

# Henkilöstökertomus vuodelle 2023

Välitämme henkilöstöstämme

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

<b>Yhteenveto ja toimenpiteet</b>	3	<b>Johtaminen ja esihenkilötyö</b>	46
• Vuoden 2023 yhteenveto	5	• HR-yhteyshenkilömallin käyttöönotto	47
• Toimenpiteet 2022-2024	9	• Fiilis- ja lähtökyselyt	48
• Toimenpiteet 2024-2026	10	• Paras työpaikka	52
• Palvelualueiden työkykytoimenpiteet 2024	12	• Palkitseminen	55
<b>Henkilöstötunnusluvut</b>	13	<b>Osaaminen ja uudistuminen</b>	60
• Henkilöstömäärien kehitys	13	• Esihenkilöakatemia	61
• Henkilöstön ikärakenne	17	• Palvelumuotoilukoulutus	62
• Osaamisen kehittäminen	21	• Perehdyttämisen kehittäminen	63
• Eläköityminen	23		
• Sairastavuus ja työterveyshuollon kustannukset	27		
<b>Työhyvinvoinnin johtaminen</b>	35		
• ParTy® -kyselyn toimenpiteet	36		
• Työsuojelu	39		
• Työhyvinvointiohjelma ILOA Lempäälä	44		

# Yhteenveto ja toimenpiteet

# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

## HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

1005

Vakituiset

831

Sijaiset

174

Henkilötyövuodet

926

Ennakonpidätyksen

alaiset palkat

38 220 022 €

## PALKITSEMINEN

Tärkeissä Töissä palkinnot

2 palkintoa

IDEA-kilpailu

6 palkittua yksikköä

Tarkalla korvalla

3 yksikköä

Koko henkilöstö

100 euroa

## SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspäivät

17410

Sairauspäivät / hlö

17,3

Sairastaneiden osuus

83,2 %

## VAIHTUVUUS

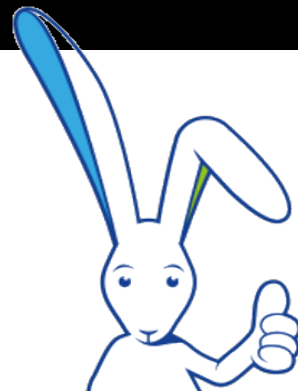
Kaikki yhteensä

100 hlöä

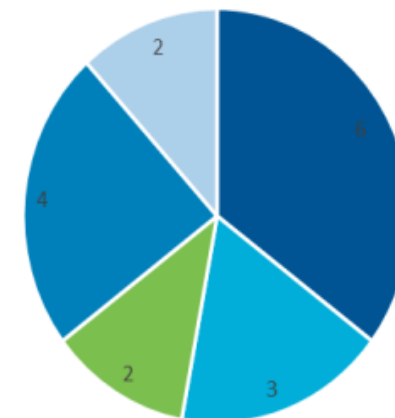
Vaihtuvuus

9,95 %

Henkilöstön  
keski-ikä  
44,1



Eläke- ja työkyvyttömyysluvat



■ Vanhuuseläke ■ Työkyvyttömyyseläke ■ Osatyökyvyttömyyseläke ■ Kuntoutustuki ■ Osakuntoutustuki

# Vuoden 2023 yhteenveto

## Henkilöstön tunnusluvut

- Työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset ja järjestelyerät sekä kehittämisohjelmaerä tulivat maksuun kesäkuussa ja lokakuussa 2023
- Henkilöstömäärä 1005 ja henkilötyövuodet 926
- Vakituisen henkilöstön keski-ikä on pysynyt lähes samana kuin vuonna 2022
  - 2022: 45,6 vuotta -> 2023: 45,0 vuotta
  - Koko henkilöstön keski-ikä 44,1 vuotta
- Koko henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 9,95
  - Vaihtuvuuden vertailu ei ole palvelualueittain mahdollista muutosten vuoksi
- Vakituisen henkilöstön sairastavuus on laskenut
  - 2022: 21,2 pv / hlö -> 2023: 17,3 pv / hlö. Laskua 3,9 pv / hlö.
  - Sairastaneiden osuus laski 2,26 %-yksikköä (2022: 85,46 % -> 2023: 83,2 %)
- Koko henkilöstön sairastavuus on laskenut 3,1 pv / hlö
  - Vuonna 2022 21,29 pv / hlö -> vuonna 2023 18,6 pv / hlö



# Vuoden 2023 yhteenveto

## Työhyvinvoinnin johtaminen

- Parempi työyhteisö ParTy© -työhyvinvointikyselystä johdetut kuntatason toimenpiteet
  - Esihenkilöiden coach-ryhmät toteutuivat keväällä
  - Esihenkilöakatemiassa koulutettiin nuorten johtamiseen
  - Kalenterikäytäntöjä on juurrutettu organisaatioon (palaveriton perjantai ja palaverit klo 9-16)
- ILOA Lempäälä työhyvinvointiohjelma päättyi toukokuussa 2023
  - Yksiköissä on esillä Olemme Arvostava työyhteisö -julisteet
- Työkykyjohtaminen
  - Työkykyisyyden vahvistamiseksi perustettiin uusi henkilöstöasiantuntijan vakanssi, joka toimi kevään ajan sisäisenä coachina. Syksystä alkaen esihenkilöille on tarjottu vahvaa työkykyjohtamisen tukea ko. asiantuntijan toimesta.
  - Tukivakansseja on hyödynnetty työssä jatkamisen keinona.
  - KIILA-kuntoutuksia on järjestetty yhteistyössä työterveyshuollon kanssa varhaiskasvatusyksiköiden työntekijöille ja koulunkäynninohjaajille
- Työterveyden kustannukset
  - Kokonaiskustannukset (KL0, KL1 ja KL2) nousivat vuoteen 2022 verrattuna. 2022: 530,90 €/hlö → 2023: 592,20 € / hlö
- Työkyvyttömyyseläkkeiden tilanne
  - Työkyvyttömyyseläkemaksu laski huomattavasti edellisvuodesta. Vuonna 2022 868 002 € → vuonna 2023 376 070 €.
- Kuntatason fiilis- ja lähtökyselyt
  - Fiiliskysely koko kuntakonsernille toteutettiin yhdeksän kertaa
  - Lähtökyselyn tulokset raportoitiin yhden kerran (N 29)



# Vuoden 2023 yhteenveto

## Esihenkilötyö ja johtaminen









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

## Osaamisen kehittäminen

- Esihenkilöiden palvelu- ja perehdytyspolku otettiin käyttöön oppimisympäristössä
- Palvelumuotoilukoulutus: Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon aloitti vuonna 2023 10 opiskelijaa ja he valmistuvat maaliskuussa 2024



# Vuoden 2021 henkilöstökertomuksessa määritellyt toimenpiteet vuosille 2022-2024

Suunnitellut toimenpiteet	Tehdyt suunnitelman mukaiset toimenpiteet vuoden 2023 aikana	Aloittamatta  Aloitettu  Valmis 
Työterveysyhteistyön vaikuttavuusarvioinnin toimenpiteet	Säännöllinen kustannus- ja vaikuttavuus seuranta 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 käytössä HR-kumppaniverkoston kautta ILOA II Mielenterveyden tukipolku valmis. Viestintää toteutettu ja julisteet lähetetty yksiköihin ILOA III Arvostava työyhteisö –Ohjelma toteutettu ja materiaalit edelleen yksiköiden käytössä.	
Palvelussuhteen elinkaaren prosessien kehittäminen	Perehdytyksen digitalisoinnin kuntatason materiaali sekä esihenkilöiden palvelu- ja perehdytyspolut ovat valmiit. Valmiit perehdytyspolut oppimisympäristössä tehtäväalueista ruokapalveluilla sekä varhaiskasvatuksessa. Muiden tehtäväalueiden perehdytyspolut rakentuvat seuraavina vuosina ja aiemmin tehtyjä kehitetään edelleen.	 
Työkykyjohtaminen	Party-työhyvinvointikyselyn toimenpiteet yksiköissä sekä kuntatason toimenpiteinä toteutettiin esihenkilöiden ja nuorten työnohjausta. Uusi työhyvinvointikysely toteutettiin 2023 vuoden lopulla. Työsuojeluparitoimintaa vakiinnutettiin osana ILOA III –projektia. Tukivakanssien hyödyntäminen	
Osaamisen kehittäminen	Esihenkilöakatemiassa jatkettiin perusopinnoilla sekä nuorten johtamisen ja työkykyjohtamisen teemoja lisäten Palvelumuotoilukoulutukset jatkuivat	



# Koko kuntaa koskevat toimenpiteet vuosina 2024-2026

## 1. Paras työpaikka –kärkihanke

- Modernin johtamisen toimintatavat – vastuullisen johtamisen käsikirja
- Poliittisen johtamisjärjestelmän kehittäminen
- Henkilöstöetuuksien uudistaminen

## 2. Työkykyjohtaminen

- Lempäälän työkykyjohtamisen toimintamallin edelleen kehittäminen osana Paras työpaikka -kärkihanketta

## 3. Sisäiset prosessit tukemaan työtä

- Esihenkilöiden vuosikello
- Palvelualueiden erilaisiin tarpeisiin vastaaminen
- Sisäisten sijaispoolien laajentaminen ja kehittäminen

## 4. Tavoitteiden näkyväksi tekeminen

- Kuntatason, palvelualueiden ja tehtäväalueiden tavoitteet

## 5. Osaamisen kehittäminen

- Esihenkilöakatemia 2.0 päättyy 2024. Jatketaan perusopinnoilla sekä vaihtuvilla ajankohtaisilla teemoilla
- Palvelumuotoilukoulutukset jatkuvat
- Projektimallin käyttöönotto koko kuntakonsernissa
- Uuden teknologian ja tekoälyn hyödyntäminen
- Kuntatason osaamisen kehittämisen toimintamallin rakentaminen alkaa vuonna 2024



# Palvelualueiden työkykytoimenpiteet 2024



# Palvelualueiden ja prosessien työkykytoimenpiteet vuodelle 2024

## Kasvatuksen ja opetuksen palvelualue

- Palautuminen
  - Palautumisen mahdollistaminen työssä
  - Palautumisen tukeminen vapaa-aikana
- Työyhteisön tuki
  - Rakentavan vuorovaikutuksen vahvistaminen
  - Luottamuksen vahvistaminen
- Itseohjautuvuus
  - Itseohjautuvuuden tukeminen arjessa
  - Yksilön aktiivisuus tiedon hankinnassa ja jakamisessa

## Yhdyskunnan palvelualue

- Kuormituksen hallinta
  - Työn rajaaminen ja suunnitelmallisuus
- Työmäärän hallinta
  - Ajanhallinta ja osaamisen lisääminen
- Tiedonkulun parantaminen
  - Pehdytys ja yhteisöllisyys

## Elinvoimapalvelut

- Muutoksen hallinta
  - Perusasioiden toimivuus työssä
  - Jaksamisen varmistaminen

## Yhteisöpalvelut

- Esihenkilöiden tuki
  - Yhteiset rakenteet ja organisaation tuki
- Työyhteisön tuki
  - Yhdessä tekeminen ja yhteiset tavoitteet
- Työn tuki
  - Tehtäväkuvien ja rakenteiden selkeys

## Prosessit

- Hallintoprosessi
  - Matalan kynnyksen tukipalveluiden hyödyntäminen
  - Hybridityön pelisäännöt
  - Yhdessä tekeminen
- Henkilöstöprosessi
  - Työtehtävien ja sisäisten tukipalvelujen selkeyttäminen tehtävä- ja esihenkilömuutosten jälkeen
  - Tiimin työnohjaus
- Talousprosessi
  - Työtehtävien ja sisäisten tukipalvelujen selkeyttäminen tehtävä- ja esihenkilömuutosten jälkeen



