



HENKILÖSTÖRAPORTTI

2025



LAPINLAHTI

| | | |
|----|--|----|
| 1. | JOHDANTO | 2 |
| 2. | HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT | 2 |
| | Henkilöstön määrä ja rakenne | 2 |
| | Henkilöstön sukupuolijakauma | 4 |
| | Henkilöstön ikärakenne..... | 5 |
| | Henkilöstön vaihtuvuus | 6 |
| | Henkilöstön rekrytointi..... | 6 |
| | Eläköityminen..... | 7 |
| | Henkilöstökulut..... | 8 |
| 3. | HENKILÖSTÖN TILA..... | 10 |
| | Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen | 10 |
| | Terveysperustaiset poissaolot | 10 |
| | Työkyvyn tuki | 13 |
| | Työtapaturmat..... | 14 |
| | Väkivalta- ja uhkatilanteet | 15 |
| | Poissaolot | 15 |
| 4 | INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN..... | 16 |
| | Palkkauksen kehittäminen | 16 |
| | Työterveyshuolto..... | 17 |
| | Työturvallisuus..... | 18 |
| 5 | HENKILÖSTÖVOIMAVARAT | 20 |
| 6 | JOHTOPÄÄTÖKSET JA TAVOITTEITA | 26 |

1. JOHDANTO

Henkilöstöraportti täydentää omalta osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Henkilöstöraportti sisältää perinteisiä henkilöstön tunnuslukuja, kuten henkilöstön määrä ja rakenne, ikärakenne, henkilöstökulut ja henkilöstön tilaa kuvaavia tunnuslukuja, henkilöstöön tehdyt investoinnit sekä henkilöstövoimavaroihin liittyviä sisältöjä. Raportti sisältää myös kunnalle työnantajana tärkeän eläköitymisennusteen tuleville vuosille ja lukuja rekrytoinneista.

Henkilöstöraportin tavoitteena on edistää henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittämistä tuottamalla tietoa kehittämiskohteiden määrittelyn tueksi päättäjille, kaupungin johdolle, esihenkilöille sekä henkilöstölle. Tietoja voidaan hyödyntää myös vertailutietoina muihin kuntiin.

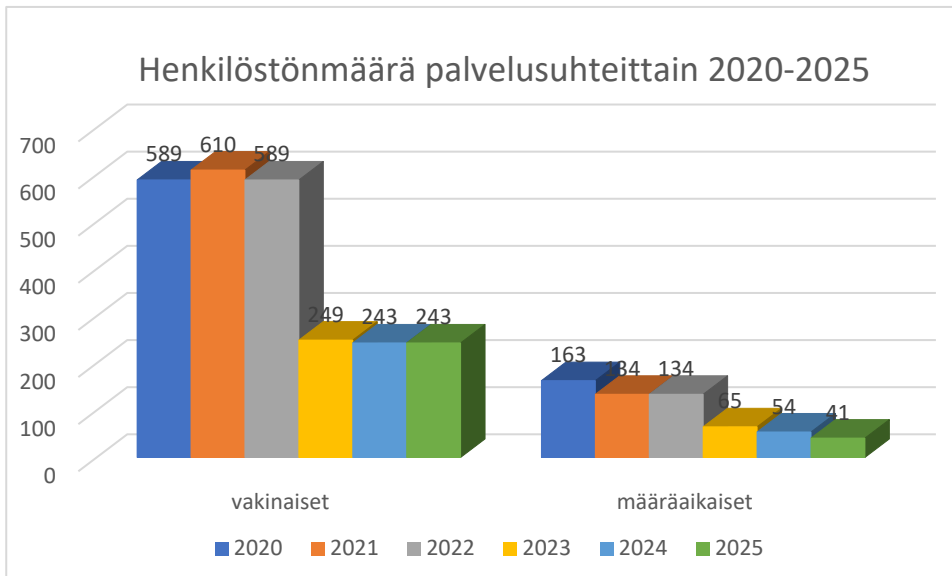
2. HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT

Henkilöstön määrä ja rakenne

31.12.2025 Lapinlahden kunnan palveluksessa oli 284 henkilöä (edellisenä vuonna 297). Heistä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 243 henkilöä (edellisenä vuonna 243) ja määräaikaista palvelussuhteita oli 41 (54). Eläkkeelle vuonna 2025 siirtyi 9 (9) henkilöä.

| Henkilöstömäärä 31.12.2025 | | | |
|----------------------------|--------|--------|----------|
| | Miehet | Naiset | Yhteensä |
| Vakinaiset | 41 | 202 | 243 |
| Määräaikaiset | 7 | 34 | 41 |
| | 48 | 236 | 284 |

Taulukko 1. Henkilöstömäärä



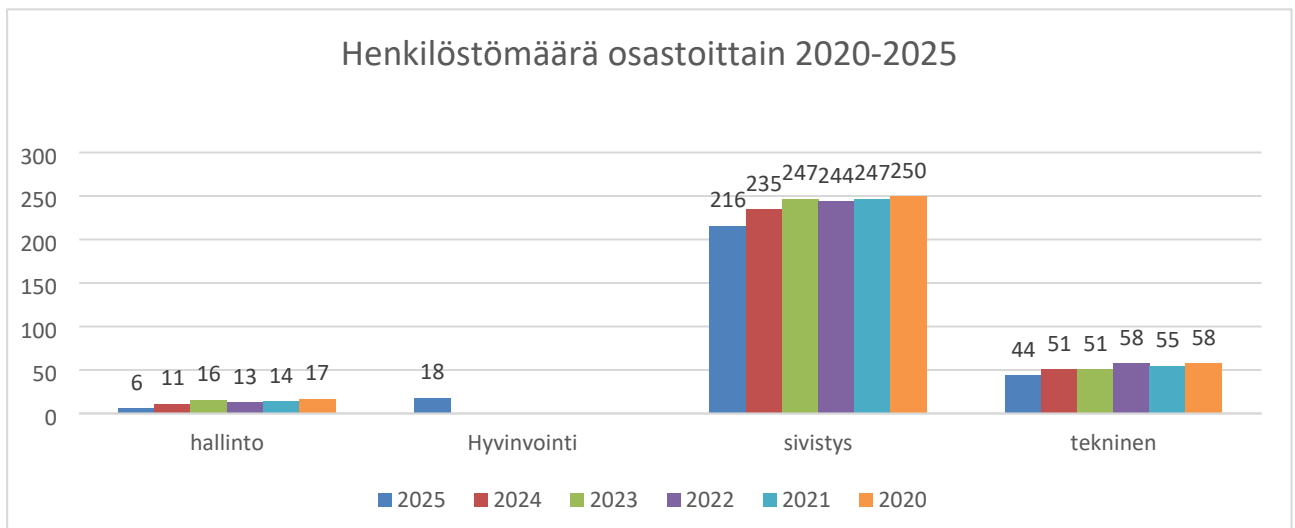
Kuvio 1. Henkilöstömäärä palvelusuhteittain vuonna 2025, 2024, 2023, 2022, 2021 ja 2020

Vuonna 2025 vakinaisten määrä pysyi ennallaan mutta ja määräaikaisten määrä laski 13 henkilöllä. Henkilöstön kokonaismäärä väheni 13 henkilöllä edellisvuoden 31.12. päivään verrattuna. Määräaikaisten määrän lasku, johtui pääosin taloudentasapainottamissuunnitelman toteuttamisesta. Henkilöstömäärään on laskettu niin, että siinä on mukana kaikki työ- ja virkasuhteessa olleet henkilöt 31.12.2025.

Osastoittain henkilöstö jakaantui ko. päivänä seuraavasti: hallinto 6 henkilöä, hyvinvointiosasto 18, sivistysosasto 216 sekä tekninen 44 henkilöä. Henkilöstömäärä laski hallinto- osastolla viidellä (5) henkilöllä ja teknisellä osastolla 7 henkilöllä.

| Lapinlahden kunta | 2025 | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | Muutos +- 2025/2024 |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------|
| hallinto | 6 | 11 | 16 | 13 | 17 | 17 | - 5 |
| hyvinvointipalvelut | 18 | | | | | | +18 |
| sivistysosasto | 216 | 235 | 247 | 244 | 247 | 250 | -19 |
| tekninen | 44 | 51 | 51 | 58 | 55 | 58 | -7 |
| yhteensä | 284 | 297 | 314 | 315 | 311 | 325 | - 13 |

Taulukko 2. Henkilöstömäärä osastoittain 31.12.2025



Kuvio 2. Henkilöstömäärä osastoittain 2025, 2024, 2023, 2022, 2021 ja 2020

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.

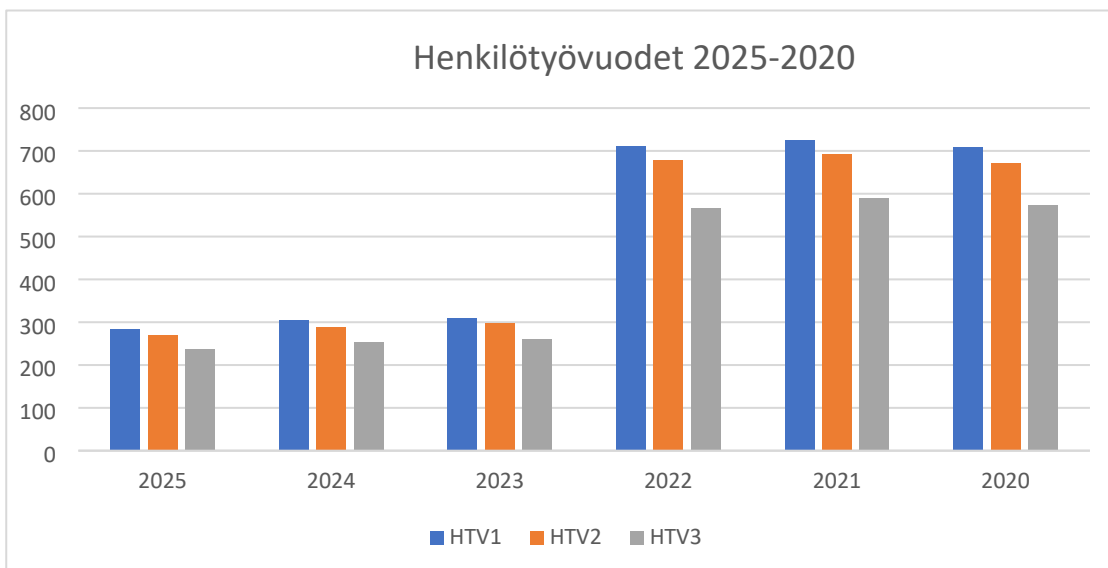
HTV2: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti / 100).

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 |
|------------------|--------|--------|--------|
| 2025 | 282,65 | 269,6 | 236,77 |
| 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 |
| Muutos 2025/2024 | -21,82 | -18,53 | -17,50 |

Taulukko 3. HTV:t vuosina 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 ja 2025



Kuvio 3. Henkilötyövuodet vuonna 2025, 2024, 2023, 2022, 2021 ja 2020

Koko henkilöstöllä todellisten toteutuneiden työpäivien (HTV3) osuus palveluksessa olon kokonaisajasta (HTV1) oli 83,77 % vuonna 2024 (83,51 vuonna 2024). Kunnan henkilötyövuodet vähenivät noin 22 HTV:llä edellisestä vuodesta ja kun huomioidaan vuosi 2024 on vähennystä HTV:ssä yhteensä 27 HTV:tä. HTV väheneminen on seurausta talouden tasapainottamisohjelman toteutumisesta.

Henkilöstön sukupuolijakauma

Lapinlahden kunnan henkilöstöstä 83,1 % oli naisia (236) ja 16,9 % miehiä (48) vuonna 2025. Miesten suhteellinen osuus laski noin 3 % verrattuna vuoteen 2025. Muutos johtui taloudentasapainottamissuunnitelmasta ja palkkatukityön päättymisestä. Lapinlahden kunnan sukupuolijakauma poikkeaa tällä hetkellä kuntien keskimääräisestä sukupuolijakaumasta (naisia 77 %).



