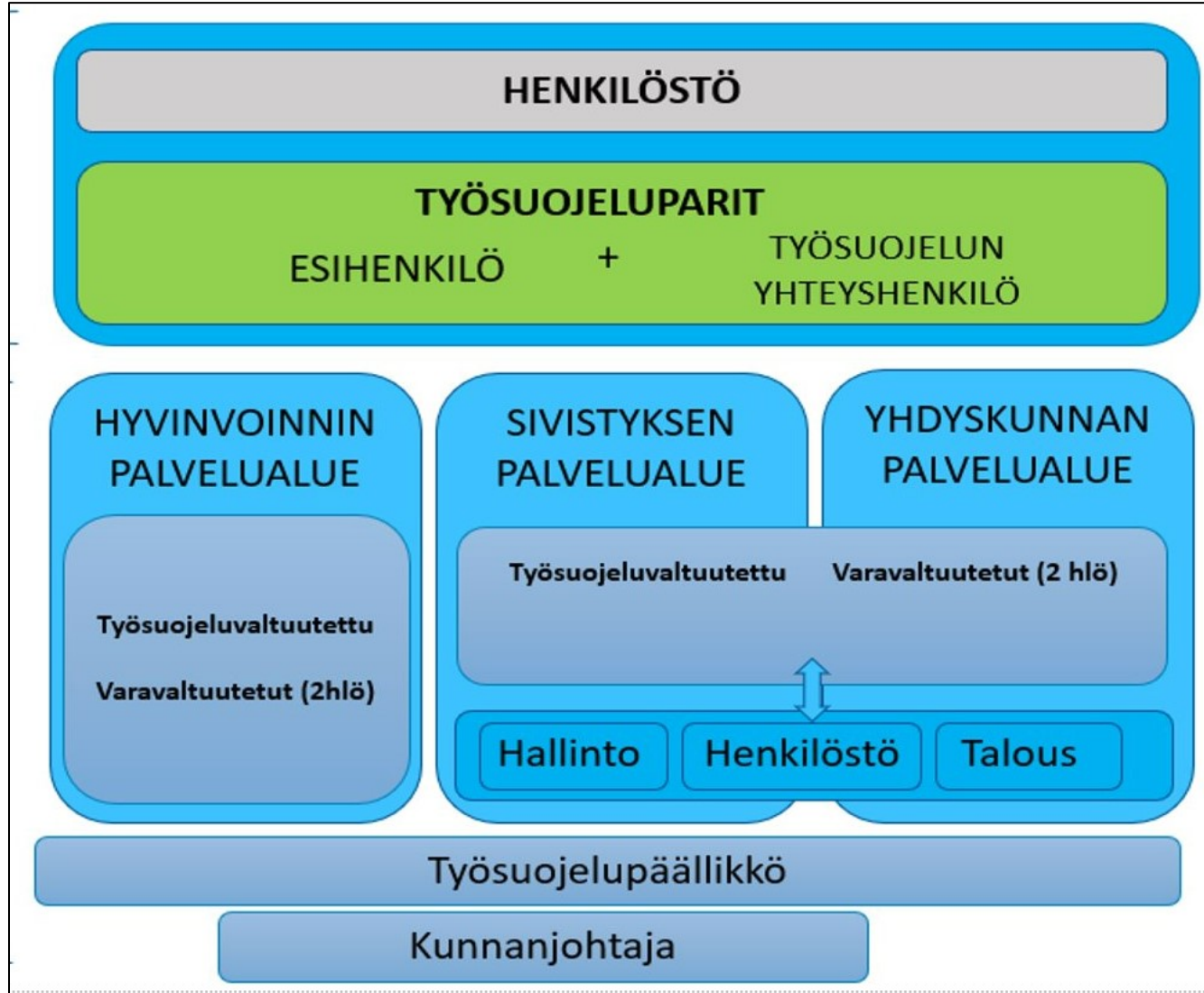
- Esihenkilöakatemia 2.0
 - Uusina teemoina nuorten johtaminen ja työkykyjohtaminen
- Nuorten tuki
 - Työnohjaukselliset työpajat
- Esihenkilöiden tuki
 - Ryhmätyönohjaukset



Työsuojelu



Lempäälän työsuojeluorganisaatio 2022



Työturvallisuuslaki (738/2002) asettaa työpaikan eri toimijoille velvoitteita työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Työnantajalla on yleinen vastuu työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

Työsuojelutoiminta

Kevään 2022 pääteemat

- Uusi työsuojeluorganisaatio
- Työsuojelutoiminnan vuosikello
- Ystävälliset teot
- Sopuisa työyhteisö -infoisku
- Työsuojeluparien osallistuminen ILOA III Arvostava työyhteisö oppimiskierroksiin ja toimintatapoihin
- Tasa- arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Työhyvinvointihetket ja –sparraustunnit
- Sisäilmaryhmien toiminta
- Korona- ja sisäilmaohjeistukset
- Osallistuminen työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin
- Päihde- ja toiminnallisten riippuvuuksien ohjelma
- Perehdytys työsuojelupari -toimintaan

