



Henkilöstökertomus

2025





Sisältö

Alkusanat	3
Tavoitteet ja niiden toteumat	4
Strategian arvot	5
Henkilöstön tunnusluvut	6–7
Osaaminen ja uudistuminen	8–15
Työhyvinvoinnin johtaminen	16–25
Johtaminen ja esihenkilötyö	26–29
Tuottavuus ja tuloksellisuus	30–35

Alkusanat

Vuotta 2025 voi Lempäälän kunnassa kutsua muutosten vuodeksi. Vuoden alussa TE-palvelut siirtyivät valtiolta kuntien muodostamien työllisyysalueiden vastuulle ja Lempäälästä siirtyi Tampereen seudun työllisyysalueelle 6,7 henkilötyövuotta. Vuoden alussa kunnalle tuli myös uusia lakisääteisiä kofoutumisen ja nuorten työllistymistä edistävän monialaisen tuen yhteispalvelun tehtäviä. Uudistuksiin oli alettu valmistautua jo ennakoivasti kehittämällä kuntaan jääviä työhön ja koulutukseen ohjaavia ja valmentavia palveluita sekä kohdentamalla niitä erityisesti nuorille, vaikeasti työllistyville ja maahanmuuttajille.

Vuoden 2025 alussa Lempäälä-vetoinen maaseutuhallinnon yhteistoiminta-alue laajeni Suomen suurimmaksi kattamaan 17 kunnan alueen Pirkanmaalla. Laajentumisen myötä Lempäälä sai kaksi uutta maaseutuasiantuntijaa ja yhden maaseutusihteerin.

Kunnassa toteutettiin myös organisaatiomuutos. 1.3.2025 alkaen perustettiin uusi konsernin yhteisten palveluiden palvelualue, jolle keskitettiin hallinto-, digi-, talous- ja henkilöstöpalvelut sekä kunnan asiakaspalvelu ja viestintä. 1.6.2025 alkaen elinvoiman ja yhteisöpalveluiden toiminnot yhdistettiin uudelle hyvinvoinnin ja elinvoiman palvelualueelle. Organisaatiomuutoksessa lakkautettiin aiempia johtotason virkoja ja yhdistettiin tehtäviä uudelle konsernipalvelujohtajalle ja kehitysjohtajalle, jotka aloittivat työnsä vuonna 2025. Organisaatiomuutoksen tavoitteena oli tehostaa toimintaa, selkeyttää rakenteita, parantaa palveluita ja saavuttaa säästöjä osana sopeutusohjelmaa lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Irtisanomisia muutoksista ei aiheutunut.

Organisaatiouudistuksen tavoitteena oli myös vapauttaa kunnanjohtajan työaika kuntaorganisaation sisäisten perusprosessien keskinäisestä yhteistyöstä kunnan palveluiden ja elinvoiman johtamiseen liittyviin kysymyksiin ja kunnan ulkopuoliseen sidosryhmäyhteistyöhön.

Kunnan ylin johto uudistui myös merkittävästi, kun johtoryhmän koko pieneni ja johtoryhmässä aloitti kolme uutta jäsentä, uusi kunnanjohtaja yksi heistä.

Suurta osaa henkilöstöstä koski pitkään odotettu palkkarakenteen muutos tasopalkkajärjestelmän tullessa voimaan 1.10.25. Henkilöstöpalveluissa valmistauduttiin työterveyshuollon palveluntuottajan vaihtumiseen pitkäaikaisen sopimuksen päättyessä kilpailutuksen myötä.





Tavoitteet vuodelle 2025 ja niiden toteumat

Ensisijaisena tavoitteena on ollut huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta ja työkyvystä. Toimenpiteinä on ollut esihenkilöiden johtamiskyvykkyyden ja osaamisen vahvistaminen sekä työhyvinvoinnin vahvistaminen painottamalla ennakoivaa otetta ja varhaista puuttumista.

Esihenkilöiden osaamisen vahvistamiseksi on järjestetty erilaisia esihenkilötilaisuuksia, joissa on kattavasti käsitelty johtamisen eri osa-alueita. Osaamiskartoitus on tehty ja luotu osaamisen kehittämisen prosessi. Esihenkilöakatemiaa on jatkettu.

Työkyvyn tukemiseksi on lisätty viestintää sekä esihenkilöille että henkilöstölle mm. #kyllä-päivissä ja perjantaikahveilla. Uudistetut henkilöstöedut olivat käytössä. Sairauspoissaolojen määrässä oli hieman kasvua, mutta sairastaneiden määrä on laskenut, eli poissaolot keskittyvät harvemmalle joukolle.

Sairauspoissaolopäivien määrän vähenemistä lukuun ottamatta tavoitteet saavutettiin.

Koko henkilöstön työhyvinvointia kartoitettiin syksyllä työhyvinvointikyselyllä, jonka kokonaistulos oli noussut edellisestä vuonna 2023 toteutetusta kyselystä. Tulosten perusteella luotiin sekä kunta- että työyksikötason tavoitteet ja toimenpiteet, joita seurataan säännöllisesti.



Strategian arvot

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.



Henkilöstön tunnusluvut

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Yhteensä

968

2024: 963

Vakituiset

819

2024: 816

Sijaiset

149

2024: 147

Henkilöstön keski-ikä

44,9

2024:44,6

Henkilötyövuodet

902

2024: 919

VAIHTUVUUS

41 hlöä (vakituiset)

2024: 73 henkilöä (kaikki)

5,0 % (vakituiset)

2024: 7,58 % (kaikki)