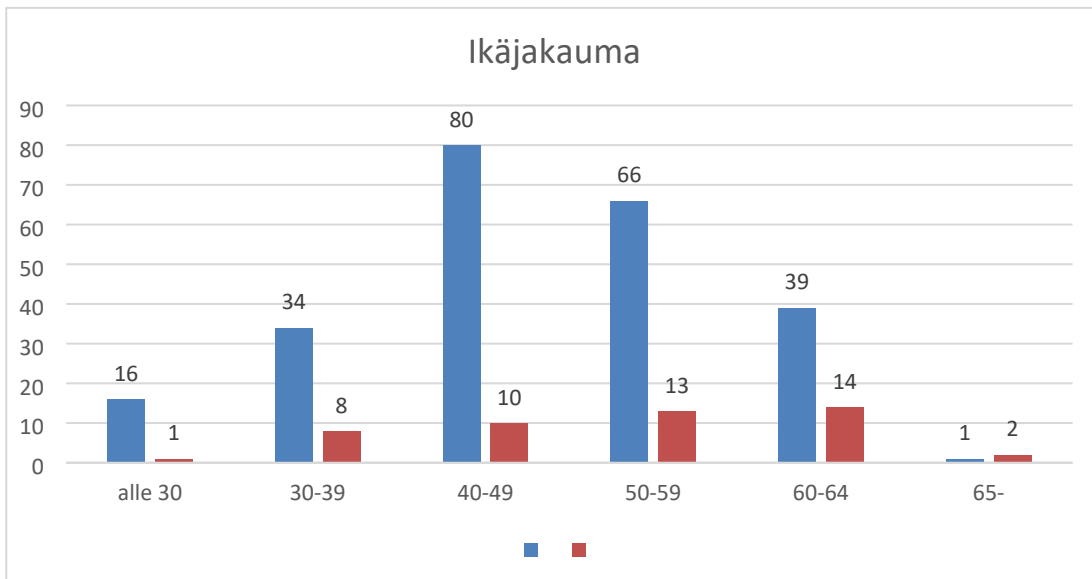
Kuvio 4. Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2025

Henkilöstön ikärakenne

Lapinlahden kunnan henkilöstön keski-ikä oli 48,55 vuotta, kun se edellisenä vuonna oli 47,7 vuotta. Kunnan henkilöstön keski-ikä on 2,3 vuotta enemmän kuin valtakunnallinen taso. Henkilöstöstä 47,54 % (46,62 %, 2023) oli 50 vuotta tai sitä vanhempia. Alle 30-vuotiaiden osuus 5,99 % laski edellistä vuodesta (8,42 %). Määrällisesti eniten työntekijöistä sijoittui ikäluokkaan 40–49 vuotta. Kahden nuoremman ikäluokan osuus työntekijöistä on meille selkeästi alhaisempi kuin kunnissa keskimäärin.

| Ikäjakauma | naiset | miehet | yhteensä |
|------------|--------|--------|----------|
| alle 30 | 16 | 1 | 17 |
| 30–39 | 34 | 8 | 42 |
| 40–49 | 80 | 10 | 90 |
| 50–59 | 66 | 13 | 79 |
| 60–64 | 39 | 14 | 53 |
| 65- | 1 | 2 | 3 |

Taulukko 4. Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä



Kuvio 5. Henkilöstön ikäjakauma naiset ja miehet

Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteita päättyi 14 (2024, 9) joista eläköitymisiä oli 9 (9). Henkilöstön vaihtuvuus muista syistä kuin eläköityminen on varsin vähäistä. Vuonna 2025 toteutetun talouden tasapainottamisohjelman vuoksi Lapinlahden kunta irtisanoi neljä (4) henkilöä.

Uutta vakituista henkilöstöä rekrytoitiin palveluksesta poistuneiden tilalle kaikille toimialoille harkiten tulevaisuuden palvelutarpeet huomioiden.

Henkilöstön 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 työsopimussuhteisiin sekä erilaisiin sijaistuksiin. 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.

Kunnassa oli vuonna 2025 haettavana 29 työpaikkaa (2024, 32 2023; 47), joista työsopimussuhteita oli 15 (16 ja 20) ja virkasuhteita 12 (16 ja 27). Niistä vakituisia tehtäviä 19 (27, 98, 152, 104 ja 55) ja määräaikaisia 13 (20, 64, 126, 71 ja 57). Eniten avoimia tehtäviä oli sivistysosastolla 26 eli liki 84 % kunnassa avoinna olleista työpaikoista.

| | Rekrytointien lukumäärä | kokonais- määrä | Palvelussuhteen laji | | Palvelussuhteen tyyppi | | Hakijoiden kokonaismäärä | Valittuja |
|----------------------|-------------------------|-----------------|----------------------|-------|------------------------|-----------------|--------------------------|-----------|
| | | | Työsuh- de | Virka | Vakinainen | Määrä- aikainen | | |
| hallinto/hyvinvointi | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 40 | 3 |
| Sivistys | 24 | 26 | 13 | 10 | 16 | 8 | 405 | 22 |
| Tekninen | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 37 | 2 |

Taulukko 5. Rekrytoinnit osastoittain vuonna 2025.

Hakemuksia saatiin 482 (401, 508, 855 ja 837) kappaletta. Hakijoiden määrä kasvoi suhteessa avoimiin työpaikkoihin nähden.

Valintoja tehtiin 27 (23, 43, 84, 130 ja 148) avoimna olleisiin tehtäviin. Noin 10 %:n avoimna olleista työpaikoista ei valittu ketään. Täyttämättä jääneiden työpaikkojen määrä laski merkittävästi aiemmista vuosista.

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 hyvinvointipalveluissa ei ollut vuonna 2025 rekrytoinnissa vaikeuksia.

Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä joustavasti ikäluokan alimman ja ylimmän eläkeiän välillä. Suurin osa vanhuuseläkeikään saakka työskentelevistä jää eläkkeelle heti ikäluokan alimman eläkeiän täytyttyä. Osa työntekijöistä jatkaa kuitenkin työssä joitakin kuukausia eläkeiän täyttymisen jälkeen. Vanhuuseläkkeelle vuonna 2025 siirtyi 11 henkilöä, heidän keski-ikänsä oli 63,96 vuotta. Eläkeuodot pitää sisällään vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet sekä osatyökyvyttömyyseläkkeet ja osakuntoutustuet.

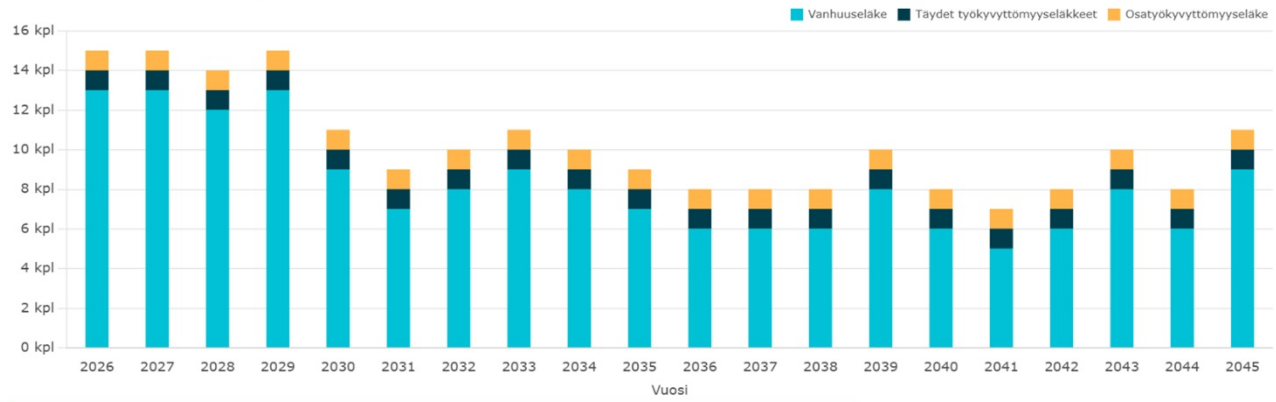
| Vuosi | Kaikki eläkkeelle siirtyneet | Keski-ikä | Vanhuuseläkkeelle siirtyneet | Keski-ikä |
|-------|------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|
| 2023 | 8 | 58,4 | 5 | 63,98 |
| 2024 | 17 | 57,9 | 10 | 64,36 |
| 2025 | 14 | 57,2 | 11 | 63,96 |

Taulukko 6. Eläkkeelle siirtyneet ja keski-iat

Eläköitymisennusteessa kuvataan eläkevakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle jää vuosina 2026–2030 yhteensä 60 henkilöä ja vuosina 2031–2035 yhteensä 39.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain

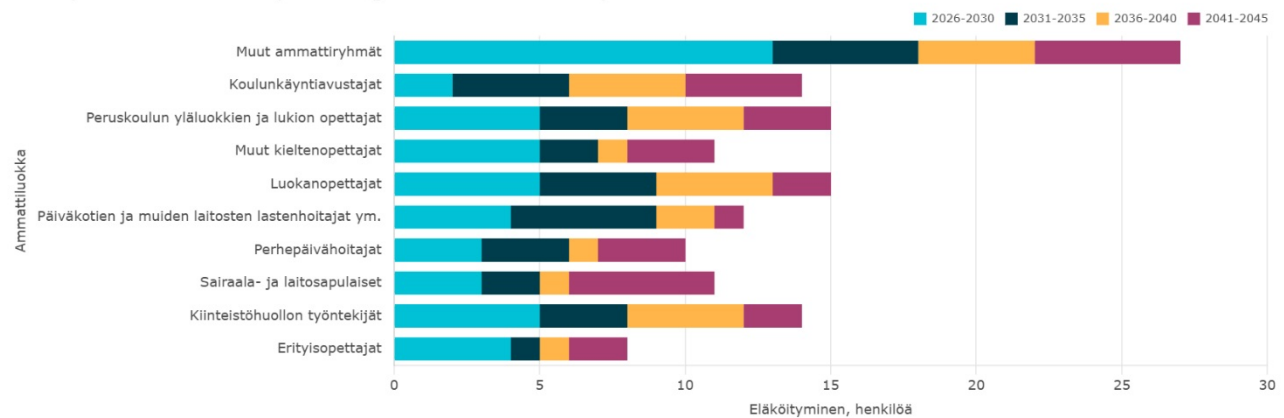


Lähde: Kevan Avaintiedot, Lapinlahden kunta

Kuvio 6. Eläköitymisennuste vuosille 2026–2045 (lähde Keva)

Ammattiryhmittäin eläköitymisennusteen mukaan eniten (13 henkilöä) seuraavan viiden vuoden aikana eläköityy ns. muista ammattiryhmistä, joka koostuu alle viiden henkilön ammattiryhmistä, kuten mm sihteerit. Sen jälkeen tulee eri opettaja-ammattit sekä kiinteistöhoitoon henkilöstö. Niin eläköitymisten kuin palvelussuhteiden päättymisen yhteydessä on arvioitava, edellyttääkö tehtävä uudelleentäyttöä vai voidaanko tehtävät hoitaa muulla tarkoituksenmukaisella tavalla.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Lähde: Kevan Avaintiedot, Lapinlahden kunta

Kuvio 7. Eläköitymisennuste, vanhuuseläkkeet ammattiryhmittäin (lähde KEVA)

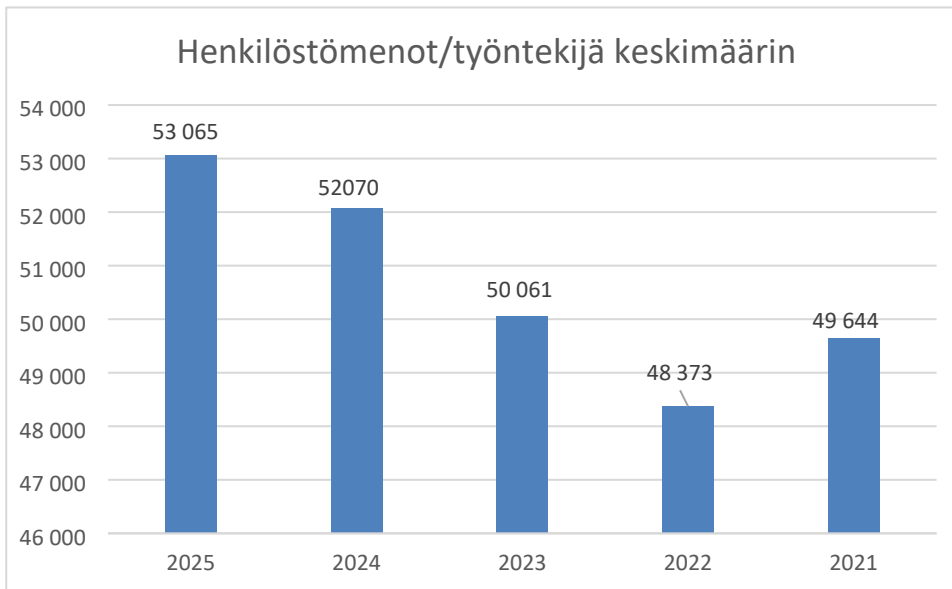
Henkilöstökulut

Tilinpäätöksen mukaan vuonna 2025 maksetut palkat ja palkkiot olivat 12,3 M€, eläke- ja muut henkilöstösivukulut 2,7 M€ eli yhteensä 15,0 M€ (vuonna 2024: 15,6). Henkilöstökulut pienenevät 0,6 milj. euroa vuodesta 2024.