Syksyn 2022 pääteemat

- Esa Saarisen koulutus (ILOA III) työsuojelupareille+ tallenne
- Työturvallisuus- ja työhyvinvointimessut työsuojelutoimijoille Tre messu- ja urheilukeskuksessa
- Työsuojeluvaltuutettujen infoisku
- Työsuojeluviikko 10/22, teemana työturvallisuus
- Mielen terveyden tukipolut + psykososiaalisten riskien kartoituksen merkitys ennaltaehkäisevässä mielessä
- Granite- työturvallisuusohjelmaan liittyvä valmistelutyö
- Kyselyt työsuojelupareille
 - Työsuojeluteemat
 - Riskien arvioinnin sisältöalueet uuteen ohjelmaan siirryttäessä
- Työsuojelukäynnit työpaikoilla
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

- Työsuojeluparitoiminta jatkui aktiivisena vuoden 2022 aikana.
- Nimettyjä työsuojelun yhteyshenkilöitä oli koko kunnan tasolla yhteensä 80.
- Työsuojeluparit ovat vahvasti mukana ILOA III työhyvinvointiohjelman toteuttamisessa yksikötasolla.

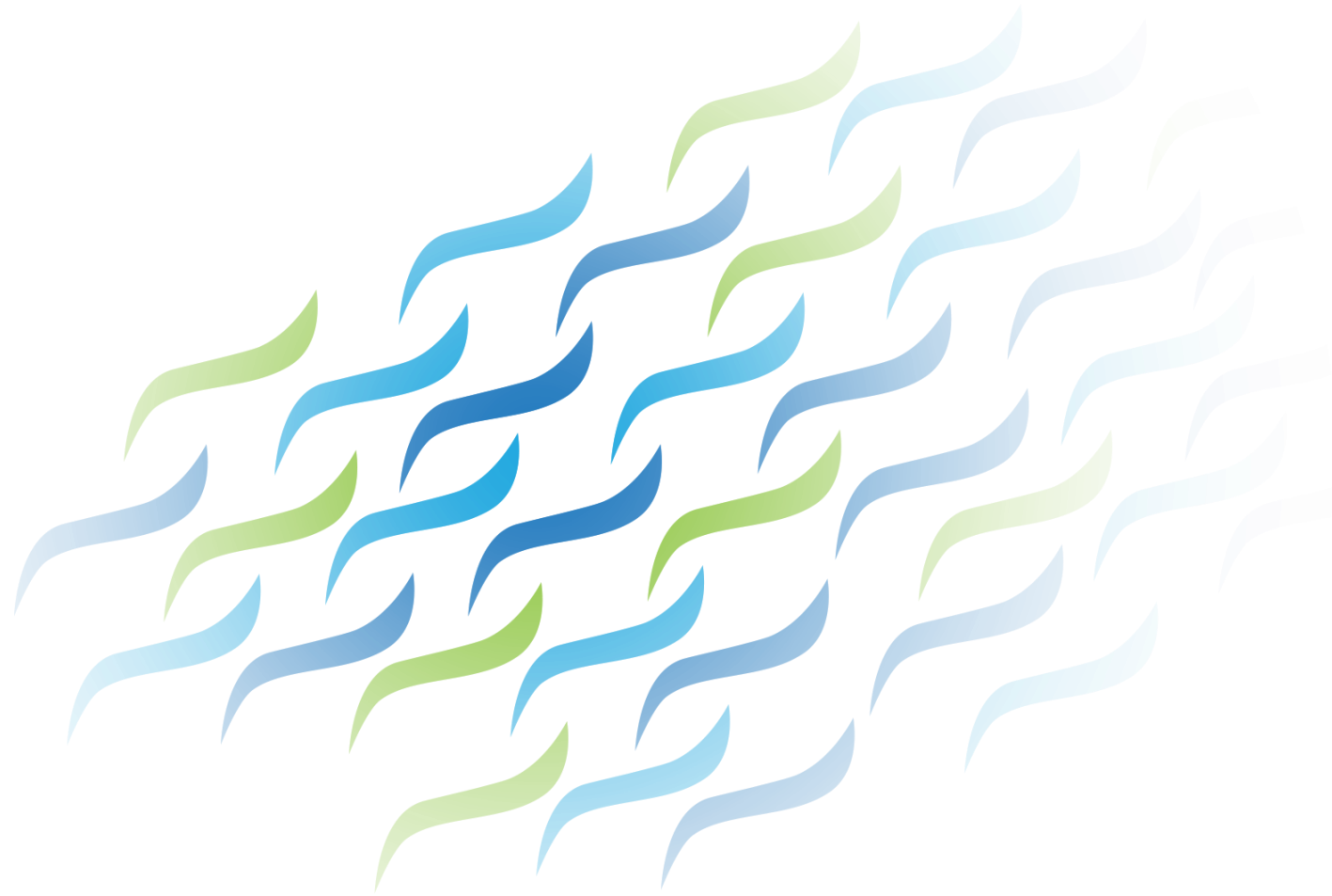


Wpro-työturvallisuusilmoitukset koko kunta 2022

Vuosi	Sivistyksen palvelualue Ilmoituksia yhteensä				Hyvinvoinnin palvelualue Ilmoituksia yhteensä				Yhdyskunnan p. Ilmoituksia yhteensä	Prosessit Ilmoituksia yhteensä			
	Hallinto-palvelut	Opetus-palvelut	Varhais-kasvatus-palvelut	Yhteisö-palvelut	Hallinto- ja kehittämis-palvelu (Laitos-huolto)	Terveys-palvelut	Vanhus- ja vammaispalvelut	Psykososiaaliset palvelut		Yhdyskunnan palvelualue	Hallinto prosessi	Henkilöstö prosessi	Talousprosessi
2022	4	127	143	6	-	26	162	9	5	4	8	9	503
2021	13	124	220	15	2	54	133	32	2	7	8	11	621
2020	2	88	86	9	4	40	200 (yhd. 2020)	8 (yhd. 2020)	1	3	26	27/19 (Lomitus)	500
2019	1	118	53	4	12/ 11 (laitosh.)	55	43 (vanh.) 112 (vamm.)	12	1	1	14	31/24	467

