



palvelusta depositphotos

# Lemin kunta

## HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

**Kunnanhallitus 24.3.2025**

## Sisällysluettelo

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Johdanto.....                               | 3  |
| 1. Lemin kunnan henkilöstö 31.12.2024 ..... | 4  |
| 2. Henkilötyövuodet 2024.....               | 6  |
| 3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024.....   | 7  |
| 4. Henkilöstön vaihtuvuus .....             | 8  |
| 5. Terveysperusteiset poissaolot.....       | 10 |
| 6. Henkilöstöinvestoinnit.....              | 11 |
| 7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....  | 12 |
| 8. Työterveyshuolto .....                   | 13 |
| 9. Työhyvinvointikyselyn tulokset 2024..... | 13 |

## Johdanto

Henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut. Se antaa tietoa henkilöstön kehittämistarpeista ja toimii päätöksenteon tukena. Henkilöstösuunnittelu on kytketty talousarvion valmisteluun, ja se on tarpeellinen henkilöstövoimavaran määrän ja laadun ennakkointiin. Työantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palveluja järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakkointi on osa strategiatyötä.

Henkilöstökertomus antaa luottamushenkilöille, kunnan johdolle, toimialoille, henkilöstölle ja ulkoisille sidosryhmille kuntatason henkilöstötavoitteiden seurantaan ja tilastotietoihin perustuvan kokonaiskuvan kunnan henkilöstövoimavarojen tilasta ja kehityksestä vuonna 2024.

Henkilöstökertomuksen aineisto perustuu palkkasihteerin koostamista palkkahallinnon tietojärjestelmän, Kevan ja vakuutusyhtiön raporteista sekä talousasiantuntijan koostamista kirjanpidosta ja työterveyshuollosta saaduista tiedoista.

Henkilöstökertomuksen tunnusluvut sisältävät osan henkilöstöraporttisuosituksen mukaisista yhteismitallisista tunnusluvuista. Valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut liittyvät seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön rakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät

## 1. Lemin kunnan henkilöstö 31.12.2024

Kunnan palveluksessa oli 91 vakituista ja 9 määräaikaista eli yhteensä 100 henkilöä. Henkilöstön määrään on laskettu 31.12. kaikki palvelussuhteessa olevat vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella palkatut. Vakinaisen henkilöstön määrään sisältyvät myös virka-/työvapaalla olevat, ja määräaikaisiin lyhyet sijaisuudet, jos työ-/virkasuhde on ollut voimassa 31.12.

Jos osa-aikaiset huomioidaan osa-aikaprosentilla, vahvuus on 96,5.

### Henkilöstön lukumäärä 31.12.

|                   | 2024       | 2023       | 2022       | 2021       | 2020       |
|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Hallintopalvelut  | 5          | 6          | 5          | 8          | 5          |
| Sivistyspalvelut  | 76         | 85         | 89         | 88         | 84         |
| Tekniset palvelut | 19         | 24         | 21         | 22         | 22         |
| <b>Yhteensä</b>   | <b>100</b> | <b>115</b> | <b>115</b> | <b>118</b> | <b>111</b> |