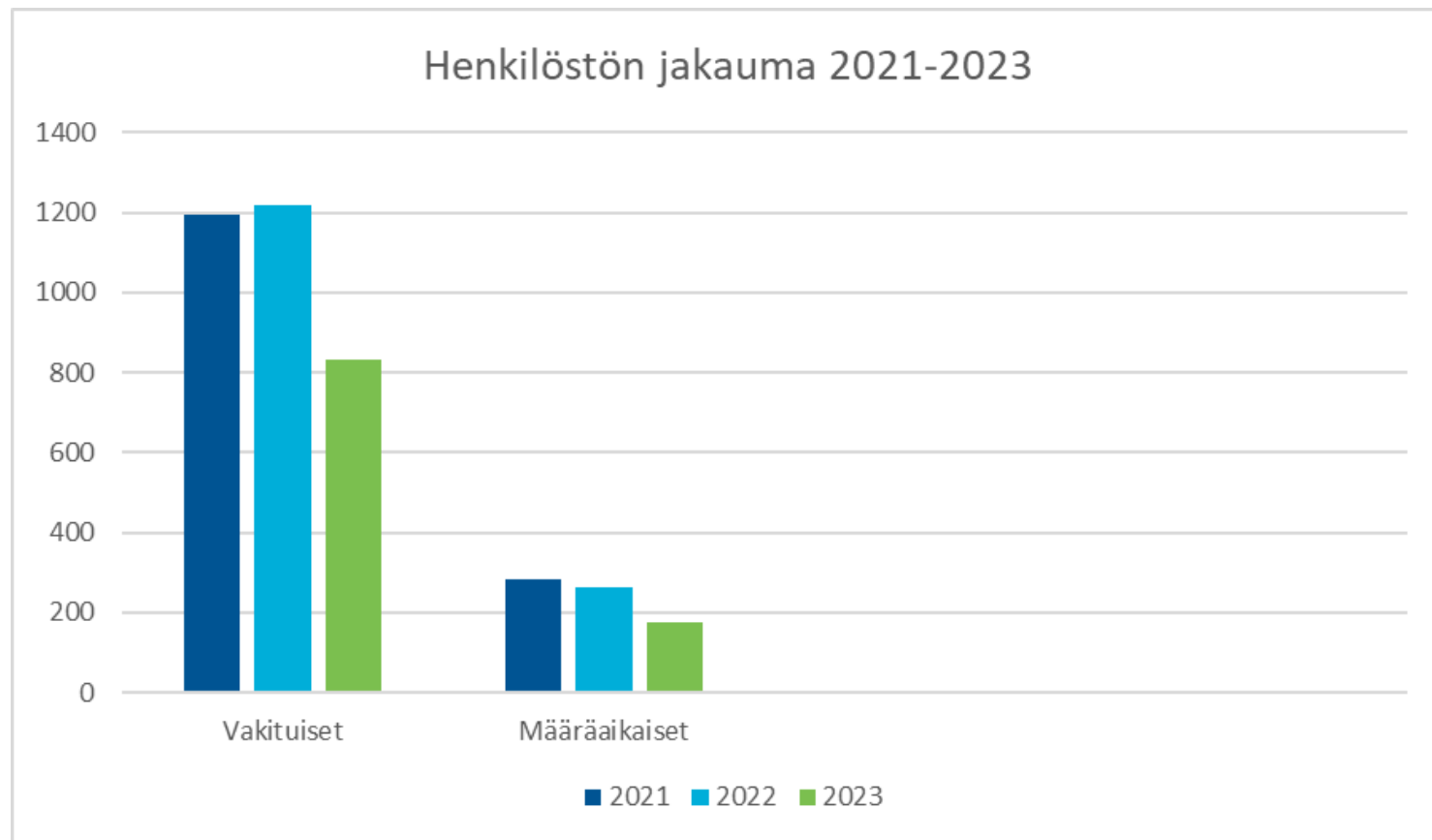
# Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut



# Henkilöstömäärien kehitys



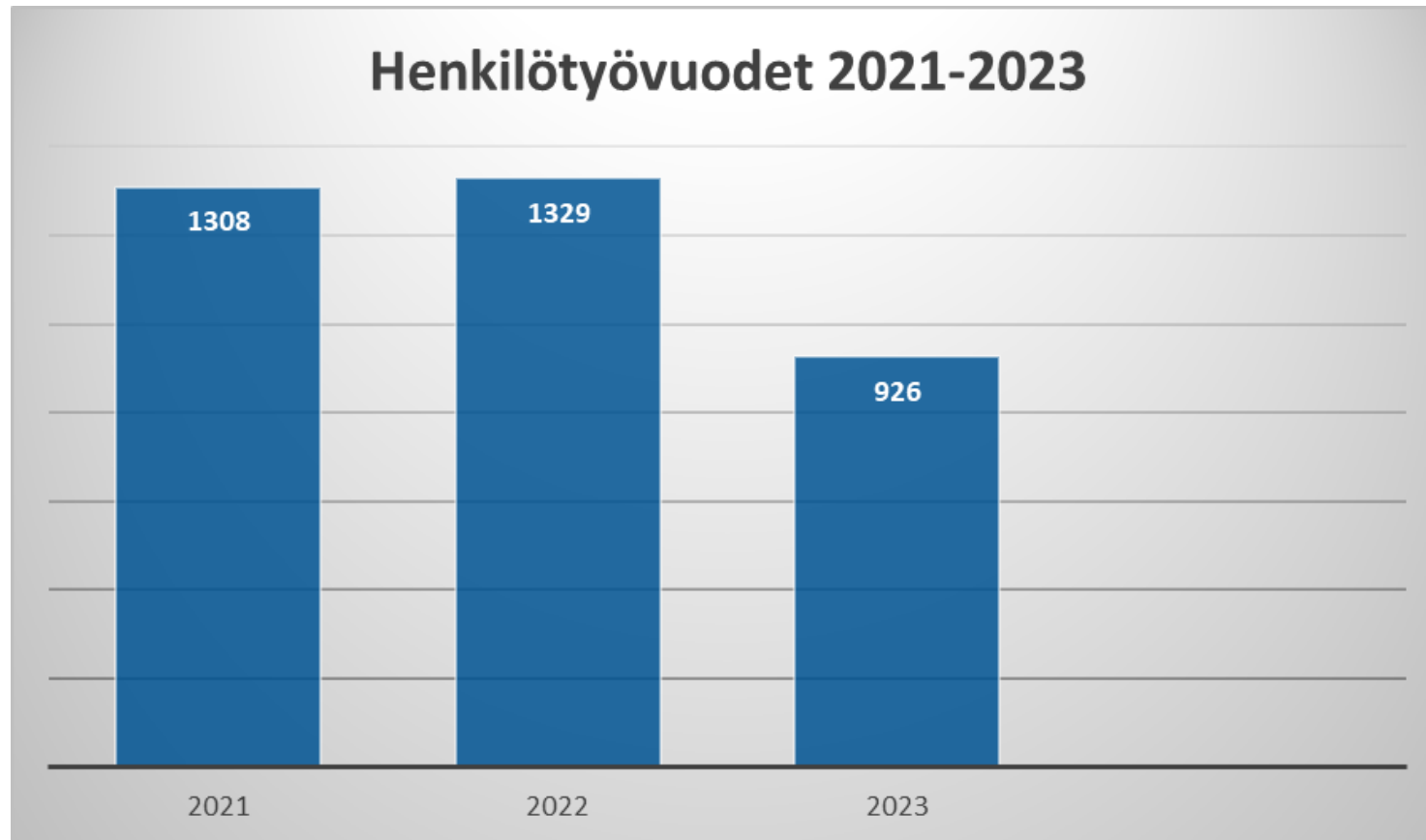
# Henkilöstön määrä 2021-2023



Vakituisen  
henkilöstön määrä oli  
31.12.2023  
**831 henkilöä.**  
Määräaikaisia  
henkilöitä **174.**

Koko henkilöstö  
31.12.2023  
**1005 henkilöä**

# HTV2, koko henkilöstö



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

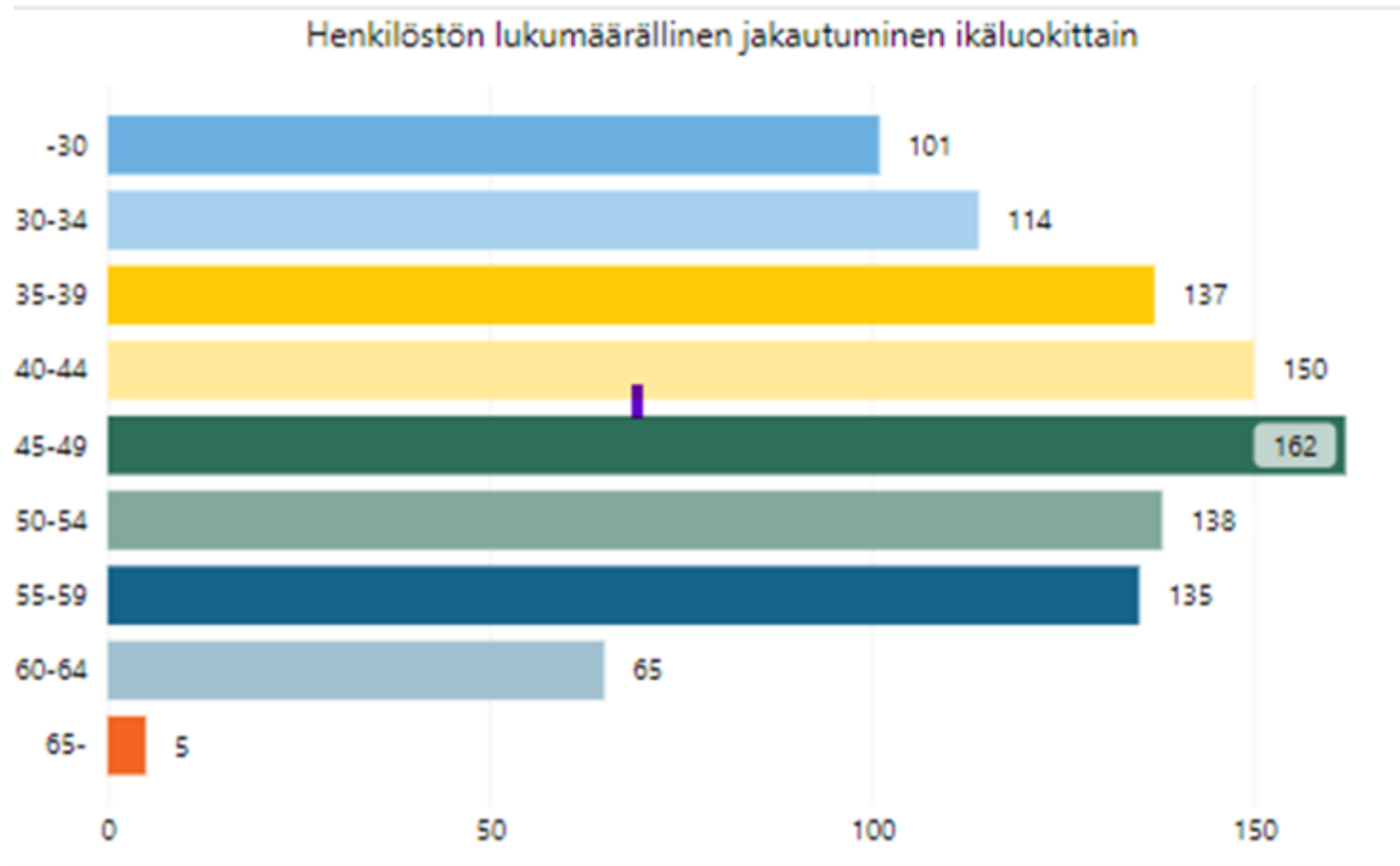
# Henkilöstön ikä rakenne





# Henkilöstön ikärakenne 2023

Henkilöstön ikäjakama:



Eniten henkilöstöä on ikäluokassa  
45-49 vuotta.