Ennakonpidätyksen

alaiset palkat

39 344 076 €

2024: 38 711 260 €

SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspäivät

18047

2024: 17791

Sairauspäivät / hlö

18,64

2024: 18,47

Sairastaneiden osuus

77,12 %

2024: 77,41 %

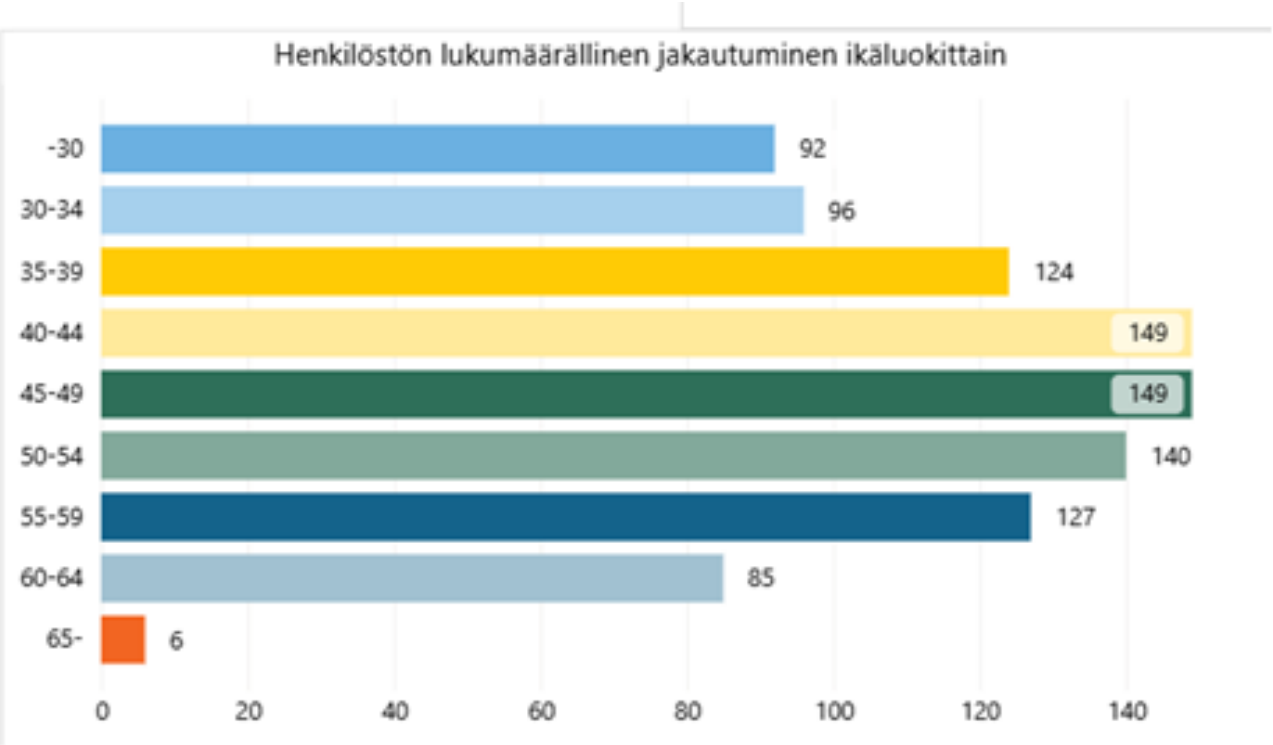
Terveysprosentti

22,88



Henkilöstön tunnusluvut

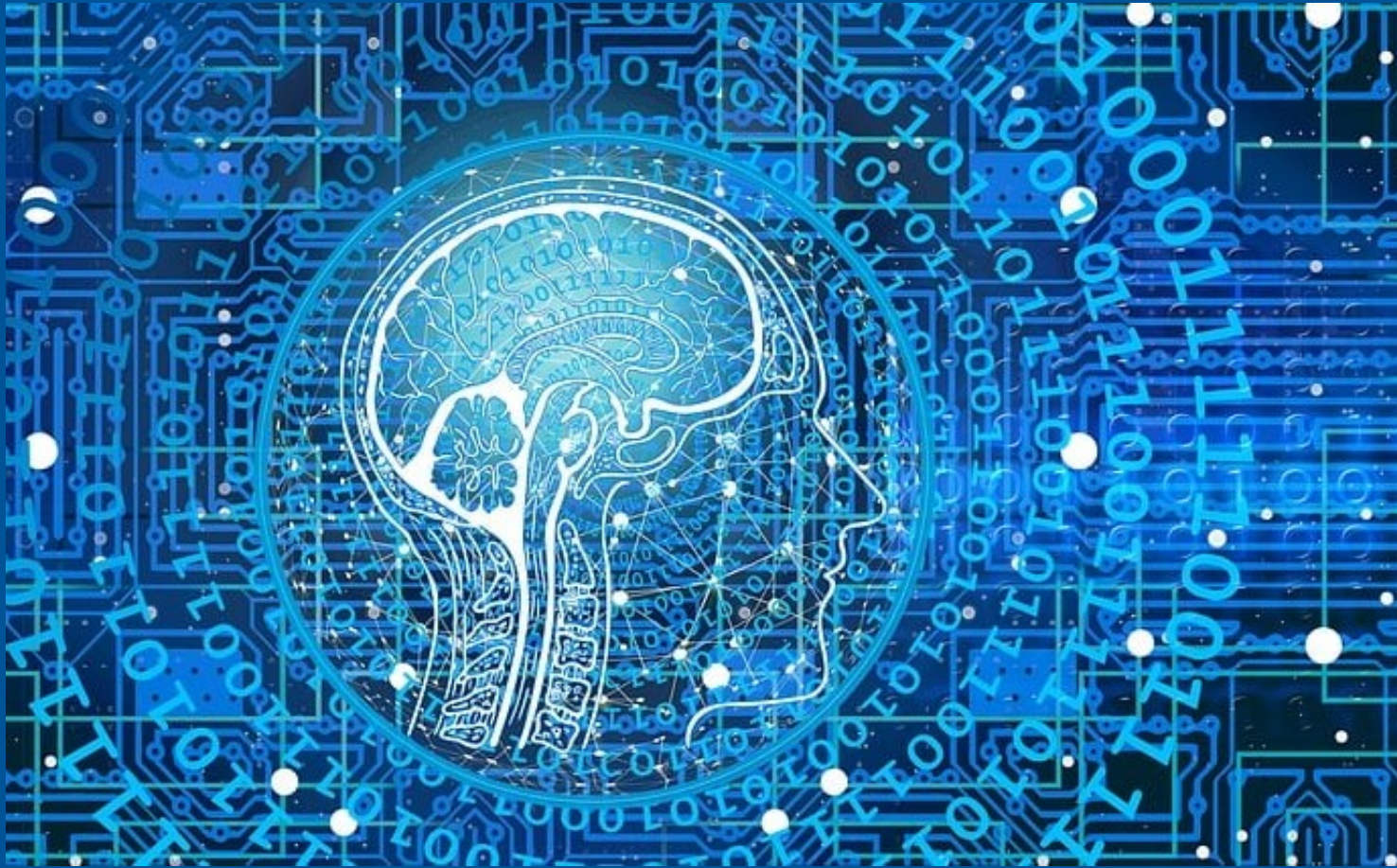
Henkilöstön ikärakenne



Henkilöstön vaihtuvuus

	2024	2025
Prosessit/Konsernin yhteiset palvelut	12,8 % 5 henkilöä	18,92 % 7 henkilöä
Elinvoimapalvelut/Hyvinvoinnin ja elinvoimapalvelut	21,86 % 7 henkilöä	4,05 % 3 henkilöä
Kasvatuksen ja opetuksen palvelualue	6,50 % 53 henkilöä	3,7 % 30 henkilöä
Yhdyskunnan palvelualue	10,0 % 4 henkilöä	2,13 % 1 henkilö
Yhteisöpalvelut/Yhdistynyt hyvinvoinnin ja elinvoimanpalveluihin	9,76 % 4 henkilöä	
Yhteensä henkilöstöstä	7,58 % 73 henkilöä	5,0 % 41 henkilöä
Eläköityneitä 10 henkilöä Eronneita/erotettuja 31 henkilöä		

Osaaminen ja uudistuminen



Kuntatason osaamisen tavoitteet ja toteuma

KUNTATASON OSAAMISEN TAVOITTEET TOTEUTUIVAT SUUNNITELLUSTI:

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

3. **Johtamislupausta** seurattiin osana Fiiliskyselyä. Uudet esihenkilöt suorittivat **Vastuullisen johtamisen käsikirjan** tentin. Järjestettiin 4 lähikoulutusta esihenkilöille

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

5. Digitiekartan toimenpiteitä edistettiin (mm. avoimet työpaikat nettisivuille, osaajapankki, perehdytyspolkuja lisää)

1. Henkilöstön osaaminen on kehittynyt laajasti monissa projekteissa, kuten Paras työpaikka - kärkihankkeessa, työkykyosaamisen tehtävissä.

2. PALVELUMUOTOILUN OPINNOT Valmistuneita vuonna 2025 14 hlöä

Koulutettuja *tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon suorittaneita työntekijöitä vuoden 2025 loppuun mennessä 36 hlöä.

Luvussa mukana vain palvelussuhteessa olevat työntekijät. Koulutettuja yhteensä 55 henkilöä.



Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Kannustamme henkilöstöä pitämään yllä ja kehittämään ammatillista osaamistaan myös omaehtoisesti. Tarjoamme palvelumuotoilun opintojen lisäksi Eduhousen verkko-oppimisympäristöstä laajaa koulutustarjontaa koko henkilöstölle.

V. 2025 otettiin käyttöön mentorointi osaamisen kehittämisen menetelmänä. Kunnassa koulutettiin yhteensä 20 mentoria eri palvelualueille. Mentoroitavia on ollut vuoden aikana 18 hlöä.

Palkalliset koulutukset ovat henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisia koulutuksia, esimerkiksi ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta ja ensiapukoulutusta.

Saimme palkallisista koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista työllisyysrahastolta koulutuskorvausta.

- Loppuvuodesta 2025 henkilöstöä muistutettiin koulutusten tallentamisesta korvauksen saamiseksi, mutta ilmoituksia tuli silti vähäisesti.

Vuoden 2026 alusta alkaen emme saa enää koulutuskorvausta, mutta keräämme tietoja koulutuspäivistä jatkossakin.

		2024	2025
Palkalliset koulutuspäivät	Päivää, yhteensä	2141	1333
	Päivää yhteensä/henkilö	2,2	1,38
	Päivää yhteensä, vakinainen henkilöstö	1773	1257
Palkattomat koulutuspäivät	Päivää, yhteensä	4121	3372
	Päivää/vakinainen henkilöstö	4037	3312



Digiosaamisen vahvistaminen

Copilot

Kaikilla Lempäälän kunnan työntekijöillä on mahdollisuus käyttää yrityssuojattua M365 Copilot Chat -tekoälyä. Tämän lisäksi kunnassa on harkitusti laajennettu maksullisen M365 Copilotin käyttöä. Maksullisen version käyttöastetta on seurattu säännöllisesti. Peruskäytön intraohjeistus on päivitetty ajan tasalle ja lisäksi järjestetty yksittäisiä sisäisiä koulutuksia erilaisille käyttäjäryhmille.