| Henkilöstö             | 31.12.2024                           | Virkasuhteet |           | Työsuhteet |           | yht.      |
|------------------------|--------------------------------------|--------------|-----------|------------|-----------|-----------|
|                        |                                      | vakinaiset   | määräaik. | vakinaiset | määräaik. |           |
| <b>Hallinto</b>        |                                      |              |           |            |           |           |
|                        | Kunnanjohtaja                        | 1            | 0         | 0          | 0         | 1         |
|                        | Asiantuntijat                        | 1            | 0         | 1          | 0         | 2         |
|                        | Sihteerit                            | 0            | 0         | 2          | 0         | 2         |
|                        | <b>Yhteensä</b>                      | <b>2</b>     | <b>0</b>  | <b>3</b>   | <b>0</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Opetus</b>          |                                      |              |           |            |           |           |
|                        | Rehtori ja palvelusihteeri           | 0            | 0         | 1          | 0         | 1         |
|                        | Lehtorit                             | 11           | 0         | 0          | 0         | 11        |
|                        | Luokanopettajat                      | 13           | 0         | 0          | 0         | 13        |
|                        | Tuntiopettajat                       | 0            | 1         | 0          | 0         | 1         |
|                        | Erityisopettajat                     | 4            | 1         | 0          | 0         | 5         |
|                        | Koulunkäynninohjaajat                | 0            | 0         | 7          | 2         | 9         |
|                        | Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajat | 0            | 0         | 1          | 1         | 2         |
|                        | <b>Yhteensä</b>                      | <b>28</b>    | <b>2</b>  | <b>9</b>   | <b>3</b>  | <b>42</b> |
| <b>Varhaiskasvatus</b> |                                      |              |           |            |           |           |
|                        | Varhaiskasvatusjohtaja               | 1            | 0         | 0          | 0         | 1         |
|                        | Varhaiskasvatuksen apulaisjohtaja    | 1            | 0         | 0          | 0         | 1         |
|                        | Varhaiskasvatuksen erityisopettaja   | 0            | 0         | 1          | 0         | 1         |
|                        | Varhaiskasvatuksen opettajat         | 0            | 0         | 9          | 0         | 9         |
|                        | Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat    | 0            | 0         | 16         | 1         | 17        |
|                        | Varhaiskasvatuksen ohjaaja           | 0            | 0         | 0          | 1         | 1         |
|                        | <b>Yhteensä</b>                      | <b>2</b>     | <b>0</b>  | <b>26</b>  | <b>2</b>  | <b>30</b> |
| <b>Vapaa-aika</b>      |                                      |              |           |            |           |           |
|                        | Hyvinvointikoordinaattori            | 1            | 0         | 0          | 0         | 1         |
|                        | Kirjastonhoitaja                     | 0            | 0         | 1          | 0         | 1         |
|                        | Nuorisotyöntekijä                    | 0            | 0         | 1          | 0         | 1         |
|                        | Nuoriso-ohjaaja                      | 0            | 0         | 0          | 1         | 1         |
|                        | <b>Yhteensä</b>                      | <b>1</b>     | <b>0</b>  | <b>2</b>   | <b>1</b>  | <b>4</b>  |

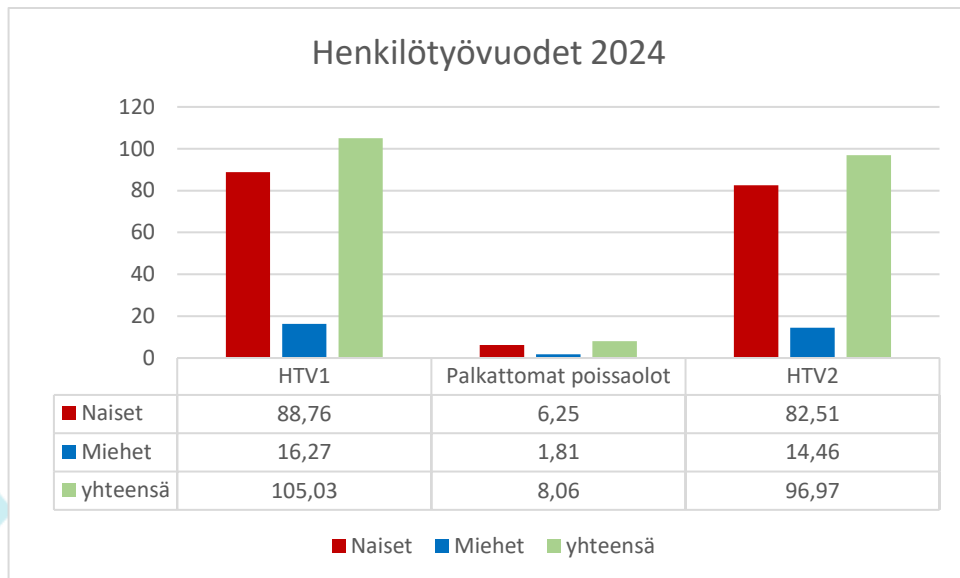
| Henkilöstö      | 31.12.2024                     | Virkasuhteet |           | Työsuhteet |           | yht. |
|-----------------|--------------------------------|--------------|-----------|------------|-----------|------|
|                 |                                | vakinaiset   | määräaik. | vakinaiset | määräaik. |      |
| Tekninen        |                                |              |           |            |           |      |
|                 | Tekninen johtaja               | 1            | 0         | 0          | 0         | 1    |
|                 | Rakennustarkastaja             | 1            | 0         | 0          | 0         | 1    |
|                 | Ruokapalveluesimies            | 0            | 0         | 1          | 0         | 1    |
|                 | Ruokapalveluvastaava           | 0            | 0         | 1          | 0         | 1    |
|                 | Kokit                          | 0            | 0         | 3          | 0         | 3    |
|                 | Laitosmiehet                   | 0            | 0         | 3          | 0         | 3    |
|                 | Laitoshuoltajat                | 0            | 0         | 5          | 0         | 5    |
|                 | Siivoojat                      | 0            | 0         | 2          | 0         | 2    |
|                 | Toimitilahuoltaja              | 0            | 0         | 1          | 0         | 1    |
|                 | Työhönoosallistuva työnohjaaja | 0            | 0         | 0          | 1         | 1    |
|                 | Yhteensä                       | 2            | 0         | 16         | 1         | 19   |
|                 |                                |              |           |            |           |      |
| Kaikki yhteensä |                                | 35           | 2         | 56         | 7         | 100  |