KT:  
Kunta-alalla  
työskentelevän henkilöstön keski-ikä  
noin 45 vuotta

# Vakituisen henkilöstön keski-ikä palvelualueittain 2023

Prosessit	47,8
Elinvoimapalvelut	46,0
Kasvatuksen ja opetuksen palvelualue	46,0
Yhteisöpalvelut	43,6
Yhdyskunnan palvelualue	43,6
Koko kunta	45,0

Koko kunnan tasolla vakituisten työntekijöiden keski-ikä on pysynyt lähes samana ollen suomalaista keskitasoa

**KT:**  
Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä noin 45 vuotta.

- Korkein keski-ikä vuonna 2023 oli prosesseissa 47,8 vuotta,
- ja matalin yhdyskunnan sekä yhteisöpalveluiden palvelualueilla 43,6 vuotta.

# Henkilöstön vaihtuvuus 2023

	2021	2022	2023
Prosessit			12,2 % / 5
Elinvoimapalvelut			16,2 % / 6
Kasvatuksen ja opetuksen palvelualue			9,3 % / 78
Yhdyskunnan palvelualue			10 % / 5
Yhteisöpalvelut			14 % / 6
Prosenttia henkilöstöstä / kaikki yhteensä	10,35 %	14,38 %	9,95 % / 100

Vertailutietoja ei ole saatavilla palvelualueittain muutoksista johtuen.

Eläköityneitä 9 henkilöä  
Eronneita / erotettuja 91 henkilöä

# Osaamisen kehittäminen - omaehtoinen kouluttautuminen

# Omaehtoiseen opiskeluun myönnetyt vapaat 2023

	Omaehtoisten opiskelupäivien lukumäärä 2021	Omaehtoisten opiskelupäivien lukumäärä 2022	Omaehtoisten opiskelupäivien lukumäärä 2023
Prosessit			93
Elinvoimapalvelut			-
Kasvatuksen ja opetuksen palvelualue			5646
Yhdyskunnan palvelualue		-	-
Yhteisöpalvelut			151
<b>Yhteensä</b>	<b>10 063</b>	<b>10 427</b>	<b>5890</b>

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

Lisäksi palkallisia koulutuspäiviä (ulkoiset) yhteensä 1791 (v. 2022: 1855)

Vertailutietoja ei ole saatavilla palvelualueittain.

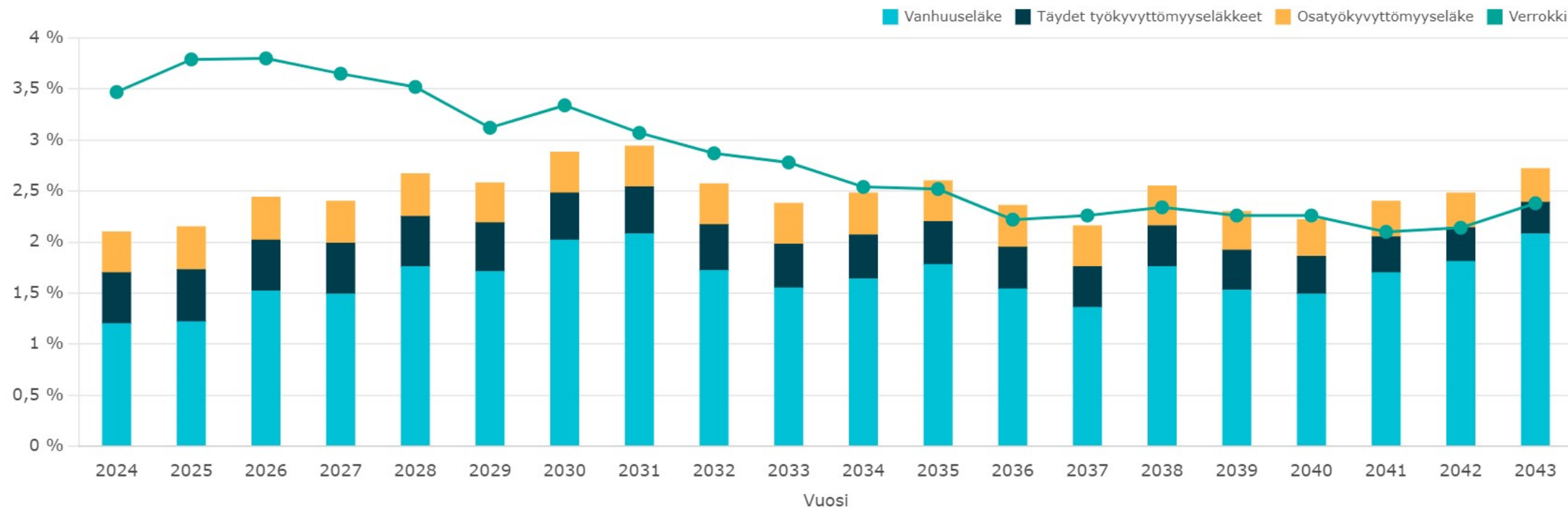


# Eläköityminen



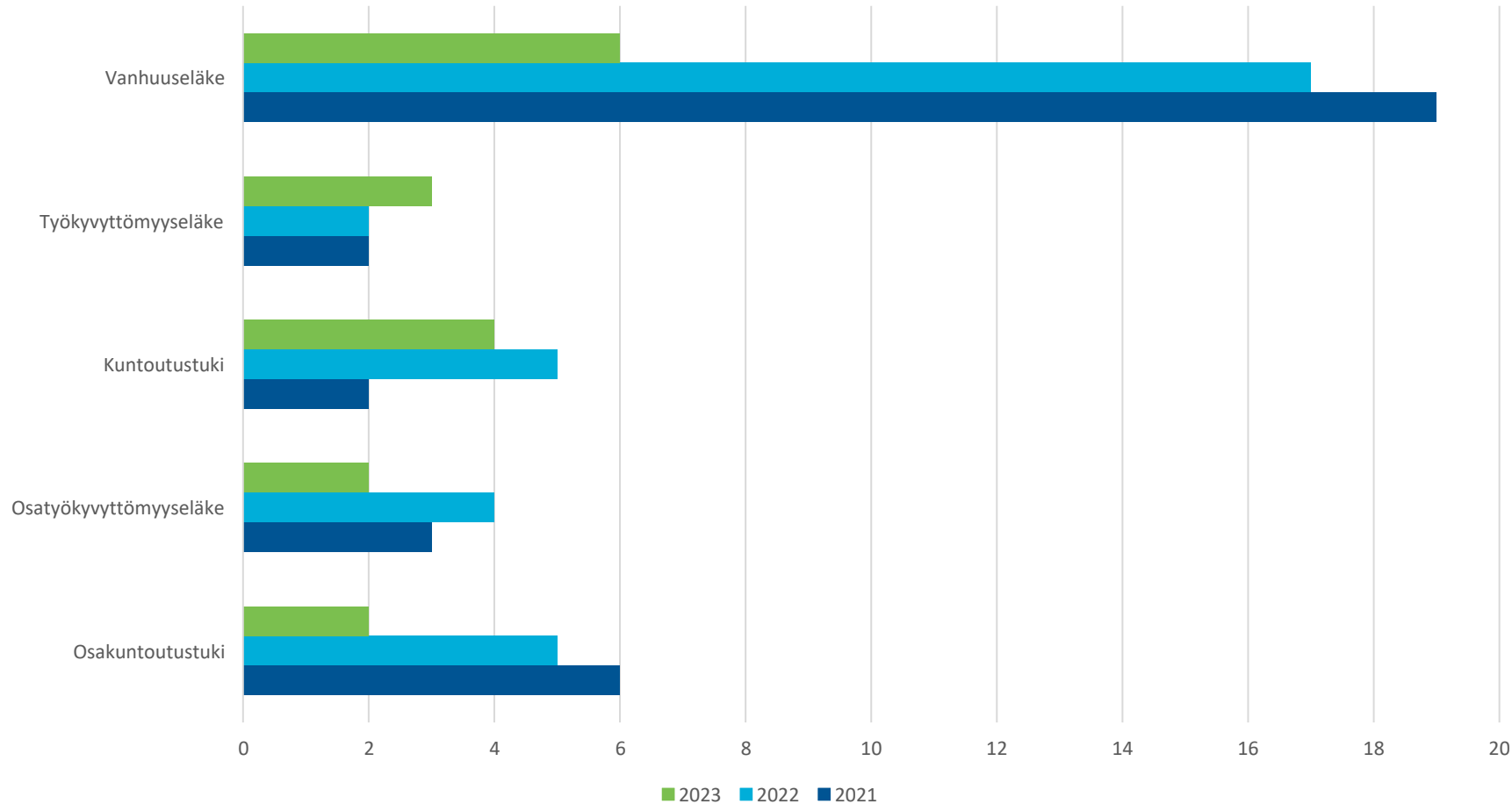
# Eläköitymisennuste vuosille 2024-2043

Eläköitymisennuste



# Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2021 – 2023

Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2021-2023



Vanhuuseläkkeelle jääneiden määrä on edelleen laskenut merkittävästi

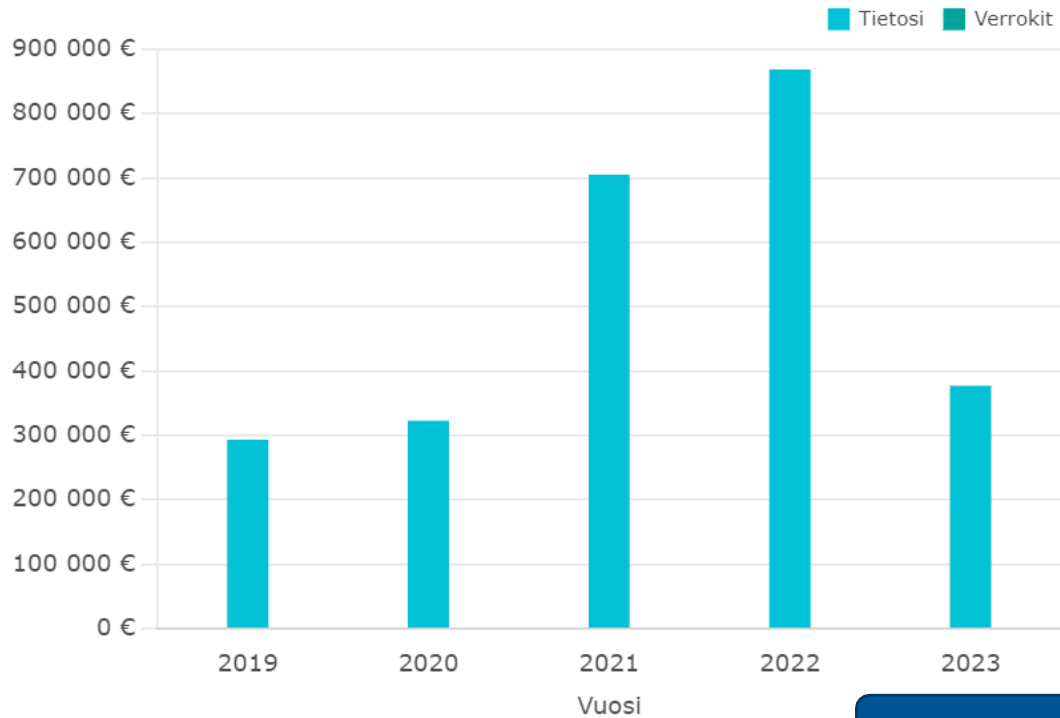
Täyden kuntoutustuen ja työkyvyttömyyseläkkeen saaneiden määrässä ei ole suuria muutoksia

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja varsinkin osakuntoutustuelle jääneiden määrä on laskenut huolestuttavasti



# Työkyvyttömyyseläkemaksujen kehittyminen 2019-2023

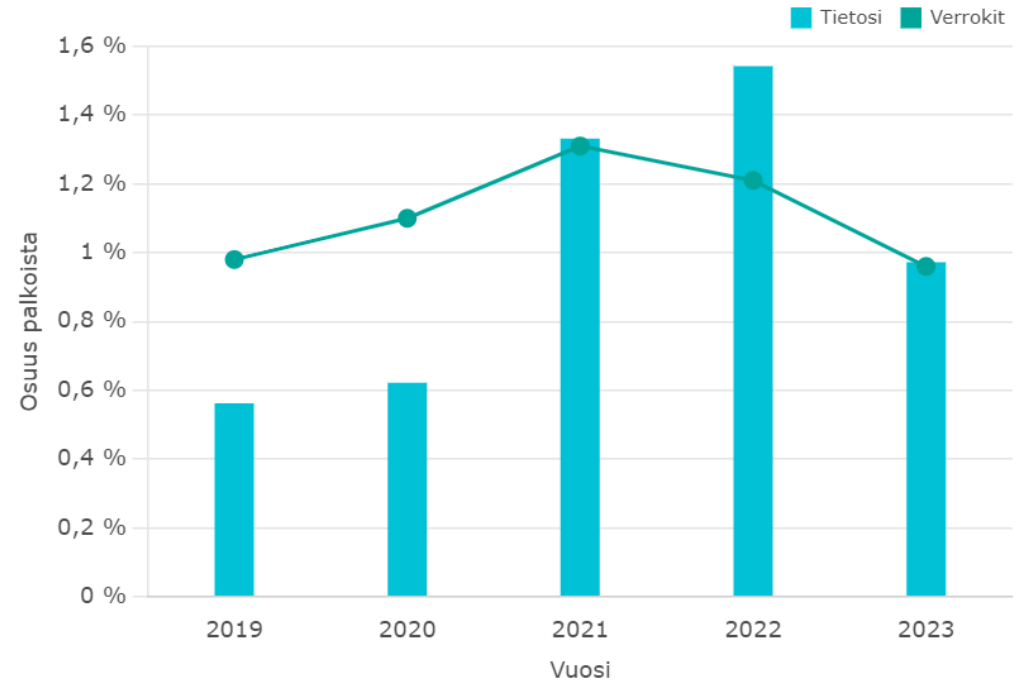
Työkyvyttömyyseläkemaksu



376 070 €

Perustuu 2020 ja 2021 työkyvyttömyyseläkkeisiin ja kuntoutustukiin.

