

Valmistelijat henkilöstöpäällikkö Marika Ahomäki, konsernipalvelujohtaja Maria Virtanen

Vuosi 2025 oli Lempäälän kunnassa mittavien muutosten aikaa: TE-palveluiden siirtyminen työllisyysalueille, laajentunut maaseutuhallinnon yhteistoiminta-alue sekä uusi organisaatorakenne muuttivat toimintaympäristöä. Organisaatiouudistuksessa johtamisen rakenteita tarkasteltiin ja uudistettu johtoryhmä aloitti työnsä. Vuonna 2025 otettiin käyttöön tasopalkkajärjestelmä ja valmistauduttiin myös työterveyspalveluiden kilpailutukseen.

Henkilöstömäärä kasvoi vuonna 2025 hieman ja vaihtuvuus laski selvästi, mikä kertoo osaltaan henkilöstöpolitiikan onnistumisesta. Johtamisen kehittäminen ja henkilöstön hyvinvointi olivat keskeisessä roolissa. Esihenkilöitä tuettiin koulutuksilla, pienryhmissä ja Esihenkilöakatemian kautta, ja osaamisen kehittämisen rakenteita vahvistettiin.

Syksyllä 2025 toteutetun työhyvinvointikyselyn tulokset paranivat ja kyselyn perusteella henkilöstö koki työnsä merkitykselliseksi ja tavoitteet selkeiksi, mutta toivoi enemmän työrauhaa ja mahdollisuutta keskittyä ydintehtäviin. Kuntatasolla nostettiin kehittämistavoitteiksi roolin ymmärtäminen ja palautteen hyödyntäminen työn kehittämisessä. Työyksiköt laativat myös omiin tuloksiinsa perustuvat tavoitteet seurattavaksi.

Hyvinvointia vahvistettiin yhteisöllisin toimin, henkilöstöeduilla ja ennakoivan työkykyjohtamisen malleilla. Sairauspoissaolojen määrä kasvoi hieman, mutta sairastaneiden määrä laski eli poissaolot keskittyivät suppeammalle ryhmälle. Erityisesti TULE-sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt korostuivat pidemmissä poissaoloissa. Työturvallisuushavaintojen määrä kasvoi aktiivisen ilmoittamisen myötä, ja havaintojen perusteella kehitettiin työoloja. Työ- ja työmatkatapaturmat vähenivät edelleen.

Osaamisen kehittämisessä painotettiin projektimallia, palvelumuotoilua, digitalisaatiota ja työkykyosaamista. Palvelumuotoilun opinnot etenivät, mentorointimalli otettiin käyttöön ja Copilotin sekä M365-ympäristön käyttöä tuettiin koulutuksilla. Digitaitojen kehittäminen jatkui digitiekartan mukaisesti. Kehittämistekoja nostettiin näkyviin Tärkeissä töissä Lempäälässä -kampanjassa, ja asiakaspalvelun onnistumisia palkittiin Tarkalla korvalla -kampanjassa. Paras työpaikka -kärkihanke päättyi, ja sen tuotokset – mm. johtamislupaus ja vastuullisen johtamisen käsikirja – juurtuivat käytännöiksi.

Rekrytoinneissa otettiin käyttöön anonyymi rekrytointi. Rekrytointien määrä väheni aikaisempaan vuoteen verrattuna, mikä heijastui vaihtuvuuteen. Hakijamäärät pysyivät korkeina eli Lempäälä mielletään houkuttelevana työnantajana. Rekrytointiprosessien sujuvuuden todettiin vaativan edelleen kehittämistä. Lähtökyselyn perusteella suurimmat syyt työn päättymiseen olivat määräaikaikaisuuksien loppuminen ja halu kehittyä muualla. Lähtijöiden suositteluindeksi nousi selvästi edellisvuodesta.

Kokonaisuutena asetetut tavoitteet saavutettiin ja toimintaa saatiin kehitettyä laajasti eri osa-alueilla vuonna 2025.

Liite: henkilöstökertomus

Toimivalta: Lempäälän kunnan hallintosäännön 5 luvun 1 §:n mukaan kunnanhallituksen tehtävänä on päättää asioista, joita ei ole säädetty tai määrätty muulle kunnan toimielimelle, viranhaltijalle tai luottamushenkilölle.

Lisätietoja: konsernipalvelujohtaja Maria Virtanen, puh. 040 5392 508, sähköpostit ovat muotoa etunimi.sukunimi@lempaala.fi

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää hyväksyä vuoden 2025 henkilöstökertomuksen ja saattaa sen tiedoksi kunnanvaltuustolle.

Päätös

Kunnanhallitus hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

Tiedoksi

henkilöstöpalvelut

Kunnanvaltuusto 10.06.2026
309/01.00.02/2026

Päätösehdotus

Kunnanvaltuusto merkitsee vuoden 2025 henkilöstökertomuksen tiedoksi.

Päätös

Tiedoksi

Tarkastuslautakunta, henkilöstöpalvelut