

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2024



LAPINLAHTI

Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO	2
2.	LAPINLAHDEN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO	2
3.	HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA	3
	3.1. Henkilöstöstrategia	3
	3.2 Henkilöstösuunnittelu	3
	3.3 Rekrytointi	3
	3.4 Koulutussuunnittelu	5
	3.5 Tasa-arvosuunnitelma	5
4	JOHTAMINEN	5
	4.1 Johtoryhmätyöskentely	5
	4.2 Esihenkilötyöskentely	6
5	HENKILÖSTÖRAKENNE	6
	5.1 Henkilöstömäärä 31.12.2024	6
	5.2 Henkilöstön sukupuolijakauma	7
	5.3 Henkilöstön ikärakenne	8
6.	HENKILÖTYÖVUODET 2024	9
7	HENKILÖSTÖMENOT	10
	7.1. Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2024	10
	7.2 Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset	10
	7.3 Paikallinen sopiminen	10
	7.4 Henkilöstömenot vuonna 2024	11
8	OSAAMINEN JA AMMATTITAITO	11
	8.1 Perehdyttäminen	12
9.	POISSAOLOT, TYÖTAPATURMAT JA TYÖTERVEYSHUOLTO	12
	9.1. Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen	12
	9.2. Poissaolopäivät	14
	9.3 Työterveyspalvelut	20
10.	YHTEISTOIMINTA	20
	10.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2024	20
	10.2 Yhteistoiminta- ja muutosneuvottelut	20
	10.3. Työsuojelutoiminta	20
11.	TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN	21
	11.1 Työkykyä ylläpitävä TYHY-toiminta	21
	11.2. Työhyvinvoinnin toimenpiteet	21

1. JOHDANTO

Tämä henkilöstötilinpäätös on Lapinlahden kunnan palveluksessa vuonna 2024 olevan henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus ja tilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös sisältää Kuntatyönantajan (KT) vuonna 2013 kunnille antaman henkilöstöraportoinnin kehittämissuosituksen mukaiset tiedot sekä Lapinlahden kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön tilaa kuvaavia muita tunnuslukuja ja tietoja. Henkilöstötilinpäätös sisältää seurantatietoja päättyneeltä vuodelta sekä vuosilta 2023, 2022, 2021, 2020 ja 2019 Taulukoissa olevat tiedot perustuvat kunnan vuonna 2024 voimassa olleeseen organisaation toimialajakoon.

Lapinlahden henkilöstöasioita vuonna 2024 hoidettiin seuraavasti:

- Kuntatyönantajan yhdyshenkilönä toimi hallintojohtaja
- Virka- ja työehtosopimusten tulkinta, neuvotteluvastuu sekä palkka-asiamiestehtäviä oli hallintojohtajalla
- Työsuojelupäällikön ja työsuojelutoimikunnan valmisteluun ja esittelyyn liittyvät tehtävät hoiti rakennustarkastaja.
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman vastuuhenkilönä ja työterveyshuollon yhdyshenkilönä toimi hallintojohtaja
- Hallintosäännön mukaan hallintojohtaja vastasi henkilöstöhallinnon kokonaisuudesta. Niihin kuuluivat henkilöstöasioiden valmistelu kunnanhallitukselle ja valtuustolle sekä valmistelu ja esittely yhteistyötoimikunnassa sekä päätösten toimeenpano. Tehtävään sisältyi myös henkilöstöä koskevien strategioiden ja suunnitelmien päivittäminen ja yhteistoiminnasta huolehtiminen sekä erilaiset selvitykset ja raportointitehtävät.

Henkilöstöä koskevat ohjeet ja toimintamallit on tallennettu Lapinlahden kunnan elokuussa 2019 käyttöön otettuun intraan Teamsiin (Lapinlahden kunta, yleinen, Säännöt ja ohjeet).

2. LAPINLAHDEN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO

Lapinlahdenkunnan organisaatioon ja palvelutuotantoon kuuluivat sivistysosasto, tekninen osasto sekä yleishallinnon palvelut työllisyyspalveluineen.

Lapinlahden kunta on mukana Iisalmen, Sonkajärven ja Vieremän maaseutuhallinnon yhteistyössä, jossa isäntäkuntana toimii Iisalmen kaupunki. Lapinlahti on mukana myös Ylä-Savon alueen seitsemän kunnan (Iisalmi, Kiuruvesi, Keitele, Lapinlahti, Pielavesi, Sonkajärvi ja Vieremä) jätehuoltoyhteistyössä, jossa isäntäkuntana toimii Iisalmi.

Ympäristöterveydenhuollon palvelut (eläinlääkinnän ja terveystalvelut) tuotti Siilinjärven kunta.

Kunnallisia palveluita täydennettiin ja korvattiin lisäksi lukuisilla asiakaskohtaisilla ja muilla palvelusopimuksilla.

3. HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA

3.1. Henkilöstöstrategia

Vuoden 2023 henkilöstöä koskevat strategiset tavoitteet oli kirjattu talousarvioon 2024 ja taloussuunnitelmaan 2025 - 2026.

Lapinlahden kunnan strategisena työnantajatavoitteena on, että henkilöstömme voi hyvin ja kokee työnsä merkitykselliseksi. Strategiseen tavoitteeseen pyritään osallistavalla ja kannustavalla johtamisella; asiakaskeskeisellä, joustavalla sekä aloitteellisella toiminnalla. Henkilöstön osaaminen pidetään ajan tasalla ja jokaisella henkilöstön jäsenellä on selkeä rooli strategian toteuttamisessa. Urapolun suunnittelu on osa kehityskeskusteluja.

Kunnan yksi kärkitavoite on: Taloutemme on terve ja vakaalla pohjalla. Tavoite saavutetaan kustannustehokkailla palveluilla. Osana tätä tavoitetta varmistetaan henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi. Palvelujen tuottamisessa avainasemassa ovat henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi. Tämä varmistetaan pitkäjänteisellä henkilöstöpolitiikalla, johon kuuluu mm. avoin vuorovaikutus, henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä hyvä esimiestyö.

Kunnanhenkilöstöpolitiikkaa määrittävät hyväksytyt suunnitelmat (esim. talousarvio, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma) ja toimenpidemallit (esim. aktiivisen välittämisen –malli). Kunnanhallitukselle ja valtuustolle esitetään vuosittain henkilöstötilinpäätös.

3.2 Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kunnan palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen tavoitteiden saavuttamiseksi, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan.

Osastajohtajat ja yksiköiden esimiehet vastasivat henkilöstön määrällisestä ja laadullisesta suunnittelusta.

Uusissa henkilöstörekrytoinneissa käytettiin aina harkintaa miettimällä ja selvittämällä:

- Mihin työtehtäviin ja millaista työvoimaa todella tarvittiin,
- Mikä oli eläkkeelle siirtyvien määrä,
- Oliko toimintoja tarve tai mahdollisuus organisoida uudestaan,
- Oliko rekrytointi mahdollista tehdä talousarvion puitteissa,
- Edellyttikö toiminnallinen muutos esim. uuden toiminnan käynnistäminen, lopettaminen tai sulku, henkilöstön uudelleen sijoittamista tai kohdentamista.

3.3 Rekrytointi

Lapinlahden kunnassa oli käytössä sähköinen Kuntarekrypalvelu. Sähköistä palvelua käyttivät kaikki kunnan toimialat. Lapinlahden kunnan internet-sivuilta oli linkki Kuntarekryyn, josta löytyivät Lapinlahden kunnassa avoinna oleva työpaikat. Kuntarekrystä tieto avoimista työpaikoista linkittyi myös Työvoimahallinnon työmarkkinatorille. Harkinnan mukaan osasta avoimista työpaikoista voidaan ilmoittaa myös ammatti- tai sanomalehdissä.

Henkilöstöä rekrytoitiin erilaisien työvoimatarpeiden takia sekä vakinaisiin virka- ja työsuhteisiin sekä erilaisiin sijaisuuksiin. Määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen voitiin ottaa, mikäli määräaikaiselle palvelussuhteelle on lainmukainen, hyväksyttävä syy.

Määräaikaisuuden yleisin syy Lapinlahdella oli perhevapaat, vuosilomat, opinto- tai vuorotteluvapaat, sairauspoissalot sekä virkavapaat ja työlomat.

Lapinlahden kunnan eri toimialat saivat rekrytoitua avoinna oleviin vakinaisiin virka- ja työsopimussuhteisiin ammattihenkilöstöä melko hyvin.

Kunnassa oli vuonna 2024 haettavana 32 työpaikkaa (2023; 47, 2022; 162, 2021; 278 ja 2020; 175), joista työsopimussuhteita oli 16 (20, 116, 237, 141 ja 90) ja virkasuhteita 16 (27, 46, 45 ja 33). Niistä vakituisia tehtäviä 19 (27, 98, 152, 104 ja 55) ja määräaikaisia 13 (20, 64, 126, 71 ja 57). Eniten avoimia tehtäviä oli sivistisosastolla 27 eli liki 84 % kunnassa avoinna olleista työpaikoista.

Koko kunta		Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi	
Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen
31	32	16	16	19	13

Taulukko 1. Rekrytoinnit vuonna 2023.

Hakemuksia saatiin 481 (401, 508, 855 ja 837) kappaletta. Hakijoiden määrä kasvoi suhteessa avoimiin työpaikkoihin nähden.

ja valintoja tehtiin 23 (43, 84, 130 ja 148) avoinna olleisiin tehtäviin. Noin 28 %:n avoinna olleista työpaikoista ei valittu ketään. Täyttämättä jääneiden työpaikkojen määrä kolminkertaistui.

Sivistysosastolla oli vaikeuksia rekrytoida työntekijöitä vakituisiin työ- tai virkasuhteisiin. Yksittäisten toimialojen osalta erityisiä haasteita oli saada kelpoista henkilöstöä erityisopettajien ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan toimiin.

Teknisellä osastolla ei ollut ongelmia rekrytoida työntekijöitä.

Kunnanhallituksen alaisessa hallinnossa ja työllisyyspalveluissa ei ollut vuonna 2024 rekrytoinnissa vaikeuksia.

Sivistysosastolla opetustoimessa oli välillä haasteellista löytää henkilöitä lyhyisiin opettajien sijaisuuksiin.

Henkilöstöstrategian mukaan nuorille tuli antaa mahdollisuuksia tutustua kuntatyöhön ja saada työkokemusta tarjoamalla heille resurssien puitteissa kesätyöpaikkoja.