	Sivistyksen palvelualue	Hyvinvoinnin palvelualue	Yhdyskunnan palvelualue (Tekn.)	Prosessit (ent. yleishallinto)/ lomitus	Yhteensä
2018	91	181	1	23/21	296
2017 (WPro)	94	98	2	30/25	224
2016	63	30	-	29/29	122
2015	81	32	-	43/38	156
2014	82	17	3	23/17	125
2013	36	9	-	24/19	69





Työhyvinvointiohjelma ILOA Lempäälä



2022 päivitetyn kuntastrategian näkökulmia ILOA työhyvinvointiohjelmaan

HENKILÖSTÖ



Luomme yhdessä arvostavaa työyhteisöä ja edistyksellistä vuorovaikutusta. Ylläpidämme työhyvinvointia ja parannamme henkilöstön työkykyä.

Työtyytyväisyys on hyvällä tasolla ja henkilöstö suosittelee Lempäälää työnantajana.



Välitämme henkilöstöstämme

Arvostamme työntekijöitämme ja huolehdimme henkilöstöemme hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Työn roolit ovat selkeät, mahdollistamme perustyön tekemisen ja luotamme henkilöstöemme osaamiseen. Meillä on lupa kehittyä ja kehittää. Kuntalaisten hyvinvointi tarvitsee tekijänsä.

ILOA työhyvinvointiohjelma 2019-2023

- Työryhmän selvitystyö kiteytyi seuraaviin kolmeen hyvinvointia lisääviin osa-alueisiin ja kokonaisuus sai nimekseen ILOA Lempäälä –työhyvinvointihanke
- Arvostava työyhteisö –osuus jatkuu vuoteen 2023 asti

MUUTOSJOHTAMISEN TUKI

Esimiesten muutososaamisen vahvistaminen sekä työyhteisöjen tukeminen muutostilanteissa nyt ja tulevaisuudessa

Osio 1

Muutostuki-paketit esimiehille

Osio 2

Esimies-valmennukset

Osio 3

Työyhteisöjen muutostempparit

AKTIIVINEN LEMPÄÄLÄN KUNTA

Liikunnallisen elämäntavan edistäminen ja työntekijöiden kannustaminen huolehtimaan omasta hyvinvoinnista

Liikkumisen edistäminen

Pikkujoulu-liikkujaiset, kampanjat

Aktiivinen arki

Yhteistyöprojekti liikuntapalvelukumppanin kanssa.

Palautumisen seuranta ja tuki

First beat Työterveyshuolto

ARVOSTAVA TYÖYHTEISÖ

Yhteishengen, yhteisöllisyyden ja työyhteisötaitojen vahvistaminen työyhteisö- ja vuorovaikutustaitoja kehittämällä

Työhyvinvointi-kysely

Työyhteisökeskustelut ja HR-interventiot kyselyn pohjalta
Työsuojelupari-toiminta

Työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot

Oma vastuu
Puheeksi ottaminen

Työn ja työympäristön kehittäminen

Yhteishengen vahvistaminen yli rajojen



INNOSTU
LATAUDU
OSALLISTU
AKTIVOIDU
LEMPÄÄLÄ
työhyvinvointi-
ohjelma

ILOA I – Muutoksen johtaminen

- Eläkeyhtiö Kevan rahoittama hanke
- Projekti koostui kolmesta osiosta:
 1. Muutostukipaketit ja niiden pilotointi valituissa yksiköissä
 2. Esimiesvalmennukset
 3. Muutostsemppari –valmennukset
- Hankkeessa oli mukana yhteensä 13 toimintoa/yksikköä. Lisäksi valmennusta annettiin koko esihenkilöjoukolle.
- Yhteistyökumppanit hankkeessa olivat HRM Partners, Terveystalo sekä Valmennustrio
- **Muutostukipaketteihin kilpailutettiin toimijat vuoden 2022 aikana**

ILOA II - Aktiivinen Lempäälän kunta

- ILOA II osalta laadittiin opas, josta löytyy kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyviä toimia kootusti
- Mielen terveyden tukipolut lanseerattiin
- Otettiin käyttöön Cuckoo –taukoliikuntaohjelma, jota voi myös käyttää yhdessä asiakkaiden (lapset, nuoret, oppilaat...) kanssa.
- Hyvinvointitsemppari -toiminta päättyi

ILOA II myötä jatkuu:

- Mielen terveyden vahvistaminen mielen terveyden tukipolkuja hyödyntäen. Tavoitteena löytää ja hyödyntää ennaltaehkäiseviä toimia hyvinvoinnin tukemiseksi. Lisäksi matalan kynnyksen palveluita lisätty.
- Liikunnallinen vuosikello ja liikuntapalveluiden tarjoamat tapahtumat ja palvelut
- Työsuhdepyörien käyttöönoton valmistelu
- Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin kiinnitetään huomiota niin yksilö- kuin työyhteisötasolla