Digitiekartta

Digitiekartassa on avoimena 13 toimenpidettä digitaitojen kehittämiseen. Näiden toimenpiteiden toteutumista koordinoidaan ja seurataan poikkihallinnollisessa DigiLempäälä-työryhmässä.

Vuonna 2025 suljettiin 4 digitaitojen kehittämisen toimenpidettä.



Esimerkkejä koulutuksista

Vuonna 2025 tarjolla on ollut seudullisia M365-koulutuksia (Teams, Copilot, OneDrive, Forms ja Whiteboard). Tämän lisäksi seudullisia tai kuntakohtaisia, yleisiä tai kohdennettuja koulutuksia on järjestetty esimerkiksi tekoälyn, raportoinnin, tietoturvan ja tietosuojan osalta.

Eduhousen verkko-oppimisympäristössä 2025:

- 182 tuntia katsottuja koulutuksia teemoista Digitaidot, tekoäly ja tietoturva.
- Koko kunnan katseluaika kaikista Eduhousen koulutuksista noin 650 tuntia / 517 koulutusta.
- Eniten suoritettuja kursseja teemasta Julkishallinto ja Digitaidot.



Tärkeissä töissä Lempäälässä -kampanja

Tärkeissä töissä Lempäälässä -kampanjassa palkitaan ja tehdään näkyväksi vuosittain kehittämistekoja, joissa asioita on tehty luovasti ja uudella, toimivammalla tavalla.

Yksiköt saivat ilmoittaa omat kehittämistekonsa äänestykseen, joista Lempäälän kunnan työntekijät valitsivat parhaimman kehittämisteon. Palkintona voittavalle kehitysteon tehneelle tiimille oli 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 2025

1. Lempäälän kunnan nuorisotyön perussuunnitelma
 2. Viikoittaiset rentoutushetket työpaikalla, Otsonmäen päiväkot
 3. Liikuntaa, yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia päiväkot Kuusimäessä
- Kunniamaininta: Birgitan polun karttauudistus
Kunniamaininta: Työhyvinvointia yhdessä työtä kehittämällä –hyvä arki Lekitekissä

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





Ehdota vuoden 2025
**TARKALLA
KORVALLA**
-tiimiä!

Palkittavaksi voit ehdottaa kunnan tiimiä, jonka palveluhenkisyttä ja asiakkaiden kuuntelutaitoa haluat erityisesti kiittää.

Voit ehdottaa palkittavaa tiimiä kunnan nettisivuilla 13.10. – 7.11.

www.lempaala.fi/tarkallakorvalla



Tarkalla korvalla -kampanja

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

Lisäksi huomioidaan myös kunnan strategiset painopisteet #yhdessä #kyllä #meidänlempäälä #kestäväkasvu #kyllätoimii

Tarkalla korvalla -kampanjassa kuntalaiset ja henkilöstö saivat äänestää parhaiten asiakaspalvelussa onnistunutta tiimiä, joka palkittiin Tarkalla korvalla -patsaalla ja 100 €/hlö palkinnolla yhteiseen tekemiseen tai hankintaan.

Palkinto tuli hyödyntää tiimin yhteiseen tekemiseen.

- Saimme 253 ääntä (vuonna 2024 ääniä yht. 279).
- Voittajatiimien perusteluissa nousivat esiin mm. iloisuus, lämmin kohtaaminen, hyvä ilmapiiri, lämmin yhteisö ja loistava asiakaspalveluasenne.

Voittajat 2025:

- ✓ Nurmen koulu
- ✓ Otsonmäen päiväkot
- ✓ Palvelukäytävä



Sisäisen viestinnän kehittäminen

KANAVA-intranet

- Tärkein viestintäkanavamme sisäisessä viestinnässä on ollut aktiivisessa käytössä.
- Hyödynnetty mm. sähköpostiin lähetettäviä uutisia lisänä.

PERJANTAIKAHVIT

- Toteutuivat joka viikko
- Kahveilla käytiin läpi ajankohtaisia asioita, anonyymeja kysymyksiä sekä kiitoksia
- Yksikköesittelyt oli 08/2025 mennessä käyty koko kuntakonsernin osalta läpi. Näistä päätettiin siten pitää välillä taukoa.
- Ajankohtaisia aiheita on riittänyt kahveille runsaasti viikoittain ja aika täyttyy lähes joka kahveilla.
- Uutena aiheena perjantaikahveille otettiin mukaan Johtoryhmän ajankohtaiset asiat keväällä 2025, kun johtoryhmän koostevideoista päätettiin luopua.

KONSERNIN YHTEISTEN PALVELUIDEN UUTISKIRJEET

- 06/2025 aloitettiin uutena viestintäkanavana konsernin yhteisten palveluiden uutiskirjeiden lähettäminen.
- Tarkoituksena on yhtenäistää ja koota yhteen kaikkien tukipalveluiden tekemää viestintää palvelualueille.
- Uutiskirjeiden julkaisusykli: esihenkilöille kuukausittain, henkilöstölle 4 kertaa vuodessa.

IDID-NÄYTÖT

- Ovat aktiivinen osa kunnan sisäisiä viestintäkanavia.
- Näytöt ovat ekologinen viestintäkanava tulostettavien esitteiden rinnalla.
- Näyttöjä ja toistimia käytössä:
 - kuudessa koulussa
 - yhdessä päiväkodissa
 - Lempäälä-talossa (2 kpl)
- Näyttöjä on tarkoitus hankkia lisää tukemaan viestintää kasvatuksen ja opetuksen palvelualueella.
- Käytössä HR-viestintäkanava, jossa tiedotetaan ajankohtaisista asioista kentälle.

Rekrytointi Lempäälässä

Vuonna 2025 rekrytointeja oli yhteensä 68, joissa avoinna yhteensä 142 työpaikkaa. Vastaanotimme kaikkiin rekrytointeihin yhteensä 2739 hakemusta. Kesätyöntekijöiden osuus rekrytoinneista oli yhteensä 78 paikkaa ja niihin vastaanotimme yhteensä 962 hakemusta.

- Vuonna 2024 rekrytointeja oli yhteensä 82, joista avoinna olevia paikkoja 252 kpl. Vastaanotimme yhteensä 2914 hakemusta.

Avoimista työpaikoista työsuhteisia 123 kpl ja virkasuhteisia 19 kpl

- Vuonna 2024 työsuhteisia 228 kpl ja virkasuhteisia 28 kpl

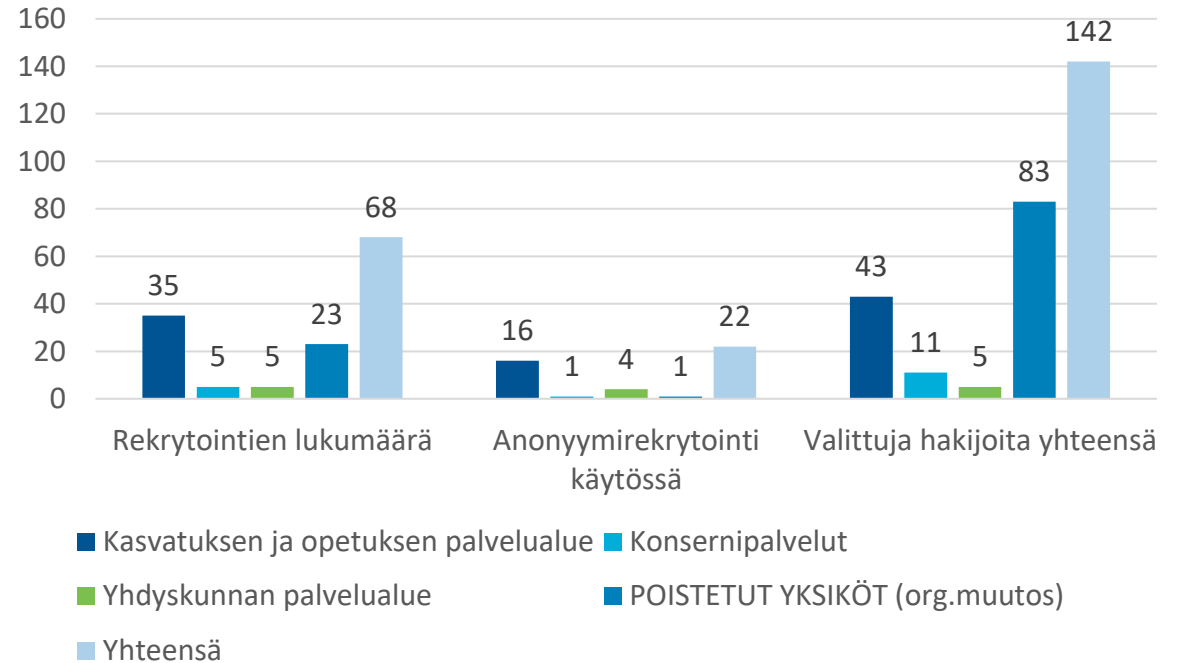
Vakituisia rekrytointeja 27 ja määräaikaisuuksia 115