Vuonna 2024 työllistettiin 49 (61) nuorta kesätöihin kuukauden ajaksi eri toimialoille. Nuoria työskenteli varhaiskasvatuksessa, nuoriso- ja kulttuuritoimessa, ulkoalueiden ja kiinteistöjen hoidossa sekä liikuntatoimessa. Osa näistä kesätyöpaikoista ohjataan Taidemuseolle sekä kesäaikana avoimiin museoihin sekä 4H:lle. Lisäksi kesätyötukea myönnettiin 28 nuorelle.

Toimialat tarjosivat opiskelijoille harjoittelupaikkoja seuraavasti: opetus ja varhaiskasvatus 15 (26) ja kirjasto 1. Lisäksi oppisopimuskoulutettavia oli 1 (2). Vuonna 2024 sovellettiin myös muihin ammattiryhmiin, joissa on saatavuushaasteita (varhaiskasvatuksen erityisopettaja ja erityisopettaja) lähihoitajille ja hoiva-avustajille sovittuja oppisopimuskoulutuksen ehtoja. Kunta osallistuu koulutuksen kustannuksiin niin, että koulutettavat ovat työsuhteessa kuntaan ja koulutuksen lähiopetuspäivät ovat palkallisia työpäiviä. Kunta sitoutui työllistämään kaikki koulutuksen suorittaneet vähintään kahdeksi vuodeksi ja samoin koulutettava sitoutui työskentelemään kunnassa vähintään kaksi vuotta.

3.4 Koulutussuunnittelu

Lapinlahden kunnan koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma laadittiin vuodelle 2024. Suunnitelmassa kuvattiin tarvittava täydennyskoulutus toimialoittain. Suunnitelma on henkilöstön luettavissa. Täydennyskoulutuksen toteutumista seurattiin toimialoittain ja ammattiryhmittäin. Täydennyskoulutus raportoidaan vuosittain kunnalliselle työmarkkinalaitokselle. Koulutuksen toteutuminen on raportoitu tarkemmin kohdassa osaaminen ja ammattitaito.

3.5 Tasa-arvosuunnitelma

Lapinlahden kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittu vuonna 2020. Suunnitelma hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa 3.12.2020 ja kunnanhallituksessa 14.12.2020.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tavoitteiksi on kirjattu seuraavat:

4. Työsuhteen kaikissa vaiheissa aina rekrytoinnista työsuhteen loppumiseen noudatetaan tasa- arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.
5. Syrjintään ja häirintään tai muutoin epäasialliseen kohteluun tulee aina puuttua työpaikalla. Esimiehellä on velvollisuus puuttua syrjintä- ja/tai häirintätilanteisiin.
6. Syrjintä- ja/tai häirintätilanteista tulee aina raportoida ohjeiden mukaisesti.
7. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutusta lisätään etenkin esimiehille.
8. Työjaossa ja -oloissa huomioidaan kaikki tasapuolisesti ja otetaan huomioon työntekijän henkilökohtaiset tarpeet esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisessa.
9. Palkkauksessa, työntekijöiden muistamisessa ja työsuhte-eduissa tulee kohdella kaikkia työntekijöitä tasavertaisesti.
10. Työpaikalla kunnioitetaan ja arvostetaan jokaisen työpanosta.
11. Tiedotusta kehitetään siten, että se on saatavilla kaikille tasapuolisesti.
12. Avoimuutta ja keskustelua lisätään työpaikalla ottamalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat puheeksi työpaikkapalavereissa tai vastaavissa tilaisuuksissa.
13. Asiattomalle kielenkäytölle on nollatoleranssi.
14. Työpaikalla sitoudutaan noudattamaan tämän suunnitelman toimenpiteitä ja tavoitteita.

4 JOHTAMINEN

4.1 Johtoryhmätyöskentely

Johtoryhmätyöskentelyä johtaa kunnanjohtaja Henri Ruotsalainen. Lapinlahden kunnan johtoryhmä kokoontui kunnanjohtajan johdolla joka viikko. Johtoryhmätyöskentelyyn osallistuivat kunnanjohtajan nimeämät virkamiehet: hallintojohtaja Ulla Nikulainen, sivistysjohtaja Sinikka Kervinen, tekninen johtaja Rami Linna. Henkilöstön edustajana toimii Merja Korhonen 31.7.2024 saakka.

Johtoryhmä käsitteli operatiivisen toimintaan liittyviä asioita. Osassa johtoryhmän kokouksia oli henkilöstöhallintoon liittyviä, joko tiedotettavia, valmistelussa olevia asioita tai päätettäviä asioita.

Johtoryhmän lisäksi käytännön operatiivista johtamista toteutettiin tulosalueiden, tulosityksiköiden työkokouksissa ja palavereissa.

4.2 Esihenkilötyöskentely

Lapinlahden kunnan keskeiseksi teemana vuonna 2024 oli edelleen työkykyjohtaminen erityisesti mielenhyvinvoinnin johtaminen. Yhteisissä tapaamisissa oli kaksi liittyen mielenhyvinvoinnin johtamiseen ja ABC-mallin rakentamiseen.

Johtaminen edellyttää kaikilla toimialoilla hyviä vuorovaikutustaitoja niin henkilöstön, asiakkaiden ja erilaisten sidosryhmien kanssa. Esihenkilöiden työ oli haasteellista jatkuvassa muutoksessa elämisestä. Oman haasteensa vuoden 2024 osalta toi kunnan haastava taloustilanne ja sen vuoksi taloudentasapainottamisen vaade. Taloudentasapainottamisen seurauksena valtuusto päätti kahden koulun lakkauttamisesta. Käydyssä yhteistoimintamenettelyssä päädyttiin neljän henkilön irtisanomiseen. Henkilöstöjohtamisen haasteena olivat lisäksi tässä muutoksessa työhyvinvoinnin ja osaamisen varmistaminen organisaatiossa ja se, että palvelut voitaisiin järjestää uusilla tavoilla henkilöstöä lisäämättä ja eläkepoistumaa hyödyntäen.

Käytännön arjen johtamista toteuttivat yksiköiden lähiesihenkilöt ja heidän poissa ollessaan varaesihenkilöt.

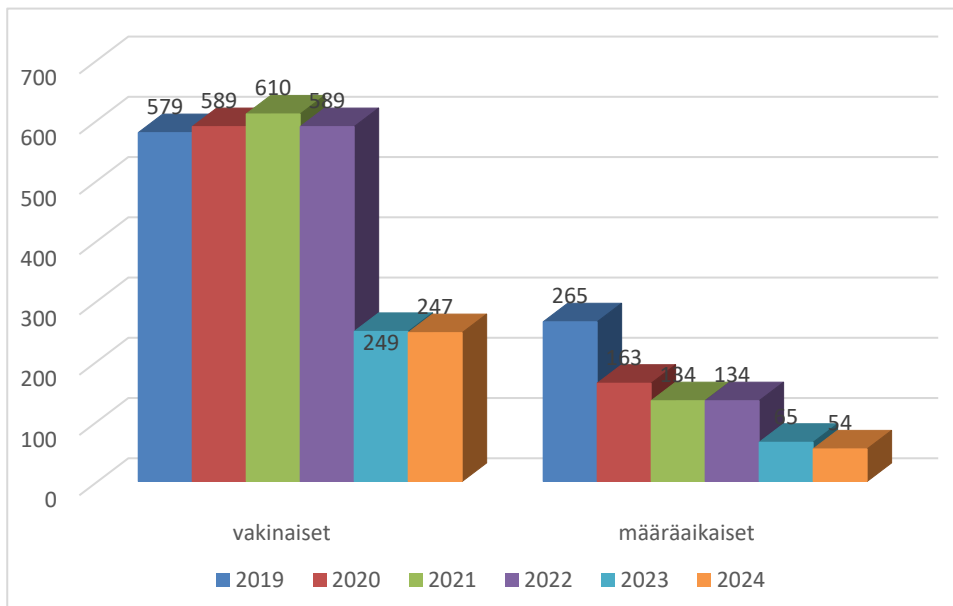
5 HENKILÖSTÖRAKENNE

5.1 Henkilöstömäärä 31.12.2024

31.12.2024 Lapinlahden kunnan palveluksessa oli 297 henkilöä (edellisenä vuonna 314). Heistä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 243 henkilöä (edellisenä vuonna 249) ja määräaikaista palvelussuhteita oli 54 (65). Eläkkeelle vuonna 2024 siirtyi 9 (9) henkilöä.

Henkilöstömäärä 31.12.2024				
	Miehet	Naiset	Yhteensä	muutos 2024/2023
Vakinaiset	47	196	243	- 2 %
Määräaikaiset	13	41	54	- 17 %
joista työllistettyjä	3	6	9	
	60	254	297	- 5 %

Taulukko 2. Henkilöstömäärä



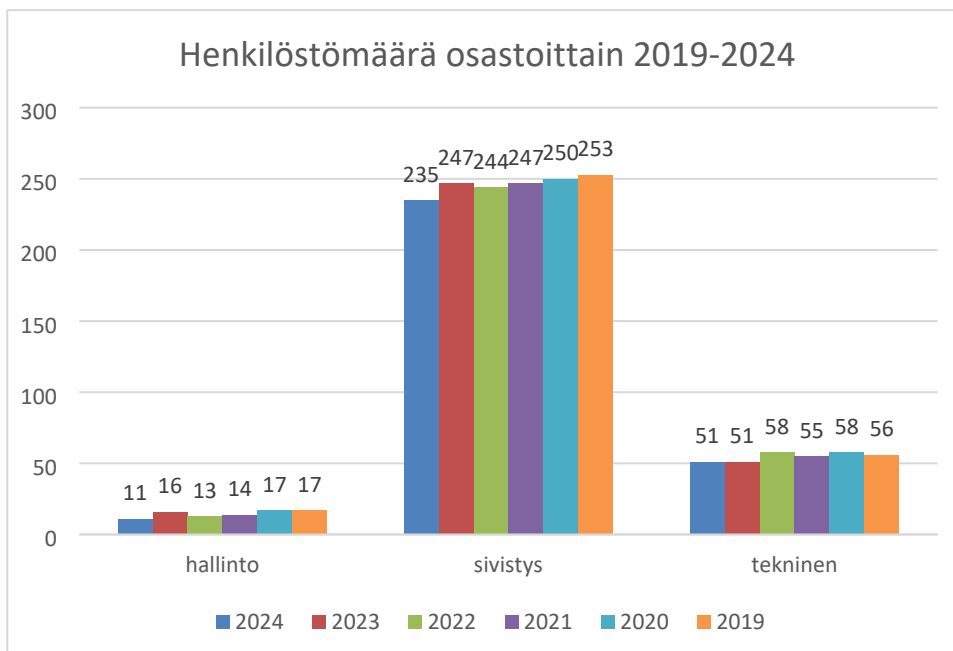
Kuvio 1. Henkilöstömäärä palvelusuhteittain vuonna 2024, 2023, 2022, 2021, 2020 ja 2019

Vakinaisten määrä laski kuulla (6) henkilöllä ja määräaikaisten määrä laski 11 henkilöllä. Henkilöstön kokonaismäärä väheni 17 henkilöllä edellisvuoden 31.12. päivään verrattuna. Henkilöstön määrään on laskettu niin, että siinä on mukana kaikki työ- ja virkasuhteessa olleet henkilöt 31.12.2024.