Henkilöstömenot vuonna 2025 oli keskimäärin 53 065 euroa/ työntekijä. Nousua vuoteen 2024 oli noin 1,9 %. Henkilöstömenojen nousu/työntekijä selitty palkan korotuksilla.

| 2025 | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | muutos vuoteen 2024 |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|------------------------|
| 53 065 | 52070 | 50 061 | 48 373 | 49 644 | 47 065 | 1,91 % |

Taulukko 7. Henkilöstömenot/työntekijä keskimäärin vuosina 2025, 2024, 2023, 2022, 2021 ja 2020



Kuvio 8. Henkilöstömenot/työntekijä keskimäärin vuosina 2025, 2024, 2023, 2022, 2021 ja 2020

Henkilöstöllä (pl. opetushenkilöstö) on mahdollisuus vaihtaa lomarahoja vapaaksi. Tätä mahdollisuutta meillä käytetään todella vähän. Vuonna 2025 vapaina pidettiin vain 20 päivää (edellisenä vuonna 21). Lomautettuna kesän 2025 aikana oli 15 koulunkäynnin- ja kerho-ohjaajia ja palkanmaksun kesäkeskeytys oli seitsemällä (7) koulunkäynninohjaajalla.

| | | Kvtes | Ovtes pl. osio G | Ovtes osio G | Ts | Ttes |
|-----------|--|-----------------|---------------------|-----------------|-----------------|--------|
| 1.6.2025 | Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) | 0,45 % | 0,40 % | 0,25 % | 0,65 % | 0,40 % |
| 1.6.2025 | Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä) | | | | 0,15 % | 0,40 % |
| 1.10.2025 | Yleiskorotus | 2,50 %/ 53 € | 2,50 % | | 2,50 %/ 53 € | 2,50 % |

Taulukko 8. Kunta-alansopimuskorotukset vuonna 2025

3. HENKILÖSTÖN TILA

Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen

Lapinlahden kunnan terveysperustaisia poissaoloja seurataan edelleen tehokkaasti. Terveysperustaisten poissaolojen ilmoittamisessa noudatettiin kunnanhallituksen 20.10.2025 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 sairasloman syynä on muu sairaus, kuin edellä mainittu, niin tällöin edellytetään terveysviranomaisen antamaa todistusta.

Edellä mainittu edellyttää sitä, että työntekijä on ilmoittanut asiasta heti sairastuttuaan esimiehelle ja tiedustellut onko tarvetta toimittaa terveysviranomaisen antamaa todistusta.

Esimiehellä on aina oikeus pyytää terveysviranomaisen antamaa todistusta sairasloman perusteeksi. Esimiehellä on velvollisuus pyytää terveysviranomaisen antamaa todistusta, jos hän epäilee sairasloman väärinkäytöstä tai tähän on muu perusteltu syy (esim. työntekijän terveyteen liittyvä).

Sairasloma yli 5 päivää

Vaaditaan aina lääkärintodistus.

Terveysperustaiset poissaolot

Terveysperustaisia poissaolopäiviä kertyi yhteensä 3 939 kalenteripäivää, joka on 504 kalenteripäivää vähemmän kuin vuonna 2024. Terveysperustaisten poissaolojen määrä oli 13,9 sairauspäivää /työntekijä, kun se vuonna 2024 oli 15,0. Eniten poissaolopäiviä 15,3 sairauspäivää/työntekijä vuonna 2025 oli sivistysosastolla. Eniten muutosta sairauspäivienmäärä/työntekijä oli teknisellä osastolla, jos määrä laski +10,2 pv/työntekijä. Hallinto- ja tekninen osasto alittivat tavoitteena olevan 10 pv/työntekijä rajan. Terveysperusteisista poissaoloista syntyvä kustannus Lapinlahden kunnalle 350 euron päiväpalkalla laskettuna oli 1,34 M€.

| Sairauspoissaolot osastoittain | 2025 | | | 2024 | | | 2023 | | | 2022 | | |
|--------------------------------|--------|------------|------|--------|------------|------|--------|------------|-------|--------|------------|-------|
| | hmäärä | poissaolot | % | hmäärä | poissaolot | % | hmäärä | poissaolot | % | hmäärä | poissaolot | % |
| Hallinto-osasto | 6 | 35 | 0,9 | 11 | 41 | 0,9 | 16 | 82 | 1,88 | 13 | 97 | 1,92 |
| Hyvinvointiosasto | 18 | 207 | 5,3 | | | | | | | | | |
| Sivistysosasto | 216 | 3312 | 84,1 | 235 | 3431 | 77,2 | 247 | 3513 | 80,37 | 244 | 3945 | 78,15 |
| Tekninen osasto | 44 | 385 | 9,8 | 51 | 971 | 21,9 | 51 | 776 | 17,75 | 58 | 1006 | 19,93 |
| Yhteensä | 284 | 3939 | | 297 | 4443 | | 314 | 4371 | | 315 | 5048 | |

Taulukko 9. Terveysperustaiset poissaolot määrä ja %-osuus osastoittain

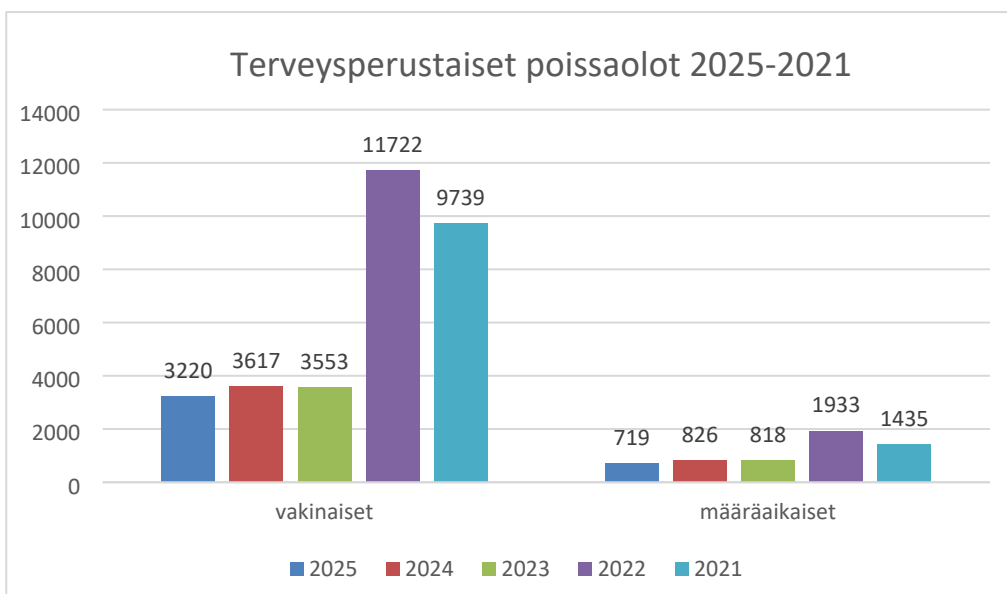


Kuvio 9. Terveysperustaiset poissaolopäivät osastoittain ja kokokunta

Vakinaisen henkilöstön terveysperustaiset poissaolot vähenivät peräti 11 % ja määräaikaisten hieman vuodesta 2024. Vakituisten terveysperustaisten poissaolopäivät oli 13,3 pv ja määräaikaisten 13,3 pv.

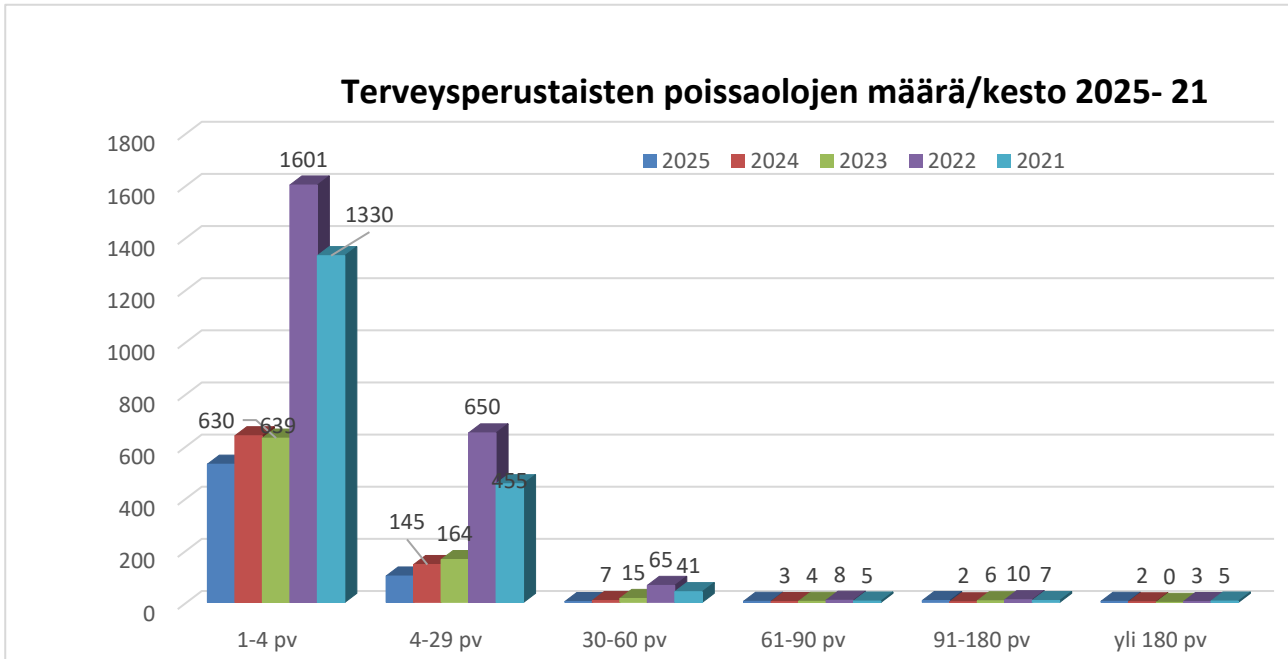
| | 2025 | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 |
|---------------|------|------|------|-------|-------|
| vakinaiset | 3220 | 3617 | 3553 | 11722 | 9739 |
| määräaikaiset | 719 | 826 | 818 | 1933 | 1435 |
| yhteensä | 3939 | 4443 | 4371 | 13655 | 11174 |

Taulukko 10. Terveysperustaiset poissaolot vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät



Kuvio 10. Terveysperustaiset poissaolomäärät vakituiset ja määräaikaiset

Terveysperustaisista poissaoloista eniten on 1–4-päivän sairaustapauksia, yli 180 pv sairaustapauksia oli kaksi vuonna 2025.