- Vuonna 2024 vakituisia 51 kpl ja määräaikaisia 201 kpl

Anonyymi rekrytointi otettiin käyttöön helmikuussa 2025. Sitä tulee käyttää pääsääntöisesti kaikissa rekrytoinneissa, jotka ovat vakituisia tai yli vuoden kestäviä määräaikaisuuksia. Vuonna 2025 anonyymejä rekrytointeja toteutettiin yhteensä 22 kpl.

Tekoälyä on hyödynnetty työpaikkailmoituksissa vaihtelevasti ja yleisilme on yhtenäistynyt parannettujen ohjeistusten ja henkilöstökoulutusten myötä. Rekrytointien keskimääräiseen keston tulee kiinnittää jatkossa tarkempaa huomiota ja pyrkiä nopeuttamaan rekrytointiprosesseja.

Rekrytoinnit v. 2025





TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN





Työhyvinvointia edistetään monipuolisesti

Lempäälän kunta edistää työhyvinvointitoiminnallaan henkilöstön aktiivisuutta, vahvistaa työkykyä sekä kannustaa pitämään huolta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista niin työssä kuin vapaa-ajalla. Ennakointi on keskeinen osa työhyvinvoinnin rakentamista yhdessä.

Työhyvinvointi syntyy ennen kaikkea arjen työssä, ja työyhteisön voimavaroilla ja aktiivisella toiminnalla on siinä merkittävä rooli. Työyhteisöjen omassa toiminnassa korostuvat matalan kynnyksen hyvinvointiteot ja yhteiset hetket. Työarjen ulkopuolisia yhteisöllisiä kohtaamisia tuetaan tyhy-rahalla, jonka työyhteisöt voivat käyttää haluamallaan tavalla. Lisäksi jokainen työyhteisö on määritellyt omat hyvinvointitavoitteensa syksyllä toteutetun työhyvinvointikyselyn pohjalta.

Henkilöstön omaehtoista hyvinvointia ja terveellisiä elintapoja tuetaan monipuolisilla henkilöstöeduilla. Liikkumiseen ja työstä palautumiseen kannustetaan esimerkiksi erilaisilla liikuntapaikkaeduilla ja hyvinvointimittauksilla, ja lounasedut tukevat terveellistä työpaikkaruokailua.

Koko organisaation tasolla on kehitetty useita yhteisiä toimintamalleja esihenkilöiden ja henkilöstön tueksi. Ne vahvistavat työyhteisöjen toimivuutta, arvostavaa kohtaamista sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista.



Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolojen määrä nousi hieman edellisestä vuodesta. Poissaolojen syistä suurimmat diagnoosiluokat olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt. Edellisestä vuodesta poiketen suurimmaksi diagnoosiluokaksi nousivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöiden määrä kääntyi laskuun.

Kaikkein pisimmät ja lyhimmat poissaolot vähenivät, mutta kestoltaan 30–179 päivää olevissa poissaololuokissa oli kasvua. Yleisin diagnoosi yli 30 päivää kestävässä poissaoloissa oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Näihin voidaan vaikuttaa sekä työnantajan toimenpiteillä että työntekijän omalla toiminnalla. Lyhyemmissä, 11–30 päivää kestävässä poissaoloissa yleisin diagnoosin syy oli mielenterveyden häiriöt.

Lähes 40 % sairauspoissaoloista on kestoltaan lyhyitä, 1–7 päivää. Nämä poissaolot ovat enimmäkseen esihenkilön myöntämiä, akuuteista sairauksista johtuvia poissaoloja, mm. hengityselinsairauksia.

Sairauspoissaolot (sis. tapaturmat)			Osuus sairauspoissaoloista %	
Kesto	2024	2025	2024	2025
1-7 pv	7289	6896	40,97	38,21
8-29 pv	3718	3586	20,90	19,87
30-59 pv	2229	2508	12,53	13,90
60-89 pv	1011	1472	5,68	8,16
90-179 pv	2673	3405	15,02	18,87
Yli 180 pv	871	180	4,90	0,10
Yhteensä	17791	18047		
			2024	2025
Yhteensä keskimäärin/ henkilö			18,47	18,64
Sairauspoissaoloprosentti			4,97	5,15
Terveysprosentti (nolla päivää sairastaneet)			22,59	22,88

Kunta-alalla oli sairauspoissaolopäiviä keskimäärin 16,3/HTV vuonna 2024 (Kunta10).



Työterveyshuolto

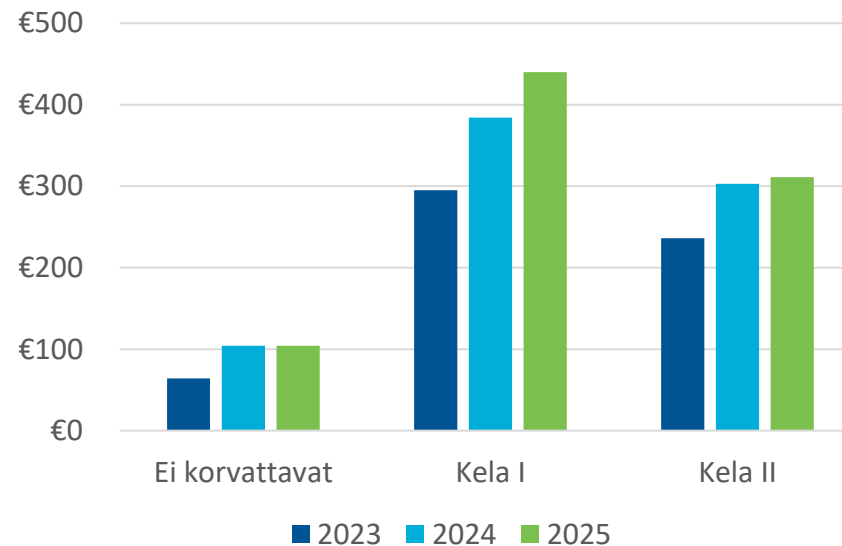
Työterveysyhteistyön tavoitteena vuonna 2025 oli vahvistaa ennakoivaa varhaista työkyvyn tukea, painottaa ennaltaehkäisevää työterveyspalvelua sekä hallita kustannuksia ja kohdentaa palveluita tarpeen mukaisesti.

Työterveyspalveluiden käyttö lisääntyi edelleen, mutta kustannusten kasvua saatiin hidastettua edellisestä vuodesta ja sairastavuuden kustannuksia laskettua. Kustannuksista aiempaa suurempi osuus kohdistui ennaltaehkäisevään palveluun. Lisäksi työterveyden kustannukset sisältävät työnantajan vapaaehtoisesti tarjoamaa sairaanhoidonpalvelua ja korvausten ulkopuolelle jäävää palvelua. Lempäälän kunta haluaa tarjota henkilöstölleen laadukkaita ja kattavia työterveyspalveluita. Tavoitteena on, että asiat hoituvat sujuvasti ja työhön paluu erilaisissa työkyvyn haasteissa on nopeaa ja oikea-aikaista.

Työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin KuHa Oy:n toimesta seudullisena yhteishankintana. Kilpailutuksen voitti Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy. Sopimuskausi on 1.1.2026–31.12.2029. Siirtymistä uudelle palveluntarjoajalle valmisteltiin syksyllä 2025.