Osastoittain henkilöstö jakaantui ko. päivänä seuraavasti: hallinto 11 henkilöä, sivistysosasto 235 sekä tekninen 51 henkilöä. Henkilöstömäärä laski hallinto- osastolla viidellä (5) henkilöllä ja sivistysosastolla 12 henkilöllä.

Lapinlahden kunta	2024	2023	2022	2021	2020	2019	Muutos +- 2024/2023
hallinto	11	16	13	17	17	17	-5
sivistysosasto	235	247	244	247	250	253	-12
tekninen	51	51	58	55	58	56	0
yhteensä	297	314	315	311	325	326	- 17

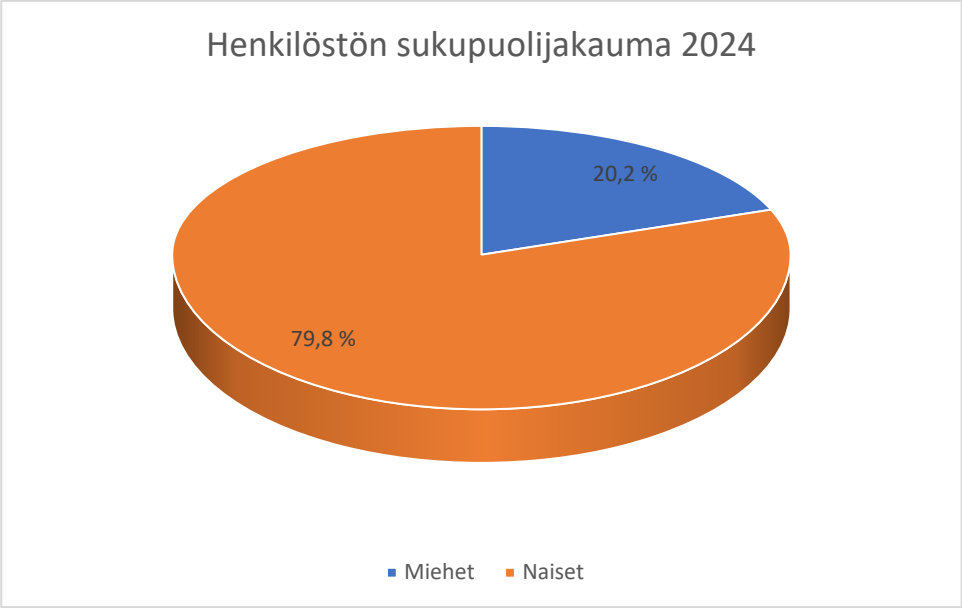
Taulukko 3. Henkilöstömäärä osastoittain 31.12.2024



Kuvio 2. Henkilöstömäärä osastoittain 2024, 2023, 2022, 2021, 2020 ja 2019

5.2 Henkilöstön sukupuolijakauma

Lapinlahden kunnan henkilöstöstä 79,8 % oli naisia (243) ja 20,2 % miehiä (60) vuonna 2024. Miesten suhteellinen osuus kasvoi noin 1 % verrattuna vuoteen 2023. Lapinlahden kunnan sukupuolijakauma on lähes vastaava kuin kaikissa kunnissa keskimäärin (77 %).



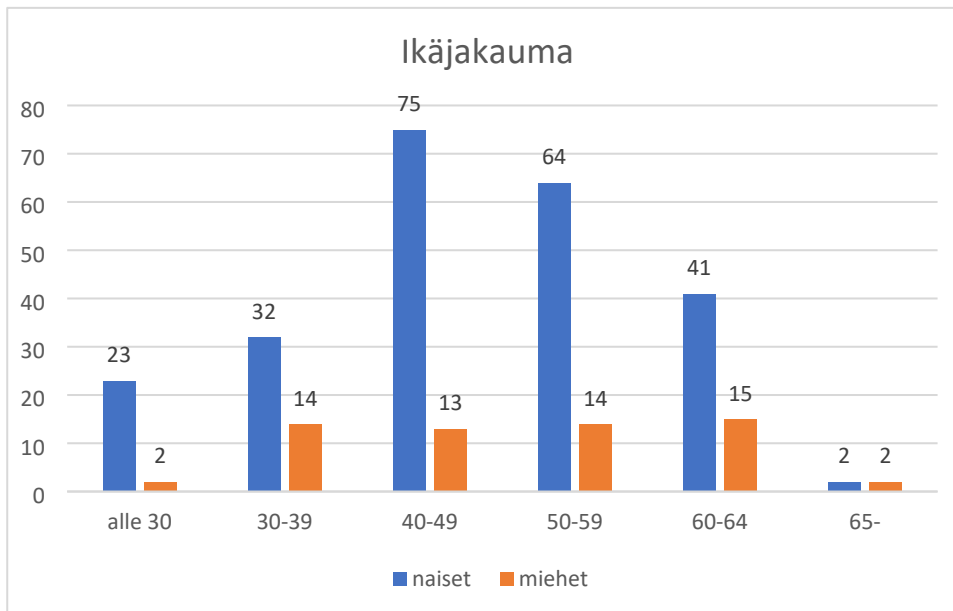
Kuvio 3. Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2024

5.3 Henkilöstön ikärakenne

Lapinlahden kunnan henkilöstön keski-ikä oli 47,7 vuotta, kun se edellisenä vuonna oli 47,3 vuotta. Kunnan henkilöstön keski-ikä on 2,4 vuotta enemmän kuin valtakunnallinen taso. Henkilöstöstä 46,62 % (46,82 %, 2023) oli 50 vuotta tai sitä vanhempia. Alle 30-vuotiaiden osuus 8,42 % laski hieman edellistä vuodesta (9,55 %). Määrällisesti eniten työntekijöistä sijoittui ikäluokkaan 40–49 vuotta, kun vuonna 2023 oli 50–59 vuotta- luokka.

Ikäjakauma	naiset	miehet	yhteensä
alle 30	23	2	25
30-39	32	14	46
40-49	75	13	88
50-59	64	14	78
60-64	41	15	56
65-	2	2	4
keski-ikä	47,4	49	47,7

Taulukko 4. Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä



Kuvio 4. Henkilöstön ikäjakauma naiset ja miehet

6. HENKILÖTYÖVUODET 2024

Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta, jolloin se soveltuu paremmin kuvaamaan vuoden työpanosta kuin henkilöstömäärä. Tässä tarkastelussa osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kunnan henkilötyövuodet (HTV) kolmella eri tavalla. Laskentakaava on seuraava:

HTV1: palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti / 100).

HTV1-laskentatapaa käytetään esimerkiksi silloin, kun lasketaan tehty työpanos henkilötyövuotta kohti.

HTV2: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti / 100).

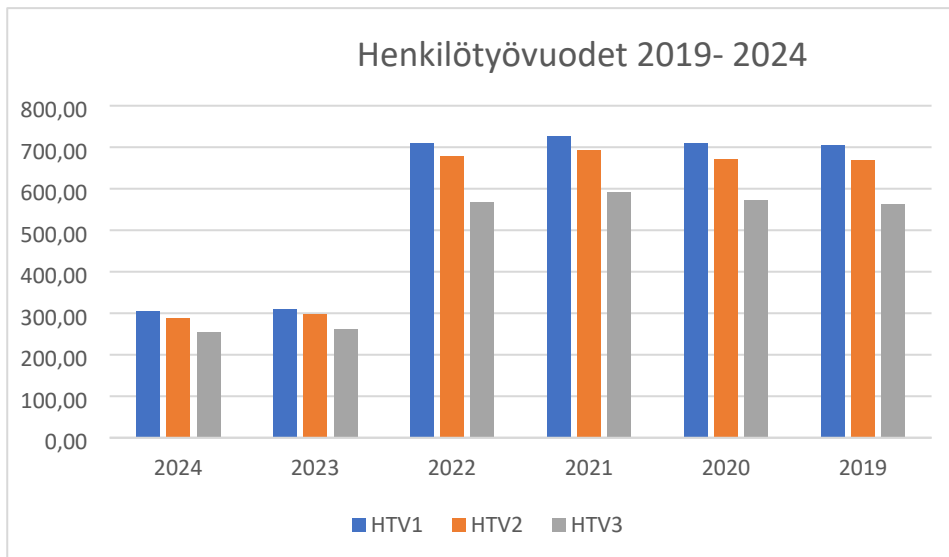
HTV2 soveltuu esimerkiksi erilaisten henkilöstökustannusten laskemiseen henkilötyövuotta kohti. HTV2 sisältää vain palkalliset palveluksessa olopäivät.

HTV3: luku sisältää palkallisten palveluksessa todellisesti toteutuneet työpäivät vuoden 2022 aikana (päivistä vähennetty lomat ja muut keskeytykset).

	HTV1	HTV2	HTV3
2024	304,47	288,13	254,27
2023	309,76	297,16	260,94
2022	710,15	677,33	566,24
2021	725,49	692,66	590,68
2020	709,24	671,58	573,16
2019	705,67	667,89	562,38
Muutos 2024/2023	-5,29	-9,03	-6,67

Taulukko 5. HTV:t vuosina 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 ja 2024

Koko henkilöstöllä todellisten toteutuneiden työpäivien (HTV3) osuus palveluksessa olon kokonaisajasta (HTV1) oli 83,51 % vuonna 2024 (82,24 % vuonna 2023).



Kuvio 5. Henkilötyövuodet vuonna 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 ja 2024

7 HENKILÖSTÖMENOT

7.1. Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2024

Vuonna 2024 suositeltiin henkilökunnalle lomarahojen vapaaksi vaihtamista, niitä pidettiin vapaina kuitenkin vain 21 päivää (edellisenä vuonna 63). Lomautettuna kesän 2024 aikana oli 16 koulunkäynnin- ja kerho-ohjaajia. Kaikille lomautetuille tarjottiin mahdollisuus korvaavan työhön kesän ajaksi.