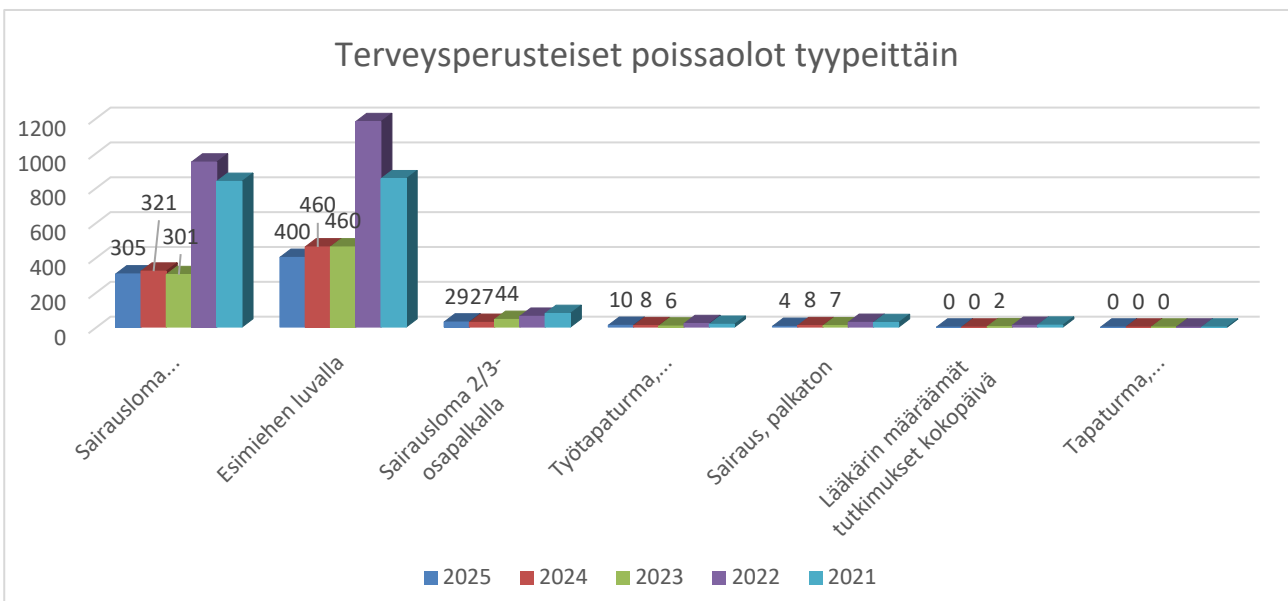


Kuvio 11. Terveysperustaisten poissaolojen kestot (sairautapausten määrä)

Eniten terveysterustaisia poissaoloja vuonna 2025 oli esihenkilön luvalla 400 kuten vuonna 2024.

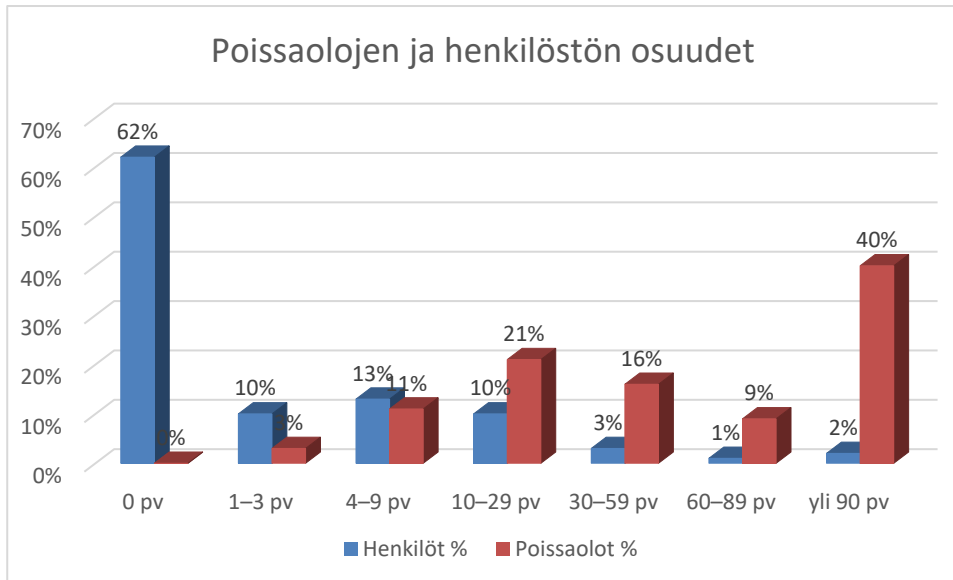
| | 2025 | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 |
|--|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella | 305 | 321 | 301 | 947 | 836 |
| Esihenkilön luvalla | 400 | 460 | 460 | 1179 | 851 |
| Sairausloma 2/3-osapalkalla | 29 | 27 | 44 | 62 | 78 |
| Työtapaturma, työmatkatapaturma, palkallinen | 10 | 8 | 6 | 20 | 16 |
| Sairaus, palkaton | 4 | 8 | 7 | 27 | 26 |
| Lääkärin määräämät tutkimukset kokopäivä | 0 | 0 | 2 | 10 | 11 |
| Tapaturma, palkaton (väh.l-o) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Työtapaturma 2/3-palkalla | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Kokonaismäärä | 748 | 825 | 820 | 2245 | 1818 |

Taulukko 11. Terveysterustaiset poissaolot tyypeittäin 2025–2021



Kuvio 12. Terveysterustaiset poissaolot tyypeittäin 2025–2021

Vuonna 2025 terveysterustaisia poissaoloja ei ollut ollenkaan 62 %:lla (186 hlöä) henkilöstä, kun se edellisenä vuonna oli 70 %. Tämän ns. terveysterustaisen ylittämässä 50 % on tilanne hyvä. 6 % (17 hlöä) henkilöstöstä muodostaa 65 % koko kunnan terveysterustaisista poissaaloista.



Kuvio 13. Terveysterustaiset poissaolot henkilö % ja poissaolot %

Työkyvyn tuki

Lapinlahden kunnassa on käytössä Aktiivisen välittämisen malli työkyvyn ja työssä jatkamisen tukemiseksi. Koko henkilöstöä koskevan toimintatavan tavoite on työntekijän pitäminen työkykyisenä koko työuran ajan ja sitä kautta turvata koko työyhteisön toimivuus. Toimintamalli pitää sisällään varhaisen tuen, tehostetun tuen ja paluun tuen sekä korvaavan työn toimintatavat.

Ns. hälytysrajojen ylittyessä tapauskohtaisesti esimies käy välitä-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. Työkykyarvion toteuttamisesta vastaa työterveyspalvelut. Työkykyarvio voidaan tehdä lääkärin tai moniammatillisen tiimin toimesta.

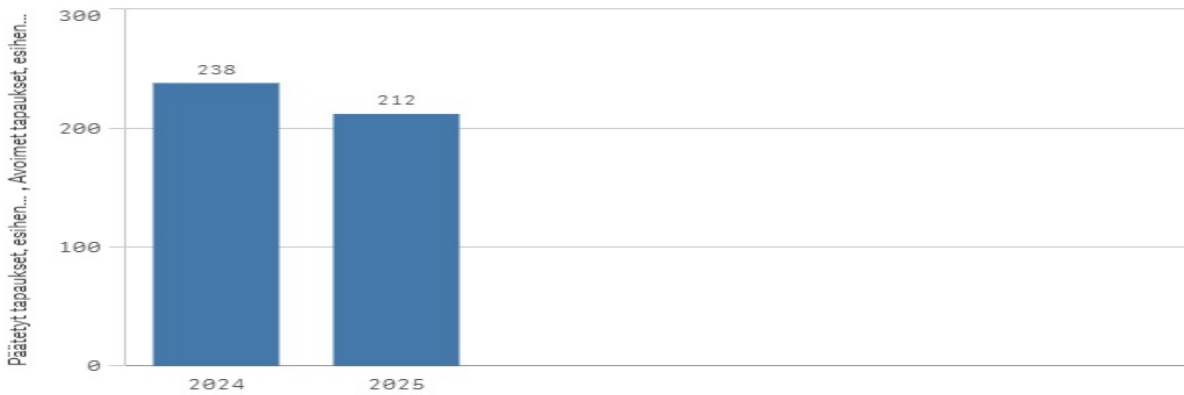
Ennakoivassa työkyvyn tuessa korostuvat osaaminen, oppiminen ja motivaatio, jolloin oleellista on selvittää mm. osaamisvajheet ja -tarpeet sekä motivaatio työntekoon. Näistä asioista keskustellaan paitsi työn arjessa, myös erityisesti kehityskeskustelujen, työterveysneuvottelujen ja varhaisen tuen keskustelujen yhteydessä. Työnantajan toimintatapaohjeistusten ja ohjelmien jalkauttamisessa henkilöstölle ja erityisesti esihenkilöille toimitaan määrätietoisesti. Jotta työkykyjohtamisessa pysytään hyvällä ennakoivalla tasolla, on johdon, esihenkilöiden ja henkilöstöhallinnon toimintaa jatkuvasti kehitettävä.

Vuosina 2024 ja 2025 kunta panosti henkilöstön mielenhyvinvointiin osallistumalla Mieliteko 2.0 -hankkeeseen, jossa yhdessä hanketoimijoiden kanssa mielenhyvinvoinnin ABC-mallin rakentamiseen. Tämän mallin ja aktiivisen välittämisen mallin avulla pyritään mielenkivien liittyvien poissaolojen vähentämiseen. Ko. syistä johtuvat poissaolot olivat suurin terveysterustaisien poissaolojen syy vuonna 2025.

Varhaisen välittämisen tapausten määrä laski noin 11 % vuonna 2025 vuodesta 2024.

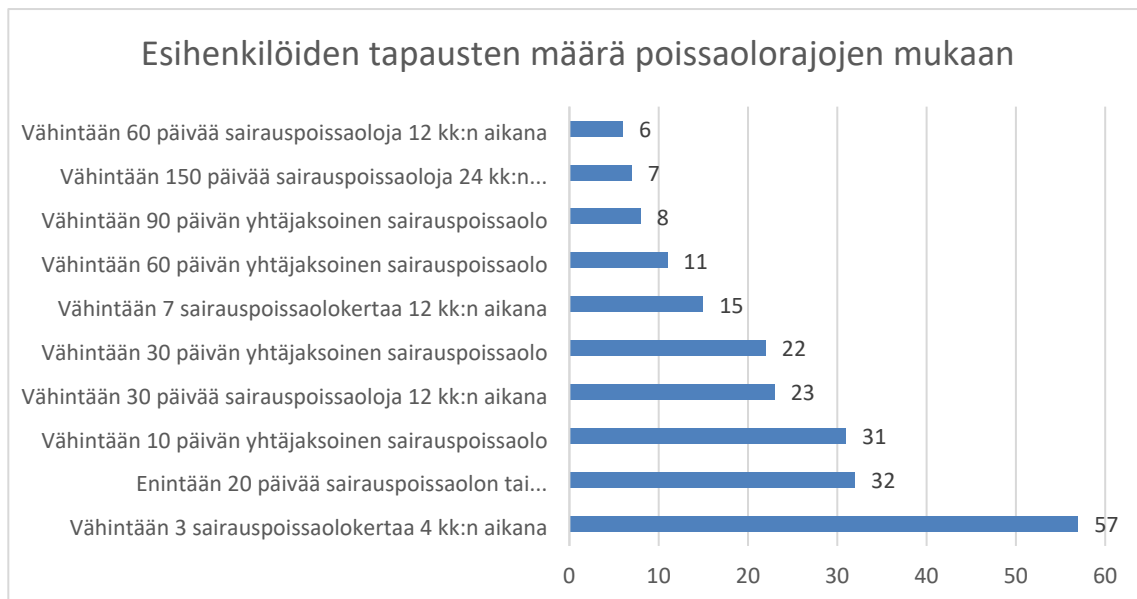
Lapinlahden kunta ▶ 1.1.2024 - 31.12.2025 ▶ Tulosityksikkö

Varhaisen välittämisen tapaukset ajan mukaan - Esihenkilöiden



Kuvio 14. Varhaisen välittämisen tapaukset vuosina 2024 ja 2025

Esihenkilöiden välittämiskeskustelut poissaolorajojen mukaan vastaavat vuoden 2024 linjaa. Eniten keskusteluja käydään, kun poissaoloja on vähintään 3 kertaa 4 kk aikana.



Kuvio 15. Välittämiskeskustelut poissaolorajojen mukaan 2025

Työtaturmat

Työtaturmia kirjattiin kaikkiaan vuonna 2025 yhteensä 39 kpl. (vuonna 2024: 27 kpl). Liukastumiset, kompastumiset ja kaatumiset nousivat esiin suurimpana työtaturmien aiheuttajana. Useassa tapauksessa työtaturman aiheuttajana oli oppilas tai varhaiskasvatuksen lapsi.

Kaikista työtaturmista kertyi yhteensä 112 sairauslomapäivää. (2024: 374 päivää) ja korvauksia maksettiin yhteensä 14 505 euroa (2025: 69 251 euroa).

Vuoden aikana havaittiin, että tapaturmailmoituksia jätettiin tekemättä tilanteissa, joissa sellainen olisi tullut tehdä. Työtaturmien ilmoittaminen tulee helpottumaan uuden järjestelmän myötä ja tähän kiinnitetään huomiota alkavalla

työsuojelukaudella. Läheltä piti- tapahtumien ilmoituskanavan käyttäminen uudessa järjestelmässä on avainasemassa työtapaturmien ehkäisemiseksi.