ILOA III – Arvostava työyhteisö

- Koko kuntaa koskeva positiivisen työyhteisötoiminnan kehittämisen osuus, jonka tavoitteena on yhteishengen, yhteisöllisyyden ja työyhteisötaitojen vahvistaminen työyhteisö- ja vuorovaikutustaitoja kehittämällä
- ILOA III alkoi tammikuussa 2022 kick off -tilaisuudella
- Yhteistyökumppanina Lygge Oy, toteutus työsuojeluparien ja projektiryhmän kanssa
- Tavoitteena yhdenmukaistaa ja vahvistaa arvostavaa työyhteisökulttuuria Lempäälän kunnassa
- Ohjelma koostuu kolmesta oppimiskierroksesta, joiden teemat ovat seuraavat:
 - Minä ja me rakentamassa arvostavaa työyhteisöä
 - Erilaisina yksilöinä rakennamme vahvemman työyhteisön
 - Arvostava vuoropuhelu ja puheeksi ottaminen
- ILOA III:n päätteeksi kaikki yksiköt saavat keskustelut käytyään ”Olemme arvostava työyhteisö” -huoneentaulut



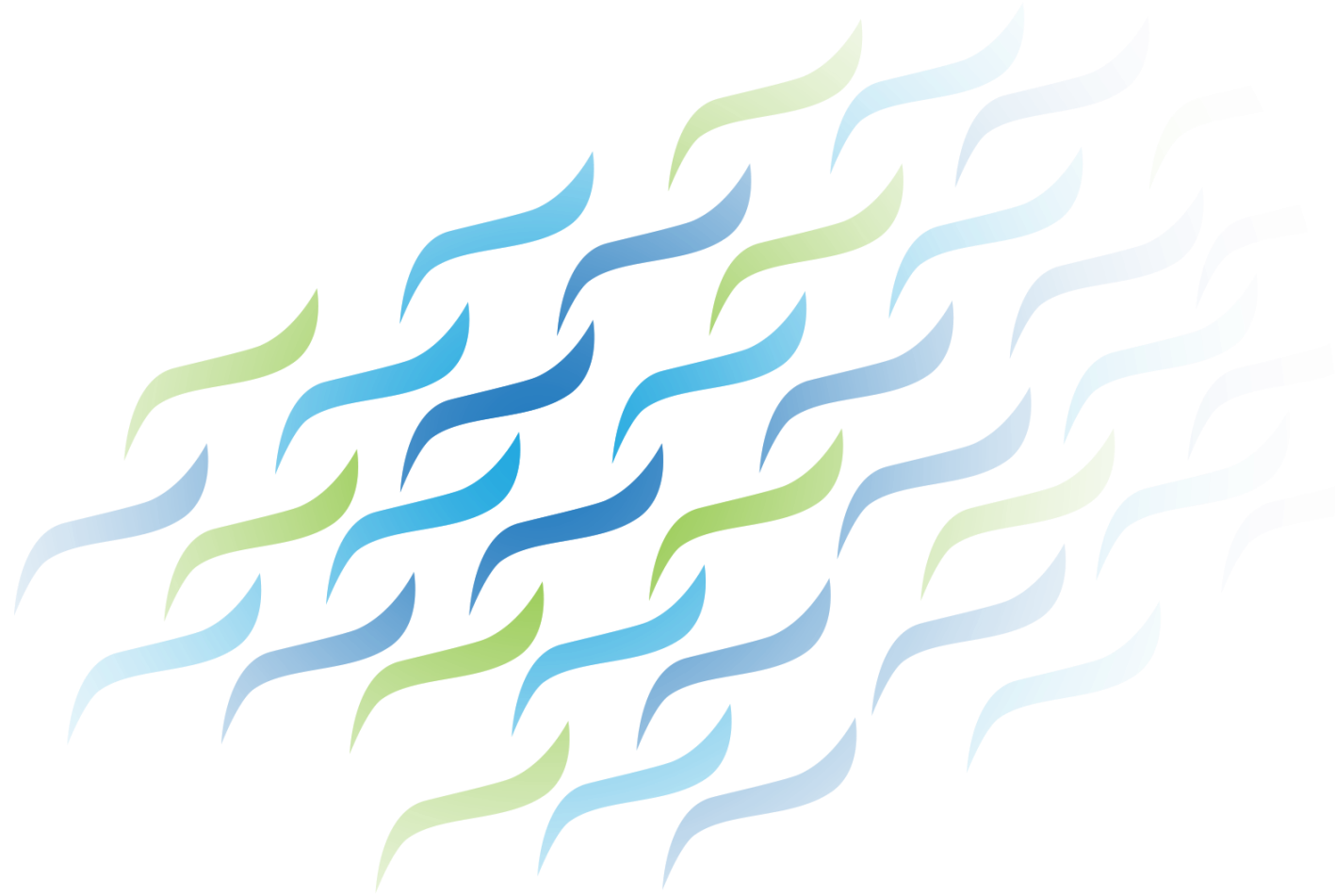


Esihenkilötyö ja johtaminen



HR-yhteyshenkilömallin käyttöönoton suunnittelu vuonna 2022

- Esihenkilöiden vahvemman tuen rakentamiseksi aloitimme vuonna 2022 HR-yhteyshenkilömallin rakentamisen
- Henkilöstöpalveluiden työntekijät saavat jatkossa omat palvelualueensa huolehdittavakseen.
- Yhteyshenkilö tapaa säännöllisesti tehtävä/vastuualueen vetäjät.
- Tavoitteena parempi kentän tuki sekä tiedon kulkeminen molempiin suuntiin
- Toiminta auttaa saamaan parempaa toimintaympäristöjen tuntemista sekä mahdollistaa esihenkilöiden tuen matalammalla kynnyksellä