Työkyvyttömyyseläkemaksu

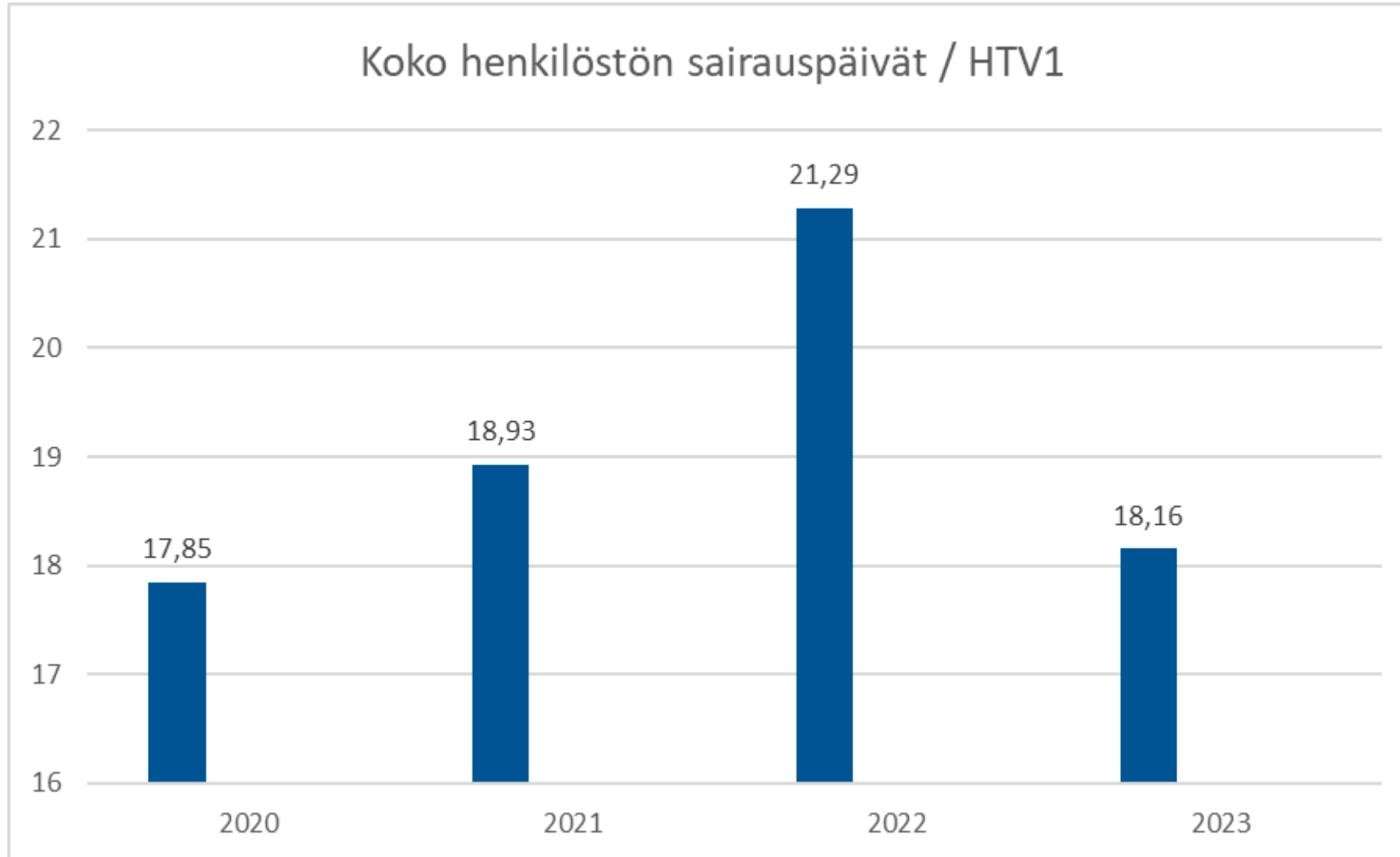


# Sairastavuus ja työterveyshuollon kustannukset



# Koko henkilöstön sairastavuus

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



Sairauspoissaolomuutokset  
vuodesta 2022 vuoteen 2023:

Koko kunta = laskua 3,1 pv

Erittelyä palvelualueittain ei ole  
tehty palvelualue muutosten vuoksi.

# Koko kunnan sairastavuus sairauspoissaolopäivinä 2023

<b>Prosessit</b>	<b>454</b>
<b>Kasvatuksen ja opetuksen palvelualue</b>	<b>15325</b>
<b>Elinvoimapalvelut</b>	<b>617</b>
<b>Yhdyskunnan palvelualue</b>	<b>504</b>
<b>Yhteisöpalvelut</b>	<b>570</b>
<b>KOKO KUNTA</b>	<b>17470</b>

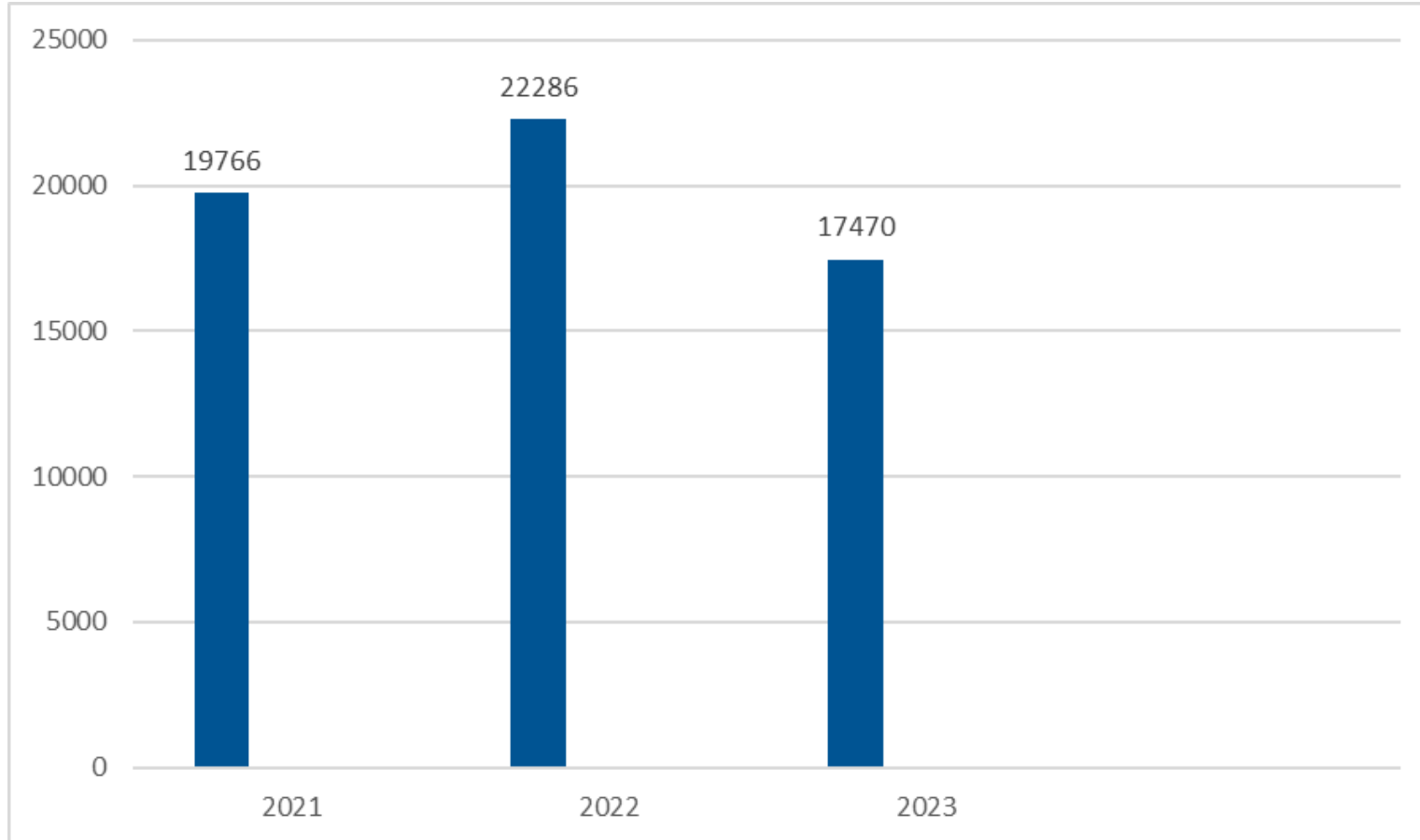
# Vakituisen henkilöstön sairastavuus

Vakituisen henkilöstön sairastavuus	2021	2022	2023
Vakituisen henkilöstö	1 193	1 217	831
Sairauspäiviä yhteensä	24 121	25 811	14395
Sairauspäiviä / hlö	20,2	21,2	17,3
Sairastaneiden lkm	940	1040	691
Sairasteiden osuus	78,79%	85,46 %	83,2 %
Ei kertaakaan sairaana	253	177	140

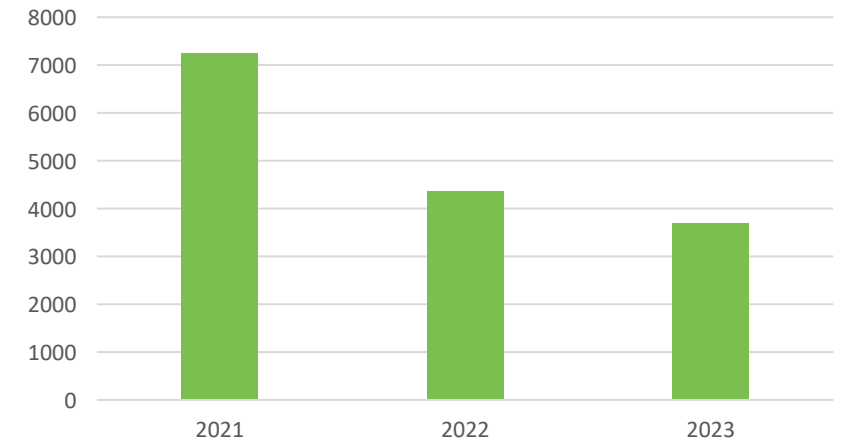
Hyvinvointipalvelut siirtyivät hyvinvointialueelle 1.1.2023, joten henkilöstömäärä on vähentynyt.