7.2 Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset

Lapinlahden kunnan viranhaltijoille ja työntekijöille maksettiin palkkaa valtakunnallisten sopimusten mukaisesti.

Seuraavat sopimuskohtaiset muutokset tehtiin vuonna 2024:

KVTES: yleiskorotus 2,27 % 1.6.2024 alkaen.

OVTES: yleiskorotus 0,77 % 1.5.2024 alkaen ja yleiskorotus 1,50 % 1.6.2024 alkaen.

OVTES osio G: yleiskorotus 2,77 % 1.6.2024 alkaen

TS: yleiskorotus 2,27 % 1.6.2024 alkaen.

KVTES: paikallinen järjestelyerä 0,4 + 0,33 % ja paikallinen kehittämiserä 1,00 % 1.6.2024 alkaen

OVTES: paikallinen järjestelyerä 0,4 % + 0,33 % ja paikallinen kehittämiserä 0,60 % 1.6.2024 alkaen

OVTES: paikallinen järjestelyerä 0,4 % + 0,33 % ja paikallinen kehittämiserä 0,60 % 1.6.2024 alkaen

OVTES osio G: paikallinen järjestelyerä 0,4 % + 0,33 % ja paikallinen kehittämiserä 1,00 % 1.6.2024 alkaen

TS: paikallinen järjestelyerä 0,4 % + 0,33 % ja paikallinen kehittämiserä 0,881 % 1.6.2024 alkaen

7.3 Paikallinen sopiminen

Paikallisneuvotteluja pidettiin vuonna 2024 seitsemän ja niissä käsiteltiin seuraavat asia:

järjestelyvaraerien ja kehittämisrahojen jakaminen sopimuksittain

KVTES hinnoittelutunnuksen 01TOI060 tehtävän vaativuuden arviointi ja tehtäväkohtaiset palkat

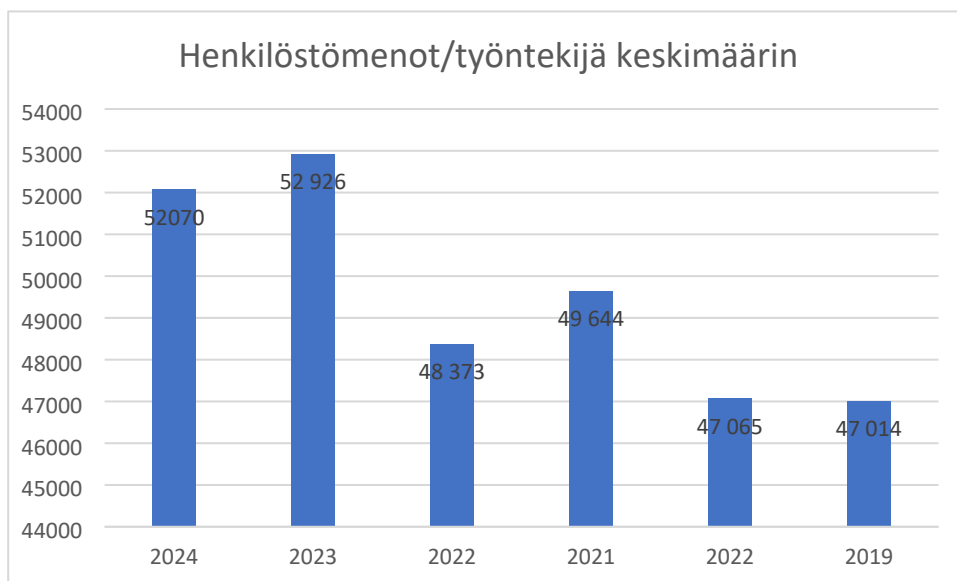
7.4 Henkilöstömenot vuonna 2024

Tilinpäätöksen mukaan vuonna 2024 maksetut palkat ja palkkiot olivat 12,8 M€, eläke- ja muut henkilöstösivukulut 2,8 M€ eli yhteensä 15,6 M€ (vuonna 2023, 15,7). Henkilöstökulut pienenevät hieman vuodesta 2023.

Henkilöstömenot vuonna 2024 oli keskimäärin 52 070 euroa/ työntekijä. Laskua vuoteen 2023 oli noin 1,62 %. Henkilöstömenojen lasku/työntekijä selittyy osin henkilöstön väheneminen korkeammasta palkkatasosta ja KEVAN tasausmaksuosuuden pienentymisestä.

2024	2023	2022	2021	2022	2019	muutos vuoteen 2023
52070	52 926	48 373	49 644	47 065	47 014	1,62 %

Taulukko 6. Henkilöstömenot/työntekijä keskimäärin vuosina 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 ja 2024



Kuvio 6. Henkilöstömenot/työntekijä keskimäärin vuosina 2024, 2023, 2022, 2021, 2020 ja 2019

8 OSAAMINEN JA AMMATTITAITO

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2024 henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma perustui puolestaan toimialakohtaiseen osaamisen tarpeeseen ja toimintaympäristöstä nouseviin kehittämistarpeisiin.

Oikeutta osallistua koulutukseen haettiin Populus-järjestelmästä, mistä voidaan seurata koulutuspäivien toteutumista henkilöittäin, työyksiköittäin tai toimialoittain.

Vahvistettuun koulutussuunnitelmaan perustuvien koulutusten kustannuksista saatiin koulutuskorvausta 137 koulutuspäivältä (2023 72 päivää) ja saatu korvaus oli 2863,835 euroa (edellinen vuosi 1 318,18 euroa).

Kouluttamisessa käytettiin hyväksi etävälineitä (Teams ja Zoom).

8.1 Perehdyttäminen

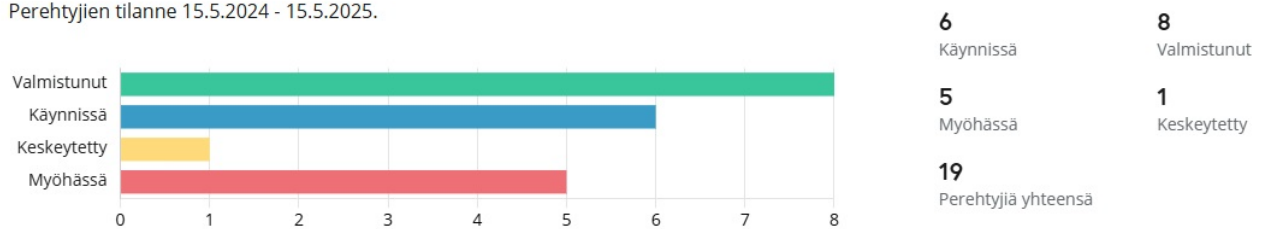
Lapinlahden kunnassa on käytössä perehdyttämishjelma Intro. Kun henkilön valintamerkintä tehdään Kuntarekryyn siirtyä valitun henkilön tiedot Introon ja perehdyttämisprosessi voidaan aloittaa heti.

Intron käyttöönotto ei ole edelleenkaan onnistunut kaikilta osin, eikä sen käyttöön sitouduta, vaikka selkeästi on tutkimuksissa todettu, hyvällä perehdytyksellä saadaan uuden henkilöt sitoutumaan taloon.

Raportointijaksolla 5/2024–5/2025 on ollut 19 perehdytettävää.

Perehtyjien tilanne

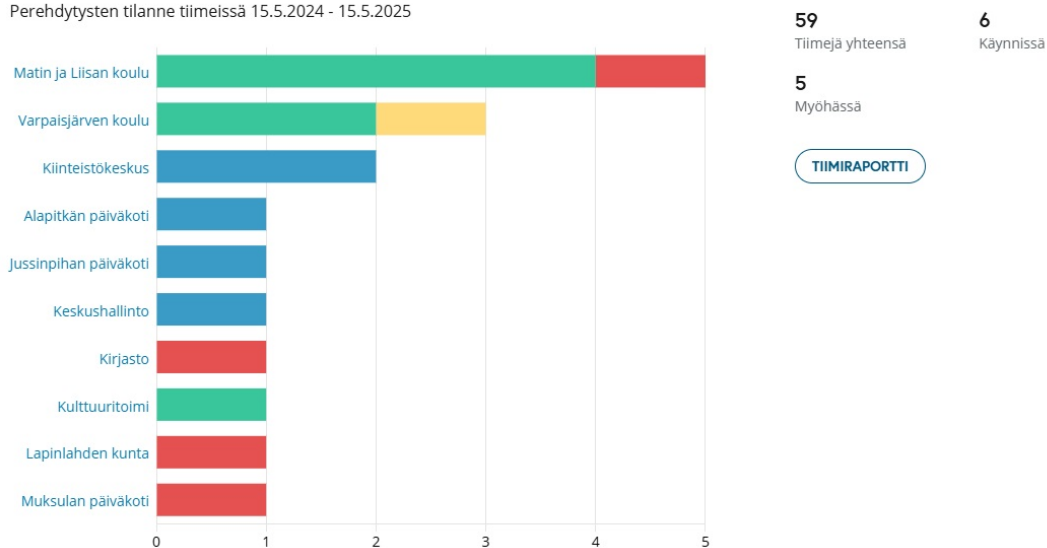
Perehtyjien tilanne 15.5.2024 - 15.5.2025.



Taulukko 7. Perehdyttämisen tilanne 15.5.2025.

Tiimien tilanne

Perehdytysten tilanne tiimeissä 15.5.2024 - 15.5.2025



Taulukko 8. Perehdytyksen tilanne tiimeittäin 15.5.2024, mukana vain nykyiset tiimit.

9. POISSAOLOT, TYÖTAPATURMAT JA TYÖTERVEYSHUOLTO

9.1. Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen

Lapinlahden kunnan terveysperustaisia poissaoloja seurataan edelleen tehokkaasti. Terveysperustauisten poissaolojen ilmoittamisessa noudatettiin kunnanhallituksen 14.8.2017 päättämää ohjeistusta:

Sairaus todennetaan pääsääntöisesti lääkärintodistuksella tai terveydenhoitajan/sairaanhoitajan antamalla todistuksella, alla olevin poikkeuksin

1–5 pv. sairasloma

Esimies voi myöntää sairasloman ilman terveysviranomaisen antamaa todistusta työntekijän/viranhaltijan oman

ilmoituksen perusteella, jos poissaolon syynä on hengitystieinfektio (yskä, nuha, kuume), suolistoinfektio (ripuli, oksennus) tai migreenikohtaus (edellyttää lääkärin tekemää migreenidiagnoosia).