Fiilis- ja lähtökyselyt



Vuonna 2022 otettiin käyttöön fiilis- ja lähtökysely

- **Lähtökyselyyn vastasi vuonna 2022 50 henkilöä**
 - Esihenkilöitä on ohjeistettu käymään lähtökeskustelu ja lähettämään lähtökyselyyn linkki.
 - Yleisimmät syyt lähtöön Lempäälän kunnasta oli matala palkkataso, työtehtäviin liittyvät syyt sekä muut syyt.
 - Muut syyt kohdassa kuvattiin syiksi kehittymismahdollisuuksien kapeus, määräaikaisen työsopimuksen katkeaminen, työn saaminen lähempää kotia, vakituinen työpaikka muualta sekä HVA:lle siirtyminen (5).
- Fiiliskysely käynnistettiin yksinkertaisella hymynaamakyselyllä syksyllä 2022. Trendiä on seurattu siitä alkaen kuukausittain.
- Tarkoitus on ottaa vuoden 2023 alusta fiiliskyselyn osaksi kysymys työnantajan suosittelusta ystävälle sekä arvio koetusta työkyvystä.

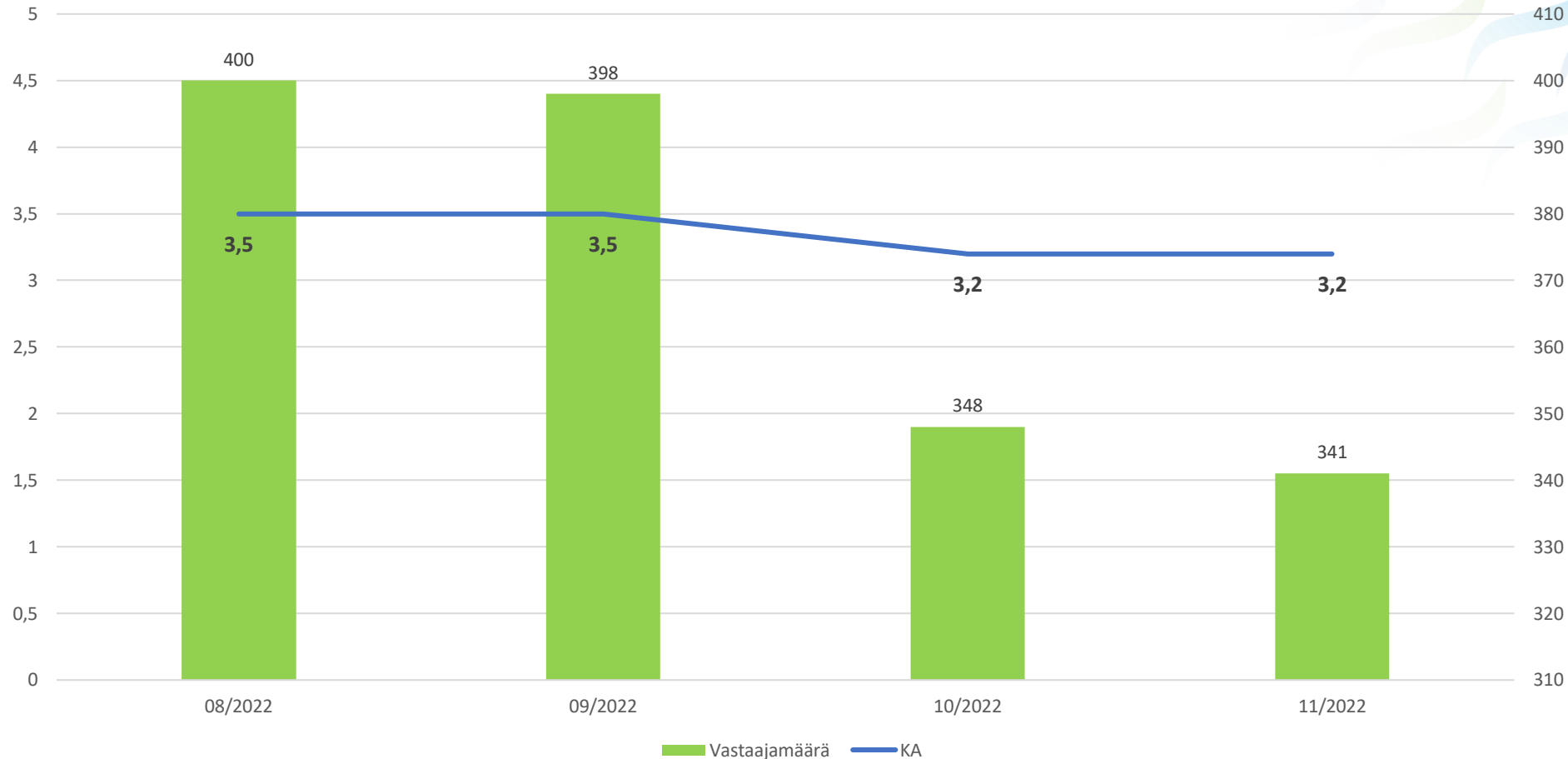


Fiiliskysely

Mikä fiilis on tehdä töitä Lempäälän kunnassa asteikolla 1-5?



