

Henkilöstökertomus vuodelle 2024



Alkusanat

Välitämme henkilöstömme

- 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.

Sisältö

Yhteenveto ja toimenpiteet	4
Osaaminen ja uudistuminen	8
Työhyvinvoinnin johtaminen	15
Johtaminen ja esihenkilötyö	25
Tuottavuus ja tuloksellisuus	30



Yhteenveto ja toimenpiteet



**LÄM
PÄÄ
LÄ**
KUNTA
JOKA
SANOO
KYLLÄ!

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Yhteensä

↓ 963

2023: 1005

Vakituiset

↓ 816

2023: 831

Sijaiset

↓ 147

2023: 174

Ennakonpidätyksen alaiset palkat

↑ 38 711 260 €

2023: 38 220 022 €

Henkilötyövuodet

↓ 919

2023: 926

Henkilöstön keski-ikä

↑ 44,6

2023: 44,1

VAIHTUVUUS

Kaikki yhteensä

↓ 73 henkilöä

2023: 100 henkilöä

Vaihtuvuus

↓ 7,58 %

2023: 9,95 %

SAIRAUSSPOISSAOLOT

Sairauspäivät

↓ 17791

2023: 18044

Sairauspäivät / hlö

↑ 18,47

2023: 17,92

Sairastaneiden osuus

↑ 77,41 %

2023: 76,11 %

PALKITSEMINEN

Tärkeissä Töissä

-palkinnot

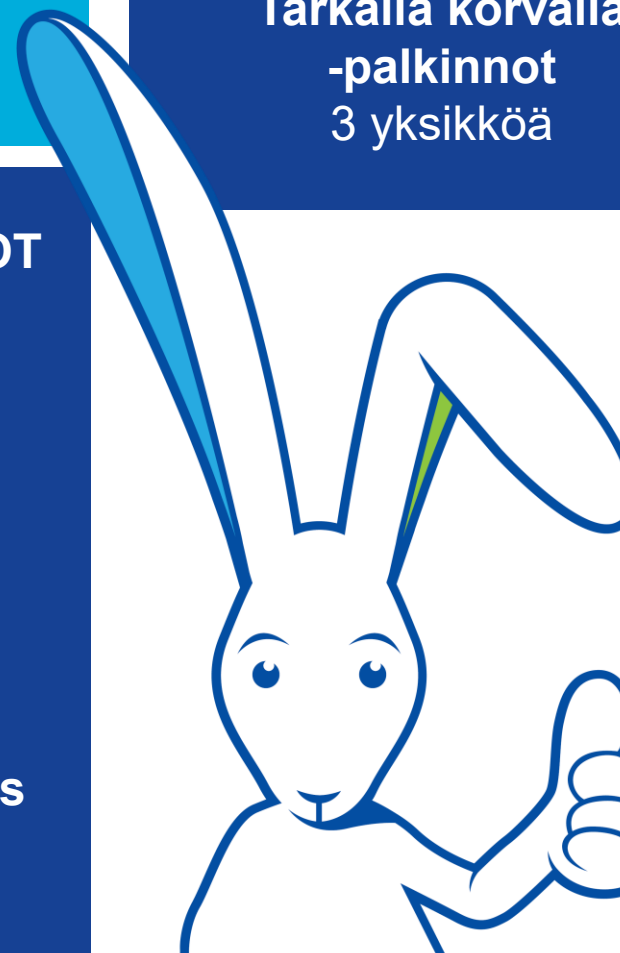
↑ 3 palkintoa

2023: 2 palkintoa

Tarkalla korvalla

-palkinnot

3 yksikköä

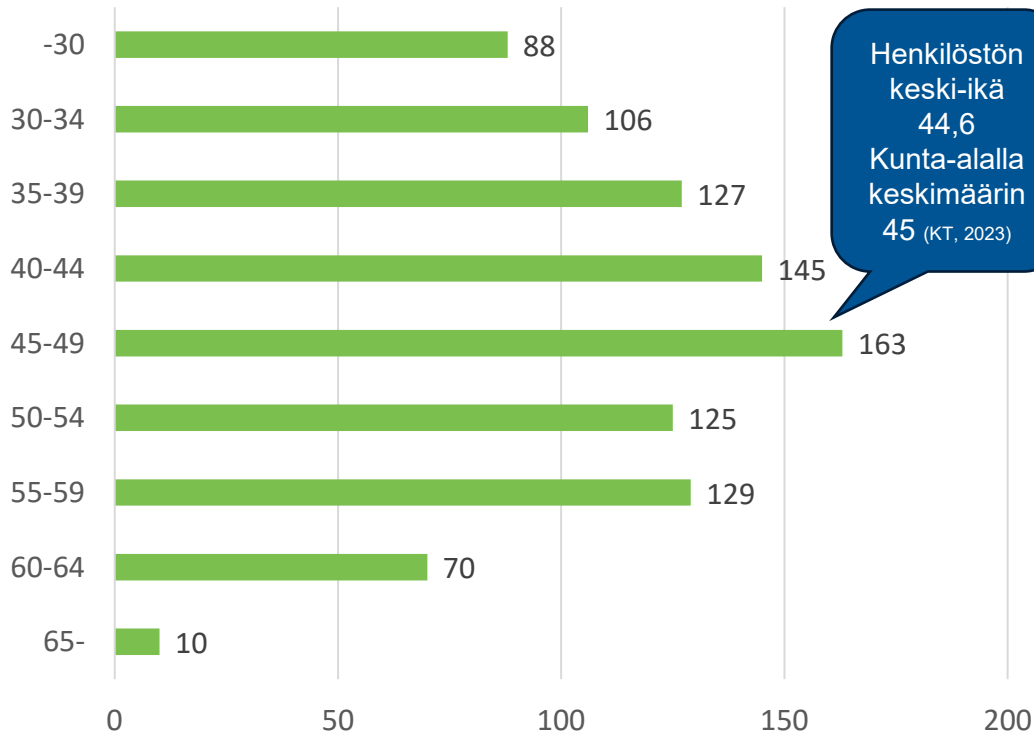


TUNNUSLUVUT



Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön lukumäärällinen jakautuminen ikäluokittain



Henkilöstön vaihtuvuus

	2023	2024
Prosessit	12,2 % 5 henkilöä	12,8 % 5 henkilöä
Elinvoimapalvelut	16,2 % 6 henkilöä	21,86 % 7 henkilöä
Kasvatuksen ja opetuksen palvelualue	9,3 % 78 henkilöä	6,50 % 53 henkilöä
Yhdyskunnan palvelualue	10,0 % 5 henkilöä	10,0 % 4 henkilöä
Yhteisöpalvelut	14 % 6 henkilöä	9,76 % 4 henkilöä
Yhteensä henkilöstöstä	9,95 % 100 henkilöä	7,58 % 73 henkilöä

Eläköityneitä 10 henkilöä
Eronneita/ erotettuja 57 henkilöä
Liikkeenluovutuksella siirtyneitä 6 henkilöä (elinvoimapalvelut)

Henkilöstön vaihtuvuus kunta-alla 2 vuoden seurantajaksoilla 17 %
(Työterveyslaitos, 2024)



Henkilöstökertomuksessa 2023 määritellyt toimenpiteet vuosille 2024-2026

Suunnitellut toimenpiteet	Tehdyt suunnitelman mukaiset toimenpiteet vuoden 2023 aikana	Aloittamatta Aloitettu Valmis 
1. Paras työpaikka –kärkihanke	<ul style="list-style-type: none"> • Modernin johtamisen toimintatavat – vastuullisen johtamisen käsikirja • Poliittisen johtamisjärjestelmän kehittäminen • Henkilöstöetuuksien uudistaminen 	● ● ●
2. Työkykyjohtaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Lempäälän työkykyjohtamisen toimintamallin edelleen kehittäminen osana Paras työpaikka –kärkihanketta 	●
3. Sisäiset prosessit tukemaan työtä	<ul style="list-style-type: none"> • Esihenkilöiden vuosikello • Palvelualueiden erilaisiin tarpeisiin vastaaminen • Sisäisten sijaispoolien laajentaminen ja kehittäminen 	● ● ●
4. Tavoitteiden näkyväksi tekeminen	<ul style="list-style-type: none"> • Kuntatason, palvelualueiden ja tehtäväalueiden tavoitteet 	●
5. Osaamisen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Esihenkilöakatemia 2.0 päättyi 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 	● ● ● ● ●