Kesällä 2024 kunta työllisti 19 nuorta kahden viikon jaksoissa kesätöihin. Työpaikkoja oli kirjastossa, nuorisotyössä, varhaiskasvatuksessa ja teknisessä toimessa mm. siivousta, nurmikon ajoa ja muuta ulkotyötä sekä avustavia työtehtäviä varhaiskasvatuksessa. Kirjastossa nuoret tekivät monipuolisesti kaikkea. He muun muassa Rfid tarroittivat kirjoja, hyllyttivät, toimivat asiakaspalvelussa, tekivät kirjanäyttelyitä ja somea. He osallistuivat myös musiikkiaineiston poistoihin ja muovittivat kirjoja. Nuorisotyössä nuori teki yhdessä nuorisotyönohjaajan kanssa asukastilan terassin kaiteet, pesivät mattoja ja tekivät kesäsiivoukset Lämpärille.

Valintakriteereinä kesätyöhön olivat nuoret ikähaarukassa 2007–2009 syntyneet ja nuoret, jotka eivät aiemmin ole olleet kunnalla kesätöissä.

Kunta tuki myös nuorten työllistymistä lemiläisiin yrityksiin. Yritysten kesätyöseteleitä annettiin kolme.

## 2. Henkilötyövuodet 2024



Henkilötyövuosi HTV1 = Palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365\* (osa-aikaprosentti/100)

Henkilötyövuosi HTV2 = Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365\* (osa-aikaprosentti/100)