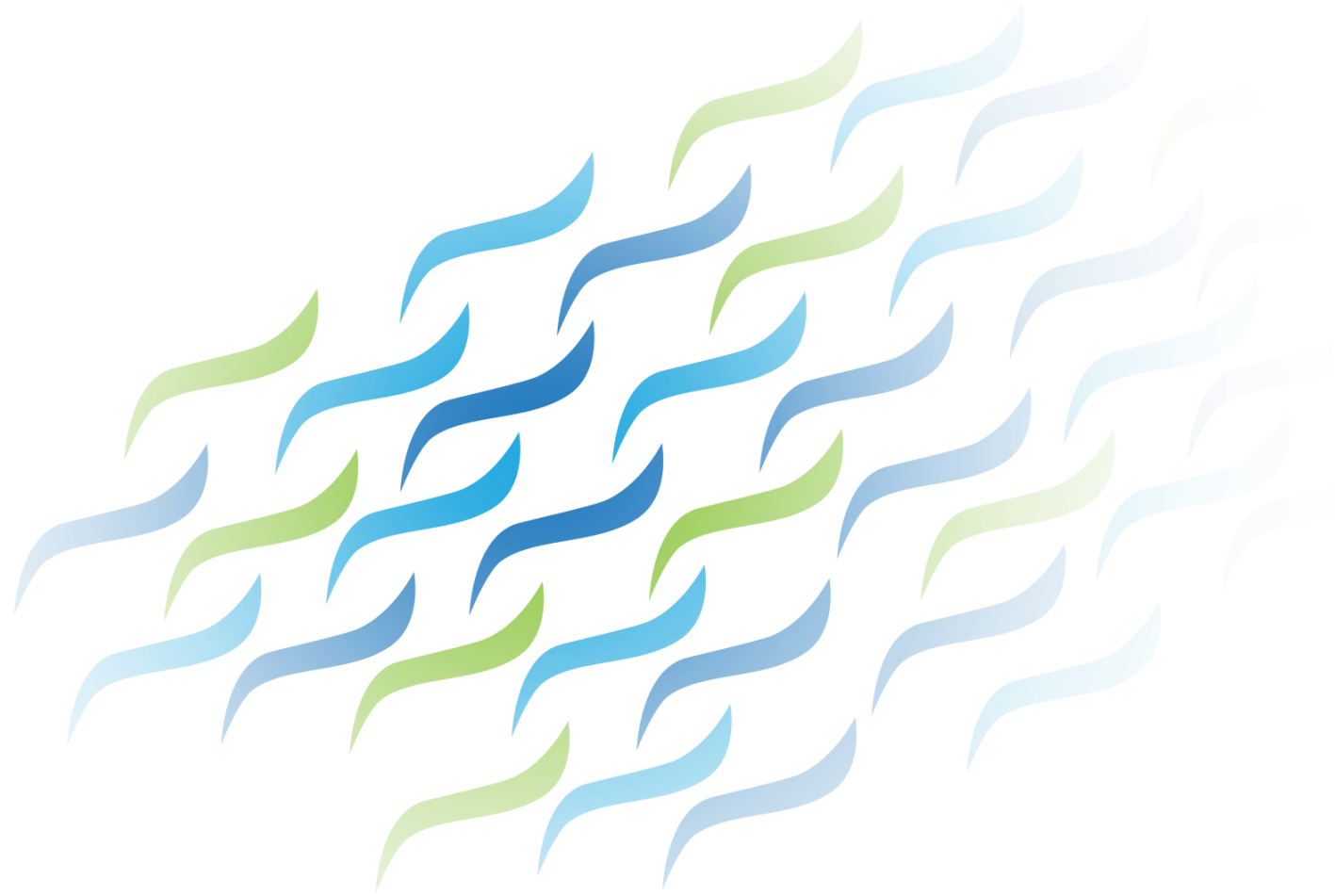
Mikä fiilis Sinulla on tehdä töitä Lempäälän kunnassa?



Loppuvuonna koko konsernin tasolla fiilis laski hieman. Mahdollisia selittäviä tekijöitä loppuvuoden kuormitus sekä HVA-muutos.

Kyselyn vastaajamäärät ovat suhteessa koko konsernin henkilöstömäärään melko alhaisia.





Palkitseminen



Palkitsemisjärjestelmä

RYHMÄPALKITSEMINEN

- **Valtuuston strategiapalkitseminen (kaksi krt / valtuustokausi)**
 - Huomioidaan erityisen onnistuneet strategiateot noin kahden vuoden välein
 - Valtuusto valitsee kategorioissa #kyllä, #yhdessä, #elämykset, #edelläkävijä
 - Palkitaan aina koko työryhmä
- **Koko kunnan hyvästä tuloksesta palkitseminen (kerran vuodessa)**
 - Jaetaan kaikille kunnan työntekijöille, mikäli kunnan tulos on erityisen hyvä
- **IDEA-palkinnot (kerran vuodessa)**
 - Kannustetaan uudelleen tekemiseen ja oman työn kehittämiseen
 - Työntekijät ja johtoryhmä äänestää
 - Palkitaan aina koko työryhmä
- **Tarkalla korvalla –palkinnot (kerran vuodessa)**
 - Palveluhenkisyys ja asiakkaiden kuuntelutaito
 - Esitykset kuntalaisilta ja henkilöstöltä
 - Palkitaan aina koko työryhmä