Osaaminen ja uudistuminen



Kuntatason osaamisen tavoitteet ja toteuma

KUNTATASON OSAAMISEN TAVOITTEET TOTEUTUIVAT SUUNNITELLUSTI:

1. Projektimallin käyttöönotto
2. Palvelumuotoiluosaaminen
3. Yhteiset selkeät johtamisen toimintatavat ja vahva johtamisen tuki
4. Työkykyosaamisen vahvistaminen koko organisaatiossa
5. Uuden teknologian ja tekoälyn hyödyntäminen

3. Yhteistyössä esihenkilöiden kanssa tehtiin Vastuullisen johtamisen käsikirja ja johtamislupaus

4. Tarjottiin kohdennettua tukea ja tiedotettiin olemassa olevista käytännöistä Perjantaikahveilla ja #kyllä-päivissä

5. Otettiin pilottiin tekoäly Copilot ja luotiin digitiekartta

Henkilöstön osaaminen on kehittynyt laajasti myös monissa projekteissa, kuten intran modernisointi, Paras työpaikka –kärkihanke

PALVELUMUOTOILUN OPINNOT:

Valmistuneita **9 hlöä**
8/24 koulutuksen aloittaneita **15 hlöä**

Valmistuneita yhteensä vuoden 2024 loppuun mennessä **39 työntekijää**

Esihenkilöakatemia
MPÄÄLÄ



ESIHENKILÖAKATEMIA:

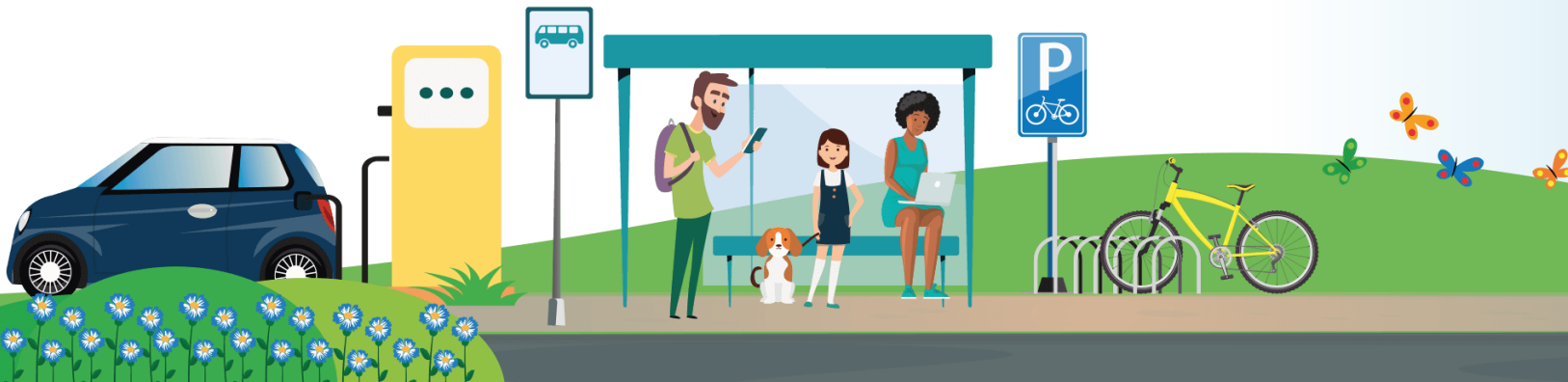
Valmistuneita
21 esihenkilöä

Akatemian suorittanut tähän mennessä 45/62 esihenkilöä

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

		2023	2024
Palkalliset koulutuspäivät	Päivää, yhteensä	1822	2141
	Päivää yhteensä/ henkilö	1,8	2,2
	Päivää/ vakinainen henkilöstö	1544	1773
Palkattomat koulutuspäivät	Päivää, yhteensä	5890	4121
	Päivää/ vakinainen henkilöstö	5785	4037

- Kannustamme henkilöstöä pitämään yllä ja kehittämään ammatillista osaamistaan myös omaehtoisesti
- Palkalliset koulutukset ovat henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisia koulutuksia, esimerkiksi ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta ja ensiapukoulutusta
- Palkallisista koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista saamme vuosittain työllisyysrahastolta koulutuskorvausta
 - Huom. nousu palkallisten koulutuspäivien määrässä voi olla vain tilastollinen. Loppuvuodesta 2023 henkilöstöä muistutettiin koulutusten tallentamisesta korvauksen saamiseksi.



Digiosaamisen vahvistaminen

Osallistuimme seudulliseen Copilot-tekoälypilottiin. Palautteet pilotista oli positiivisia, jonka pohjalta lisenssejä hankittiin lisää. Käyttöä jatketaan ja seurataan vuonna 2025.

Vuonna 2024 laadittiin digitiekartta ohjaamaan tulevien vuosien digitalisaation kehittymistä. Digitiekarttaan suunniteltiin liki 70 eri toimenpidettä kunnan digitalisaation edistämiseksi. Näistä 12 liittyi digitaitojen kehittämisen alle. Digitiekartan toimenpiteiden toteutumista koordinoi ja seuraa kunnan oma poikkihallinnollinen työryhmä.

Esimerkkejä tarjotuista digikoulutuksista 2024:

OneDriven käyttö
Teams-koulutukset
Microsoft Copilot tutuksi
Opi käyttämään MS Whiteboardia
Näin vältät tietoturvariskejä.

Eduhousen verkko-oppimisympäristössä:

- 117 kpl suoritettua koulutusta Digitaidot, tekoäly ja tietoturva -kategorioista
- 141 h katseluaikana näistä kategorioista yhteensä



Tärkeissä töissä Lempäälässä -kampanja

Tärkeissä töissä –Lempäälässä kampanjassa palkitaan ja tehdään näkyväksi kehittämistekoja, joissa asioita on tehty luovasti ja uudella, toimivammalla tavalla!

Yksiköt voivat ilmoittaa omat kehittämistekonsa äänestykseen, joista Lempäälän kunnantyöntekijät valitsevat parhaimman kehittämisteon. Palkintona voittavalle kehitysteon tehneelle tiimille on rahapalkinto sijoittumisen mukaan ja diplomi.

Palkitsemisessa huomioitiin seuraavien kriteerien toteutuminen:

1. Toteutunut kehittämisteko
2. Työtä on tehty uudella tavalla
3. Onnistuminen sopeutusohjelmassa
4. Yhteistyön lisääminen poikkihallinnollisesti
5. Kokonaistaloudellisuus
6. Asiakaspalvelua parantava

#kyllä #yhdessä #meidänlempäälä #kestäväkasvu #kyllätoimii

Tärkeissä töissä Lempäälässä –kampanjan voittajat 2024

1. Halkolan liikuntapuisto
2. Opi ilmoittamaan työnhakuvelvollisuus- ryhmä
3. Ruokakasvatus Lempäälän kunnassa

Kunniamaininnat saivat

- Koti Lempäälässä- tapahtuma
- Hommat putkeen

Ideakilpailun nimi vaihdettiin Tärkeissä töissä Lempäälässä -kampanjaksi, jotta se erottuisi Idearahasta.



Ehdota vuoden 2024
**TARKALLA
KORVALLA**
-tiimiä!

www.lempaala.fi/tarkallakorvalla

 LÄMPÄÄLÄ

Tarkalla korvalla -kampanja

Lempäälän kunta jakaa vuosittain Tarkalla korvalla -palkintoja kunnan parhaille tiimille tai työntekijöille, jotka ovat omassa työssään vaalineet palveluhenkisyyttä ja asiakkaiden kuuntelutaitoa.

Tarkalla korvalla –kampanjassa kuntalaiset saavat äänestää parhaiten asiakaspalvelussa onnistunutta tiimiä, joka palkitaan Tarkalla korvalla-patsaalla ja 100e/hlö palkinnolla yhteiseen tekemiseen tai hankintaan.

Palkinto tulee hyödyntää tiimin yhteiseen tekemiseen.