Jos sairausloman syynä on muu sairaus, kuin edellä mainittu, niin tällöin edellytetään terveystodistuksen antamista. Edellä mainittu edellyttää sitä, että työntekijä on ilmoittanut asiasta heti sairastuttuaan esimiehelle ja tiedustellut onko tarvetta toimittaa terveystodistuksen antamista todistusta.

Esimiehellä on aina oikeus pyytää terveystodistuksen antamista sairausloman perusteeksi. Esimiehellä on velvollisuus pyytää terveystodistuksen antamista, jos hän epäilee sairausloman väärinkäytöstä tai tähän on muu perusteltu syy (esim. työntekijän terveyteen liittyvä).

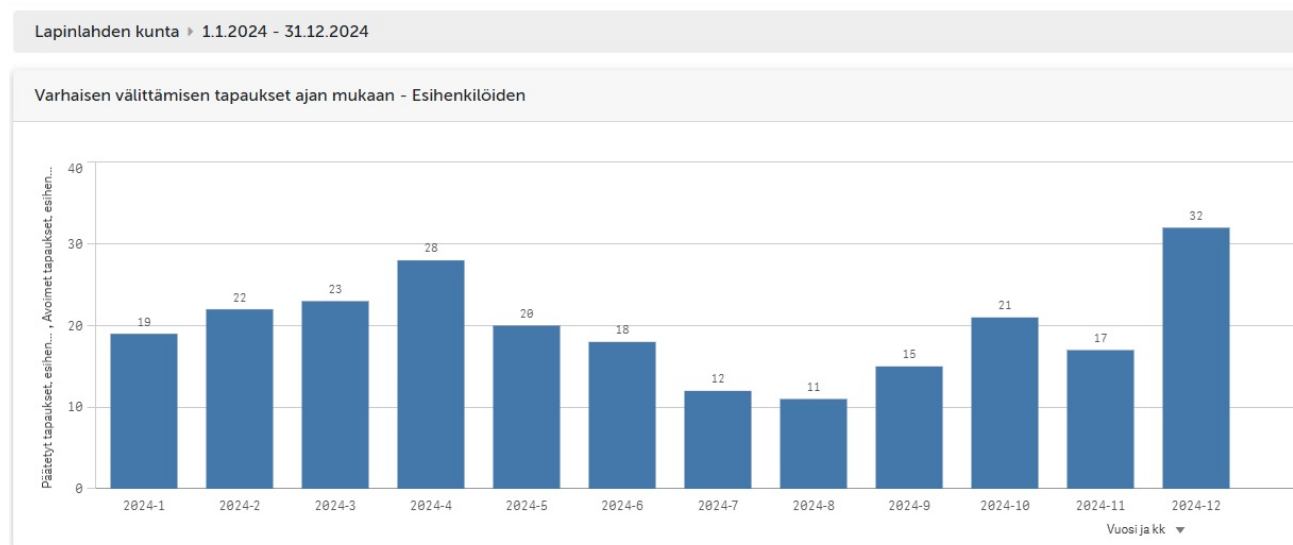
Sairausloma yli 5 päivää

Vaaditaan aina lääkärintodistus.

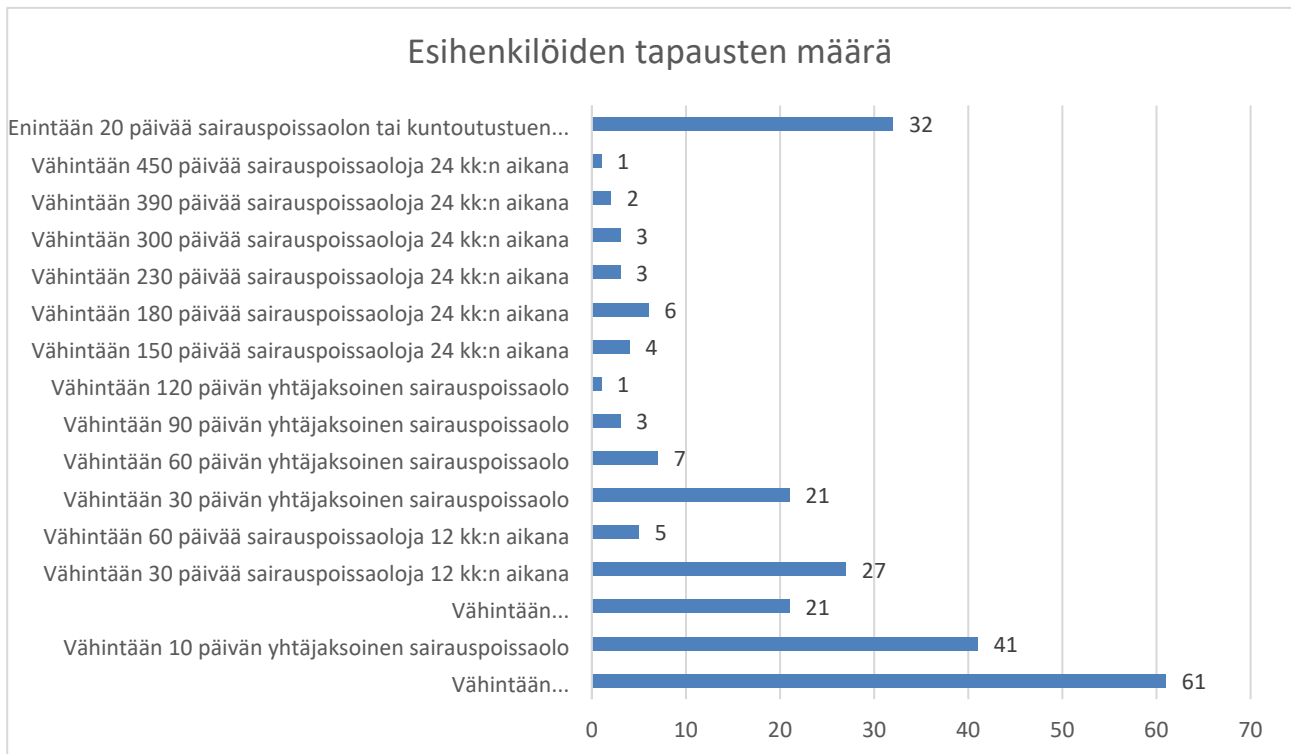
Aktiivisen välittämisen mallissa puheeksi otton rajat ovat seuraavat:

3 kertaa 1–3 päivän poissaolo 4 kk:n aikana
 epäsuhta diagnoosien ja sairauslomien määrän tai pituuden välillä
 > 10 pv lyhyitä poissaoloja
 tiettyihin aikoihin sattuvat poissaolot (vuoron/työpisteen vaihdot)
 3 viikonloppuun rajoittuvaa 1 päivän poissaoloa 6 kk:n aikana
 alkava yli 30 päivän sairauspoissaolo
 pitkät sairauslomat
 yli 30 vrk yhtäjaksoinen poissaolo
 yli 30 vrk kumulatiivinen poissaolo vuodessa
 Sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuva poissaolo ja mielenterveysongelmista johtuva sairauspoissaolo tai työuupumus.

Hälytysrajojen ylittyessä tapauskohtaisesti esimies käy välit-keskustelun, jossa käydään läpi poissaolojen syyt sekä pohditaan, miten työntekijän terveyttä ja työssä jaksamista voitaisiin edistää. Lisäksi käydään keskustelua työyhteisön tai muitten työolosuhteitten mahdollisesta vaikutuksesta sairauslomien syntyyn. Mikäli työnantajalla on syytä epäillä työntekijän työkyvyn alentuneen, työnantaja voi määrätä työntekijän työkykyarvioon. Esimiehen työkaluna ja seurannan välineenä on käytössä AinoHealth Manager-ohjelma. 2. Työkykyarvion toteuttamisesta vastaa työterveyspalvelut. Työkykyarvio voidaan tehdä lääkärin tai moniammatillisen tiimin toimesta.



Kuvio7. Varhaisen välittämisen tapaukset vuonna 2024



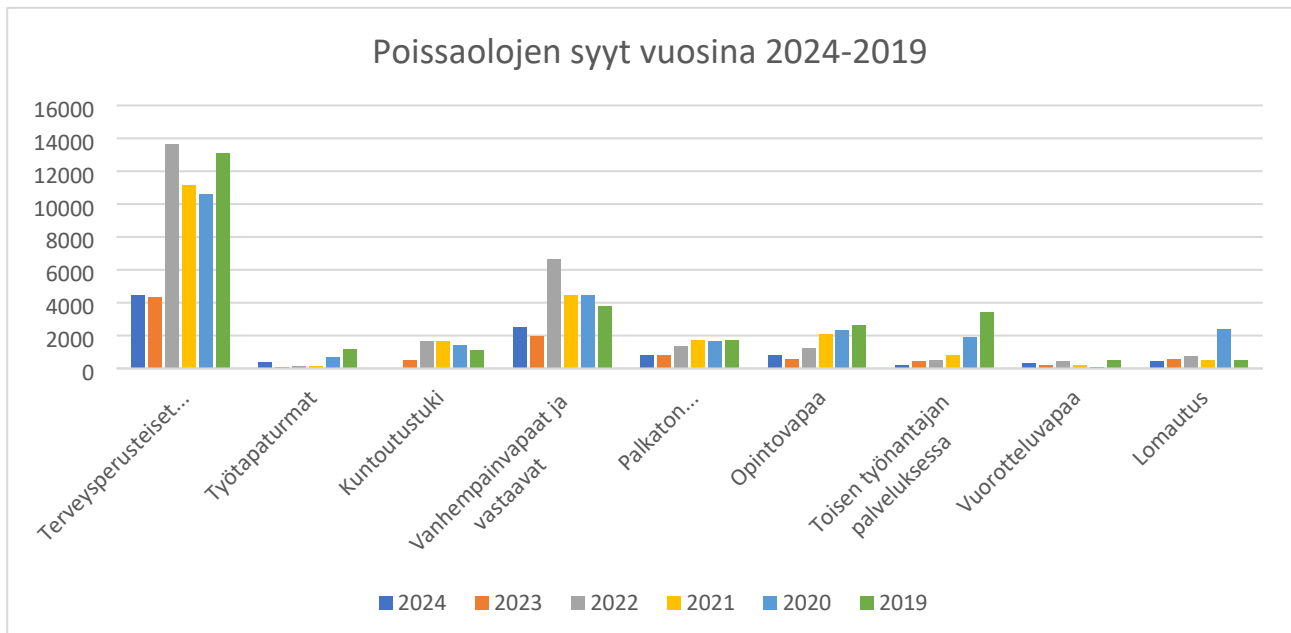
Kuvio 8. Välittämiskeskustelut poissaolorajojen mukaan 2024

9.2. Poissaolopäivät

Työstä poissaolopäivien määrä kasvoi 3 % verrattuna vuoteen 2024. Kasvu selittyy pääosin perhevapaaudistuksesta, opintovapaiden kasvulla sekä työtaturmista johtuvien poissaolojen kasvusta. Suurimmat muutokset vuoteen 2023 olivat perhevapaiden kasvua 2,8 % (perhevapaaudistus), työtaturmien nelinkertaistuminen ja opintovapaiden lisääntyminen 40 %. Kuntoutustukien määrä romahti. Toisen työntajien palvelukseen siirtyminen puolittui, koska kunnanhallituksen tekemän linjauksen mukaan virkavapaata ei myönnetä ns. koeajalle. Lomautusten määrä väheni 20 % vuoteen 2023 verrattuna, kesäaikaan lomautettavien koulunkäynnin- ja iltapäiväkerhon ohjaajien määrä laski yhdelle edellistä vuodesta (17 henkilöä). Lomautusten tarve vähenee, kun uusiin työsopimuksiin kirjataan kesäkeskeytys.