Väkivalta- ja uhkatilanteet

Väkivalta- ja uhkatilanteiden raportointilomakkeella tehtyjä ilmoituksia tuli 26 kpl (vuonna 2024: 23 kpl.) Kaikki ilmoitukset tulivat varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen alueilta. Peruskoulun ja varhaiskasvatuksen henkilöstö tuotti edelleen puheissaan huolta pahoin oireilevista lapsista, joiden ennalta-arvaamaton ja aggressiivinen käytös aiheutti myös lukuisia läheltä piti -tilanteita. Väkivaltatilanteissa henkilöstöön kohdistui lyömistä, repimistä, tönimistä, puremista sekä uhkailua fyysisellä väkivallalla ja tappamisella.

Häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyviä ilmoituksia ei vastaanotettu yhtään kappaletta. (2024: 4 kpl). Työsuojeluvaltuutettu sai vuoden aikana muutamia yhteydenottoja, joissa kysyttiin apua erilaisissa työilmapiiriä koskeissa asioissa, joissa sivuttiin häirintää ja epäasiallista kohtelua. Näissä tilanteissa asioita ratkottiin yhteistyössä keskustelemalla sekä ohjaamalla mm. työnohjaukseen.



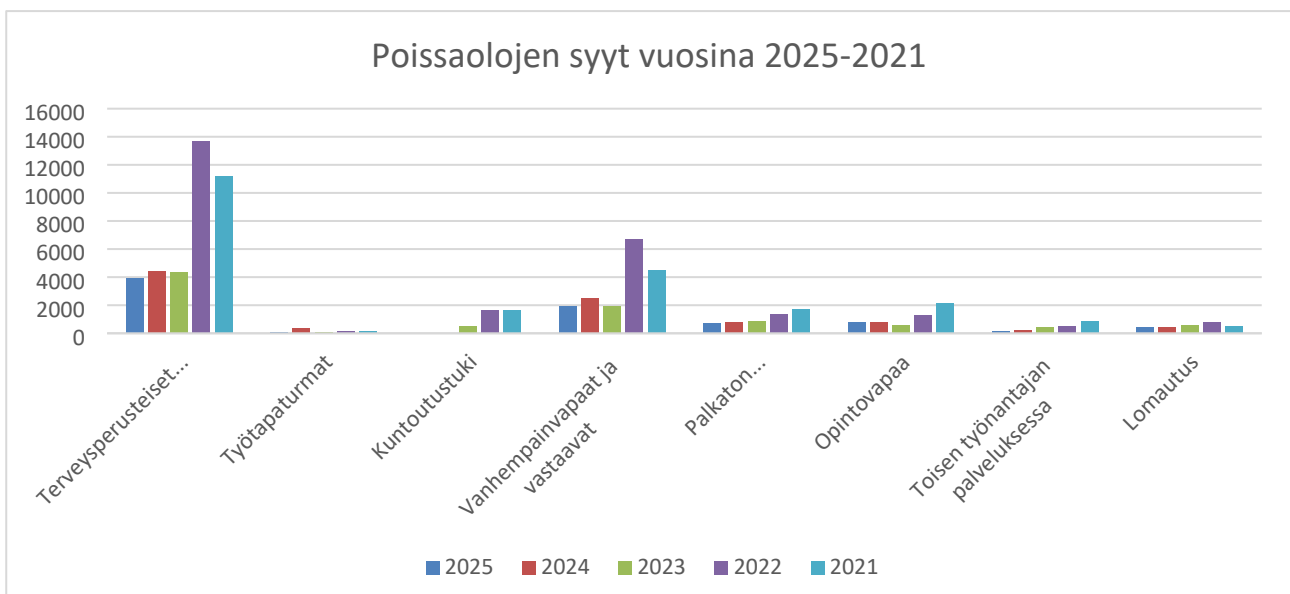
Kuvio 16. Vuoden 2025 työsuojeluilmoitukset ja tapaturmat

Poissaolot

Työstä poissaolopäivien määrä väheni peräti 32,9 % verrattuna vuoteen 2024. Kasvu selittyy terveysperustaisten ja perhevapaiden vähenemisellä. Suurimmat muutokset vuoteen 2024 olivat työtapaturmien määrän väheneminen 69,2 %, toisen työnantajan palveluksessa olevien määrä väheni 48,5 % ja perhevapaiden määrä väheneminen 27,7 % ja Lomautusten määrä pysyi lähes ennallaan vuoteen 2024 verrattuna, kesäaikaan lomautettavien koulunkäynnin- ja iltapäiväkerhon ohjaajien määrä laski yhdelle edellisistä vuodesta (15 henkilöä). Lomautusten tarve vähenee, kun uusiin työsopimukseen kirjataan kesäkeskeytys.

| | 2025 | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 |
|----------------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Terveysperusteiset poissaolot | 3939 | 4443 | 4371 | 13655 | 11174 |
| Työtaturmat | 112 | 363 | 73 | 166 | 160 |
| Kuntoutustuki | 20 | 11 | 492 | 1641 | 1675 |
| Perhevapaat ja vastaavat | 1962 | 2507 | 1961 | 6672 | 4487 |
| Palkaton virkavapaa/työloma | 686 | 810 | 843 | 1370 | 1737 |
| Opintovapaa | 762 | 822 | 585 | 1262 | 2117 |
| Toisen työnantajan palveluksessa | 122 | 237 | 456 | 531 | 835 |
| Lomautus | 442 | 453 | 567 | 785 | 512 |
| Yhteensä | 8045 | 11987 | 11557 | 26540 | 22887 |

Taulukko 13. Työstä poissaolomäärät (vrk) ja syyt



Kuvio 17. Työstä poissaolomäärät syittäin vuosina 2025–2021.

Vuonna 2020 sovittiin etätöyön periaatteet ja etätöystä tuli osa työntekotavoista. Vuonna 2024 etätöypäiviä tehtiin 855 (edellisenä vuonna 660). Etätöypäivien määrä kasvoi 29 % edelliseen vuoteen verrattuna.

4 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

Palkkauksen kehittäminen

Vuonna 2025 toteutettiin merkittävä palkkauudistus. KVTES:n ja OVTES Osio G:n (varhaiskasvatus) sopimusallalla olevalle henkilöstölle valmisteltiin ja otettiin käyttöön 1.10.2025 alkaen uusi tasopalkkajärjestelmä. Tämä uusi palkkajärjestelmä korvasi 2000-luvun alussa käyttöön otetun, työn vaativuuden arviointiin perustuvan, paikallisen järjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu uusiin 1.5.2025 voimaan tulleisiin virka- ja työehtosopimuksiin. Uudistuksen tavoitteena on parantaa mm. palkkauksen kannustavuutta ja yhdenmukaisuutta kuntien välillä. Lapinlahden kunnan tasopalkkajärjestelmän valmisteluun osallistui hallintojohtajan johdolla kunnanjohtajan nimeämä

palkkatyöryhmä, johon kuuluivat osastopäälliköt ja pääsopijajärjestöjen luottamusedustajat. Valmistelussa sovittiin yhdessä valtakunnallisia kriteerejä täydentävät paikalliset kriteerit sekä henkilöstön sijoittaminen oikeisiin palkkaryhmiin sekä osaamisen ja vastuun tasoille. Valmistelun aikana henkilöstöä tiedotettiin valmistelun etenemisestä useita kertoja. Tasopalkkajärjestelmän toimivuutta ja päivitystarpeita seurataan vuosittain yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken palkkatyöryhmässä.

Myös tekniselle ja ympäristötoimialalle on tulossa merkittäviä muutoksia: TS- ja TTES-sopimukset lakkautetaan ja tilalle tulee uusi Kunta-alan teknisen alan virka- ja työehtosopimus TATES. Uuteen virka- ja työehtosopimukseen siirtyminen tarkoittaa myös palkkausjärjestelmän uudistamista, vanhasta työnvaativuuden arviointijärjestelmästä luopumista sekä palkkojen harmonisointia. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n ja pääsopijajärjestöjen valtakunnalliset neuvottelut sopimuksen ja palkkausjärjestelmän tarkemmista sisällöistä sekä aikataulusta ovat vielä kesken.

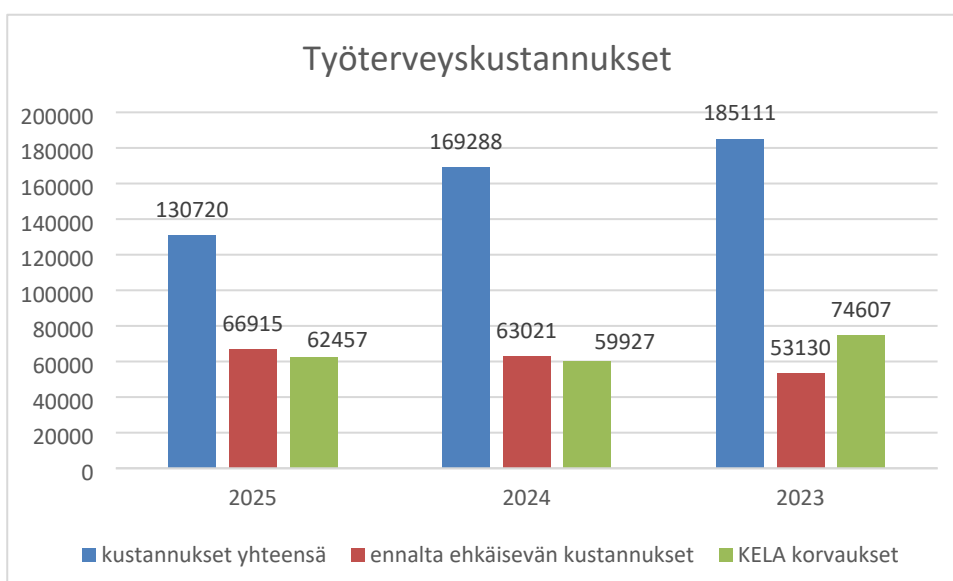
Työntekemisen kannustamiseen on viime vuosina panostettu kohdentamalla sopimusten kehittämiserä (pl. OVTES) henkilökohtaisiin lisiin, joten henkilökohtaisten lisien summa ylittää työehtosopimusten minimimäärän. Henkilökohtaisella lisällä palkitaan työntekijää erityisen hyvästä osaamisesta, yhteistyökyvystä, vastuuntunnosta, kehityskyvystä, joustavuudesta, luovuudesta ja aikaansaannoskyvystä.

Työterveyshuolto

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 kestävästä 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 2025 olivat 130 720 euroa (169 228 euroa vuonna 2024). Ennalta ehkäisevän hoidon osuus työterveyspalveluiden osalta on kasvanut ja vuonna 2025 se oli 51,1 % kustannuksista. Näiden kustannusten osuus kasvattaa myös Kelalta saatavaa korvausta.



Kuvio 18. Työterveyskustannukset

Työturvallisuus

Työturvallisuus muodostuu henkilöstön terveyden ja henkisen hyvinvoinnin ylläpidosta, riskien hallinnasta, tapaturmien ja sairauksien ennaltaehkäisystä sekä palvelutoiminnan ja työvälineiden hyvästä ylläpidosta ja jatkuvasta kehittämisestä. Työsuojelun toimintaohjelmaan on koottu kaikki Lapinlahden kunnan käytössä olevat toimintatavat, joilla pyritään parantamaan työoloja ja työhyvinvointia kohti strategista tavoitetta: hyvinvoiva henkilöstö.

Kunnalla on ollut käytössä RiskiArvi- järjestelmä, jonne on kirjattu vain riskien arvioinnit. Järjestelmä on osoittautunut riittämättömäksi ja sen vuoksi vuonna 2026 otetaan sähköinen työturvallisuusjärjestelmä WPro. Järjestelmään tehdään jatkossa riskien arvioinnit, työtapaturmailmoitukset, väkivalta- ja uhkatilanneilmoitukset, läheltä piti -ilmoitukset sekä muut turvallisuushavainnot. Sähköinen järjestelmä helpottaa ilmoitusten käsittelyä, raportointia ja tiedolla johtamista.

Työyksiköissä tehtävällä työn riskien arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta sekä kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämiselvoite perustuu työturvallisuuslakiin. Työterveyshuollon tekemät työpaikkakäynnit perustuvat työyksiköiden riskien arviointeihin. Työpaikkaselvitys on työnantajan vastuulla olevaa toimintaa, jonka työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat toteuttavat. Valvova viranomaisen pyrkii omalta osaltaan varmistamaan, että työ on terveellistä, turvallista ja reilua tekemällä vuosittain työsuojelutarkastuksia valitsemiinsa kohteisiin. Vuonna 2025 aluehallintovirasto teki tarkastuksen liittyen kunnantalon sisäilmatilanteeseen.