Näiden lisäksi huomioidaan myös kunnan strategiset painopisteet #yhdessä #kyllä #meidänlempäälä #kestäväkasvu #kyllätoimii

- Saimme 279 ääntä (vuonna 2023 ääniä yht. 196)
- HVA sai yhteensä 21 ääntä, jotka toimitettu eteenpäin
- Voittajatiimien perusteluissa tuli esille mm. palvelun laatu, ihmisten iloisuus, sydämellisyys, innostavuus ja lämminhenkisyyys.

Voittajat 2024:

- ✓ Mattilan koulu
- ✓ Mansikkamäen päiväkoti
- ✓ Kohtaamispaikat

**LÄMPÄÄLÄ**
KUNTA
JOKA
SANOO
KYLÄ!

Sisäisen viestinnän kehittäminen

PERJANTAIKAHVIT:

Perjantaikahvit toteutuivat joka viikko:

- ajankohtaiset asiat
- anonyymit kysymykset
- kiitokset

Uutena aloitettiin yksikköesittelyt lisäämään tietoisuutta muiden yksiköiden tekemisestä.

INTRAN MODERNISOINTI:

Lempäälän kunnan intra eli Kanava modernisoitiin. Modernisoinnin projektiryhmään kuului työntekijöitä laajasti koko kuntakonsernista.

Uutena ominaisuutena yhtiöille avattiin omat sivut intraan, ilmettä modernisoitiin ja tiedon löydettävyyttä parannettiin.

iDiD-näyttöjen pilotointi sisäisen viestinnän parantamiseksi:

Näyttöjä ja toistimia otettiin käyttöön pilotissa:

- 6 koulussa
- 1 päiväkodissa
- Lempäälä-talossa

Perustettiin HR/viestintä-kanava, jossa tiedotetaan ajankohtaisista asioista kentälle.

Vuonna 2024 päätettiin hankkia lisää näyttöjä sisäisen viestinnän vahvistamiseksi kasvatuksen ja opetuksen palvelualueella.



Näyttöjä ja toistimia hankitaan lisää lisensseillä



Työhyvinvoinnin johtaminen



Työhyvinvointia edistetään monipuolisesti



Työyksiköille on pidetty työhyvinvointitilaisuuksia HR:n ja työsuojelun kanssa yhteistyössä. Aiheina mm. palautuminen, voimavarat työssä, muutosten vastaanottaminen työssä ja omat hallintakeinot kuormitukseen.

Henkilöstölle tarjotaan monipuolisesti erilaisia hyvinvoinnin palveluita, esimerkiksi matalan kynnyksen mielenterveyden keskusteluapu, kuntoutukset, palautumista edistävät älysormukset, tukipohjalliset.

Työhyvinvointia, työkykyä ja työturvallisuutta tukevia ohjeita on päivitetty pitkin vuotta, mm. Varhaisen tuen malli, Sopuisa työyhteisö, Väkivaltatilanteet ja Työsuojelun toimintaohjelma. Ohjeita käydään läpi työsuojelun vuosikellon mukaisesti sekä yhteisissä tilaisuuksissa että työyhteisöissä.

Työkyvyn tuen tilanteissa on paljon onnistumisia. Työn muokkauksilla, korvaavalla työssä ja tukivakanssien avulla on mahdollistettu työhön paluuta sairauspoissaoloilta sekä tuettu työssä jatkamista.

Palvelualueiden ja prosessien omat työhyvinvointitoimenpiteet

- Selkeytetty toiminnan rakenteita ja vastuita
- Mahdollistettu joustavia työntekemisen tapoja, esim. hybridityö
- Kehitetty toiminnan vuosikelloja
- Hyödynnetty tallenteita infoissa ja koulutuksissa

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

- Tehty pidemmän aikavälin suunnitelmaa
- Lisätty yhteistä aikaa
- Lisätty perehdytyksen suunnitelmallisuutta

Yhdyskunnan palvelualue

Kuormituksen hallinta



Työn rajaaminen
Suunnitelmallisuus

Työmäärän hallinta



Ajanhallinta
Osaamisen lisääminen

Tiedonkulun parantaminen



Perehdytys
Yhteisöllisyys

- Tehty elinvoimapalveluiden yhteisiä retkiä
- Tutustuttu toisiin ja lisätty sillä yhteisöllisyyttä ja synergiaa
- Panostettu yhdessä tekemiseen ja puhumiseen sekä yhteishengen luomiseen
- Varmistettu toimiva johtaminen

Yhteisöpalvelut

Esihenkilöiden tuki



Yhteiset rakenteet ja organisaation tuki

Työyhteisön tuki



Yhdessä tekeminen ja yhteiset tavoitteet

Työn tuki



Tehtäväkuvien ja rakenteiden selkeys

- Kirkastettu kokousten ja toiminnan rakenteita: tiimimuotoisuus, vuosikellot, yli yksikkörajojen tapahtuva moniammatillinen kehittäminen
- Määritelty yhdessä henkilöstön kanssa tavoitteet ja arvot: 1) Työrauha 2) Rohkeus ja yhteiset arvot: luottamus, iloisuus, inhimillisyyt
- Käyty tavoitekeskustelut ja tehtäväkuvat läpi suunnitelmallisesti vuoden aikana

Prosessit

Hallintoprosessi



Matalan kynnyksen tukipalveluiden hyödyntäminen
Hybridityön pelisäännöt
Yhdessä tekeminen

Henkilöstöprosessi



Työtehtävien selkeyttäminen tehtävä- ja esihenkilömuutosten jälkeen
Tiimin työnohjaus

Talousoprosessi



Toimintatapojen ja painopiste-alueiden selkiyttäminen

- Järjestetty tiimeissä on säännöllisesti työhyvinvointipäiviä
- Käyty läpi hybridityön pelisääntöjä huomioiden työtehtävien luonne
- Tuotu tiimeissä esille mahdollisuutta hyödyntää matalan kynnyksen tukipalveluita

- Käyty yhteistä keskustelua työtehtävistä ja selkeytetty tehtävänjakoa
- Toteutettu tiimin työnohjausta

- Uudistettu tiimikäytänteitä
- Edistetty yhteisen tiedon jakamista sijaisuuksien hoidon sujuvoittamiseksi

Elinvoimapalvelut

Muutoksen hallinta



Perusasioiden toimivuus työssä
Jaksamisen varmistaminen

Terveysperusteiset poissaolot

- Sairauspoissaolojen syyt noudattelevat samaa trendiä kuin valtakunnallisesti: Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot ovat vähentyneet, mutta mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat lisääntyneet.
- Kokonaisuudessaan sairauspoissaolojen määrä väheni hieman (-0,78 %) edellisestä vuodesta.
- Keskipitkät poissaolot lisääntyivät suhteellisesti eniten. Yleisin diagnoosi näissä poissaoloissa on mielenterveyden häiriöt.
- Kaikkein pisimmät poissaolot ovat vähentyneet. Pisimmissä poissaoloissa yleisin diagnoosi on tuki- ja liikuntaelinsairaudet.
- Lähes puolet sairauspoissaoloista on kestoaltaan lyhyitä, 1-7 päivää. Nämä poissaolot ovat enimmäkseen esihenkilön myöntämiä.