Työterveyshuollon kustannukset	2023	2024	2025
Työterveyden kokonaiskustannukset	632 780 €	769 962 €	810 120 €
Ennaltaehkäisevän (KL1) työn osuus Kela-korvattavista kustannuksista	56 %	56 %	59 %
Kokonaiskustannukset/hlö	592 €	791 €	857 €
Sairastavuuden kustannukset (á 370 €)	7 674 170 €	6 828 350 €	6 634 470 €

Kustannukset Kela-luokittain €/hlö



Eläköityminen

Eläkkeelle jääneitä on ollut huomattavasti vähemmän kuin verrokkikunnilla. Kaikkien eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 60,8 vuotta ja vanhuuseläkkeelle jäävien keski-ikä oli 65,3 vuotta.

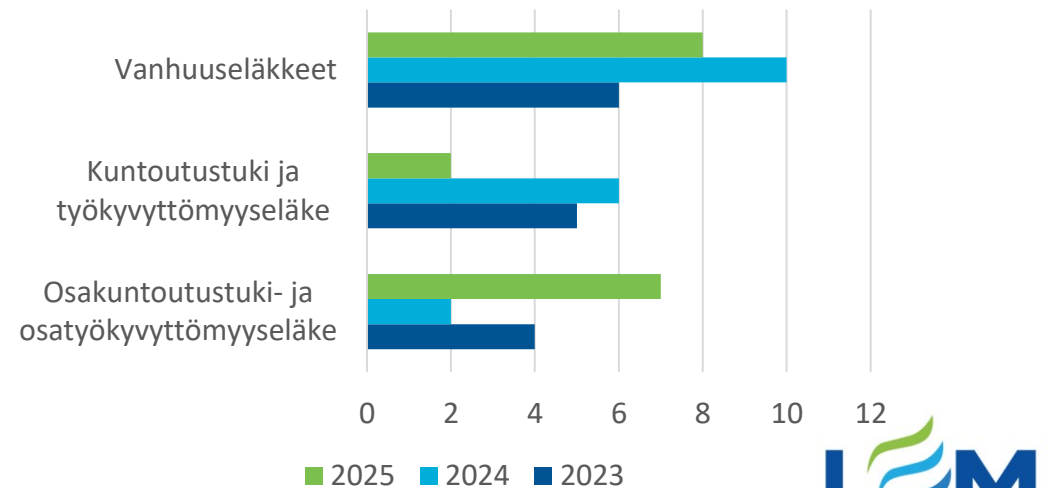
Työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien määrä on vähentynyt. Työnantajan työkyvyttömyyseläkekustannukset määräytyvät juuri näiden eläkkeiden mukaan. Kustannuksiin vaikuttavat vielä osaltaan hyvinvointialueelle siirtyneet työntekijät, ja kokonaisuutena nämä kustannukset ovat Lempäälässä verrokkikuntia korkeampia. Osakuntoutustuki- ja osatyökyvyttömyyseläkeratkaisuja on hieman edellisvuosia enemmän. Osa-eläkkeet ovat tavoiteltavia, koska niillä saadaan jatkettua työuria ja alennettua työkyvyttömyyseläkemaksuja. Näissä tilanteissa on siis onnistuttu tukemaan jäljellä olevaa työkykyä riittävän aikaisessa vaiheessa.

Kevan ennusteen mukaan eläköitymisten määrä on vielä tulevinakin vuosina paljon verrokkikuntia matalammalla tasolla. Eläköityvien määrä lähtee ennusteen mukaan hienoiseen nousuun vuodesta 2028 alkaen. Vuosina 2026–2030 eläköityy ennusteen mukaan eniten lastenhoitajia ja koulunkäynninohjaajia sekä keittiötyöntekijöitä.

	2023	2024	2025
Työkyvyttömyyseläkemaksut	376 070 €	461 737 €	455 680 €

Vuoden 2025 työkyvyttömyyseläkemaksu perustuu vuosina 2022 ja 2023 alkaneisiin täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin ja kuntoutustukiin.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä





Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminnassa on osallistuttu aktiivisesti työpaikoilla tehtäviin viranomaistarkastuksiin ja työterveyshuollon käynteihin. Aluehallintovirasto teki psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä työsuojelutarkastuksia lähes kaikille kouluille, lukioon ja rehtoreiden työhön. Pirteva teki terveydensuojelutarkastuksia suunnitellun aikataulun mukaisesti kouluihin, päiväkoteihin ja nuorisotiloihin. Työterveyden työpaikkaselvityksiä tehtiin kyläkouluille, päiväkoteihin, keittiöille ja nuorisopalveluihin. Näillä käynneillä tehtäviä havaintoja hyödynnetään työolojen kehittämisessä ja terveellisten ja turvallisten työolojen varmistamisessa.

Työsuojelun yhteistoimintaa on edistetty sekä YT-ryhmässä (yhdistetty työsuojelutoimikunta ja yhteistoimintaryhmä) että kehittämällä työsuojeluparitoimintaa. Työsuojelupareille järjestettiin yhteisiä tapaamisia, joiden teemoina olivat työsuojeluparien yhteistyön edistäminen sekä työn riskien arviointi.

Työsuojelu osallistuu yhdyskunnan palvelualueen vetämään sisäilmatyöryhmään, joka seuraa sisäilmastoon liittyviä ilmoituksia ja koordinoi tarvittavia sisäilmastoon liittyviä toimenpiteitä. Työsuojelu koordinoi koko kuntakonsernille suunnattuja ensiapukoulutuksia, joilla varmistetaan riittävät ensiapuvalmiudet kaikissa tehtävissä. Lisäksi työsuojelu on ollut apuna ja tukena esihenkilöille, työyhteisöille ja henkilöstölle monenlaisissa tilanteissa.

Loppuvuodesta järjestettiin työsuojeluvaalit uudelle työsuojelukaudelle 1.1.2026–31.12.2029.



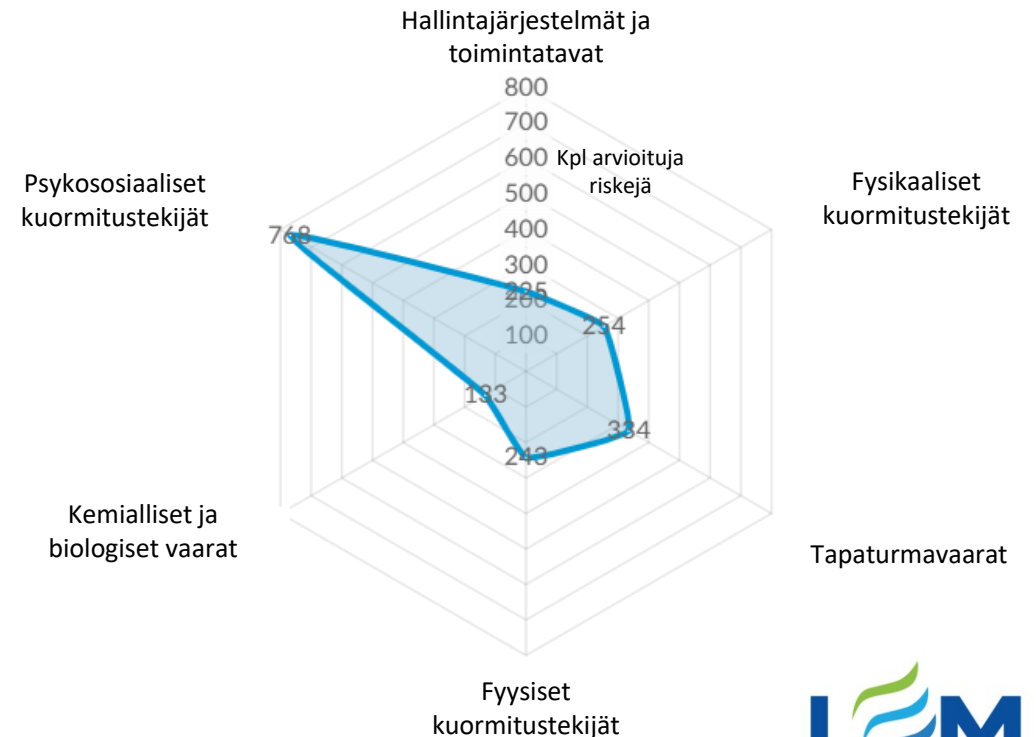
Työn riskien arviointi

Työnantajan velvollisuutena on arvioida ja tunnistaa työn vaaroja ja haittoja, jotta voidaan havaita kehittämistarpeet ja toteuttaa vaikuttavia toimenpiteitä työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi.