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Terveysperusteiset poissaolot	4443	4371	13655	11174	10604	13096
Työtaturmat	363	73	166	160	673	1166
Kuntoutustuki	11	492	1641	1675	1404	1131
Perhevapaat ja vastaavat	2507	1961	6672	4487	4475	3780
Palkaton virkavapaa/työloma	810	843	1370	1737	1696	1736
Opintovapaa	822	585	1262	2117	2334	2626
Toisen työntajan palveluksessa	237	456	531	835	1941	3423
Vuorotteluvapaa	317	186	458	190	86	532
Lomautus	453	567	785	512	2421	532
Yhteensä	11987	11557	26540	22887	25634	30041

Taulukko 9. Työstä poissaolomäärät (vrk) ja syyt



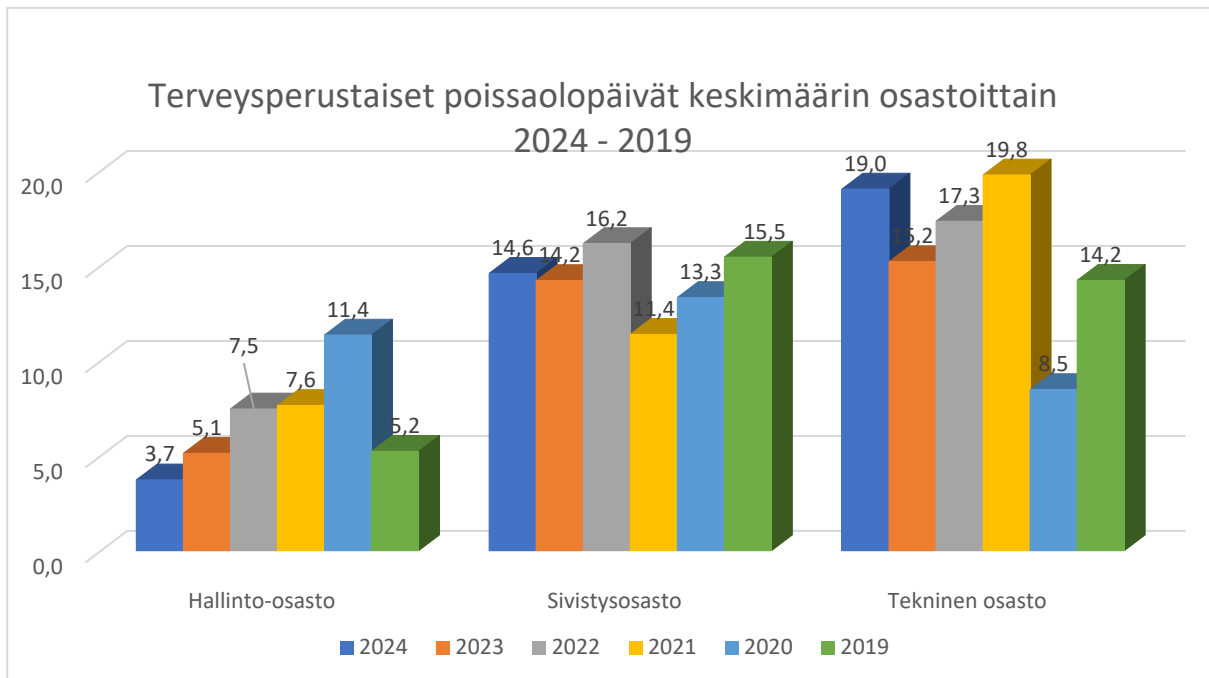
Kuvio 9. Työstä poissaolomäärät syittäin vuosina 2024–2019.

Vuonna 2020 sovittiin etätyön periaatteet ja etätyöstä tuli osa työntekotavoista. Vuonna 2024 etätyöpäiviä tehtiin 660 (edellisenä vuonna 796). Etätyöpäivien määrä on lasku 17 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Terveysperustaisia poissaolopäiviä kertyi yhteensä 4 443 kalenteripäivää, joka on 72 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2023. Terveysperustaisten poissaolojen määrä oli 15,0 sairauspäivää /työntekijä, kun se vuonna 2023 oli 13,9. Määrällisesti eniten poissaoloja 77,2 % oli sivistysosastolla. Sen osuus terveysperusteisista poissaoloista laski 3,9 %. Eniten poissaolopäiviä 19,0 sairauspäivää/työntekijä vuonna 2024 oli teknisellä osastolla. Teknisen osaston sairauspäivienmäärä/työntekijä kasvoi 3,8 pv/työntekijä. Hallinto osasto alitti tavoitteena olevan 10 pv/työntekijä rajan. Terveysperusteisista poissaoloista syntyvä kustannus Lapinlahden kunnalle 350 euron päiväpalkalla laskettuna oli 1,42 M€.

Sairauspoissaolot osastoittain	2024		2023		2022		2021		2020		2019	
Hallinto-osasto	41	0,9 %	82	1,88 %	97	1,92 %	130	3,23 %	193	4,8 %	89	1,9 %
Sivistysosasto	3431	77,2 %	3513	80,37 %	3945	78,15 %	2813	69,78 %	3332	82,9 %	3910	81,5 %
Tekninen osasto	971	21,9 %	776	17,75 %	1006	19,93 %	1088	26,99 %	492	12,2 %	797	16,6 %
Yhteensä	4443		4371		5048		4031		4017		4796	

Taulukko 10. Terveysperustaiset poissaolot määrä ja %-osuus osastoittain

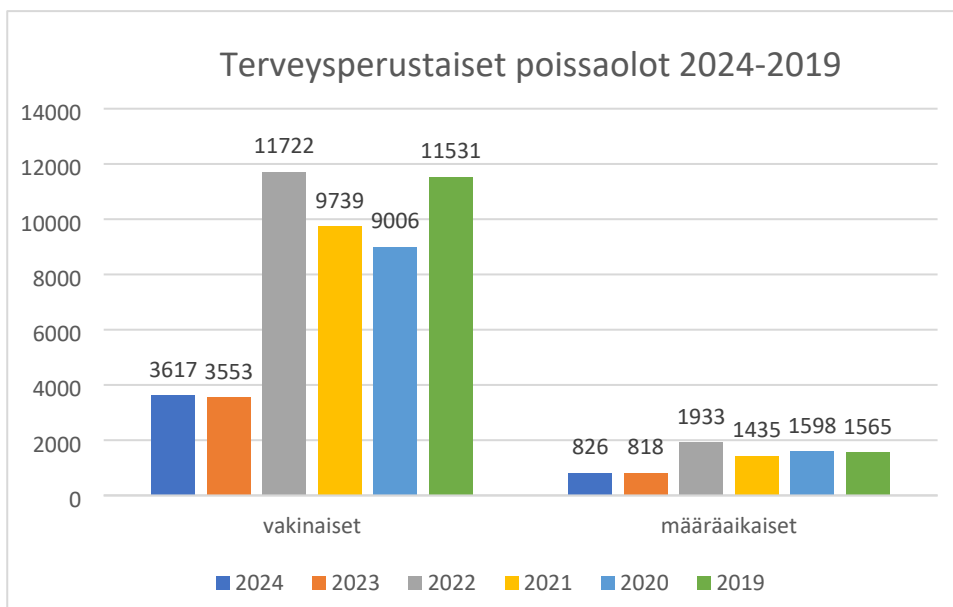


Kuvio 10. Terveysperustaiset poissaolopäivät osastoittain

Vakinaisen henkilöstön terveysperustaiset poissaolot kasvoivat 1,8 % ja määräaikaisten hieman vuodesta 2023. Vakituisten terveysperustaisten poissaolopäivät oli 14,9 pv ja määräaikaisten 15,3 pv.

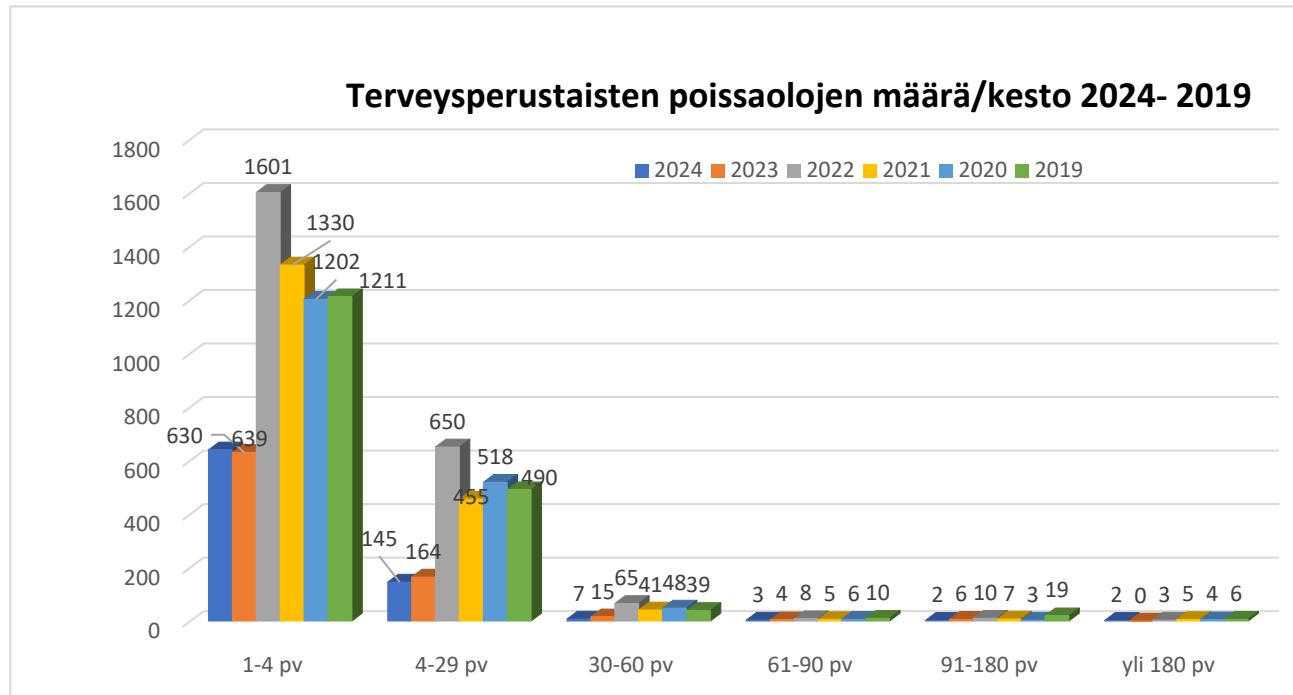
	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018
vakinaiset	3 617	3 553	11 722	9 739	9 006	11 531	10 901
määräaikaiset	826	818	1 933	1 435	1 598	1 565	2 401
yhteensä	4 443	4 371	13 655	11 174	10 604	13 096	13 302