Henkilöstön ensiapuvalmiuden ylläpitämiseksi työsuojelu järjesti yhden EA1-kurssin. Yksiköt järjestivät henkilöstölleen myös omia ensiapukursseja. Työterveyshuollon tehtävänä on ottaa kantaa yksiköiden ensiapuvalmiuteen tekemillään työpaikkakäynneillä.

Työkykyyn liittyvissä asioissa, kuten työkyvyn aktiivisen tuen toteutumisessa työpaikalla, sairauspoissaolojen seurannassa ja sisäilmaongelmien käsittelyssä toimitaan tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työsuojelun ja työterveyshuollon edustajat ovat mukana sekä kohdekohtaisten sisäilmatyöryhmien että sisäilma-asioiden työryhmän kokoonpanoissa.

Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistämistoiminta (tyhy) tukee työhyvinvointia. Työpaikalla tyky-toiminnan osa-alueita ovat henkilöstön terveyden ja voimavarojen edistäminen, ammatillinen osaaminen, työn ja työympäristön kehittäminen sekä työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen. Tavoitteena on henkilöstön voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensovittaminen ja tasapaino.

Lapinlahden tukee työntekijöidensä työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa mm. ePassin -edun muodossa. Henkilöstöllä oli mahdollisuus lunastaa vuoden 2025 aikana 100 euron arvoinen liikunta- ja kulttuurietu ja/ tai hierontaetu. Henkilöstöstä yhteensä 270 henkilöä (277 hlöä 2024) käytti ePassi- etua. Ladattu summa oli yhteensä 24 189 euroa (24 298 e 2024). Henkilöstöstä 80 % käytti etuutta (77.5 % 2024)

Lisäksi kunta tukee omaehtoista liikkumista tarjoamalla ilmaiset liikuntatilat henkilöstön käyttöön.

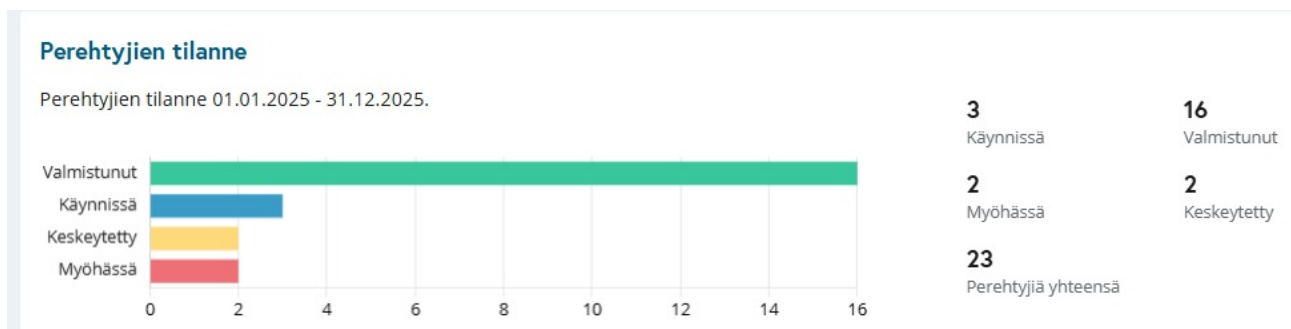
Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Perehdyttäminen

Perehdyttäminen takaa uudelle työntekijälle onnistuneen aloituksen uuteen työtehtävään. Hyvän ja laadukkaan perehdytyksen avulla työntekijä pääsee nopeammin ja tehokkaammin kiinni tuottavaan työhön. Hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa merkittävästi esimerkiksi työn tuottavuuteen, työturvallisuuteen sekä työntekijän sitoutumiseen. Lisäksi on tärkeää perehdyttää työntekijä osaksi työyhteisöä ja organisaatiokulttuuria psykologisen turvallisuuden tukemiseksi.

Lapinlahden kunnassa on käytössä perehdyttämisohjelma Intro. Intron avulla perehdyttäminen on tehokasta, seurattavaa ja ennen kaikkea suunnitelmallista. Perehdytys Introssa tehdään jokaiselle vakituiselle työntekijälle. Kaikki perehdytykseen sisältyvät yhteiset asiat löytyvät myös Lapinlahden kunnan teamsistä: ohjeet ja säännöt. Teamsiin on myös laadittu esihenkilöille ja henkilöstölle ohjeistuksia avoimuuden ja tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi.

Intron käyttöönotto ei ole edelleenkaan onnistunut kaikilta osin, eikä sen käyttöön sitouduta, vaikka selkeästi on tutkimuksissa todettu, hyvällä perehdytyksellä saadaan uuden henkilöt sitoutumaan taloon. Vuonna 2025 tehtiin 27 rekrytointia, joista 23 perehdytys on tehty Introssa.



Kuvio 19. Perehdyttäminen vuonna 2025.

Kehityskeskustelut

Ammatillisista kehittämistarpeista keskustellaan vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino varmistaa organisaation tavoitteiden saavuttaminen ja tarvittavan osaamisen kehittyminen työyhteisössä. Henkilökohtaisen kehityskeskustelun tarkoituksena on varmistaa, että jokainen työntekijä tietää tehtävänsä ja tavoitteensa ja että hänellä on työtehtävien edellyttämä ammattitaito ja muu osaaminen. Keskusteluun kuuluu oleellisena osana myös työhyvinvointiin liittyvät asiat ja työntekijän omat kehittämistarpeet.

Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään henkilöstön kanssa vuosittain. Vuonna 2024 otettiin käyttöön Populuksen kehityskeskustelu ja ryhmäkehityskeskustelu. Vaikka tätä prosessia on kehitetty se ei edelleenkaan riittävällä tasolla.

Henkilöstökoulutus

Ammatillinen henkilöstökoulutus on keskeinen osa henkilöstön osaamisen kehittämistä. Ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja ylläpitämisestä vastaavat työyksiköt itse varaamalla siihen tarvittavat määrärahat talousarvioon. Henkilöstön osaamista on kehitetty toimialojen laatimien vuosittaisten koulutussuunnitelmien mukaisesti.

Henkilöstölle otettiin käyttöön syksyllä Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu Digitaidot- ja Tekoäly-koulutuskokonaisuuksien omatoimiseen osaamisen kehittämiseen.

5 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Johtamisen ja esihenkilötoiminnan kehittäminen

Johtamisjärjestelmän tulee toimia kaikilla organisaation tasoilla, koska se konkretisoi strategiset tavoitteet ja toimenpiteet. Sen tehtävä on varmistaa henkilöstön sitoutuminen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Kunnan organisaatiossa on neljä (4) osastopäällikköä ja 19 toimintayksikön esihenkilöä.

Painopistealueena esihenkilötyön kehittämisessä vuonna 2025 oli mielenhyvinvoinnin johtaminen.

Esihenkilötyötä tuettiin myös yhdellä esihenkilöiltapäivällä, joihin lähes kaikki esihenkilöt osallistuivat. Tapaamisen teemana oli uuden strategian laatiminen ja tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto.

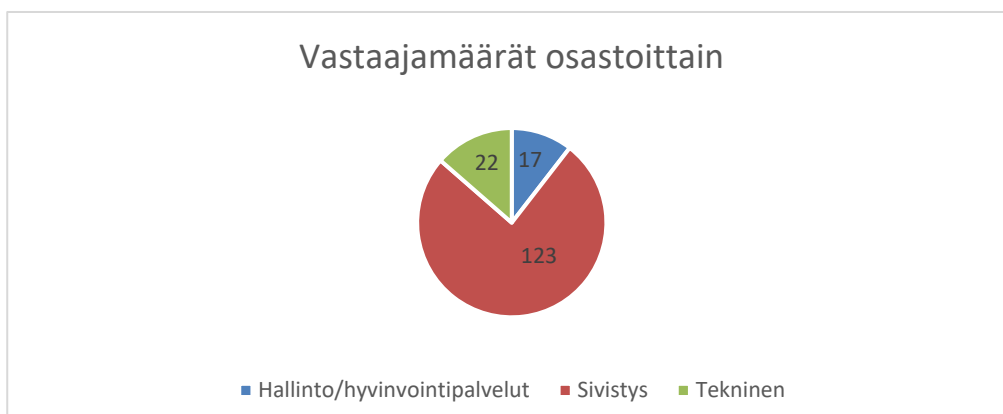
Lapinlahden kunnan keskeiseksi teemana vuonna 2024 oli edelleen työkykyjohtaminen erityisesti mielenhyvinvoinnin johtaminen. Yhteisiä tapaamisia oli kaksi liittyen mielenhyvinvoinnin johtamiseen ja ABC-mallin rakentamiseen.

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.

Henkilöstökysely

Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 21.04.2026 - 19.05.2026 välisenä aikana. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 162 työntekijää (144 vuonna 2024). Kyselyn vastausprosentti oli noin 57,7 % (48.4.). Kysely on toteutettu Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla kolmannen kerran. Kysely koostuu seuraavista osa-alueista: työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta, käsitys työnantajasta ja asiakkaat ja yhteistyö

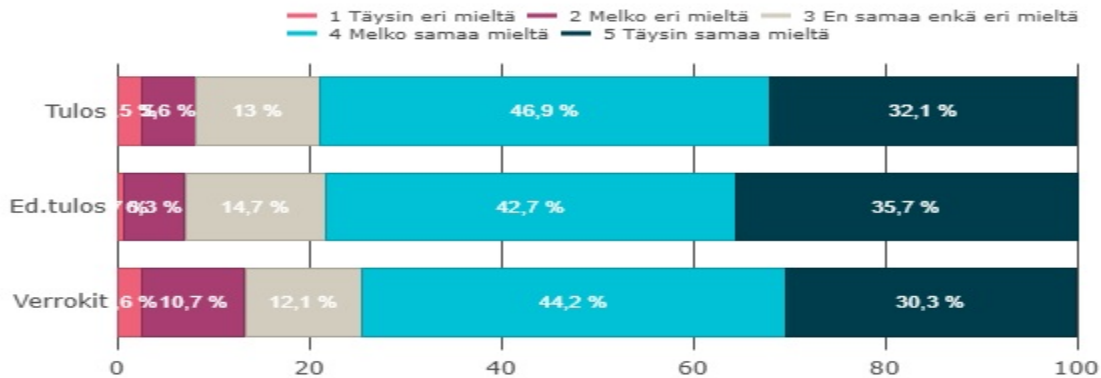


Kuvio 20. Vastaajamäärät osastoittain

Yleisesti voidaan sanoa, että Lapinlahden kunnan tulokset ovat hyvät, jopa erinomaiset verrattuna vertailuorganisaatioihin. Tulokset ovat verrattuna vuoteen 2025 hienoisesti parantuneet. Vastausten keskiarvo on 4. - 4.1.

Työyhteisön kehittämisen näkökulmasta työyhteisön luottamuksellinen ilmapiiri on merkityksellinen asia ja se on meillä hyvällä tasolla, toki laskenut 0,1 edellisestä vuodesta.

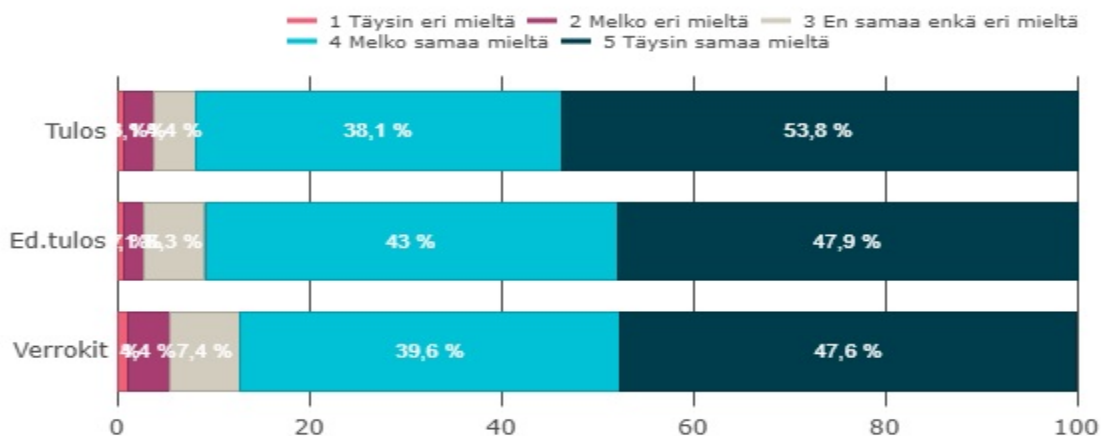
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



Kuvio 21. Työyhteisön luottamuksellinen ilmapiiri

Viime vuosina on kiinnitetty erityistä huomiota myös kunnan tavoitteisiin, osastojen tavoitteisiin ja mitä ne ovat itse kunkin työssä. Tämän työn tulos näkyy merkittävänä parantumisena. 91,9% vastanneista melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että on selvillä työyksikkönsä tavoitteista.