Strategiset onnistumiset

Koko kunnan tulos

Innovatiivinen ja onnistunut kehittämisteko

Palveluhenkisyys ja kuuntelutaito

Edellisen vuoden tavoitteiden ylittäminen

HENKILÖKOHTAINEN PALKITSEMINEN

- **Henkilökohtainen lisä**
 - Kannustaa suoriutumaan ja kehittymään omassa työssä
 - Jaetaan KVTES- ja TS-alueilla, jakovaran puitteissa
 - Esihenkilöiden esitysten mukaan tavoitekeskustelujen pohjalta
 - Palkitaan yksittäiset henkilöt

Ideakilpailut 2022

Palkitsemisen perusteet:

- Strategian mukainen kehittämistyö, joka vastaa kysymykseen ”Mitä on tehty uudella tavalla?”
- Huomioiden #yhdessä #edelläkävijä #kyllä #elämykset ja joka parantaa asiakaspalvelua ja on kokonaistaloudellisesti järkevä.

Ideakilpailussa palkittiin seuraavat kehittämisteot:

- Hakkarin kuntoportaati
- Pop-up liikuteltava hammashoitoyksikkö
- Pehdytyksen digitalisointi
- Yleiskaavan havainnollistamismateriaali
- Joulutorit

Kunniamaininnat Halikaverit nuorisotalolla, Omaolo –sovelluksen käyttöönotto, Talousneuvola, Työkyvyn tuen tiimi ja Tarkalla korvalla kampanja

Kehittämistekoja ilmoitettiin valtakunnalliseen Kuntatyö 2030 kilpailuun, josta saimme kolme palkintoa:

- Pop-up liikuteltava hammashoitoyksikkö
- Pehdytyksen digitalisointi
- Talousneuvola