# Koko henkilöstön sairauspoissaolot 2021-2023

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



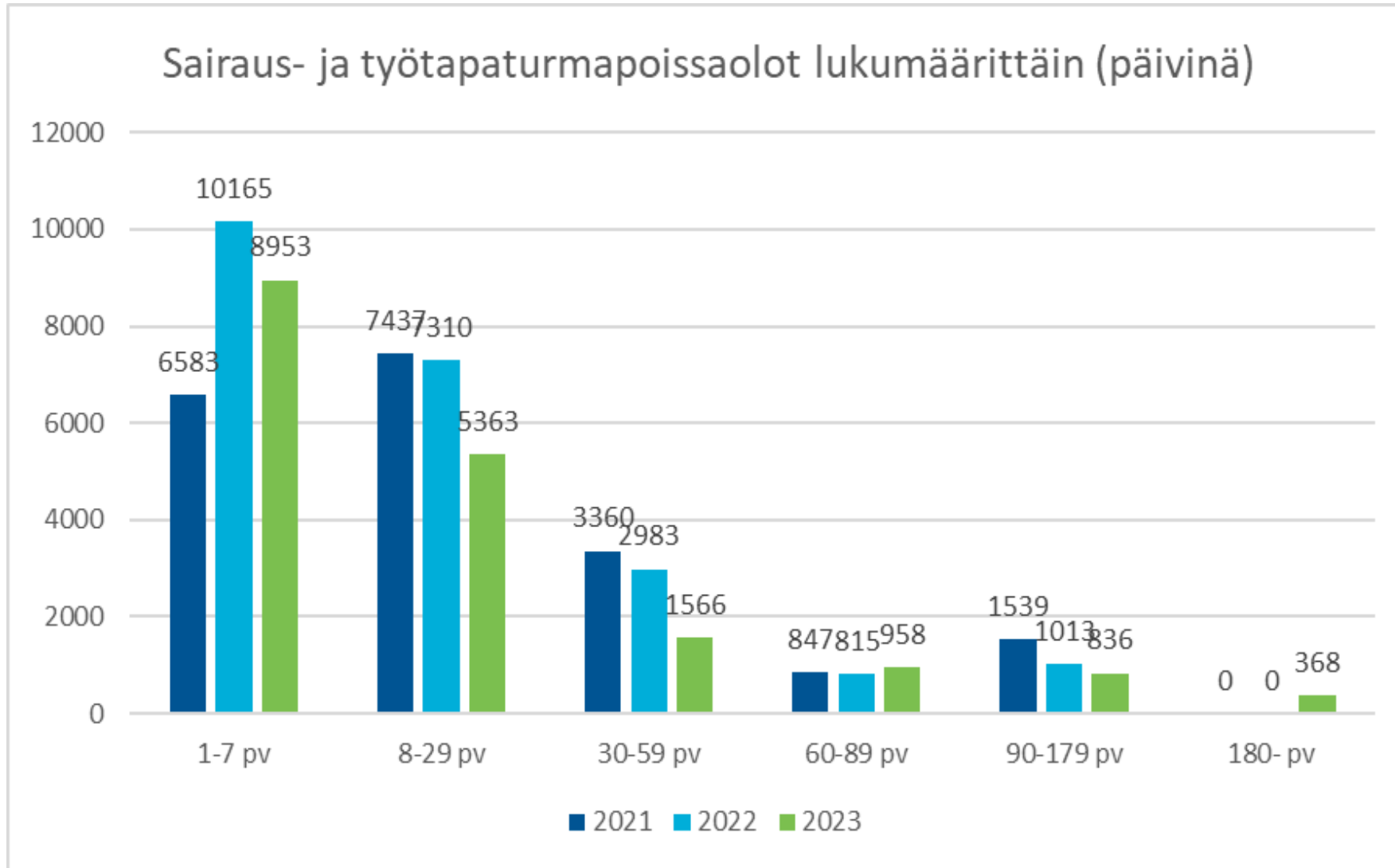
## Mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot



**Vuosien 2021-2022 tiedot  
ovat ilman  
hyvinvointipalveluiden  
lukuja.**

# Sairauspoissaolojen kestot 2021-2023

Vuosien 2021 ja 2022 luvut ilman hyvinvointipalveluita



# Työterveyden ja sairauspoissaolopäivien kustannukset

	2021	2022	2023
Kokonaiskustannukset € (KL1, KL2 ja KL0)	632 780 €	512 472 €	585 671 €
Kokonaiskustannukset €/hlö	590,10 €	530,90 €	592,20 €
KL1 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	66,14 %	54,46 %	55,49 %
KL2 osuus kelakorvattavista kustannuksista %	33,86 %	45,54 %	44,51 %
Sairauspoissaolopäivien kustannus (á 370 €/päivä)	9 417 240 €	8 314 270 €	6 919 740 €



Hyvinvoinnin palvelualue poistettu vuosien 2021-2022 tiedoista

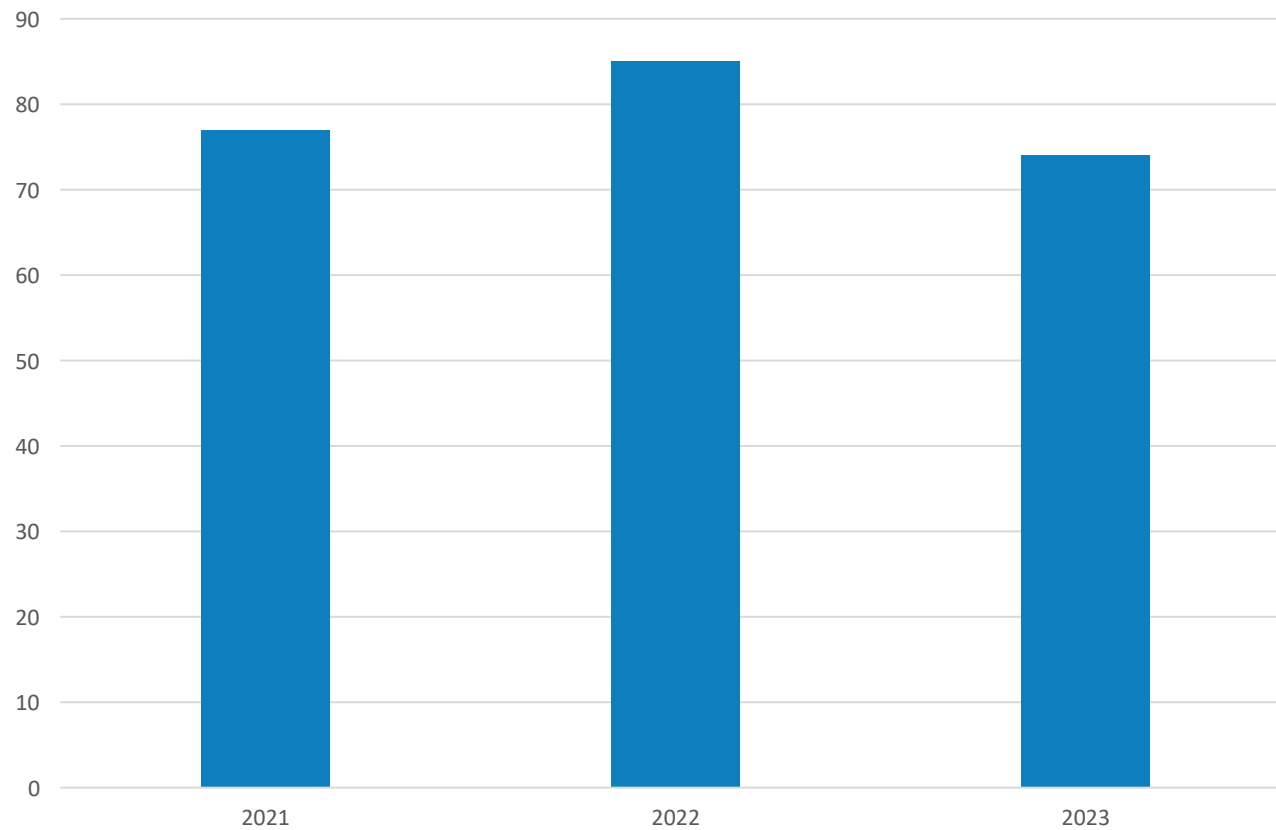


Erillislaskutuksessa lisäksi lyhytpsykoterapian kustannukset 29 787 € sekä mielen hyvinvoinnin etäpalvelut (Mielen chat ja sparri) 10 011 €.



# Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat

Sattuneiden tapaturmien määrä



Vuoden 2023  
tapaturmista 77 %  
tapahtui työpaikalla.

# Työhyvinvoinnin johtaminen



# Vuonna 2021 toteutetun ParTy-työhyvinvointikyselyn perusteella päätetyt kuntatason toimenpiteet

Meitä haastaa

Pandemiasta palautuminen

Työn muuttuminen asiantuntijatyöksi

Työntekijäpula

Kuntakentän historiallinen muutos

Hybridityöhön siirtyminen

Muutokset maailmantilanteessa



**Kommentit:**

- Vihreä pallo: tehtävä hoidettu/hoidossa
- Oranssi pallo: meneillään/toteutettu
- Punainen pallo: aloittamatta

# Kuntatason toimenpiteistä toteutettu vuonna 2023

- ILOA III Arvostava työyhteisö keskustelut käytiin loppuun
  - Julisteet ”Olemme arvostava työyhteisö” jaettu yksiköihin
- Digitaalinen perehdytysjärjestelmä otettu käyttöön
  - Kuntataso, esihenkilöt, varhaiskasvatus ja ruokapalvelut
- Uusia työntekemisen tapoja juurrutettu
  - Palaveriton perjantai ja palaverit klo 9-16 välillä
- Esihenkilöakatemia
  - Uusina teemoina nuorten johtaminen ja työkykyjohtaminen
  - Lähitoteutuksilla lisätty vertaistukea ja yhteisöllisyyttä
- Nuorten tuki
  - Tarjottu keväällä coaching-palvelua
- Esihenkilöiden tuki
  - Tarjottu keväällä coaching-palvelua
  - Esihenkilöakatemian osana pienryhmä esihenkilöiden vertaistukena



# Työhyvinvointikyselyn 2023 kuntatason toimenpiteet



## Näymme arjessa

- Johtoryhmän teemakokoukset yksiköissä
- Joryn pomo piilossa päivät
- Päivä jorylaisena -päivät



## Ihmiset ja yksiköt esiin

- Yhteisölliset hetket
- Tutustuminen muidenkin työhön
- Kanavaan henkilöt kuvineen esiin
- Henkilöstön ja yksiköiden esittelyt säännölliseksi

**Yhteisöllisyyden lisääminen**



## Tehtävänkuvien selkeyttäminen

- Tarpeettomasta luopuminen
- Tekoälyn hyödyntäminen

**Ydintehtävään keskittyminen**



## Tavoitteiden näkyväksi tekeminen

- Kehityskeskusteluihin: koko kunta  
→ palvelualue  
→ tehtäväalue  
→ oma työ



## Sijaispoolit

- Varhaiskasvatus
- Ap/ip
- Ruokapalvelut



## Paras työpaikka - kärkihanke

- Poliittisen johtamisjärjestelmän kehittäminen
- Selkeytetään, miten meillä odotetaan johdettavan