Työn riskien arvioinnin ja hallinnan työkaluna toimii Granite-järjestelmä, johon työyksiköt päivittävät vuosittain työssä arvioidut haitta- ja vaaratekijät sekä niiden vähentämiseksi määritellyt hallintakeinot ja voimavaratekijät. Koko kunnan tasolla yleisimmin arvioidut työn riskit ovat pysyneet ennallaan aikaisempiin vuosiin verrattuna. Suurin osa kaikista arvioiduista työn riskeistä liittyy kaikilla palvelualueilla psykososiaaliseen kuormitukseen, kuten työn järjestelyyn, sisältöön ja sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin. Lisäksi on arvioitu melko paljon tapaturmavaaroja, kuten liukastumisen ja kompastumisen vaaroja, fyysikoita riskejä, kuten melua ja pölyä, sekä fyysisiä kuormitustekijöitä, kuten nostoja ja huonoja työasentoja. Kunnassa tehdään monenlaisia töitä erilaisissa olosuhteissa, joten eri työyksiköissä korostuvat erilaiset riskitekijät.

Työn riskien arvioinnissa tulee kehittää edelleen arvioinnin säännöllistä seuranta ja päivittämistä, konkreettisten toimenpiteiden määrittämistä ja toteuttamista sekä riskien suuruuden määrittämistä yhdenmukaisella tavalla koko kunnassa.

Riskialueiden yleisyys (Graniten riskien arviointi)



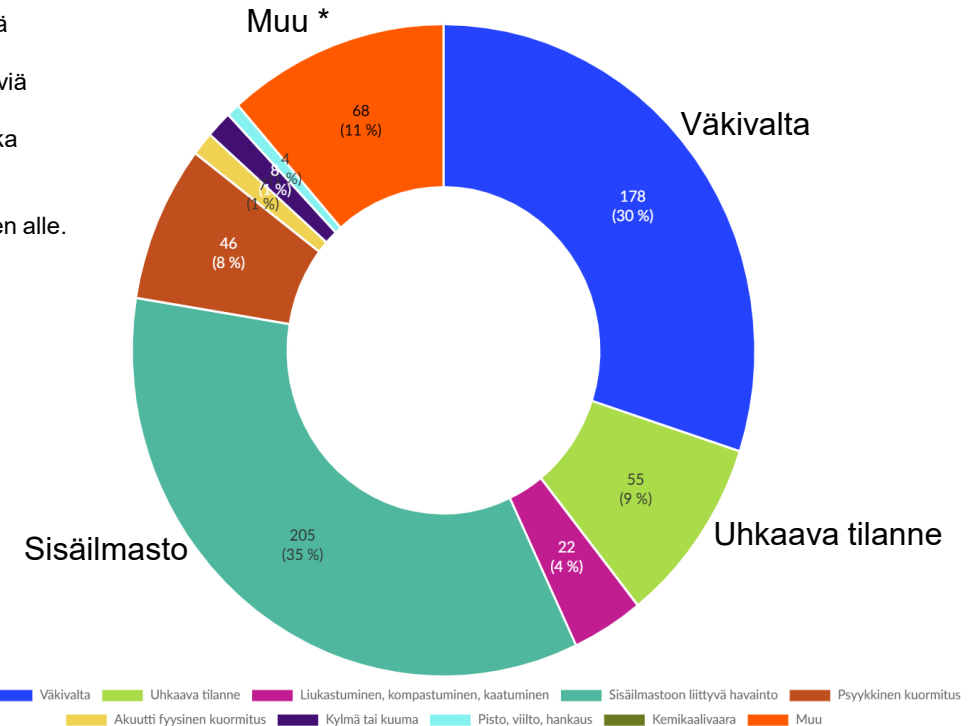
Työturvallisuushavainnot

Työturvallisuusilmoituksilla pyritään tunnistamaan työssä ilmeneviä vaaranpaikkoja hyvissä ajoin, ennakoimaan työtapaturmia ja kehittämään turvallisempaa työympäristöä. Työntekijöitä on kannustettu tekemään ilmoituksia aktiivisesti Granite-järjestelmään.

Työturvallisuushavaintojen määrä on lisääntynyt edellisestä vuodesta. Määrän kasvua selittävät sekä kannustaminen ilmoitusten tekemiseen että joidenkin yksiköiden haastavat tilanteet. Eniten ilmoituksia tehtiin sisäilmastoon liittyvistä havainnoista, väkivallasta ja uhkaavista tilanteista.

Esihenkilön on tärkeää käsitellä ilmoituksista nousevia tilanteita työyhteisössä sekä suunnitella ja toteuttaa toimenpiteitä tapahtumien estämiseksi jatkossa. Koko kunnan tasolla on edelleen vahvistettava tapahtumien taustalla olevien juurisyiden tunnistamista, jotta toimenpiteet voidaan kohdentaa oikein ja toteuttaa tarkoituksenmukaisesti.

* Muu-kategoria sisältää esimerkiksi tila- ja laiteturvallisuuteen liittyviä havaintoja, mutta myös sellaisia ilmoituksia, jotka kuuluisivat nimettyihin kategorioihin, kuten psyykkisen kuormituksen alle.



Turvallisuushavainto	2024 (kpl)	2025 (kpl)
Kaikki	400	593
Sisäilmasto	56	205
Väkivalta	163	178
Muu	36	68
Uhkaava tilanne	38	55

Työ- ja työmatkatapaturmat

Työ- ja työmatkatapaturmien määrä on edelleen laskenut aikaisemmista vuosista, erityisesti työmatkatapaturmat ovat vähentyneet. Työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneet poissaolopäivät ovat myös vähentyneet merkittävästi.

Yleisimpiä työtapaturmien aiheuttajia olivat liukastumiset tai kompastumiset, väkivalta ja äkillinen fyysinen kuormittuminen (nosto, työntö, vääntö). Suurin osa tapaturmien aiheuttamista poissaoloista ja maksetuista korvauksista johtuu liukastumisista. Liukastumisia ja kaatumisia tapahtuu sekä sisällä että ulkona, joten vuosittain vaihtelevat keliolosuhteet vaikuttavat vain osittain liukastumisriskiin.

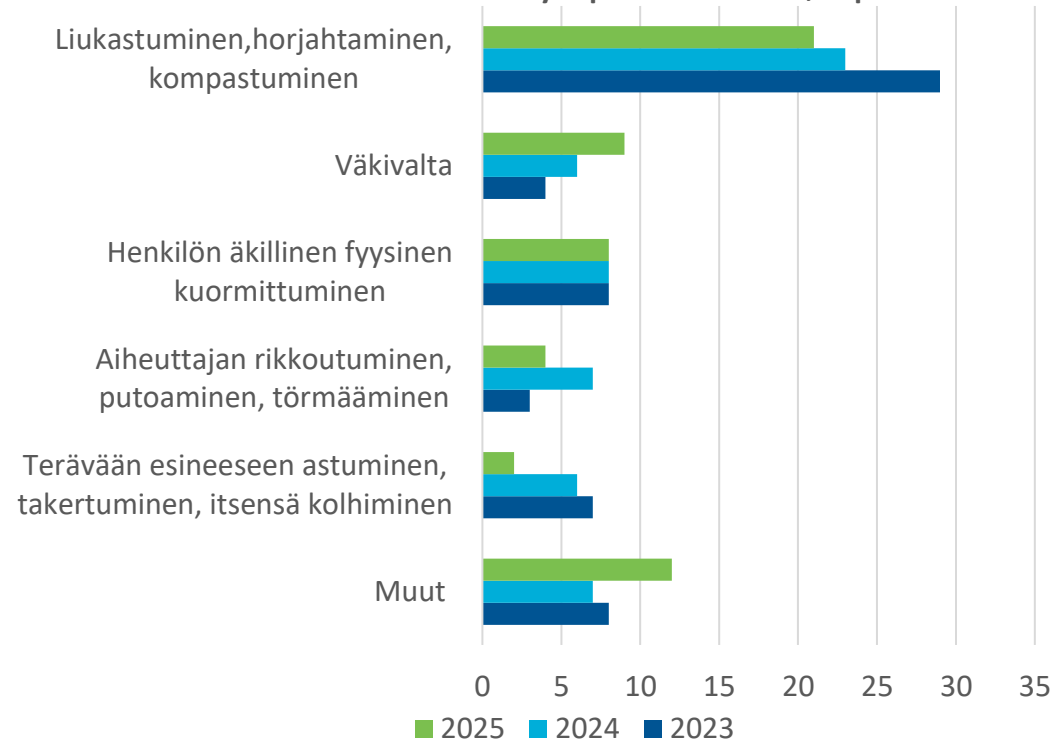
Väkivallan osuus työtapaturmien aiheuttajana on kasvanut. Väkivaltatilanteissa syntyneet vahingot ovat lasten aiheuttamia sekä varhaiskasvatuksessa että kouluissa. Tilanteisiin tulee kiinnittää yhä enemmän huomiota jo ennakoivasti ja pyrkiä ennaltaehkäisemään väkivaltatilanteita. Yhtenä ennakoinnin välineenä on työturvallisuusilmoitusten käsittely ja niistä oppiminen.