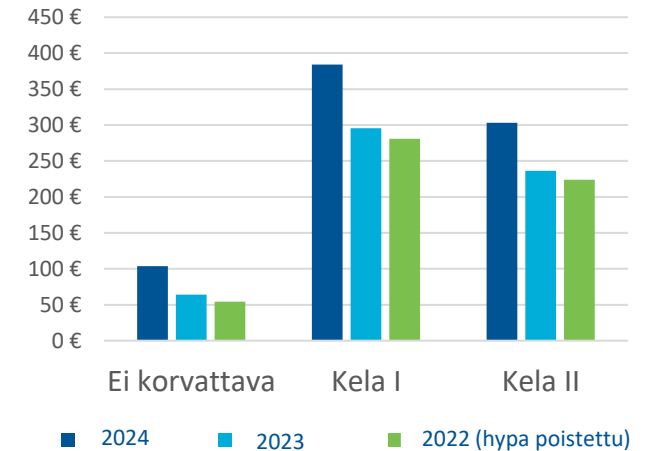
Sairauspoissaolot (sis. tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripvt)		Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripvt)		Osuus sairauspoissaoloista %	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
1-7 pv	8897	8631	56	61	49,62	48,86
8-29 pv	5308	5407	55	81	29,72	30,85
30-59 pv	1308	1897	258	178	8,68	11,66
60-89 pv	688	571	270	184	5,31	4,24
90-179 pv	212	408	624	373	4,63	4,39
Yli 180 pv	-	-	368	-	2,04	
					2023	2024
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi					17,92	18,47
Sairauspoissaoloprosentti, %					4,98	4,97
Terveysprosentti (nolla päivää sairastaneet)					23,89	22,59

Kunta-alalla oli sairauspoissaolopäiviä keskimäärin 16,4 päivää vuonna 2023. (KT)

Työterveyshuollon käyttö ja kustannukset

- Työterveyshuollon käyttö lisääntyi huomattavasti edellisestä vuodesta ja kokonaiskustannukset nousivat 30 %. Nousu on suurempaa kuin seudullisen työterveys sopimuksen muilla kunnilla.
- Loppuvuodesta päivitetävässä toimintasuunnitelmassa työterveyden palveluihin tehtiin rajoituksia ja prosessien selkiyttämistä seuraavalle vuodelle kustannusten kasvun hillitsemiseksi
- Edelleen toiminta painottui ennaltaehkäisevään Kela 1-luokkaan. Kela 2-luokka on vapaaehtoisesti tarjottavaa sairaanhoitoa ja Kela 0 esimerkiksi lyhytpsykoterapiaa.
- Sairastavuuden kustannukset ovat laskeneet aikaisemmista vuosista

Työterveyden kustannukset
kelaluokittain, €/hlö



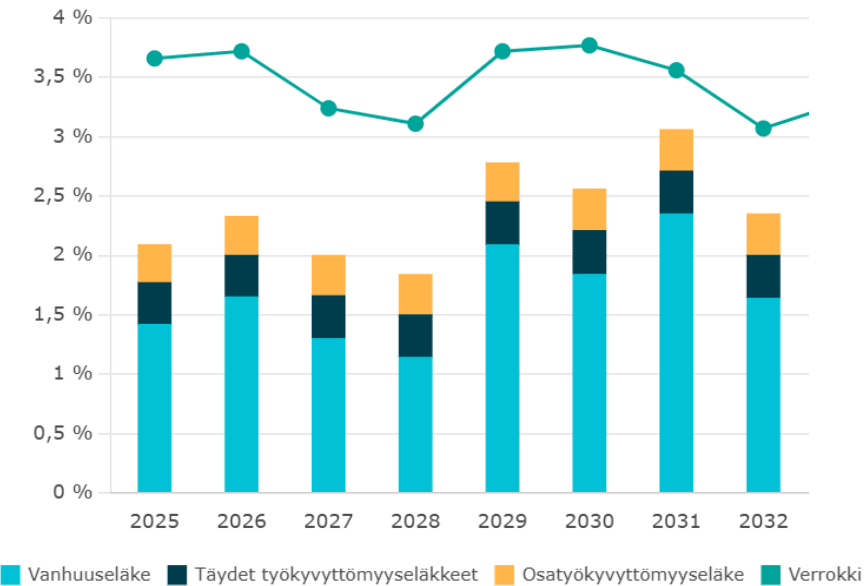
Työterveyshuollon kustannukset	2022	2023	2024
Työterveyden kokonaiskustannukset	512 472 €	590 630 €	769 526 €
Ennaltaehkäisevän (KL1) työn osuus Kela-korvattavista kustannuksista	55%	56 %	56 %
Kokonaiskustannukset/hlö	530,90 €	596 €	791 €
Sairastavuuden kustannukset (á 370 €)	8 314 270 €	7 674 170 €	6 713 650 €

Hypa poistettu

Eniten nousua on sekä sairauskäyntien määrässä että mielenterveyden tukipalveluiden käytössä (työpsykologin käynnit ja lyhytpsykoterapia).

Työterveyshuollon lisääntynyt käyttö selittää suurimman osan kustannusten noususta.

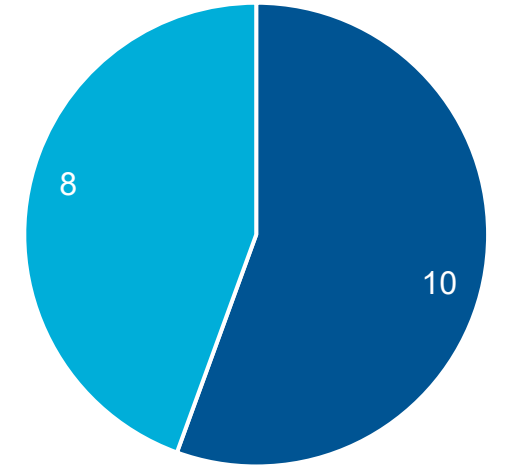




Eläköityminen

- Eläkkeelle jääneitä on melko vähän, huomattavasti vähemmän kuin verrokkikunnilla
- Täysiä pysyviä työkyvyttömyyseläkkeitä ei alkanut lainkaan
- Osakuntoutustuella ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä on saatu jatkettua työuria ja alennettua työkyvyttömyyseläkemaksuja
- Kevan ennusteen mukaan eläköitymisten määrä on vielä tulevinakin vuosina paljon verrokkikunta matalammalla tasolla
- Vuosina 2025-2029 eläköityy ennusteen mukaan eniten lastenhoitajia, ap-ip-ohjaajia ja koulunkäynninavustajia

Eläkkeiden alkavuus



■ Vanhuuseläkkeet

■ Kuntoutustuet, osakuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet

Perustuu vuosien 2021 ja 2022 täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin ja kuntoutustukiin

	2022	2023	2024
Työkyvyttömyyseläkemaksut	867 547 €	376 070 €	461 862 €



Työsuojelutoiminta

Jatkuvaa toimintaa

- Työpaikkakäyntejä/ kohtaamisia varhaiskasvatuksen ja ruokapalveluiden yksiköissä, muutamilla kouluilla, kirjastopalveluissa, työllisyyspalveluissa sekä yhdyskunnan palvelualueella
- Osallistuminen työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin, syksyn AVI- tarkastuksiin sekä Pirtevan terveydensuojelutarkastuksiin
- Sisäilmaryhmien kokoontumiset kuukausittain sekä osallistuminen Sääksjärven koulun kohdekohtaiseen sisäilmaryhmään
- Työsuojelutoiminnan vuosikellon mukaisia teemoja nostettu esiin perjantaikahveilla ja #kyllä-päivissä
- Osallistuminen Paras työpaikka- kärkihankkeen ohjausryhmään
- Työhyvinvointihetket ja –sparraustunnit ja muut koulutusvinkit esillä Kanavan tapahtumissa ja henkilöstölle on suunnattu 3 Auntie-miniwebinaaria
- Henkilöstön ja esihenkilöiden neuvontaa ja ohjausta työsuojeluun liittyvissä asioissa sekä tukena toimiminen erilaisissa tapaamisissa
- Ensiapukoulutukset keskitetty ensiapuvalmiuden parantamiseksi. Kaikille avoin hätä- EA verkkokurssi ollut käytössä. Lisäksi järjestetty neljä ensiavun peruskurssia.