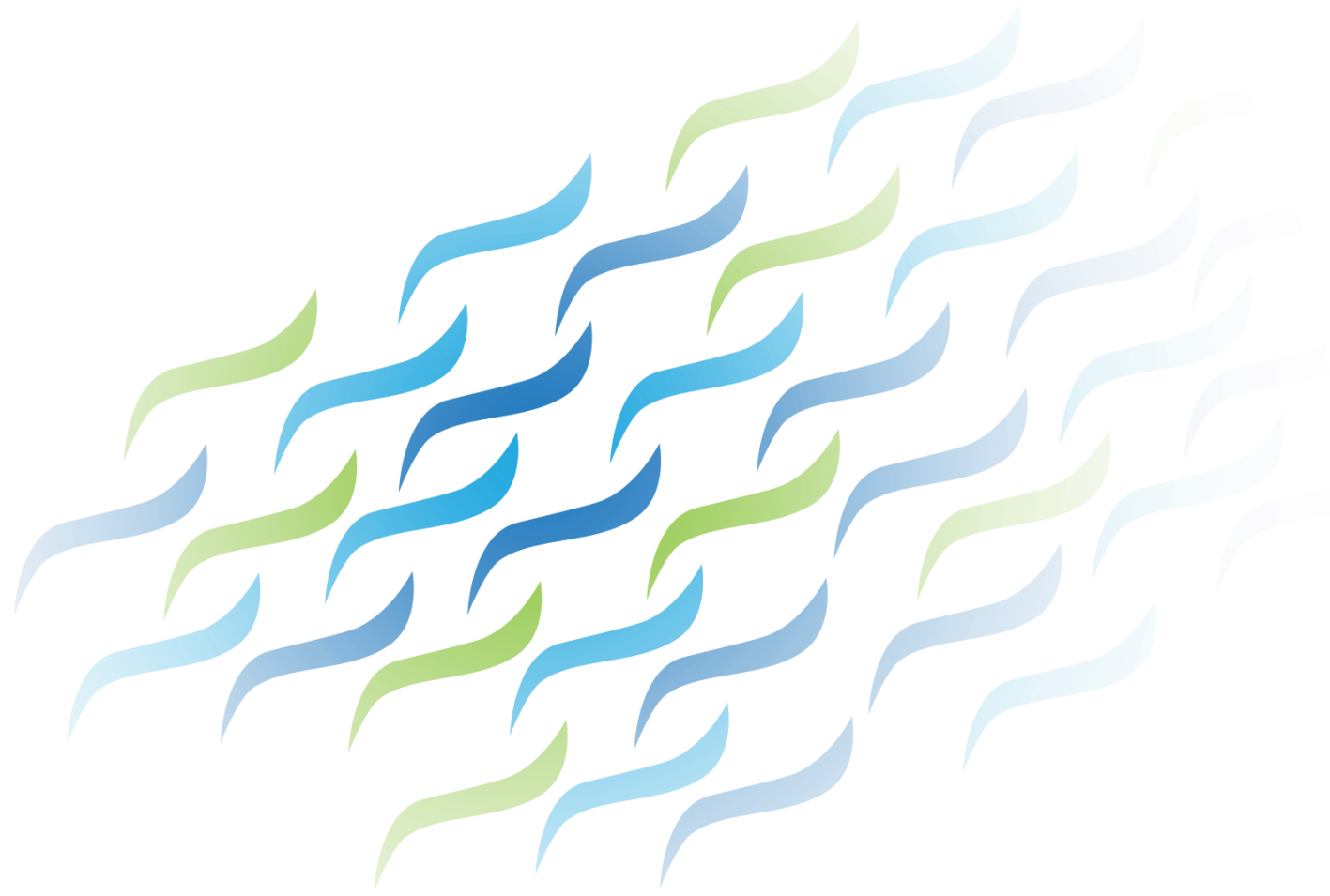
Tarkalla korvalla -kampanja

- Lempäälän kunta jakaa vuosittain "Tarkalla korvalla" palkinnon tiimille tai työntekijöille, jotka ovat omassa työssään vaalineet palveluhenkisyttä ja asiakkaiden kuuntelutaitoa.
- Jokainen kuntalainen ja kunnan työntekijä voi lähettää ehdotuksia palkittavista kunnan nettisivujen ja QR-koodin kautta. Palvelukäytävällä on kampanjan ajan tarjolla myös paperilomakkeita
- Palkitsemisperusteissa huomioidaan erityisesti palveluhenkisyys, asiakkaiden kuuntelu ja arvostus sekä kunnan strategiset painopisteet
- Ensimmäiset Tarkalla korvalla tiimit (2021) palkittiin tammikuussa 2022:
 - Liikuntapalvelut
 - Palvelukäytävä ja
 - Äitiys- ja lastenneuvolapalvelut
- Vuoden 2022 työstä Tarkalla korvalla –palkinnot jaettiin joulukuussa 2022
 - Tilat ja rakennuttaminen
 - Kuokkalankulman päiväkot
 - Terveyskeskussairaala sekä
 - Lekitekin kiinteistöhuoltopalvelut



Koko henkilöstön palkitseminen

- Henkilöstöä palkittiin 300 eurolla vuonna 2021 tehdystä työstä.
- Koronatilanteen helpotettua ja lähitapaamisten tullessa mahdolliseksi järjestettiin henkilöstölle vuoden aikana kaksi juhlaa, toinen keväällä ja toinen syksyllä.



Osaamisen kehittäminen





Esihenkilöakatemia

Tavoitteet:

- Kaikille yhteinen Lempäälän tapa tehdä esihenkilötyötä
- Työnantajan tarjoama laadukas koulutus osana esihenkilöiden omaa henkilökohtaista kehittämis- ja urapolkua
- Vertaisverkosto esihenkilöiden kesken
- Tavoitteellista kehittymistä esihenkilötyössä
- Strategia käytännön arkeen näkyväksi

Esihenkilöakatemian suorittaneita esihenkilöitä on 18.

Teemat:

- Hallinnollinen esihenkilötyö
 - Kunnallinen päätöksenteko
 - Esihenkilön vastuut ja velvollisuudet
 - Esihenkilö ja kuntatalous
- Esihenkilö strategiatoimijana
 - Uuden strategian sisäinen toimeenpano
 - Organisaation tavoitteet ja yhteinen suunta - strategian merkityksellistäminen
- Vuorovaikutteinen, ohjaava ja valmentava esihenkilötyö
 - Valmentava johtaminen
 - Johtajuus on viestintää
- Esihenkilö muutoksen edistäjänä ja kehittämisen moottorina
- Esihenkilön ja henkilöstön hyvinvointi
- Nuorten johtaminen (uusi, syksy 2022)
- Työkykyjohtaminen (uusi, kevät 2023)

Palvelumuotoilukoulutus

- TAKKin kanssa yhteistyössä järjestettyyn Asiakaskokemuksen kehittäminen ja palvelumuotoilu –koulutukseen (Liiketalouden ammattitutkinnon osatutkinto) osallistui vuoden 2022 aikana 11 Lempäälän kuntakonsernin työntekijää
- Koulutukseen osallistuneet olivat esihenkilöitä sekä asiantuntijatehtävissä työskenteleviä työntekijöitä
- Palvelumuotoilun opintojen tarjoamista yhteistyössä TAKKin kanssa jatketaan myös vuonna 2023, jolloin aloitetaan uusi tuotekehitystyön erikoisammattitutkintoa suorittavien työntekijöiden ryhmä.
- **Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon vuosina 2020-2022 suorittaneita kuntakonsernin työntekijöitä on 15 ja viidellä on opinnot kesken.**



Perehdytyksen kehittäminen

- Perehdytyksen digitalisoinnin tavoitteena oli tuottaa helppokäyttöinen ja perehdytystä tasalaatuistava palvelu, joka helpottaa esihenkilöiden ja tiimien työtä uuden työntekijän aloittaessa, nopeuttaa työhön sisään pääsyä ja parantaa työnantajamielikuvaa
- Ensimmäisessä vaiheessa vuonna 2022 saatiin käyttöön kuntatason perehdytyspolku, ruokapalveluiden laajat tehtäväkohtainen perehdytys- ja oppimispolut sekä esihenkilöiden palvelu- ja perehdytyspolku
- Perehdytys- ja oppimisympäristön helppokäyttöisyyteen ja löydettävyyteen on panostettu.
- Projektin jatkuu vuonna 2023 esihenkilöiden polun käyttöönotolla sekä tehtäväaluekohtaisten materiaalien rakentamisella. Seuraavana tehtäväalueena perehdytyspolun koostaa valmiiksi varhaiskasvatus
- Oppimisympäristön jatkokäyttöä on lähdetty suunnittelemaan ja toteuttamaan mm. työsuojelun perehdytyskursseja rakentamalla