Taulukko 11. Vakinaisten ja määräaikaisten terveysperusteisten poissaolojen määrät



Kuvio 11. Terveysperustaiset poissaolomäärät vakituiset ja määräaikaiset

Terveysperustaisista poissaoloista eniten on 1–4-päivän sairaustapauksia, yli 180 pv sairaustapauksia oli kaksi vuonna 2024.

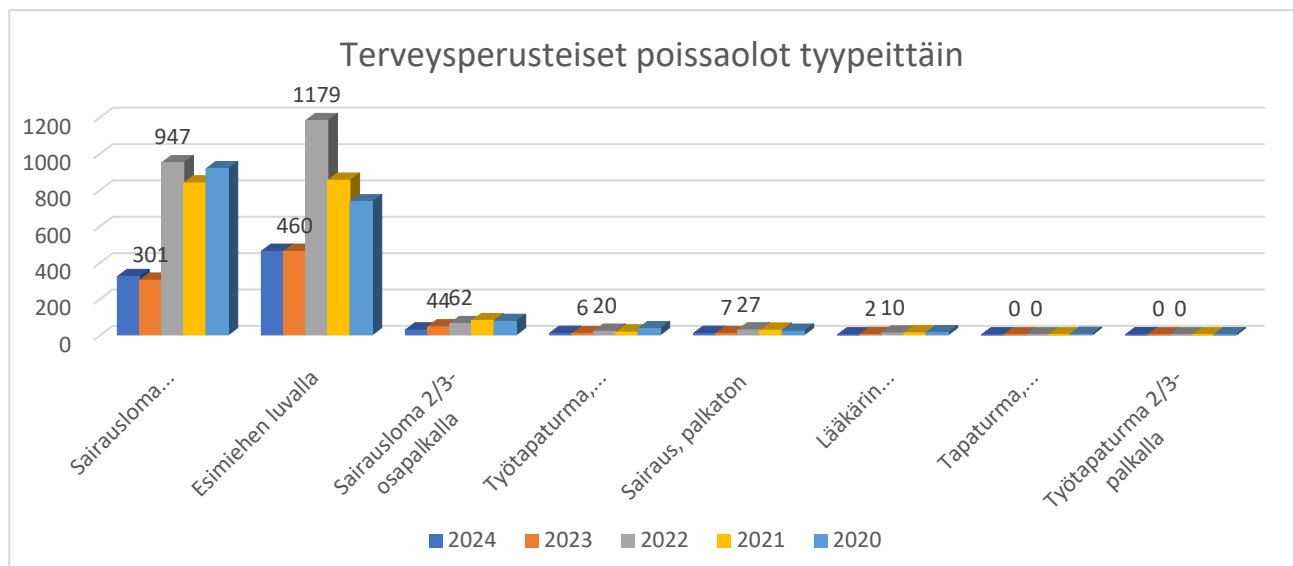


Kuvio 12. Terveysperustaisten poissaolojen kestot (sairautapausten määrä)

Eniten terveysperustaisia poissaoloja vuonna 2024 oli esihenkilön luvalla 460 kuten vuonna 2024.

	2024	2023	2022	2021	2020
Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	321	301	947	836	914
Esimiehen luvalla	460	460	1179	851	732
Sairausloma 2/3-osapalkalla	27	44	62	78	74
Työtapaturma, työmatkatapaturma, palkallinen	8	6	20	16	34
Sairaus, palkaton	8	7	27	26	20
Lääkärin määräämät tutkimukset kokopäivä	0	2	10	11	12
Tapaturma, palkaton (väh.l-o)	0	0	0	0	3
Työtapaturma 2/3-palkalla	1	0	0	0	1
	825	820	2245	1818	1790

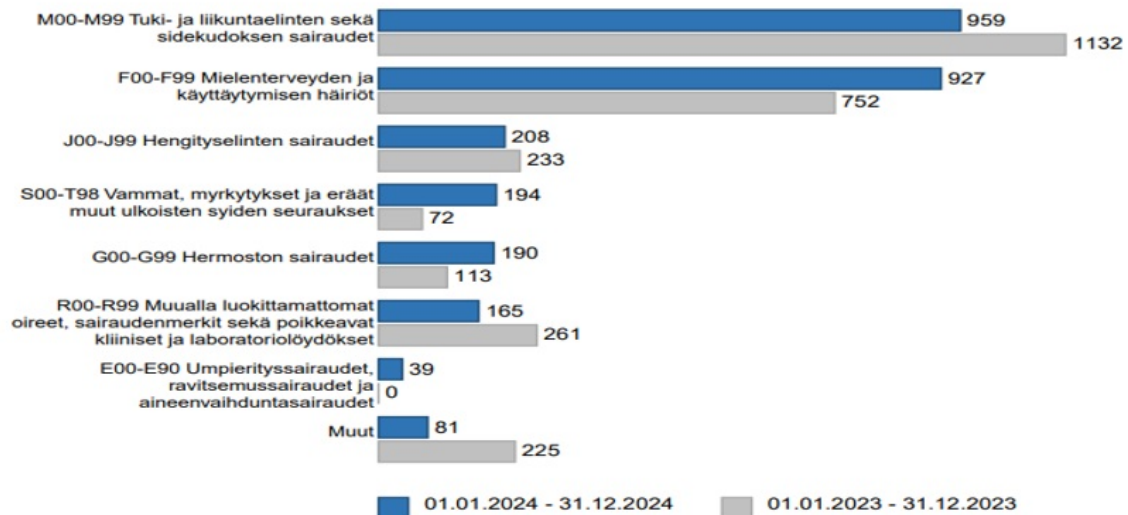
Taulukko 12. Sairauspoissaolot tyypeittäin 2024 2023, 2022, 2021 ja 2020



Kuvio 13. Terveysperusteiset poissaolot tyypeittäin 2024, 2023, 2022, 2021 ja 2020

Suurin diagnoosiryhmä oli vuonna 2024 tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet, jotka ovat vähentyneet vuodesta 2023. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt- diagnoosit ovat lisääntyneet 23 %. Tähän työnantaja on tarttunut vuonna 2024 käynnistämällä mielenhyvinvoinnin ABC-mallin käytön oton ja prosessi jatkuu vuoden 2025.

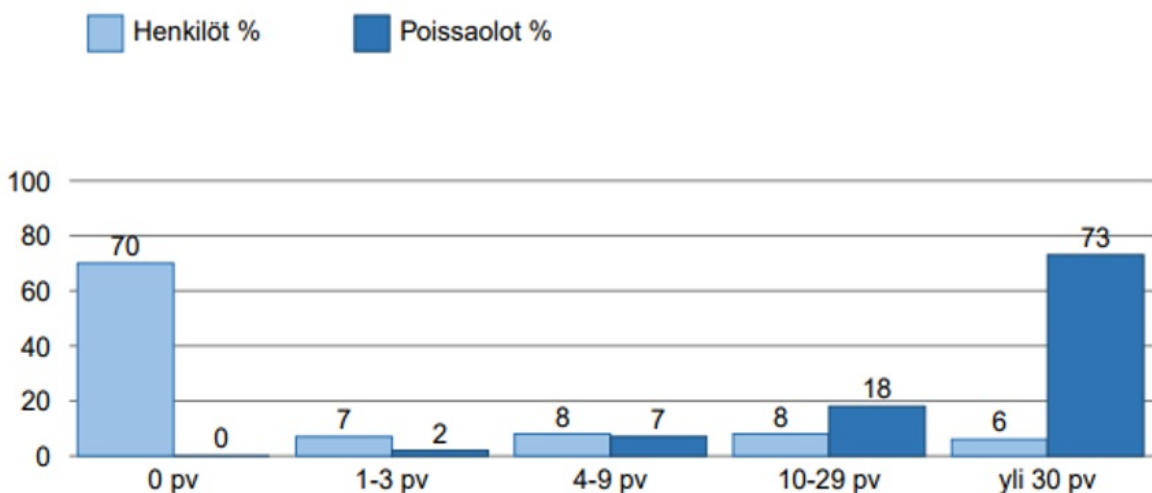
Sairausdiagnoosit koko kunta 2024



Kuvio 14. Sairausdiagnoosit vuonna 2024.

Vuoden 2024 terveysperustaisia poissaoloja ei ollut ollenkaan 70 %:lla henkilöstä, kun se edellisenä vuonna oli 54 %. Tämän ns. terveysprosentin ylittäessä 50 % on tilanne hyvä. 6 % henkilöstöstä muodostaa 73 % koko kunnan terveysperustaisista poissaoloista.