Kevään pääteemat

- Työn riskien raportointi sähköisestä Granite- järjestelmästä
- Työsuojelun kaksi varavaltuutettua valittu 4/2024
- Työn riskien arviointiohje päivitetty esihenkilöiden sähköiselle perehdytysalustalle.
- Kesätyöntekijöiden perehdytystilaisuus

Syksyn pääteemat

- Työn riskien arviointi -klinikka
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Työterveyshuollon työpaikkaselvitysprosessin uudistaminen
- Seuraavat toimintaohjeet päivitetty
 - Työsuojelun toimintaohjelma
 - Varhaisen tuen malli
 - Sopuisa työyhteisö
 - Väkivalta- ja uhkatilanne ohjeistus
- Tasa- arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- AVI- tarkastuksia muutamilla kouluilla

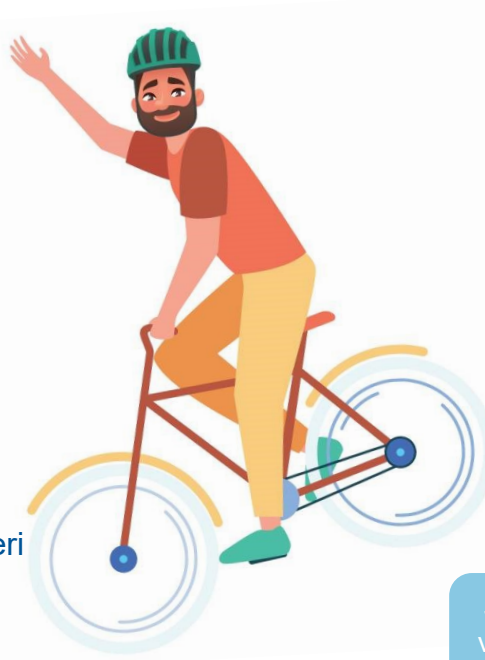
- Työsuojeluparitoimintaa on jatkettu yksiköissä
- Nimettyjä työsuojelun yhteyshenkilöitä on koko kunnan tasolla yhteensä n. 40
- Työsuojeluparit ovat vahvasti mukana mm. työn riskien arvioinnin toteuttamisessa työpaikoilla



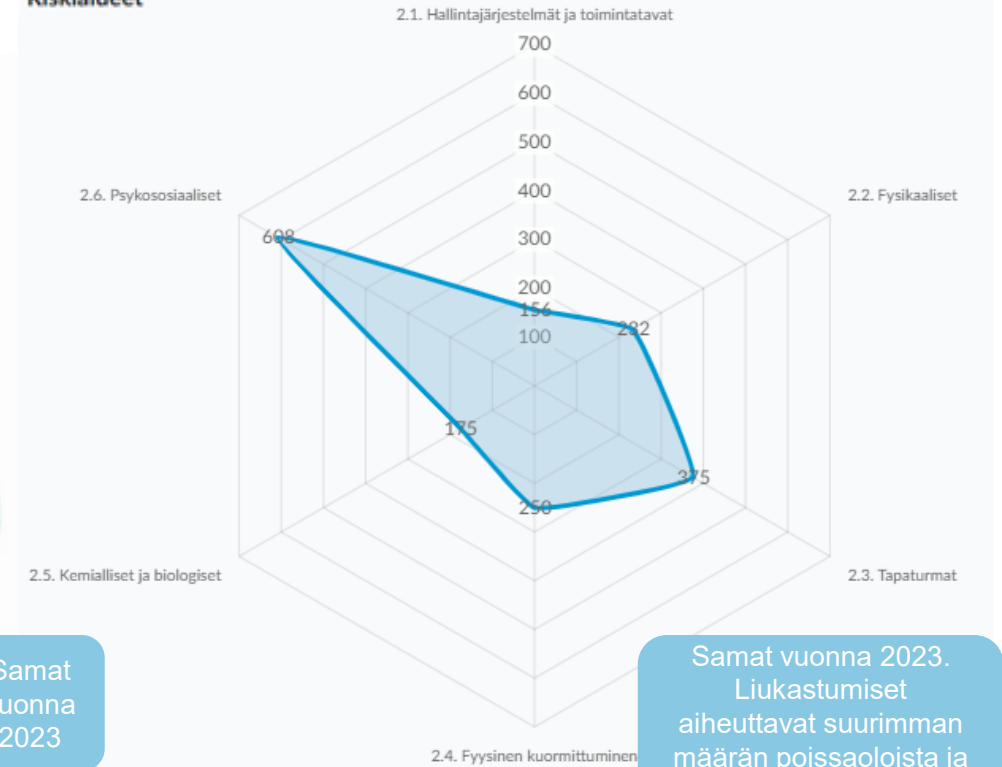
Tavoitteena terveellinen, turvallinen ja tuottava työ

Työn riskien arviointi

- Työn riskien arvioinnit päivitetty työturvallisuuslain mukaisesti
 - Riskejä on kartoitettu paljon, lähes 60% määritellyistä toimenpiteistä on toteutettu tai työn alla
- Suurimpana riskinä koko kunnan tasolla sekä kaikilla palvelualueilla ovat psykososiaaliset kuormitustekijät eli työn järjestelyihin, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät
 - Kanavaan on lisätty työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä koulutuksia
- Työn riskien hallinnassa vielä kehitettävää:
 - Riskien suuruuden määrittäminen riskimatriisin avulla yhteismitallistamalla sekä kirjaaminen vaikuttavuuden arvioimiseksi
 - Konkreettisten toimenpiteiden kirjaaminen ja toteuttaminen
 - Riskienhallinnan säännöllinen seuranta organisaation eri tasoilla



Riskialueet



Samat vuonna 2023

Samat vuonna 2023. Liukastumiset aiheuttavat suurimman määrän poissaoloista ja korvauksista.

Työtapaturmat

- Työtapaturmien määrä on pysynyt lähivuodet melko samana, työ- ja työmattapaturmia sattui 77 kpl (2023: 74 kpl)
- Tapaturmataajuus (tapaturmien määrä/tehdyt työtunnit) oli valtakunnallista vertailua alempi.
- Työtapaturmia sattuu paljon lasten kanssa toimiessa ja paikasta toiseen siirtyessä
- 80% tapaturmista aiheuttaa enintään 3 pv sairauspoissaoloja, kokonaisuudessaan tapaturmat aiheuttivat 340 poissaolopäivää

TOP 3 TYÖN RISKIT

- Psykososiaalinen kuormitus
- Tapaturman vaarat
- Fysikaaliset kuormitustekijät

TOP 3 TYÖTAPATURMAT

- Liukastumiset & kompastumiset
- Työmatkatapaturmat
- Nostot & putoamiset



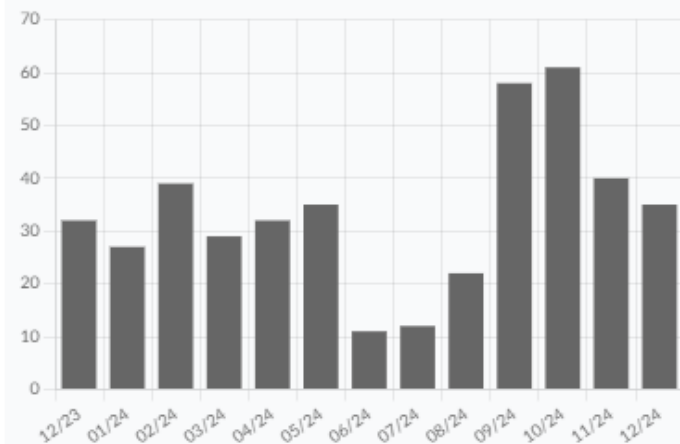
Työturvallisuushavainnot

- Työturvallisuushavaintojen määrä on pysynyt samalla tasolla kuin edellisenä vuonna, yhteensä 401 kpl (2023: 403 kpl)
- Ilmoittamisen tärkeyttä korostettu myös psyykkisen kuormituksen tilanteissa
- Huomionarvoista, että väkivalta, psyykinen kuormitus ja uhkaavat tilanteet liittyvät kaikki psykososiaaliseen kuormitukseen
- Sisäilmastoon liittyvät ilmoitukset vähentyneet
- Ilmoitusten perusteella on tärkeää tehdä toimenpiteitä ja seurata niiden vaikuttavuutta

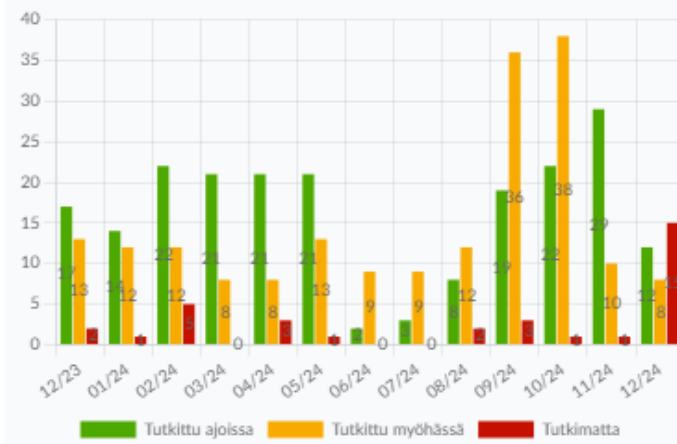
TOP 3

Turvallisuushavainnon tyyppi	2023	2024
Väkivalta	43%	41%
Psyykinen kuormitus	7%	18%
Sisäilmasto	25%	14%