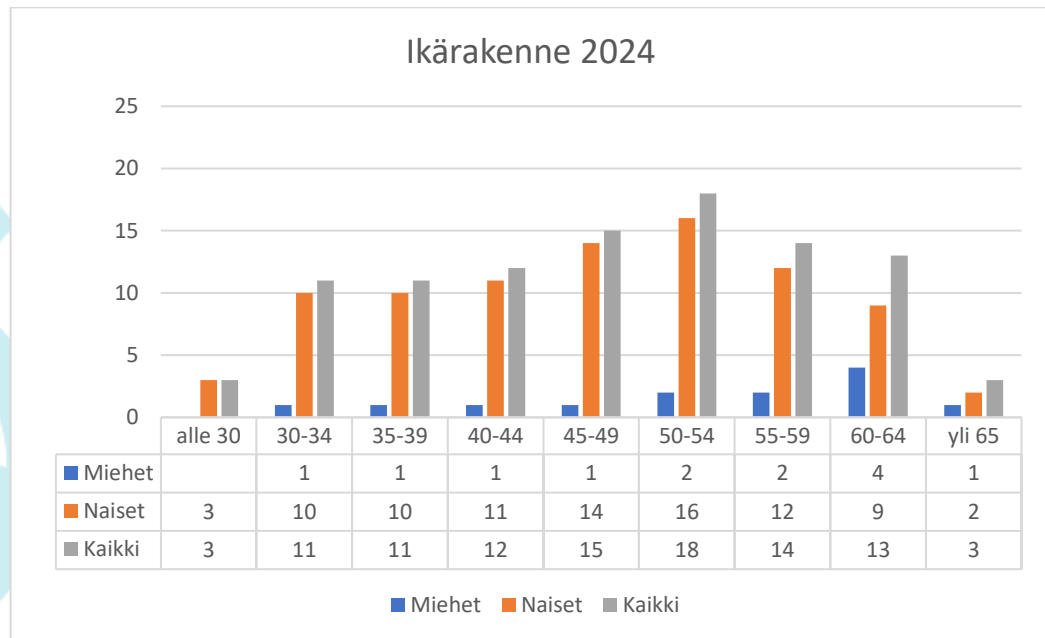
**HTV2 on suositusten mukainen raportointi (teoreettinen HTV1 – palkattomat poissaolot = toteutunut HTV2)**

- Raportoidaan palkallista työpanosta.
- Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).
- Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esimerkiksi työssä 1.3.–31.5. = 92 / 365 = 0,25 henkilötyövuotta). Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

- Huom. mukaan lasketaan vain palvelussuhteessa olevat:  
-ei vähennetä palkallisia poissaoloja; esimerkiksi palkallisia sairauspoissaoloja tai vuosilomia,
- karkausvuonna kalenteripäiviä on 366
- laskenta kumulatiivisesti.

### 3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024

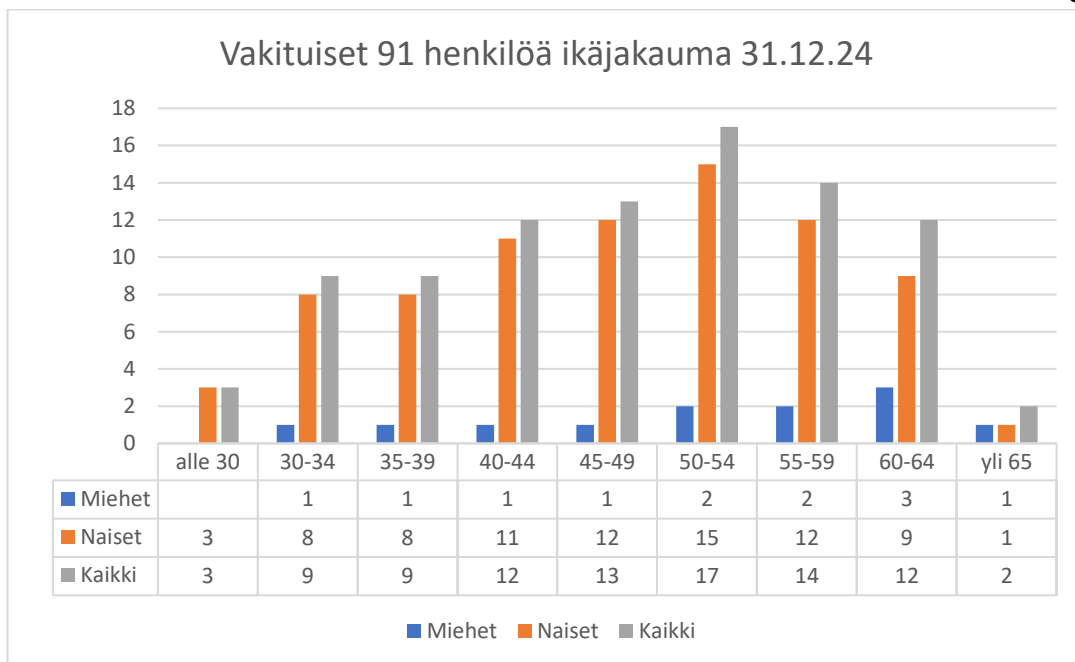
Henkilöstöä oli 100, joista naisia oli 87 ja miehiä 13. Naisten keski-ikä oli 46,9 vuotta ja miesten keski-ikä 52,8. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2024 oli 47,6 vuotta.