Eniten tapaturmia sattuu varhaiskasvatuksen työntekijöille, koulunkäynninohjaajille sekä opettajille.

Tapaturmien lukumäärä	2023	2024	2025
Työtapaturmat	59	57	56
Työmatkatapaturmat	17	16	8

Poissaolopäivien lukumäärä	2023	2024	2025
Työtapaturmat	403	277	133
Työmatkatapaturmat	129	66	43

Vahinkoa edeltänyt poikkeama, kpl



Henkilöstöedut

Haluamme huolehtia henkilöstön työssä jaksamisesta ja työkyvystä. Tarjoamme koko henkilöstöllemme etuja, jotka tukevat työhyvinvointia, virkistäytymistä ja harrastamista vapaa-ajalla.

Epassin etuus nousi vuoden 2025 alusta 130 euroon vuosittain työntekijää kohden. Etuuteen on oikeutettu, mikäli työsuhde on vakituinen tai kestoltaan vähintään 6 kk. Epassiin sisältyy myös lounasetuus, jolla kannustetaan terveelliseen työpaikkaruokailuun.

Liikuntaeduissa työsuhdepolkupyöräetuudesta päätettiin luopua syksyn YT-ryhmän kokouksessa, koska siihen liittyvä veroetu päättyi hallituksen päätöksellä 24.4.2025 jälkeen tehdyillä sopimuksilla. Aikaisemmin tehdyt sopimukset pysyvät voimassa. Jatkuvana etuna tarjotaan edelleen kunnan kuntosalien vapaata käyttöä.

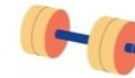
Omaa palautumista ja hyvinvointia voi seurata myös esimerkiksi palautumista mittavien Moodmetric-älysormusten ja kehonkoostumusmittausten avulla. Työyhteisöjä ja yhteisöllisyyttä tuetaan myös monin eri tavoin. Lisäksi laajat työterveyshuollon palvelut tukevat henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista.

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^{EM}PÄÄLÄ

Kertaluontoisena palkitsemisena henkilöstö sai maksuttoman käyntikerran Vesimaailma Louheen, kun kunnanvaltuuston tilinpäätöksen hyväksymisen yhteydessä toukokuussa päätettiin palkita koko henkilökuntaa tuloksellisesta toiminnasta sopeutustoimien ja arjen säästäväisyyden toimeenpanossa.



Johtaminen ja esihenkilötyö



Johtamisen johtaminen ja kehittäminen

Johtamisen rakenteiden, prosessien ja käytäntöjen on oltava kunnossa ja niiden tulee tukea organisaation tavoitteiden saavuttamista, että voidaan käyttää johtamisen johtamisen käsitettä.

Organisaatiouudistuksen yhteydessä muokattiin myös johtoryhmäkokoontumista ja johtamisrakenteita. Uuden organisaation ja sen toiminnan muotoutuminen on saatu hyvin käyntiin, mutta työ jatkuu edelleen. Toimintaa arvioidaan säännöllisesti.

Johtamisen kehittämisessä on pyritty takaamaan kaikille esihenkilöille yhtäläiset lähtökohdat johtamiseen. Työkaluina on käytetty koulutuksia, esihenkilötapaamisia pienryhmissä sekä yksilöille kohdennettua tukea.

Esihenkilöille on tarjottu työkaluja moderniin johtamiseen, vahvistettu substanssiosaamista ja tuettu esihenkilöiden urapolkua.



Johtamisen johtaminen ja kehittäminen

Esihenkilöakatemia ovat suorittaneet jo lähes kaikki pidempään esihenkilöroolissa olleet esihenkilöt. Akatemiaa on jatkettu edelleen vaihtuvuuden vuoksi niin, että ns. pakolliset kurssit järjestetään lähitoteutuksena kaksi kertaa vuodessa. Loput kurssit ovat itsenäisesti suoritettavissa oppimisympäristössä.

10 esihenkilöä on suorittanut palvelumuotoilun opinnot. Vuonna 2026 aloittavaan uuteen opintoryhmään saatiin mukaan viisi esihenkilöä.

Esihenkilöille on tarjottu pienryhmiä ja ajankohtaisista asioista on järjestetty erillisiä infoja, jotka on myös tallennettu.

Esihenkilöiden #kyllä-päivät järjestettiin v. 2025:

- lähitoteutuksena 4 kertaa
- etätoteutuksena 5 kertaa
- sekä lähi- että etätoteutuksiin osallistuivat joka kerta lähes kaikki esihenkilöt.

#kyllä-päivän nimi päätettiin vaihtaa strategiamuutoksen vuoksi vuoden 2026 alusta alkaen Esihenkilöfoorumiksi ja Esihenkilöinfoiksi. Esihenkilöfoorumeita järjestetään jatkossa lähitapaamisena 4 kertaa ja Esihenkilöinfoja 5–6 kertaa vuodessa.

ESIHENKILÖAKATEMIA:

Vuonna 2025 valmistuneita
10 esihenkilöä

Akatemian suorittanut 47
palvelussuhteessa olevaa
esihenkilöä, opinnot kesken
11 palvelussuhteessa olevalla
esihenkilöllä.

Esihenkilöakatemia
LEMPÄÄLÄ



Paras työpaikka -kärkihanke 2023–2025

Paras työpaikka -kärkihanke päättyi lokakuussa 2025. Saimme hankkeelle kehittämisrahaa Kevalta, ja loppuraportti kokonaisuudesta toimitettiin Kevaan joulukuussa 2025.

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

Tärkeimmät tuotokset kärkihankkeesta:

- Vastuullisen johtamisen käsikirja
- Johtamislupaus
- Työkykyosaamisen vahvistaminen
- Mentoriohjelma
- Uudistetut henkilöstöetuudet

Kärkihankkeen tavoitteet saavat jatkoa päivitetyn kuntastrategian toimenpideohjelmassa Vastuullinen johtaminen vuosina 2026-2029.

Johtamisen johtamisen toimenpidekartta

Koottu johtamiskyvykkyyden kartoituksen ja työpajojen pohjalta **kehittämiskohteiksi**

Johtamisen
johtaminen

Tiedonhallinta ja
viestintäkanavat

Puuttuminen

Suorituksen
johtaminen

Yhteisöllinen oppiminen



TUOTTAVUUS JA TULOKSELLISUUS



Työhyvinvointikysely

Lempäälän kunnassa työhyvinvointikysely toteutetaan kahden vuoden välein. Vuonna 2025 jatkettiin vuonna 2023 toteutetun kyselyn tavoitteita.

Uusi työhyvinvointikysely toteutettiin syksyllä 2025 ensimmäistä kertaa Kevan kyselynä.

Kyselyn vastausprosentti oli 70,1, vastaajia 673.

Koko kyselyn tulosten keskiarvo oli 3,9.

Parhaimmat tulokset saivat väittämät:

- Koen, että työni on merkityksellistä 4,5
- Olen selvillä työyksikköni tavoitteista 4,4
- Jokainen yksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat 4,2

Heikoimmat tulokset saivat väittämät:

- Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan 3,2
- Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi 3,3
- Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen 3,4



Työhyvinvointikysely

Kyselyn tulosten perusteella määriteltiin kuntatasolla yksi ylläpidettävä työhyvinvointia vahvistava tavoite:

- Ymmärrän roolini ja oman osuuteni kuntalaisten sujuvan arjen mahdollistamisessa

Lisäksi määriteltiin kaksi kuntatason kehittämistavoitetta:

- Vakautta ja rauhaa työhön – mahdollisuus keskittyä ydintehtävään
- Minulla on mahdollisuus kehittää työtäni saamani palautteen perusteella

Kuntatason tavoitteiden lisäksi jokainen työyksikkö määritteli 1–3 omaa seurattavaa tavoitetta ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi.