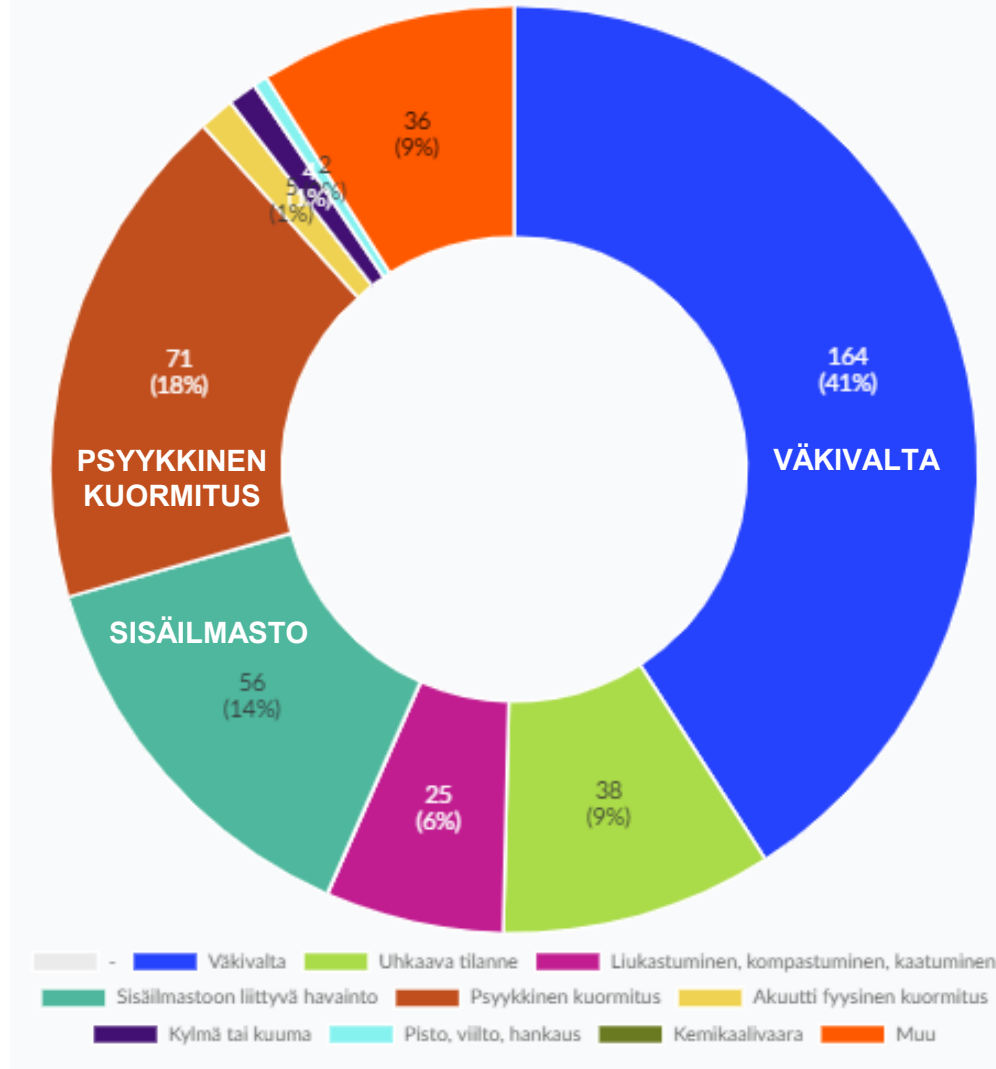
Turvahavainnot kuukausittain



Havaintojen tutkinta



Turvallisuushavainnon tyyppi



Johtaminen ja esihenkilötyö



Paras työpaikka –kärkihanke: Johtamisen johtaminen

Kärkihankkeen tavoitteena on hyvinvoiva, moderni ja tuottava kuntaorganisaatio sekä työyhteisö, joka on veto- ja pitovoimainen työnantajana. Paras työpaikka –kärkihankkeessa keskiössä on johtamisrakenteiden selkiyttäminen sekä johtamisen tuen vahvistaminen. Kärkihankkeen käytäntöjä on edistänyt hankeryhmä.

Johtamiskyvykkyys

- Toimenpidesuunnitelma organisaation johtamiskyvykkyuden kehittämiseksi luotu
- Luottamushenkilöiden toiminnan nykytilakartoituksen tulokset esitellyt 1/2024
Toimenpide-ehdotukset lähetetty jatkosuunnitteluun KH:lle keväällä 2024

- 
- Toimenpiteiden käytäntöönpano
 - Vastuullisen johtamisen käsikirja
 - Johtamislupaus
 - Kevan työelämän kehittämisrahalla vahvistettu työkykyosaamista koko organisaatiossa
 - Toimenpidekartan toimia jatketaan vuonna 2025

Johtamisen johtamisen toimenpidekartta

Koottu johtamiskyvykkyuden kartoituksen ja työpajojen pohjalta kehittämiskohteiksi

Johtamisen johtaminen

Tiedonhallinta ja viestintäkanavat

Puuttuminen

Suorituksen johtaminen

Yhteisöllinen oppiminen



Paras työpaikka –kärkihanke: Henkilöstöetuudet

Kärkihankkeen tavoitteena on hyvinvoiva, moderni ja tuottava kuntaorganisaatio sekä työyhteisö, joka on veto- ja pitovoimainen työnantajana. Paras työpaikka –kärkihankkeessa keskiössä on johtamisrakenteiden selkiyttäminen sekä johtamisen tuen vahvistaminen

Kysely henkilöstölle henkilöstöetuuksista 1/2024

- Uudelleen muotoilu
- Uudistettujen henkilöstöetuuksien sopeuttaminen budjettiin ja käyttöönotto 1.1.2025

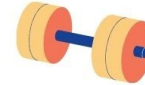
Uudistetut henkilöstöetuudet esiteltiin henkilöstölle 12/2024

Lempäälän kunnan henkilöstöetuudet 1.1.2025 alkaen

epassi

- Flex (liikunta-, kulttuuri-, työmatka- ja hyvinvointi) yhteensä 130 € / vuosi
- Lounasetuus

Liikunta ja hyvinvointi



- Kunnan kuntosalien vapaa käyttö
- Palautumisen ja kehonkoostumuksen seuranta: Moodmetric ja Inbody

Yhteisöllisyyden tukeminen



- Tyhypäivät, pikkujoulut, joulupuurot, joulukahvit
- Merkkipäivämuistamiset 50 v. ja 60 v. sekä eläkkeelle jäädessä

Terveystalo

- Laajat työterveyspalvelut

Työmatkaliikunta

- Työsuhdepolkupyöräetuus

Ergonomia

- Tuki-pohjalliset



**L M
PÄÄ
LÄ**
KUNTA
JOKA
SANOO
KYLLÄ!

L M PÄÄ LÄ

Johtamisen johtaminen ja kehittäminen

VASTUULLISEN JOHTAMISEN KÄSIKIRJAMME

Opas johdolle ja esihenkilöille



Arvostan

- Mahdollistan kasvun – saat loistaa
- Arvostan erilaisuutta ja asiantuntijuuttasi
- Kiitän ja huomioin hyvän.



Välitän

- Autan sinua jaksamaan
- Etsin ratkaisuja kanssasi
- Puutun epakohtiin ja näytän suuntaa.



Olen läsnä

- Järjestän kohtaamisia
- Kuuntelen, kehitän ja kehityn
- Toimin esimerkkinä ja olen oikeudenmukainen.



Vastuullisia johtamistekoja

- Esihenkilötyön tueksi laadittiin Vastuullisen johtamisen käsikirja sekä johtamislupaus, jota mitataan tammikuusta 2025 alkaen osana fiiliskyselyä.
- Käsikirjat jaettiin paperisina yksiköihin ja esihenkilöt saivat hiirimatot pöydilleen muistuttamaan lupauksesta.