**Vakautta ja rauhaa työhön**



## Sisäiset prosessit tukevat työtä

- Esihenkilöiden vuosikello
- Palvelualueiden erilaisiin tarpeisiin vastaaminen



Arvostan



Välitän



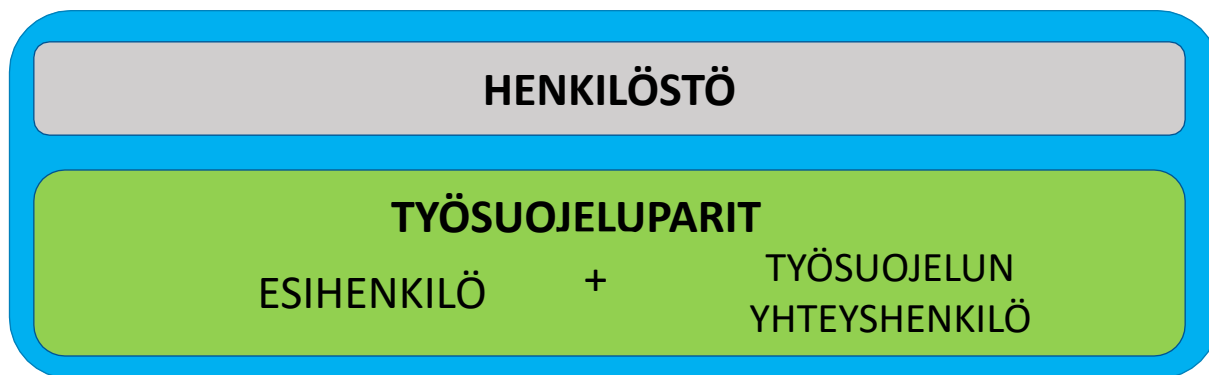
Olen läsnä



# Työsuojaelu

# Lempäälän kunnan työsuojelun toimijat 1.1.2023-31.12.2025

Välitön yhteistoiminta



Edustuksellinen yhteistoiminta



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



# Työsuojelutoiminta

## Kevään 2023 pääteemat

- Sähköisen Granite- järjestelmän käyttöönotto kokonaisriskien lisäksi työn riskienhallinnan ja työturvallisuusilmoitusten tekemiseen.
- Riskien arviointiohje laadittu esihenkilöiden sähköiselle perehdytysalustalle.
- Perehdytys työsuojelupari –toimintaan
- Mielenterveyden tukipolut esillä Työturvallisuuskeskuksen Mielenterveys julkisella alalla –tilaisuudessa.
- Työsuojeluparien osallistuminen ILOA III Arvostava työyhteisö oppimiskierroksiin ja toimintatapoihin
- Ystävälliset teot
- Kesätyöntekijöiden perehdytystilaisuus

## Jatkuvaa toimintaa 2023

- Työsuojelutoiminnan vuosikellon mukaisia teemoja nostettu esiin säännöllisesti.
- Työpaikkakäynnit varhaiskasvatuksen sekä ruokapalveluiden yksiköissä.
- Osallistuminen työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin sekä Pirtevan terveydensuojelutarkastuksiin.
- Sisäilmaryhmien kokoontumiset kuukausittain.
- Henkilöstön ja esihenkilöiden neuvontaa ja ohjausta työsuojeluun liittyvissä asioissa sekä tukena toimiminen erilaisissa tilaisuuksissa.
- Ensiapukoulutukset keskitetty ensiapuvalmiuden parantamiseksi. Kaikille avoin hätä- EA verkkokurssi otettu käyttöön. Lisäksi järjestetty neljä ensiavun peruskurssia.
- Työhyvinvointihetket ja –sparraustunnit lisätty Kanavan tapahtumiin.

## Syksyn 2023 pääteemat

- Granite-työturvallisuusohjelman käyttöönotto työn riskien arvioinnissa
- Riskien arviointi -klinikat
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Työhyvinvointikyselyn suunnittelu
- Päihde- ja toiminnallisten riippuvuuksien ohjelman päivitys sekä infoisku aiheeseen liittyen
- Paras työpaikka- kärkihankkeen ohjausryhmä

- Työsuojeluparitoiminta jatkui aktiivisena vuoden 2023 aikana.
- Nimettyjä työsuojelun yhteyshenkilöitä oli koko kunnan tasolla yhteensä n. 40.
- Työsuojeluparit ovat vahvasti mukana ILOA III työhyvinvointiohjelman toteuttamisessa yksikötasolla.



# Riskien arvioinnit Graniten järjestelmässä 2023 –koko kunta

Luotu: 2023-01-01 – 2023-12-31

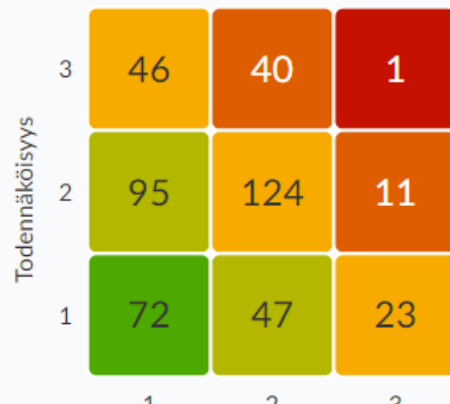
Etsi kohdetta

- Työturvallisuus
- Henkilöstöprosessi
- Kunnan johtoryhmä
- Talousprosessi
- Elinvoimapaalvelut
- Hallintoprosessi
- Kasvatuksen ja opetuksen palvelu...
- Lempäälän kunnan tytäryhtiöt
- Yhdyskunnan palvelualue
- Yhteisöpalvelut

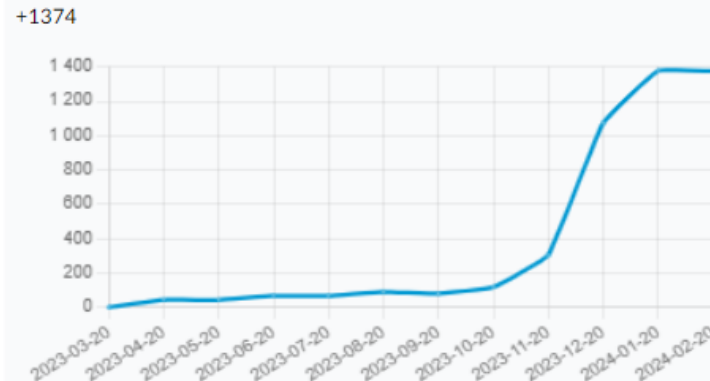
Kartoitettu	Riski	Arvioimatta	Seurannassa	Valmis
68%	507	22%	61%	17%
90%	2	50%	50%	0%
0%	0	0%	0%	0%
0%	0	0%	0%	0%
75%	31	3%	10%	87%
46%	9	0%	100%	0%
88%	297	23%	59%	18%
31%	114	11%	86%	3%
74%	54	57%	43%	0%
0%	0	0%	0%	0%

Raportointi Riski Toimenpide Tulosta PDF

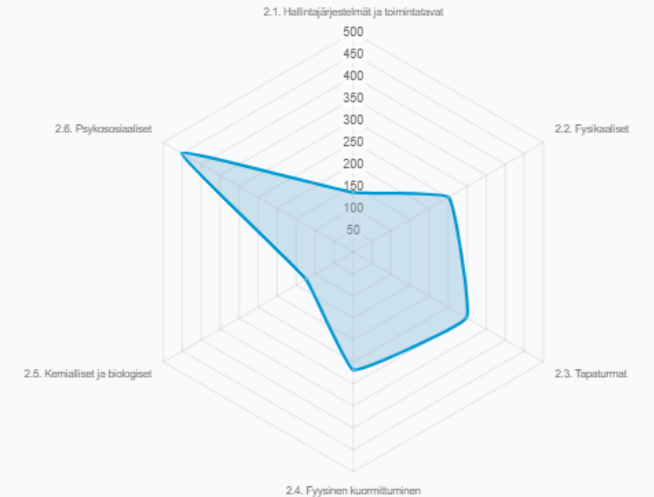
## Riskikartta



## Riskitaso



## Riskialueet



## Huomiot

- Riskien arviointi perustuu työturvallisuuslakiin, tavoitteena terveellisyys, turvallisuus ja tuottavuus.
- TOP 3: psykososiaalinen kuormitus, tapaturman vaarat, fyysinen kuormittuminen.
- Paljon havaintoja, vähän toimenpiteitä.
- Kehitettävää mm. Riskin suuruuden yhteismitallistaminen ja toimenpiteiden pohtiminen ja kirjaaminen vaikuttavuuden arvioimiseksi.

# Wpro- työturvallisuusilmoitukset koko kunta 2023

Vuosi	Sivistyksen palvelualue Ilmoituksia yhteensä 2023: 92 (Wpro) +281 (Granite) = 373 2022: 280 2021: 372 2020: 185 (2019: 176)				Yhdyskunnan p. Ilmoituksia yhteensä 2023:6 (W+G) 2022: 5 2021: 2 2020:1 2019: 1	Yhteisöpalvelut 2023: 17 (W+G) 2022:16 2021: 15	Elinvoima palvelut 2023: 3 (2022: 8)	Prosessit Ilmoituksia yhteensä 2023: 4 (W+G) 2022: 21 2021: 26 2020:56 (2019: 47)			
	Hallintopalvelut (sis. Oppilashuolto)	Opetuspalvelut	Varhaiskasvatuspalvelut	Ruokapalvelut (UUSI, siirtynyt talousprosesista)	Yhdyskunnan palvelualue	Kirjasto, kulttuuri, liikunta, nuorisoto	Työllisyys- ja kuntoutus palvelus	Hallintoprosessi	Henkilöstöprosessi	Talousprosessi	Yhteensä
2023 Granite käyttöön	50	40	49	2	1		3	3	1	-	403
2022	4	127	143		5	6	8	4	8	9	503
2021	13	124	220		2	15		7	8	11	621
2020	2	88	86		1	9		3	26	27/19 (Lomitus)	500
2019	1	118	53		1	4		1	14	31/24	467

Koko kunta Aiemmat vuodet	Yhteensä
2018	296
2017 (WPro)	224
2016	122
2015	156
2014	125
2013	69



# Työturvallisuushavainnot Granite 1-12/ 2023 -koko kunta

## Turvallisuushavainnot

Suodata

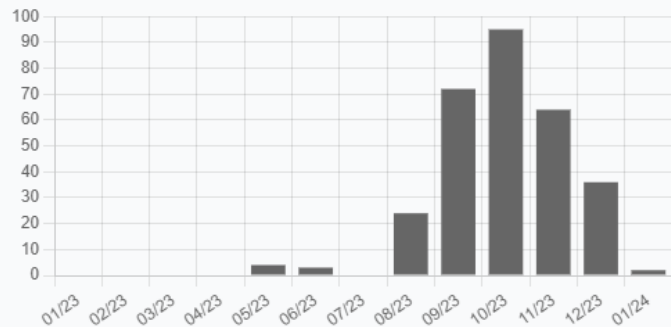
Etsi kohdetta

- Työturvallisuus
- Henkilöstöprosessi
- Kunnan johtoryhmä
- Talousprosessi
- Elinvoimapalvelut
- Hallintoprosessi
- Kasvatuksen ja opetuksen palvelu...
- Lempäälän kunnan tytäryhtiöt
- Yhdyskunnan palvelualue
- Yhteisöpalvelut

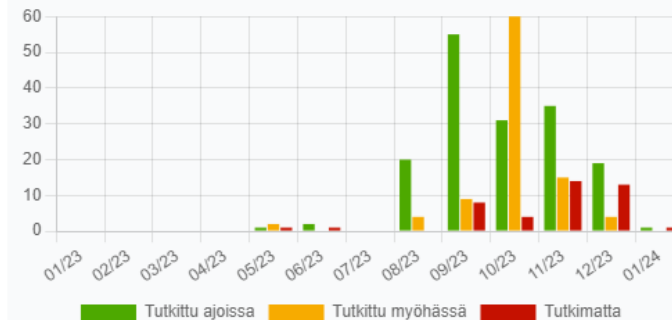
Turvahavainto	Käsittelemättä	Tutkittu	Käsitelty
300	14%	19%	67%
1	0%	0%	100%
1	100%	0%	0%
0	0%	0%	0%
0	0%	0%	0%
0	0%	0%	0%
281	14%	20%	67%
8	25%	13%	63%
5	20%	0%	80%
4	0%	0%	100%