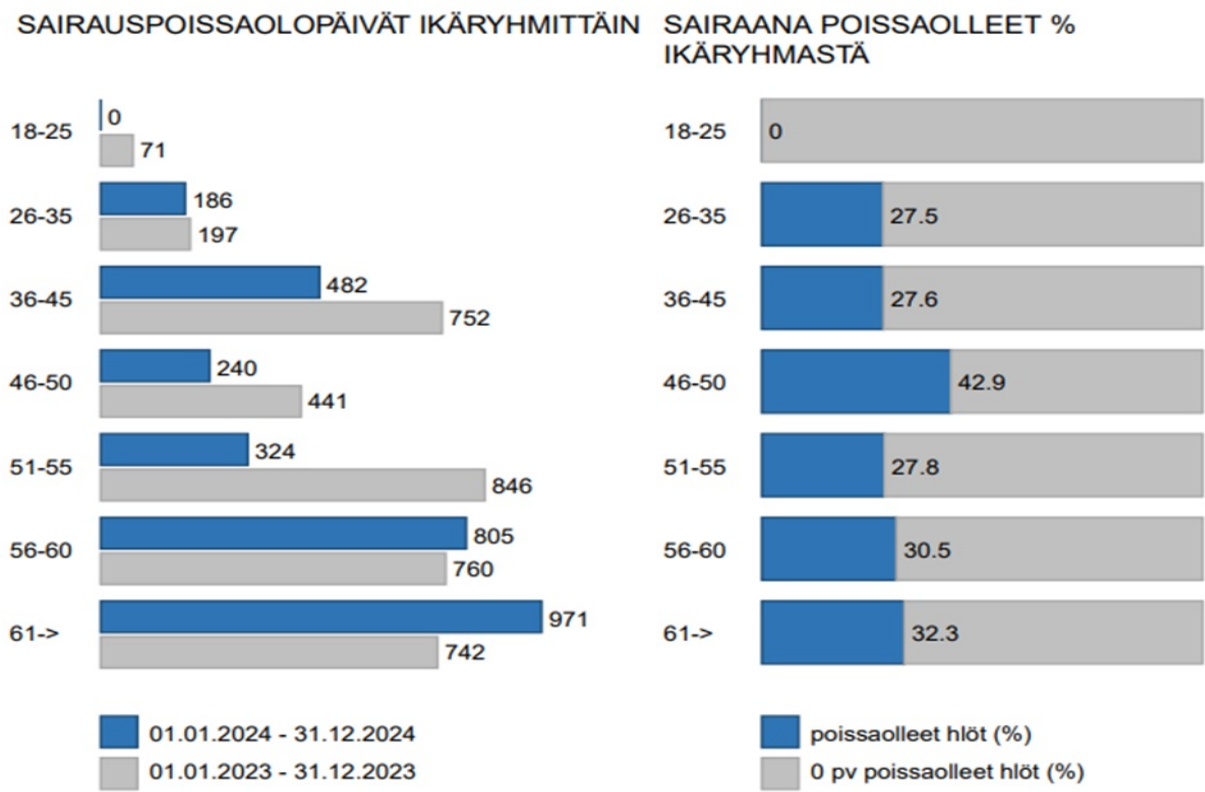
SAIRAUSPOISSAOLOJEN OSUUS



70% henkilöstöstä on ollut 0 päivää sairauspoissaoloja. 6% henkilöstöstä muodostaa 73% koko organisaation sairauspoissaoloista

Kuvio 15. Terveysperusteiset poissaolot henkilö % ja poissaolot %

Määrällisesti eniten terveysperustaisia poissaoloja oli yli 61 vuotiaitten ikäryhmässä, mutta prosentuaalisesti eniten poissaoloja oli ikäryhmässä 46–50 vuotta. Suhteellisesti vähinten poissaoloja olivat 18–25 vuotiaiden ryhmässä.



Kuvio 16. Terveysperustaiset poissaolot ikäryhmittäin ja prosentuaalisesti ikäryhmittäin.

Aikaväli
01/2024 - 12/2024
Lisää hakuehto

Vertailu
Vuosi 2023

	Valittu ryhmä 309 työntekijää ⓘ	Vertailuryhmä 304 työntekijää ⓘ
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	11,1 päivää/työntekijä ➡(+1,2)	9,9 päivää/työntekijä
Sairauspoissaolajaksoja	1,7 jaksoa/työntekijä	1,7 jaksoa/työntekijä
Sairauspoissaolajaksojen keskipituus	6,6 päivää ➡(+0,6)	6,0 päivää
Lyhyet pe-ma poissaolajakset	44,1 % lyhyistä jaksoista ➡(-1,7)	45,8 % lyhyistä jaksoista
Esihenkilön varhaisen välittämisen toimien nopeus	49,2 % käsitelty ajoissa ➡(+4,5)	44,7 % käsitelty ajoissa
Työterveyshuollon varhaisen välittämisen toimien nopeus	96,0 % käsitelty ajoissa ➡(+11,4)	84,6 % käsitelty ajoissa

Taulukko 13. Yhteenvedo vertailu vuosi 20247 2024 Aino Health managerista

9.3 Työterveyspalvelut

Lapinlahden kunta työterveyspalvelut tuotti Kallaveden työterveys Oy.

Sen tehtävänä oli tuottaa kunnalle työterveyspalvelut työ- ja työyhteisölähtöisesti, ajantasaisesti, luotettavasti, taloudellisesti sekä ammattitaitoisesti. Työterveyshuolto noudattaa toiminnassaan työterveyshuoltolakia, hyvää työterveyshuoltokäytäntöä ja eettisiä periaatteita. Työterveysyhteistyötä ohjaa Vna 708/2013.

Työterveyshuoltolaki korostaa henkilöstön koko työuran kestävää systemaattista työkyvyn tukemista, ennakoivaa toimintatapaa, työterveyshuollon vastuuta työkyvyn ja kuntoutustarpeen selvittämisessä sekä toiminnan suunnitelmallisuutta ja vaikuttavuuden arviointia. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan paitsi lisätä terveyttä ja työhyvinvointia, myös vähentää sairauspoissaoloja ja myöhentää eläköitymistä.

Työterveyspalveluiden kustannukset vuonna 2024 olivat 169000 euroa (185 000 euroa vuonna 2022) ja saatavat kelan palautukset tulevat olemaan noin 92 000 euroa (57 000 euroa vuonna 2022). Paino kustannuksissa on ollut Kela I (55 %).

10. YHTEISTOIMINTA

10.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2024

Yhteistyötoimikunta toimi työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä. Yhteistyötoiminnassa käsiteltiin laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat. Kokouksissa käsiteltiin mm. työterveyden toimintasuunnitelma henkilökohtaisten lisien jakaminen, työhyvinvointikyselyn tulokset ja toimenpiteet sekä määräaikaisten työsuhteet, työsuojeluvaltuutetun sopimus, ilmoituskanavan käyttöönotto ja TE2024 uudistuksen vaikutukset Lapinlahden kunnan henkilöstöön

Yhteistyötoimikunta kokoontui kolme kertaa vuonna 2023.

10.2 Yhteistoiminta- ja muutosneuvottelut

Vuonna 2024 käytiin yhteistoimintamenettelyjä, koska kunnassa tehtiin talouden tasapainottamissuunnitelma, jolla on vaikutusta henkilöstönmäärän ja toimintojen uudelleen organisointia. Yhteistoimintaneuvottelut toteutettiin kuuden viikon aikana. Valtuusto hyväksyi marraskuussa talouden tasapainottamissuunnitelman, jossa henkilöstövuosia vähenee enimmillään 30 htv. Irtisanomia on neljä ja muutoin jätetään täyttämättä toimia sekä määräaikaisten toimia ei jatketa. Lisäksi kuultiin Martikkalan ja Paloisten koulujen lakkautettavien koulujen henkilöstöt ammattiryhmittäin. Sähköisen ajopäiväkirjan käyttöönotosta käytiin myös yhteistyömenettelyä edellyttävä neuvottelu.

10.3. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoimikunnan ensimmäisessä kokouksessa tammikuussa 2024 päätettiin yksimielisesti, että työsuojelutoimikunta sulautuu osaksi Lapinlahden kunnan YT-elintä. Asia vaati hallinnollisen päätöksen, minkä seurauksena syntyi yhteistyötoimikunta, joka aloitti toimintansa maaliskuussa 2024. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana viisi kertaa ja niissä käsiteltiin ennen työsuojelutoimikunnassa käsitellyt asiat. Näitä olivat esimerkiksi

työhyvinvointi kuvaavat seurantatiedot, riskien arviointi sekä työturvallisuutta koskevat asiat. Työsuojelutoimikunnan jäsenet toivat asioiden käsittelyyn näkemyksiä ja tietoa työyksiköistä.

Työterveyshuollon työpaikkakäyntejä suoritettiin Alapitkän päiväkodilla, Varpaisjärven kirjastolla, koululla ja päiväkodilla, Nerkoon päiväkodilla ja esiopetuksessa sekä Ryhmis-päiväkodilla. Terveystarkastajien olojen tarkastuskäyntejä suoritettiin varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa terveysviranomaisen valvontasuunnitelman mukaisesti. Näissä tarkastuksissa paikalla olivat terveystarkastajan ja yksikön esihenkilön lisäksi työsuojelupäällikkö- ja valtuutettu sekä kiinteistöpäällikkö.

Käynneillä havaittiin riskitekijöitä, jotka pääsääntöisesti liittyivät rakennusten kuntoon ja sisäilmaan. Terveystarkastaja antoi käynneillään velvoittavia korjauskehotuksia sekä selvityspyyntöjä. Merkittävin näistä oli Monitoimitalon sisäilmastoasiaan liittyvä selvityspyyntö, joka meni kunnanhallituksen käsittelyyn tammikuussa 2025. ”

Työsuojelupäällikkönä toimi Raimo Haverinen ja työsuojeluvaltuutettuna Aki Rossi.

11. TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

11.1 Työkykyä ylläpitävä TYHY-toiminta

Työkykyä ja työssä jaksamista tuettiin sekä lakisääteisen työterveyspalveluiden kautta että harkinnanvaraisin taloudellisin panoksin henkilöstöön. Työterveyspalvelut järjestettiin ns. laajana palveluna henkilöstölle.

Harkinnanvaraista työkykyä ylläpitävää toimintaa varten varattiin Lapinlahden kunnan talousarvioon vuodelle 2024 määräraha työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen.

Työnantajan harkinnanvaraisen työhyvinvointitoiminnan kulut vuonna 2024 olivat noin 33 000 euroa, joka on työntekijää kohti hyvinvointipanoksena 111,11 euroa/työntekijä.

11.2. Työhyvinvoinnin toimenpiteet

Kunnanhallitus on 12.8.2024 §135 vahvistanut vuoden 2024 toimenpiteet seuraavasti:

1. ePassi 100 euroa
2. virkistäytymispäivä (rahallinen resurssi tässä 10 euroa/työntekijä)
3. panostetaan perehdyttämiseen
4. Mielenhyvinvoinnin ABC-koulutus ja käyttöönotto
5. Aino Health Manager - tukena aktiivisessa välittämissä
6. henkilökunnan 150-vuotisjuhla
7. kunnanjohtajan Tervetuloa taloon- tapaamiset
8. kunnanjohtajan ja esihenkilöstön tapaamiset.