Esihenkilöiden #kyllä-päivät järjestettiin:

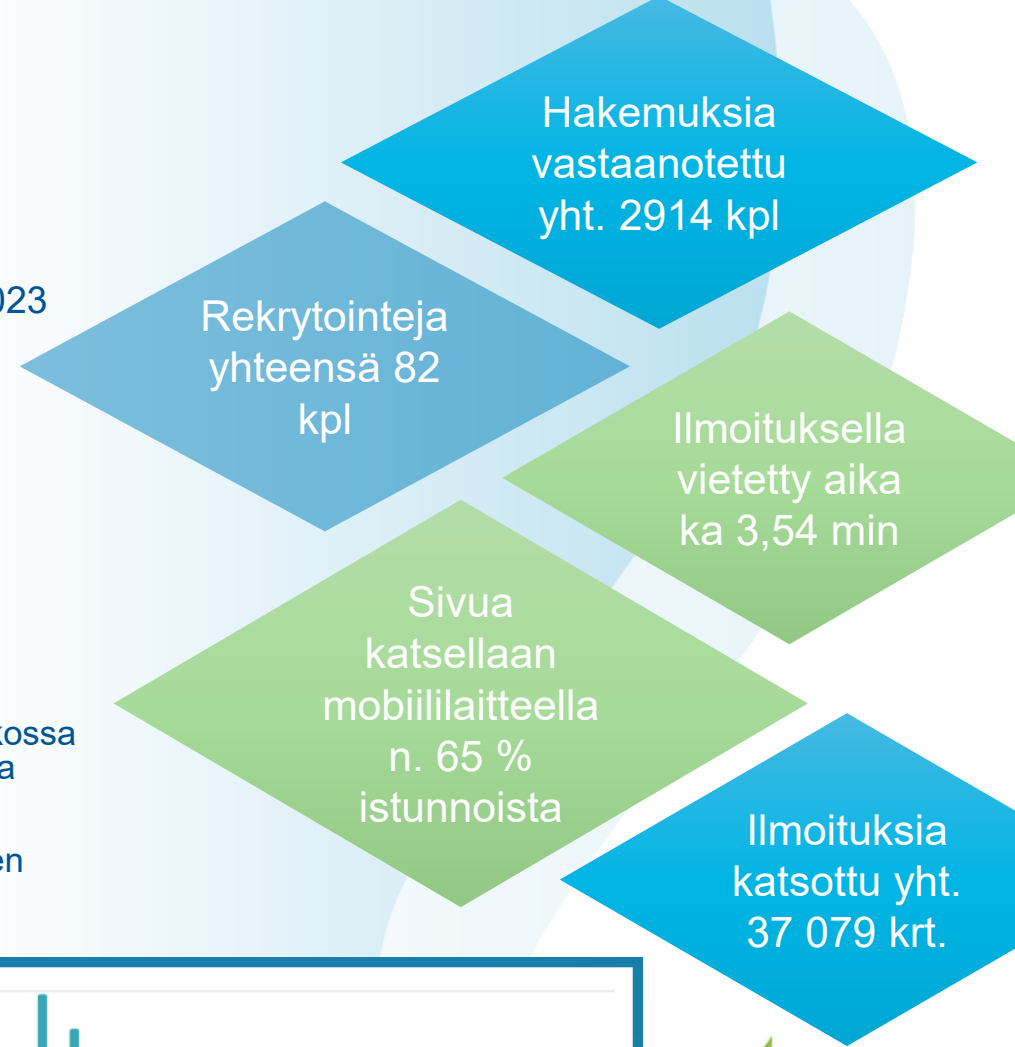
- lähitoteutuksena 3 kertaa
- etätoteutuksena 7 kertaa

Sekä lähi- että etätoteutuksiin osallistui joka kerta lähes kaikki esihenkilöt

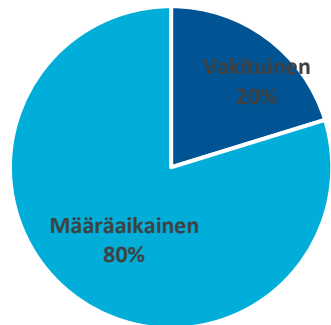


Rekrytointi Lempäälässä

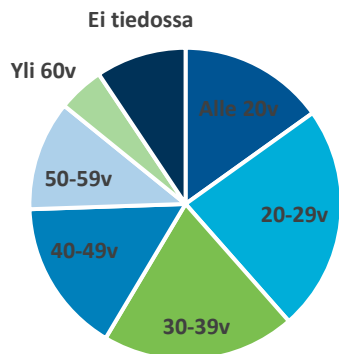
- Vuonna 2024 rekrytointeja yhteensä 82, joista avoinna 252 työpaikkaa. Vuonna 2023 rekrytointeja oli yhteensä 149, joista avoinna olevia paikkoja 378 kpl.
 - Avoimista työpaikoista työsuhteisia 228 kpl, virkasuhteisia 28 kpl
 - Vuonna 2023 317 kpl ja virkasuhteisia 59 kpl
 - Vakituksia rekrytointeja 51, määräaikaisuuksia 201
 - Vuonna 2023 vakituksia 129 kpl ja määräaikaisia 271 kpl
- Työpaikkailmoituksella vietetään hyvin aikaa, keskimäärin 3,54min. Sivuillemme on monipuolisesti sisältöä, kuvia, linkkejä ja hyvät tekstit, jotka esittelevät meitä työnantajana. Helmikuussa selkeä piikki kävijämäärässä, joka selittyy mm. kesätyörekrytointien käynnistymisestä
- Anonyymi rekrytointi pilotoitu ja otetaan käyttöön helmikuussa 2025. Käytetään jatkossa pääsääntöisesti kaikissa rekrytoinneissa, jotka ovat vakituksia tai yli vuoden mittaisia määräaikaisuuksia.
- Jatkossa keskitetään huomiota anonyymien rekrytoinnin käynnistämiseen, ilmoitusten mobiilioptimointiin ja tekoälyn hyödyntämiseen hakuilmoituksissa.



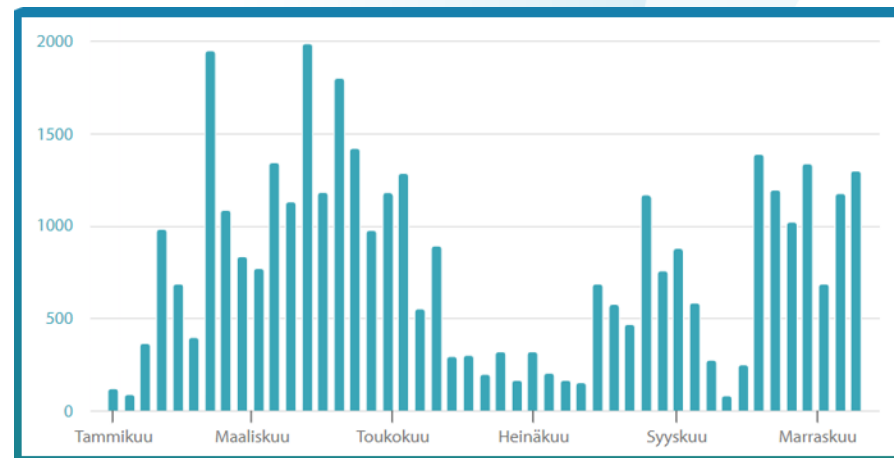
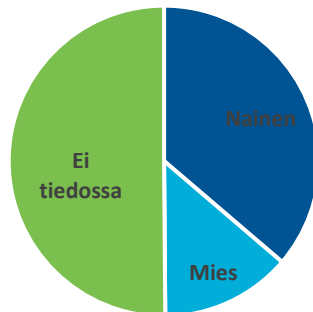
Palvelussuhteen tyyppi



Hakijoiden ikäjakauma



Sukupuolijakauma



Tuottavuus ja tuloksellisuus



Työhyvinvointikyselyn 2023 kuntatason toimenpiteitä toteutettu

- Työyksiköiden esittelyt koko henkilöstölle perjantaikahveilla
- Palvelu- ja tehtäväalueet entistä paremmin esiin uudistetussa Kanavassa
- Palvelualueiden tavoitteiden esittely #kyllä-päivässä
- Henkilöstön edustaja johtoryhmän kokouksissa
- Yksiköiden omien yhteisöllisten hetkien lisääminen