Raportointi Turvahavainto Toimenpide Tulosta PDF

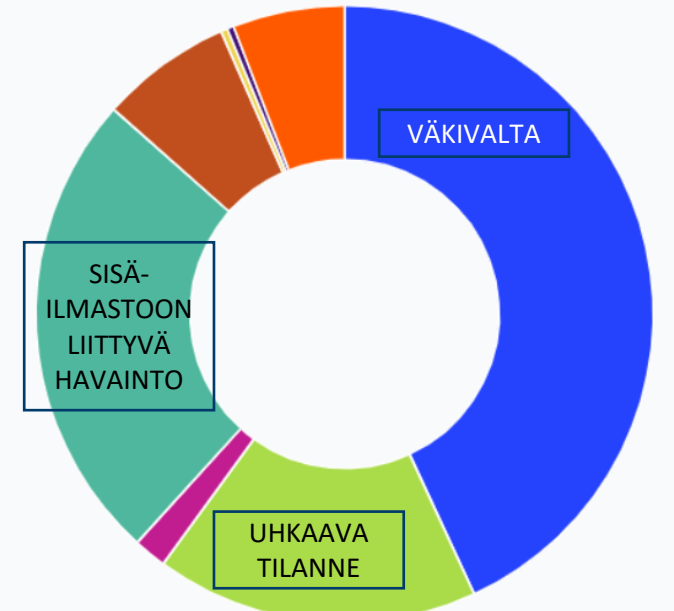
### Turvahavainnot kuukausittain



### Havaintojen tutkinta



### Turvallisuushavainnon tyyppi



- Väkivalta
- Sisäilmastoon liittyvä havainto
- Uhkaava tilanne
- Liukastuminen, kompastuminen, kaatuminen
- Psyykinen kuormitus
- Akuutti fyysinen kuormitus
- Kylmä tai kuuma
- Pisto, viitto, hankaus
- Kemikaalivaara
- Muu



# Työsuojelun huomiot koskien koko kuntaa 2023

## Työturvallisuusilmoitukset

- Ilmoitusten määrä on laskenut.
- Ilmoitusten kautta saadaan **tietoa työpaikan arjen tilanteista**
- **Tavoitteena** yhteinen keskustelu --  
> **ennaltaehkäisevät toimenpiteet**, joilla vastaava tilanne voidaan minimoida, estää tai parempi varautuminen.
- TOP 3: väkivalta, uhkaava tilanne, sisäilmasto
- Työturvallisuusilmoituksista käsitelty lähes 70% 😊

## Työn riskien/ vaarojen arviointi

- Riskien arviointi perustuu työturvallisuuslakiin, **tavoitteena terveellisyys, turvallisuus ja tuottavuus.**
- TOP 3: psykososiaalinen kuormitus, tapaturman vaarat, fyysinen kuormittuminen.
- Paljon havaintoja, vähän toimenpiteitä.
- Kehitettävää mm.
  - Riskin suuruuden yhteismitallistaminen
  - Toimenpiteiden pohtiminen ja kirjaaminen
  - Seurannan ja vaikuttavuuden arvioinnin hyödyntäminen.



# Työhyvinvointiohjelma ILOA Lempäälä

Lempäälän kunnan Arvostavat työyhteisöt

# ILOA III – Arvostava työyhteisö

## - Työhyvinvointiohjelma

- Koko kuntaa koskeva positiivisen työyhteisötoiminnan kehittämisen osuus, jonka tavoitteena on **yhteishengen, yhteisöllisyyden ja työyhteisötaitojen** vahvistaminen työyhteisö- ja vuorovaikutustaitoja kehittämällä
- Tavoitteena Arvostavassa työyhteisössä on edelleen yhdenmukaistaa ja vahvistaa arvostavaa työyhteisökulttuuria Lempäälän kunnassa
- Ohjelma koostui kolmesta oppimiskierroksesta, joiden teemat olivat seuraavat:
  1. Minä ja me rakentamassa arvostavaa työyhteisöä
  2. Erilaisina yksilöinä rakennamme vahvemman työyhteisön
  3. Arvostava vuoropuhelu ja puheeksi ottaminen
- ILOA III:n päätteeksi kaikki yksiköt saavat ”Olemme arvostava työyhteisö” – julisteet ja kaikki materiaalit ovat työntekijöiden käytettävissä edelleen.

Olemme arvostava työyhteisö



Näin autamme toisiamme eteenpäin

- Kohtaamme työkaverit ystävällisesti ja arvostavasti
- Luomme kokemusta arvostuksesta
- Kiitämme, kehumme ja kannustamme
- Rakennamme yhdessä erilaisina yksilöinä vahvemman työyhteisön
- Otamme vaikeat asiat puheeksi varhaisessa vaiheessa kahden kesken
- Iloitsemme onnistumisista ja vahvuuksista



L<sup>EM</sup>PÄÄLÄ

L<sup>EM</sup>  
PÄÄ  
LÄ  
KUNTA  
JOKA  
SANOO  
KYLLÄ!

# Johtaminen ja esihenkilötyö





# HR-yhteyshenkilömallin käyttöönotto

- Esihenkilöiden vahvemman tuen rakentamiseksi aloitimme vuoden 2023 alusta alkaen HR-yhteyshenkilömallin, pilottina toimi kevään ajan kasvatuksen ja opetuksen palvelualue
  - HR-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 saannin matalammalla kynnyksellä
- HR-yhteyshenkilömalli otettiin käyttöön koko organisaatioon syksyllä 2023, jolloin palvelussuhdepäällikkö ja työkykyasioista vastaava henkilöstöasiantuntija tapaavat tehtäväalueen vetäjiä säännöllisesti keskustelun pääpainona palvelussuhde- ja työkykyasiat.
- Marraskuussa esihenkilöille esiteltiin henkilöstöpalveluiden toimintamalli, jonka myötä esihenkilöt voivat olla suoraan yhteydessä HR-yhteyshenkilöihin ja saavat näin vahvempaa tukea esihenkilötyöhönsä.



# Fiilis- ja lähtökyselyt

# Fiiliskyselyt 2023

- **Fiiliskyselyä toteutetaan kahdella eri kyselyllä:**
  1. **Laaja kysely:** toteutetaan 3 kertaa vuodessa: kysytään työnantajan suosittelu ja työkyvyn kokemus -kysymykset
  2. **Suppea kysely:** vain hymynaamakysymys kuukausittain, pl. loma-ajat
- Keskimääräinen vastausprosentti oli vuonna 2023 26 %
- Keskiarvo fiiliksestä oli 3,5.
- Kokemukset laajassa kyselyssä työnantajan suosittelusta ja koetusta työkyvystä:
  - Työnantajan suosittelu KA 6,65 (asteikolla 1-10).
  - Koettu työkyky KA 7,73 (asteikolla 1-10).

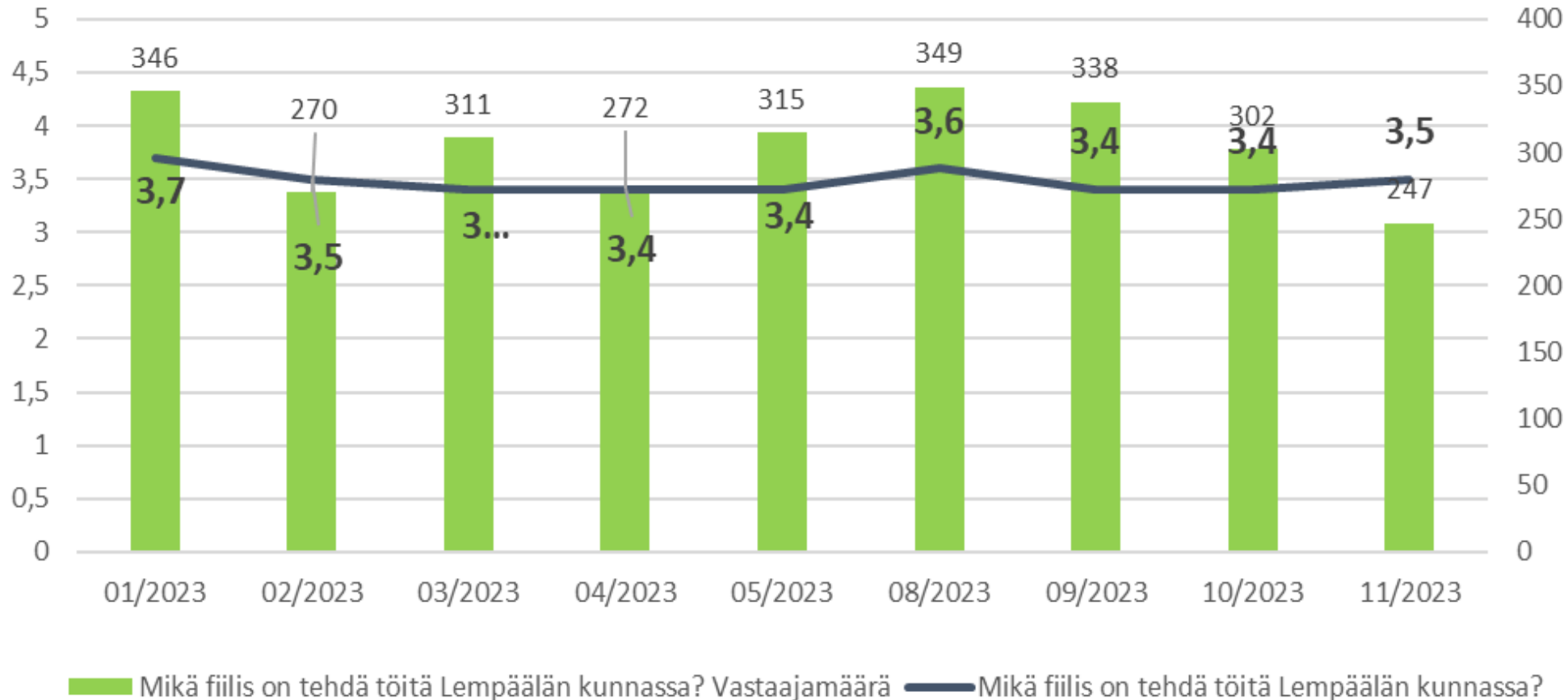
**Mikä fiilis Sinulla on tehdä töitä Lempäälän kunnassa?**



# Fiiliskysely

## - Mikä fiilis sinulla on tehdä töitä Lempäälän kunnassa?

Koko kunta trendikuvaaja



Kyselyn vastaajamäärät ovat suhteessa koko konsernin henkilöstömäärään melko alhaisia. Vastausprosentti oli alhaisin viimeisessä kyselyssä 11/2023

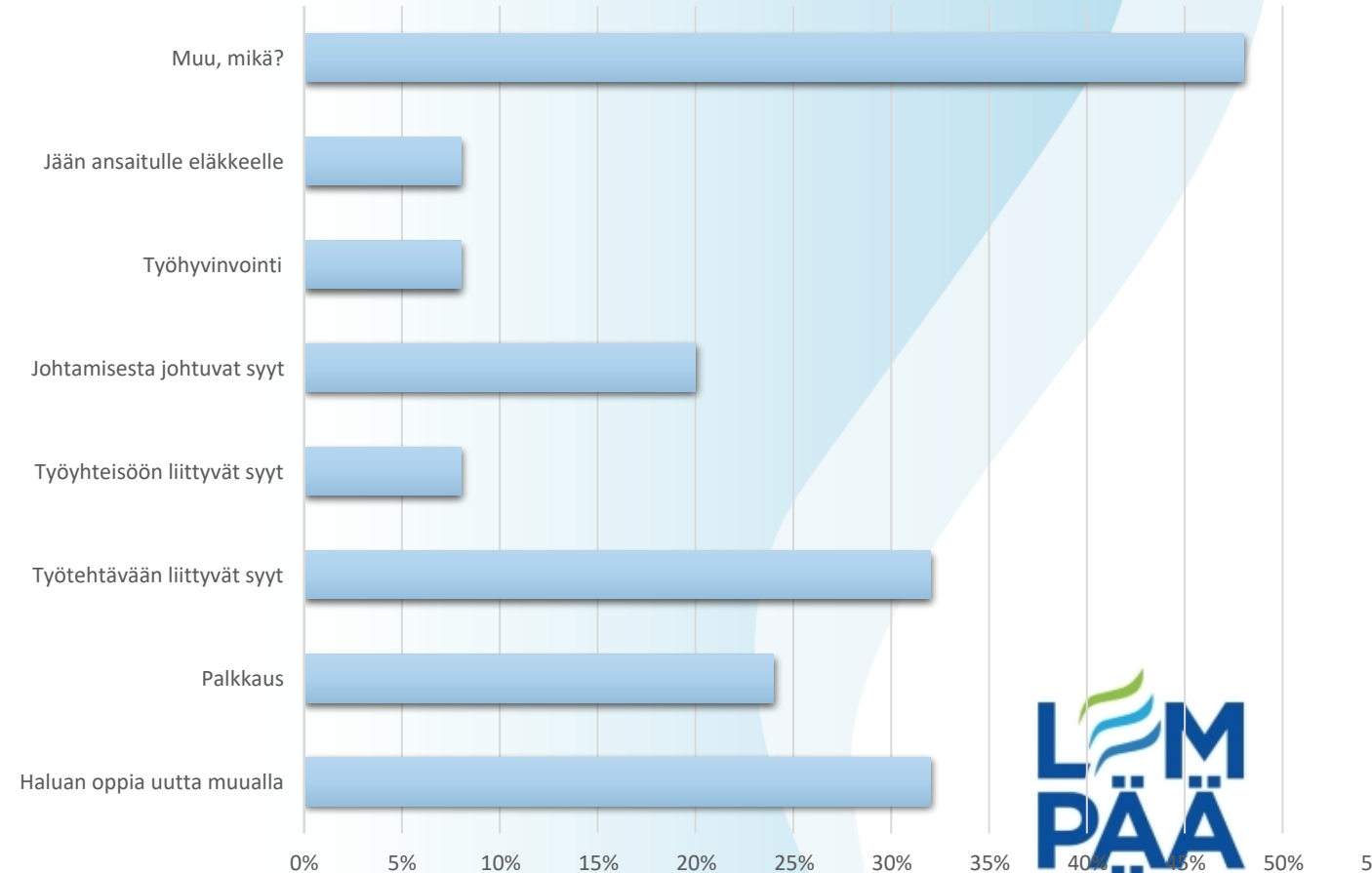
Joulukuussa ei järjestetty fiiliskyselyä lomakauden vuoksi