Kuntatason toimenpiteiden toteutumista seurataan 2–4 kertaa vuodessa toteutettavalla Kevan Pulssi-kyselyllä ennen seuraavaa työhyvinvointikyselyä vuonna 2027.



Fiilis-kysely

Lempäälän kunnassa on käytössä Fiiliskysely, jolla mitataan henkilöstön yleisfiilistä Lempäälässä työskentelystä. Fiiliskysely toteutettiin vuonna 2025 kolme kertaa: tammikuussa, toukokuussa ja elokuussa. Vuodelle 2025 uutena kysymyksenä tuli Johtamislupauksen toteutuminen Lempäälän kunnassa.

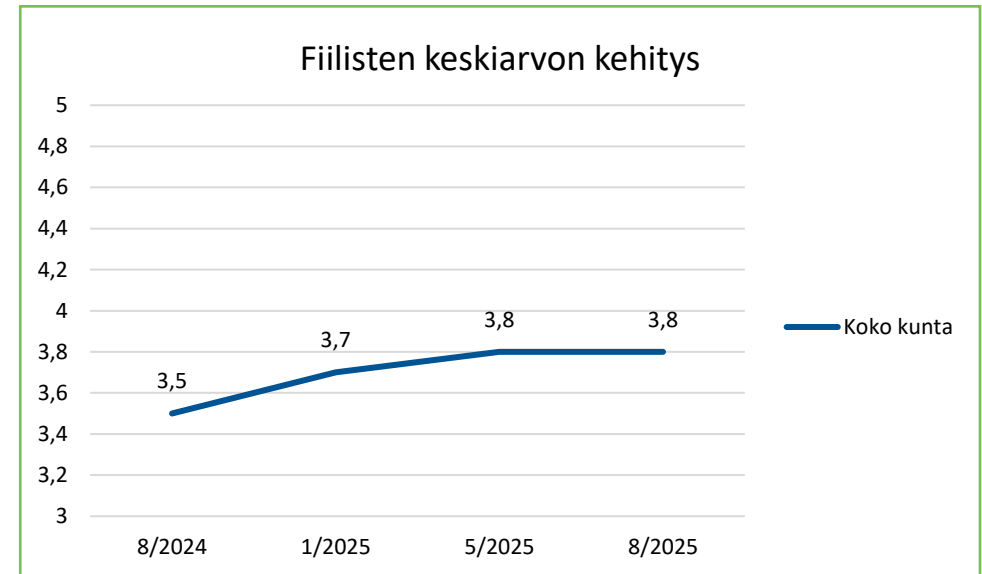
Kyselyissä mitattiin kolmea asiaa, jotka ovat yleinen fiilis työskentelystä Lempäälässä, työkyky sekä johtamislupauksen toteutuminen. Lisäksi seurattavana mittarina toimi suositteluindeksi NPS.

- NPS suositteluindeksin vuoden 2025 alin luku oli -4 ja ylin 9.
 - Vuonna 2024 alin luku oli -8 ja ylin 0.
- Työkyvyille annetun pistemäärän alin luku oli 7,8 ja ylin luku 8 (asteikko 1–10).
 - Vuonna 2024 työkyvyn pistemäärä pysyi luvussa 8 kaikilla mittauskerroilla.

Vastausmäärät ovat laskeneet vuoden aikana jokaisessa kyselyssä hieman. Vastausprosentit olivat:

- Tammikuu 33,6 %
- Toukokuu 29,1 %
- Elokuu 22,9 %

Fiiliskyselyn tilalle kaavailtiin korvaajaksi Kevan Pulssikyselyä, josta toteutettiin pilotti syksyllä 2025 yhdyskunnan palvelualueella.



Pulssi-kyselyn pilotti

Pilotti toteutettu yhdyskunnan palvelualueella syksyllä 2025 ajalla 1.9.–30.11.2025.

Pulssi on Kevan tuottama (työnantajalle maksuton) kyselypalvelu, joka tuottaa reaaliaikaista tietoa työyhteisön vireestä ja innostaa koko henkilöstöä osallistumaan työkyvyn kehittämiseen.

Kysymyksiä pilotissa on yhteensä 5 kpl ja jokaisen kysymyksen yhteydessä on mahdollisuus jättää anonyymi kommentti, joka näkyy vastaajan esihenkilölle. Mikäli työntekijä jättää vastaukseensa kommentin, esihenkilö voi keskustella työntekijän kanssa Viestit-ominaisuudella.

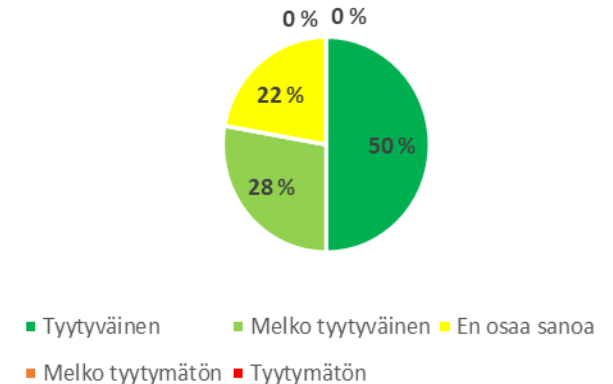
Pulssissa esihenkilö saa käyttöönsä yksityiskohtaisemmat tulokset kuin Fiilis-kyselyssä. Jokainen pääsee vastattuaan tarkastelemaan koko tiimin tuloksia tulospöytätyönä.

Pilotista saatu palaute:

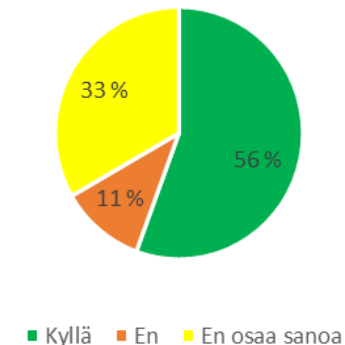
- Palautekyselyyn vastasi yhteensä 18 henkilöä. Vastaajista 100% koki vastaamisen helpoksi ja vastausajan riittäväksi.
- Kiitokset: kommentointimahdollisuus ja tulospöytätyö koettiin hyviksi.
- Kehittämisehdotukset: vastausvaihtoehtoihin toivottiin "ei kokemusta" -kohtaa sekä sitä, ettei kyselyitä olisi useita päällekkäin.

Pilotin perusteella päätettiin ottaa Pulssi-kysely käyttöön organisaatiossa helmikuussa 2026.

Kuinka tyytyväinen olet yleiseen kokemukseen Pulssikyselyn käytöstä?



Koitko kommentointimahdollisuuden hyödyllisenä?



Lähtökyselyn tulokset 2025

Kysely toteutettu välillä 9/2024–9/2025. Vastauksia lähtökyselyyn on tullut 33/209 kpl = vastausprosentti 15,8

- Suurimmat syyt lähtöön olivat määräaikaisuuden päättymisen ja halu oppia uutta muualla.
- Lempäälän NPS-luku lähtijöiden kesken: +21 (v. 2024: -22)

Huomioita lähdön syistä:

- Johtamisesta johtuvat syyt vähentyneet 25 % -> 12 %
- Palkkauksesta johtuvat syyt vähentyneet 19 % -> 15 %
- Työyhteisöstä johtuvat syyt lisääntyneet 3 % -> 6 %
- Uudet kysymykset, joihin ei vertailutietoa aikaisemmilta vuosilta: kesätyön päättymisen ja työ ei vastannut odotuksiani.

Avoimet vastaukset

Asiat, joista pidämme kiinni myös tulevaisuudessa:	Asiat, joita tulee kehittää:
Hyvä työilmapiiri ja yhteishenki	Johtamista ja esihenkilötyötä yleisellä tasolla
Esihenkilöiden tuki ja saavutettavuus	Tiedonkulkua ja viestintää
Joustavuus ja luottamus	Työn organisointia tasaisemmaksi työntekijöiden välillä
Osaamisen arvostus ja kehittymismahdollisuudet	Kehittymismahdollisuuksia ja osaamisen hyödyntämistä