Näemme arjessa

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

Ihmiset ja yksiköt esiin

- Yhteisölliset hetket
- Tutustuminen muidenkin työhön
- Kanavaan henkilöidä 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

- Tehtävänkuvia käyty läpi tavoitekeskusteluissa
- Tehtäviä selkiytetty monella tehtäväalueella
- Tavoitteita tehty näkyväksi koko kunnan tasolla
- Esimerkiksi sopeuttamisohjelman kokonaistavoitteet



Arvostan



Välitän



Olen läsnä

Vakautta ja rauhaa työhön



Sijaispoolit

- Varhaiskasvatus
- Ap/ip
- Ruokapalvelut



Paras työpaikka - kärkihanke

- Poliittisen johtamisjärjestelmän kehittäminen
- Selkeytetään, miten meillä odotetaan johdettavan



Sisäiset prosessit tukevat työtä

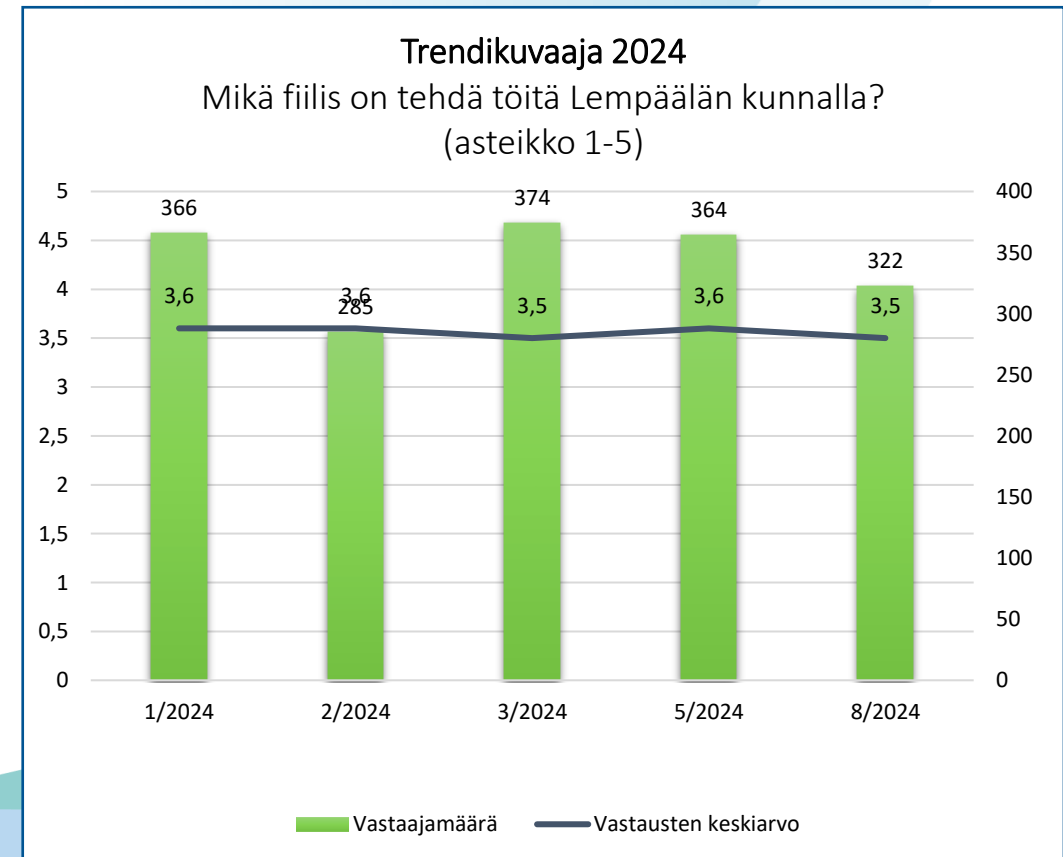
- Esihenkilöiden vuosikello
- Palvelualueiden erilaisiin tarpeisiin vastaaminen

- Varhaiskasvatuksen sijaispoolin toimintaa vakiinnutettu ja vahvistettu
- Sijaispooli toimii myös aamu- ja iltapäivätoiminnassa
- Ruokapalveluiden sijaispoolin toimintaa aloitettu
- Opepoolin toiminta on aloitettu

- Talouden, hallinnon ja henkilöstöpalveluiden asiantuntijoiden vahvempaa tukea esihenkilöille on edistetty
- Tukipalveluiden yhteistä vuosikelloa on rakennettu

Fiiliskysely

- Lempäälän kunnassa on käytössä Fiiliskysely, jolla mitataan henkilöstön yleisfiilistä Lempäälässä työskentelystä. Fiiliskysely toteutettiin vuonna 2024 5 kertaa; tammikuussa, helmikuussa, maaliskuussa, toukokuussa ja elokuussa. Kyselyistä osa oli laajoja ja osa oli suppeampia. Jatkossa fiiliskyselyt toteutetaan 3 kertaa vuodessa, eli tammikuussa, toukokuussa ja elokuussa ja siinä mittaroidaan myös johtamislupauksen toteutumista.
- Kyselyissä mitattiin kolme asiaa, jotka ovat yleinen fiilis työskentelystä Lempäälässä, työkyky ja suositteluindeksi.
 - NPS suositteluindeksin vuoden 2024 alin luku oli -8 ja ylin 0.
 - Vuonna 2023 alin luku oli -12 ja ylin -2.
 - Työkyvyille annettu pistemäärä on pysynyt joka mittauskerralla samana, eli 7,8 (asteikko 1-10).
 - Vuonna 2023 työkyvyn pistemäärä on ollut alimmillaan 7,6 ja ylimmillään 7,8
 - Fiiliskyselyn vastausmäärät ja trendikuvaaja on piirretty viereiseen kuvaajaan.
 - Vastausmäärät ovat olleet vuoteen 2023 verrattuna muutaman prosenttiyksikön korkeammat jokaisella mittauskerralla (pl. elokuu 2024, jolloin vuonna 2023 vastausprosentti oli 2 % suurempi).



Lähtökyselyn tulokset 2024

Kysely toteutettu välillä 9/2023-9/2024. Vastauksia lähtökyselyyn on tullut 32kpl, josta suurin vastausryhmä on Kasvatuksen ja opetuksen palvelualue. Kyselyn vastausprosentti on 10 %.

Lempäälän NPS
luku lähtijöiden
kesken -22

Yleisimmät lähdön syyt:

- Suurin pääasiallinen syy lähtöön oli Muu, mikä? -kenttä, jossa avoimissa vastauksissa nousi esiin erityisesti määräaikaisuuden loppuminen, muutto toiselle paikkakunnalle ja työmatkojen pituus.
- Näiden lisäksi työhyvinvointi, johtamisesta johtuvat syyt ja uuden oppiminen muualla olivat eniten vastauksia keränneitä kohtia.
- Lisäksi palkkaus nousi esiin kyselyn muissa kohdissa muutamaan otteeseen.

Avoimet vastaukset:

Asiat, joista pidämme myös tulevaisuudessa kiinni:

- Erityisesti esiin nousi Lempäälän kunnan työyhteisö, työilmapiiri sekä iloisuus sekä huumorintaju ja rentous työssä.
- Lempäälä koettiin myös rennoksi paikaksi työskennellä ja työyhteisö tukea antavaksi.
- Lisäksi kiitosta keräsi työnantajan joustavuus etä- ja lähityössä, sekä hyvä esihenkilötyö.

Asiat, joita tulee jatkossa kehittää:

- Kehittämisen aihetta koettiin avointen vastausten mukaan tarpeena työrauhan lisäämiselle ja työhön saatavan tuen lisäämiselle.
- Lisäksi huomiota toivottiin kiinnittävän tasavertaisuuden ja arvostuksen lisäämiseen.
- Johtamisen puolesta kehitystä toivottiin erityisesti selkeyteen, ennakointiin ja päätösten linjakuuteen.
- Lisäksi työilmapiiri ja yhteistyö eri palvelualueiden/yksiköiden välillä koettiin tarpeellisina kehityskohteina.



www.lempaala.fi