# Lähtökysely 2023

- Esihenkilöitä on ohjeistettu käymään lähtökeskustelu ja lähettämään lähtökyselyyn linkki, mikäli palvelussuhde on ollut voimassa yli 6kk.
- Vuonna 2023 vastauksia tuli yhteensä 29 kpl
- Ajalla 01- 08/2023 - vastauksia lähtökyselyyn on tullut 25 kpl, josta suurin vastausryhmä on KaOp
  - Tulokset raportoidaan ainoastaan kysymysten osalta, joihin on tullut enemmän kuin 10 vastausta.
  - Yleisimmät syyt lähtöön
    - Haluan oppia uutta muualla
    - Työtehtävään liittyvät syyt
    - Palkkaus
    - Johtamisesta johtuvat syyt
  - Muita yleisimpiä esiin nousseita syitä olivat mm.
    - Määräaikaisuuden päättyminen
    - Urakehitys
    - Työhyvinvoinnilliset syyt

## Pääasiallinen syy lähtöni:

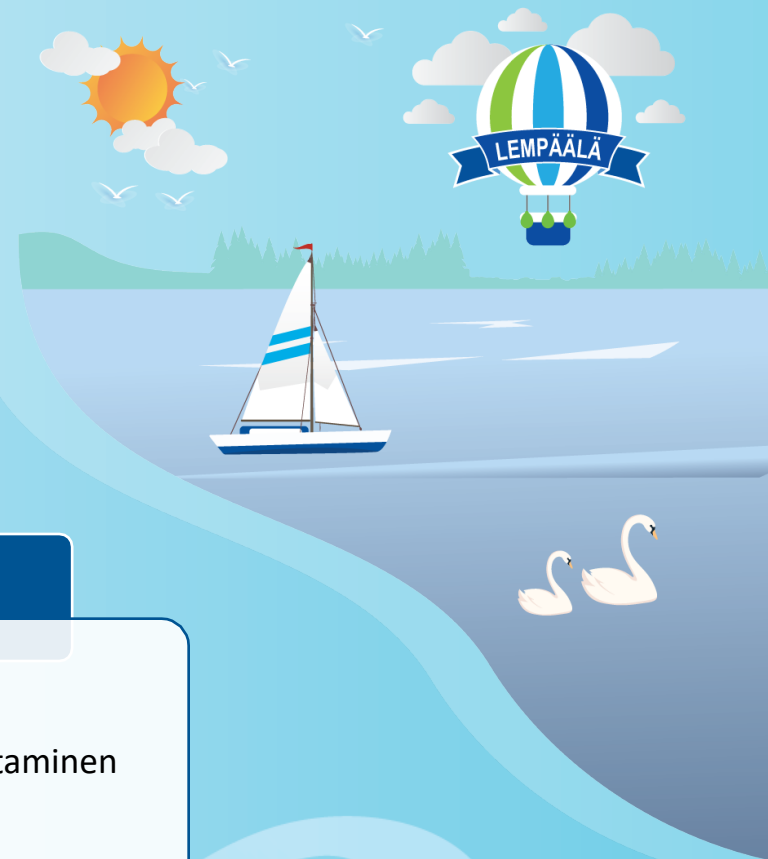


# Paras työpaikka

# Paras työpaikka 2030 –kärkihanke

Taustatyötä tehty ILOA työhyvinvointiohjelmassa sekä Esihenkilöakatemiassa. Kärkihankkeen tavoitteena hyvinvoiva, moderni ja tuottava kuntaorganisaatio sekä työyhteisö, joka on veto- ja pitovoimainen työnantajana.

Paras työpaikka 2030 –kärkihankkeen aluksi keskiössä on johtamisrakenteiden selkiyttäminen sekä johtamisen tuen vahvistaminen



1

## Johtamiskyvykkyys

- Kuntakonsernin esihenkilöitä on kuultu nykytilakartoituksessa sekä työpajoissa
- Nykytilakartoitus menossa kuntapolitiikassa

2

## Henkilöstöetuedet

- Nykytilakartoitus
- Uudelleen muotoilu
- Uusien ideoiden tuottaminen

Tulokset:

- Vastuullisen johtamisen käsikirja 3/2024
- Työkykyjohtamisen uudistus
- Toimintasuunnitelma
  - Toimenpiteet

- Kevan työelämän kehittämisenraha ->
- Työkykyjohtamisen malli uudistettu ja käyttöön otettu -> 10/2025

- Uudistetut henkilöstöetuedet käyttöön 2025

# Paras työpaikka

- Poliitiikan asettama kärkihanke Paras työpaikka käynnistyi toukokuussa 2023 johtamiskyvykkyyden nykytilakartoituksella. Kartoitusta tekee ulkopuolinen toimija.
  - Laajennetun johtoryhmän haastattelut ja koko esihenkilöjoukon kysely toteutettiin 6-8/23
  - Marras-joulukuun työpajoissa luotiin pohjaa Vastuullisen johtamisen käsikirjalle, johtamislupaukselle sekä rakenteiden selkiyttämisen toimenpiteille.
  - Loppuvuodesta toteutettiin osana kärkihanketta poliittisen johdon haastattelut sekä kysely. Tulokset ja jatkotoimenpiteet näistä palveluntuottajan puolesta vuonna 2024.
- Hankeryhmä aloitti työskentelyn syyskuussa ensimmäisenä tehtävänäan uudelleen muotoilla henkilöstöetuudet sekä tarkastella elämäntilannejohtamisen opasta
- Kevan työelämän kehittämisrahaa saatiin hankkeen työkykyjohtamisen osuuteen
  - Hankeaika 11/23-10/25
- Hanke etenee suunnitellusti





# Palkitseminen

# Palkitsemisjärjestelmä

## Ryhmäpalkitseminen

## Henkilökohtainen palkitseminen

### Strategiset onnistumiset

Valtuuston strategiapalkitseminen (kaksi krt / valtuustokausi)  
-Huomioidaan erityisen onnistuneet strategiateot noin kahden vuoden välein  
-Valtuusto valitsee kategorioissa #kyllä, #yhdessä, #elämykset, #edelläkävijä  
-Palkitsemisen kohteena aina koko työryhmä

### Koko kunnan tulos

Koko kunnan hyvästä tuloksesta palkitseminen (kerran vuodessa)  
-Jaetaan kaikille kunnan työntekijöille, mikäli kunnan tulos on ollut erityisen hyvä

### Innovatiivinen ja onnistunut kehittämisteko

Ideapalkinnot (kerran vuodessa)  
-Kannustetaan uudenlaiseen tekemiseen ja oman työn kehittämiseen  
-Työntekijät ja johtoryhmä äänestää  
-Palkitsemisen kohteena aina koko työryhmä

### Palveluhenkisyys ja kuuntelutaito

Tarkalla korvalla – palkinnot (kerran vuodessa)  
-Palveluhenkisyys ja asiakkaiden kuuntelutaito  
-Esitykset kuntalaisilta ja henkilöstöltä  
-Palkitsemisen kohteena aina koko työryhmä

### Tavoitteiden ylittäminen

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

# Ideakilpailut 2023

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.
- Jatkossa Ideakilpailumme nimi vaihdetaan valtakunnallisen kilpailun mukaisesti TärkeissäTöissä Lempäälä

## Ideakilpailussa palkittiin seuraavat kehittämisteot:

- Kaveripenkki
- Mielen terveyden tukipolut
- Käytiin kylissä –kyläkierrokset
- Kesäagentti –rekrykampanja
- Nuorten verkostotyöpaja Pointti
- Yhteisöbussi Lempi

**Kunniamaininnat** Vertaisjohtajuusmalli Lempäälän varhaiskasvatuksessa, Puhelinaika käyttöön rakennusvalvontaan

Kehittämistekoja ilmoitettiin valtakunnalliseen Tärkeissä töissä -kilpailuun, josta saimme kaksi palkintoa:

- Palvelukäytävä -konsepti
- Ruokapalvelukasvatuksen toimintamalli

# Tarkalla korvalla -kampanja

- Lempäälän kunta jakaa vuosittain Tarkalla korvalla -palkinnon tiimeille, 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
- Vuonna 2023 Tarkalla korvalla –palkinnot jaettiin kolmatta kertaa. Kuntalaiset äänestivät parhaiksi tiimeiksi seuraavat:
  - **Palvelukäytävä**
  - **Lastusten koulu sekä**
  - **Pihlajamäen päiväkot**



# Koko henkilöstön palkitseminen

- Henkilöstöä palkittiin 100 eurolla Epassin Flex-saldoa vuonna 2022 tehdystä työstä.
- Perusteluna palkitsemiselle oli hyvä tulos vuonna 2022

# Osaaminen ja uudistuminen



# Esihenkilöakatemia

## Tavoitteet:

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

## • Teemat:

- Hallinnollinen esihenkilötyö (kaikille pakolliset kurssit)
  - 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
  - Työkykyjohtaminen

# Palvelumuotoilukoulutus

- TAKKin kanssa yhteistyössä järjestettyyn tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon on suorittanut 12/2023 mennessä Lempäälän kunnassa 22 henkilöä ja suppeamman osatutkinnon 10 työntekijää.
- Meneillään olevista opinnoista on valmistumassa 2024 alkuvuodesta 10 työntekijää.
- Koulutukseen osallistuneet olivat esihenkilöitä sekä asiantuntijatehtävissä työskenteleviä työntekijöitä
- Palvelumuotoilun opintojen tarjoamista yhteistyössä TAKKin kanssa jatketaan myös vuonna 2024. Elokuussa aloitetaan uusi tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon opintoryhmä.





# 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
- Kuntatason, ruokapalveluiden sekä varhaiskasvatuksen perehdytys- ja oppimispolut sekä esihenkilöiden palvelu- ja perehdytyspolku ovat valmiina
- Perehdytys- ja oppimisympäristön helppokäyttöisyyteen ja löydettävyyteen on panostettu.
- Oppimisympäristöön on rakennettu vuoden 2023 aikana työsuojelun perehdytyskurseja ja kehitämme edelleen kurseja rakentamalla mm. uusia paketteja työkykyjohtamisen tueksi.
- Projektin jatkuu vuonna 2024 lisäämällä tehtäväaluekohtaisia sekä yksiköiden perehdytyspolkuja sekä kehittämällä edelleen esihenkilöiden polkua