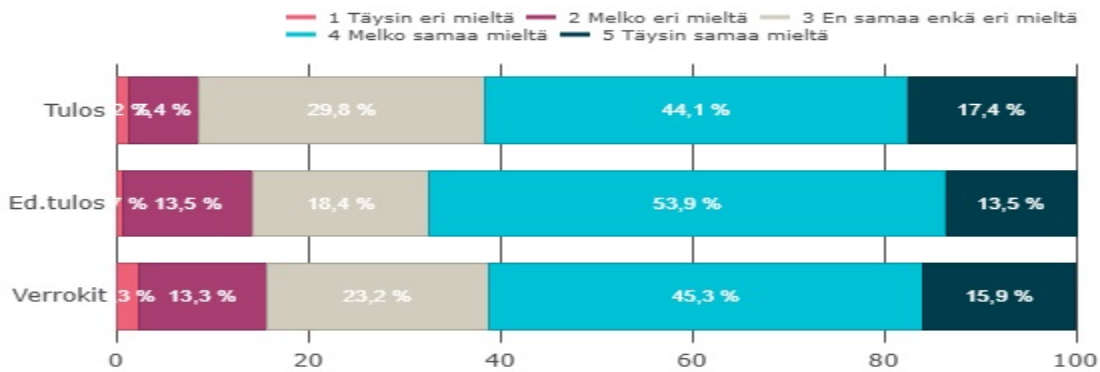
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista



Kuvio 22. Työyksiköiden tavoitteiden selkeys

Työyksiköiden välisen yhteistyön ei katsota toimivan hyvin. Yksiköiden välisen yhteistyön ka on 3,7 ja se on harvoja alueita, jossa jäädään ka alla 4,0 tason.

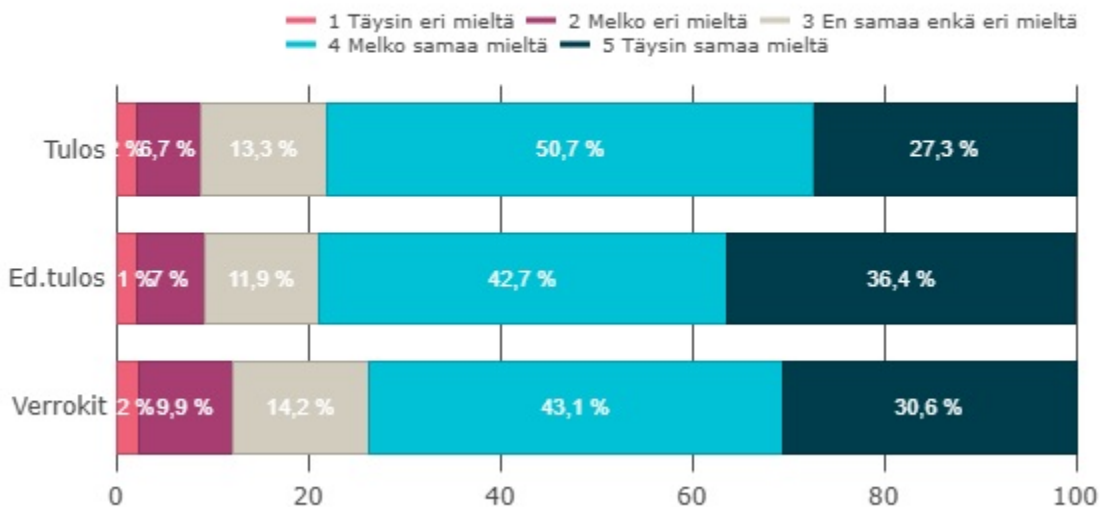
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin



Kuvio 23. Yksiköiden välinen yhteistyö

Jostain syystä vastaajien mielestä mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen on heikentynyt. Kunta ei ole muuttanut linjauksia osaamisen kehittämiseen, mutta onko tiukentunut taloudellinen liikkumavara johtanut operatiivisella tasolla koulutuksiin osallistumisen rajoittamista.

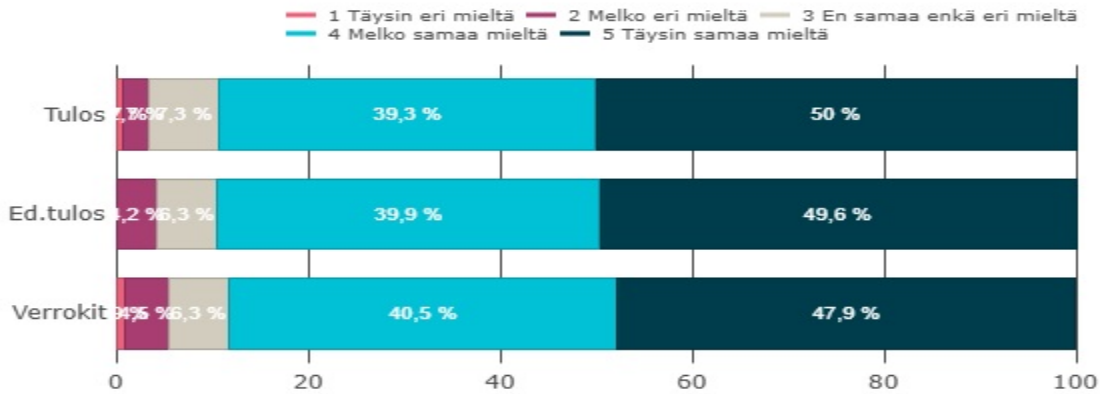
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen



Kuvio 24. Ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet

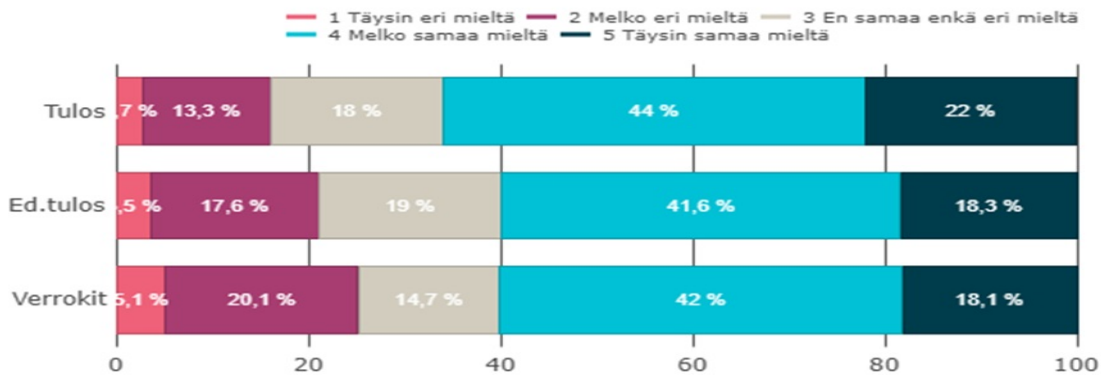
Erinomaisina voidaan pitää tulosta henkilöstön osaamisen hyödyntämisessä (Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti, ka 4,4), mutta toisaalta vastaajat kokevat, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa saada työt tehdyksi (ka 3,7) ja etteivät he voi vaikuttaa työtään koskeviin asioihin (ka 3,9). Osin myös koetaan, että voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita 8 ka 3,9) eivät ole riittävät.

Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti



Kuvio 25. Omien tietojen ja taitojen monipuolinen käyttö

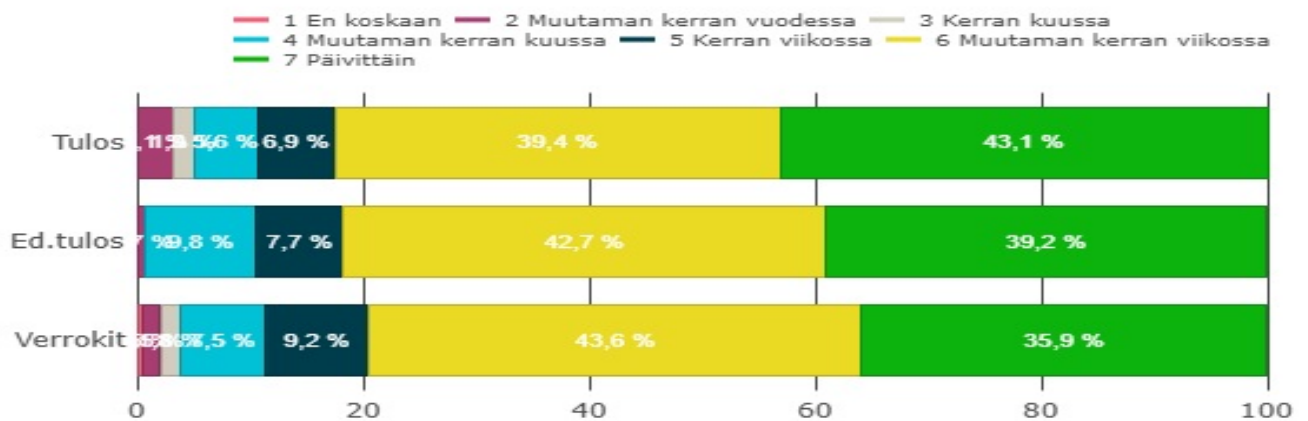
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



Kuvio 26. Aika saada työt tehdyksi

43,1 % vastaajista tuntee itsen päivittäin vahvaksi ja tarmokkaaksi ja tämä on kasvanut vuosittain ja on verokkikuntiin nähden merkittävästi korkeammalla tasolla. Työstään päivittäin on innostunut vastaajista 52,2 %.

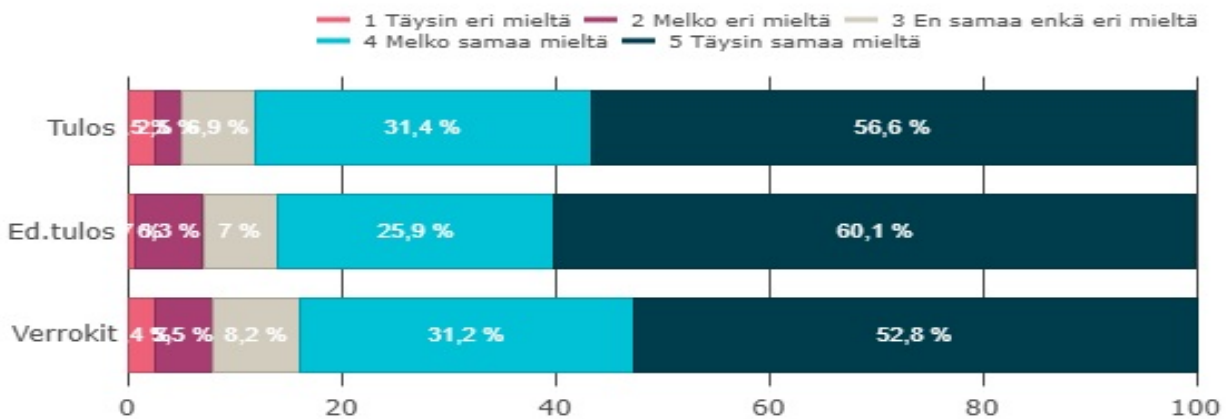
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni



Kuvio 27. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi

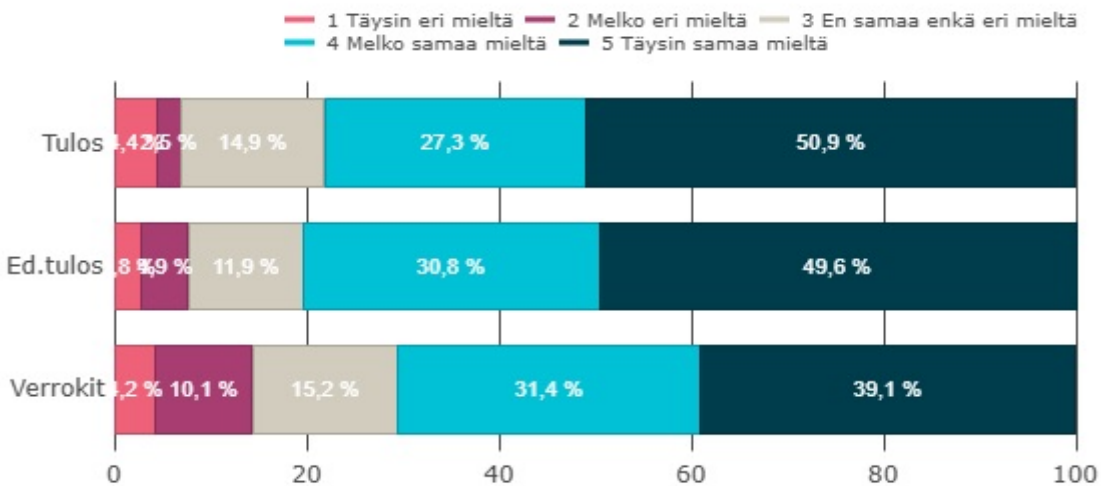
Esimiestyössä vastaajat kokevat 88 % (täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä), että vastaajan ja esihenkilön välillä valitsee luottamuksellinen ilmapiiri ja esihenkilön toiminnan puolueettomana ja oikeuden mukaisena kokee myös 88 % vastaajista. 14 % vastaajista kokee kuitenkin, ettei johtaminen perustu avoimuuteen ja 14,9 % ei ole tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan. Molemmissa johtamiskysymyksissä en samaa enkä eri mieltä vastaajien määrä on kasvanut-

Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



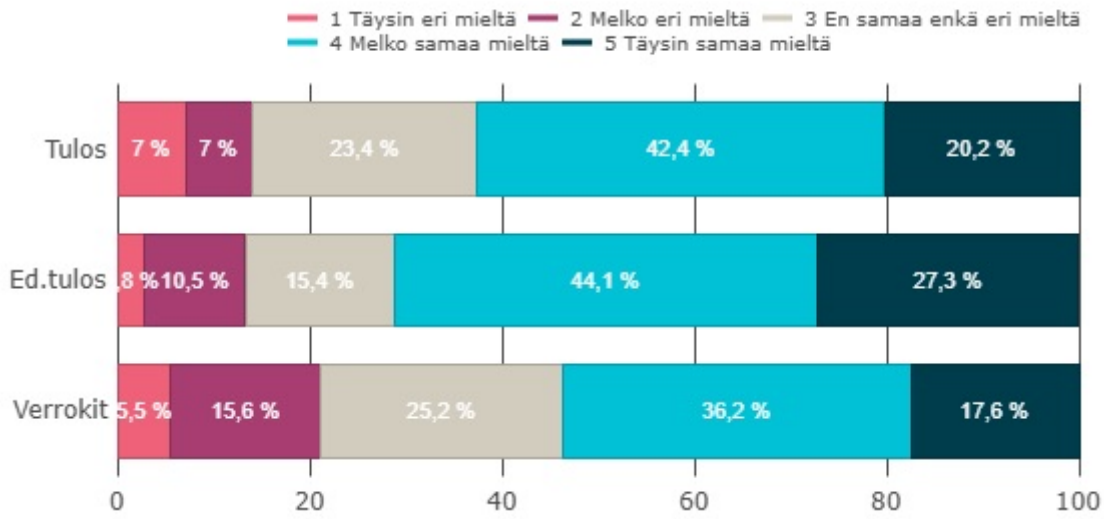
Kuvio 28. Työntekijän ja esihenkilön välinen luottamusilmapiiri

Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi



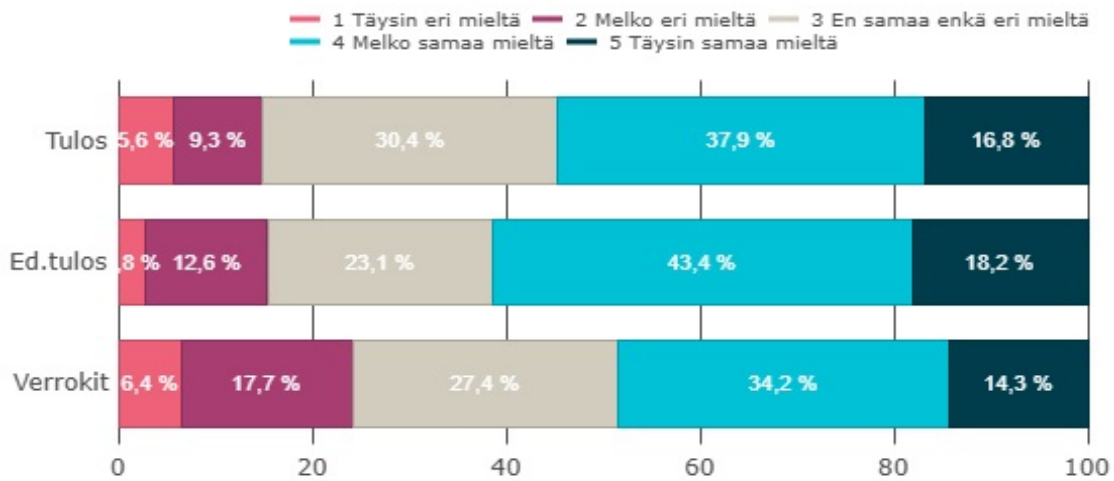
Kuvio 29. Esihenkilön toiminnan puolueettomuus ja oikeudenmukaisuus

Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen



Kuvio 31. Organisaation johtamisen avoimuus

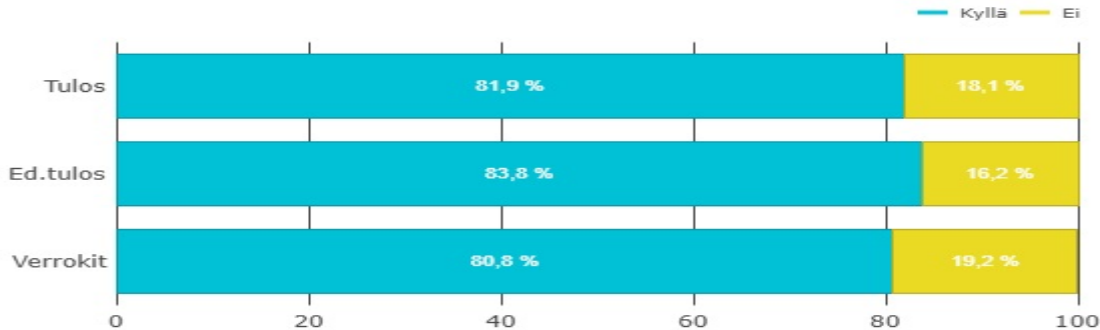
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



Kuvio 32. Tyytyväisyys organisaation johtamistapaan

Vastaajista 81,9 % suosittelisi Lapinlahden kuntaa tuttavalleen työpaikkana. Tulos on hieman laskenut edellisestä vuodesta.

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?



Kuvio 33. Nykyisen työnantajan suosittelu

Työhyvinvointikyselyn tuloksissa ei ole merkittäviä eroja osastojen välillä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TAVOITTEITA

Lapinlahden kunnan henkilöstömäärä on vähentynyt 30 henkilöllä kolmen viimeisen vuoden aikana ja määrä vastanneen melko hyvin palveluntarvetta. Toki tunnistetaan myös alueita, jossa lisäkäsiparit olisivat tarpeen. Talouden tasapainottamisohjelmassa sovittu henkilötyövuosien vähentäminen enintään 28 HTV on jo lähes toteutunut.

Henkilöstön rekrytoinnissa ei ole ollut viime vuonna haasteita lukuun ottamatta erityisopettajia ja varhaiskasvatuksen erityisopettajaa. Näiden ammattiryhmien osalta kunta on mahdollistanut halukkaiden työntekijöiden osallistumisen ko. alan kelpoisuuskouluksiin. Toivotaan, että se tuo helpotusta ko. tehtäviin tulevina vuosina.

Hakijamäärä avoimiin virkoihin ja tehtäviin kasvoi vuonna 2025. Tehtäviin, joihin aiemmin saatiin yksittäisiä hakijoita, saattoi nyt tulla kymmeniä hyviä hakijoita. Syynä kasvaneisiin hakijamääriin on todennäköisesti vaikea työllisyystilanne, koska myös julkisella sektorilla on ollut irtisanomisia.

Henkilöstörekrytointi voi tulevaisuudessa kuitenkin olla haasteellinen. Osaavaa henkilöstöä tarvitaan, koska vuosina 2026–2030 eläköityy henkilöstöä paljon. Toki erityisesti opetushenkilöstön eläköityminen antaa myös mahdollisuuden tarkastella palveluverkkoa ilman, että muutokset välttämättä johtavat irtisanomisiin.

Yleisesti voidaan sanoa, että aktiivisen välittämisen mallin kautta kunnassa työkyvyttömyyseläkkeen kautta eläköityy vain yksittäisiä henkilöitä tai ei yhtään vuosittain.

Terveysperustaisia poissaolopäiviä kertyi yhteensä 3 939 kalenteripäivää vuonna 2025, joka on 504 kalenteripäivää vähemmän kuin vuonna 2024. Terveysperustaisten poissaolojen määrä oli 13,9 sairauspäivää /työntekijä, kun se vuonna 2024 oli 15,0. Suunta terveysperusteisissa poissaoloissa on ollut laskeva, mutta siitä ettei lähde nousuun tulee huolehtia aktiivisella välittämällä, toki tiedostaen, että kaikkeen työnantaja ei pysty vaikuttamaan.

Vuosina 2024 ja 2025 kunta panosti henkilöstön mielenhyvinvointiin osallistumalla Mieliteko 2.0 -hankkeeseen, jossa yhdessä hanketoimijoiden kanssa mielenhyvinvoinnin ABC-mallin rakentamiseen. Tämän mallin ja aktiivisen välittämisen mallin avulla pyrittiin mielen terveyteen liittyvien poissaolojen vähentämiseen. Ko. syistä johtuvat poissaolot olivat suurin terveysperustaisten poissaolojen syy vuonna 2025 ja ne kasvoivat edellisestä vuodesta. Tämä

on asia, johon tulee panostaa eri keinon tulevina vuosina mm. mukautetun työnmallia kehittämällä, tiivistämällä yhteistyötä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on sujunut hyvin, mutta toimintatapoja syytä kehitetään aktiivisesti yhdessä.

Perehdytystä ja kehityskeskusteluja toteutetaan hyvällä tasolla, mutta parantamisen varaa on edelleen. Erityisesti perehdytykseen tulee panostaa, koska hyvä perehdytys sitouttaa työyhteisöön, takaa paremmin laadukasta työntekimistä ja lisää tietysti myös työturvallisuutta, tuottavuutta ja työhyvinvointia. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostetaan suunnitelmallisesti, jotta henkilöstö itse kokee jatkossakin osaamisen vastaavan tehtävänkuvaansa.

Henkilöstöohjeet pidetään ajan tasalla ja henkilöstön saatavilla. Vuonna 2026 päivitetään mm. tasa-arvosuunnitelma.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella henkilöstö kokee monen asian parantuneen edellisestä vuodesta ja henkilöstö voi kokonaisuutena erittäin hyvin. Henkilöstön halukkuus suositella Lapinlahden kuntaa työnantajana on hyvällä tasolla (81,9, %)

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella erinomaisina voidaan pitää tulosta henkilöstön osaamisen hyödyntämisessä (Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti, ka 4,4), ja luottamuksellisen ilmapiirin luomisessa (Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri ka 4,4) sekä (esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi ka 4,2).

Kehitettävää on erityisesti työsuunnittelussa (Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi ka 3,7), yhteistyössä yksiköiden välillä ka 3,7 ja johtamistavassa (johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen ka 3,6, ja Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan ka 3,5)

Vastaajista 43,1 % tuntee itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään päivittäin ja 52,2 % on päivittäin innostunut työstään.

Tietoisuus toimintatavasta, jos työntekijän työkyky on uhattuna, on laskenut edellisestä vuodesta 78 % 72,7 %. Asian suhteen on tiedottamista parannettava, koska jokaisen kuuluisi tietää, miten toimitaan.

Ulla Nikulainen
hallintojohtaja