Suosituksen mukaisesti ikärakenne raportoidaan seuraavasti:

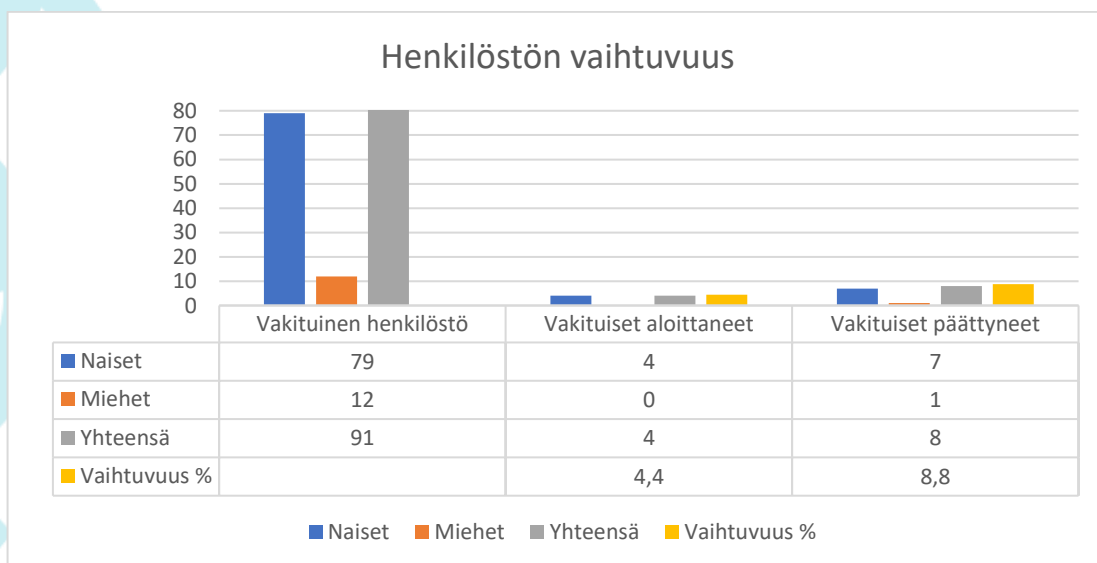
- Ikärakenne viiden vuoden välein (alle 30 v., 30–34 v., 35–39 v., 40–44 v., 45–49 v., 50–54 v., 55–59 v., 60–64 v., yli 65 v.).
- Kaikkien 31.12. palvelussuhteessa olevien ikä lasketaan raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena kokonaislukuna.
- Keski-ikä lasketaan yhden desimaalin tarkkuudella.

KT:n mukaan kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.



Vakituisista henkilöstöstä oli 91, joista naisia oli 79 ja miehiä 12. Naisten keski-ikä oli 47,1 vuotta ja miesten keski-ikä 52,2. Koko vakituisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2024 oli 47,8 vuotta.

## 4. Henkilöstön vaihtuvuus



Seitsemän työntekijää irtisanoutui vuoden 2024 aikana ja yksi jäi vanhuuseläkkeelle. Varhaiskasvatuksen apulaisjohtaja, erityisluokanopettaja ja kaksi lehtoria aloittivat vakituisina.

Viimeisin eläkeuudistus tuli voimaan vuoden 2017 alussa. Vanhuuseläkkeen alaraja nousee vaiheittain 65 ikävuoteen 2025 mennessä. Ennen vuotta 1960 syntyneet voivat jäädä eläkkeelle henkilökohtaisessa eläkeiässä, jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä oman ikäluokkansa alimmassa vanhuuseläkeiässä.

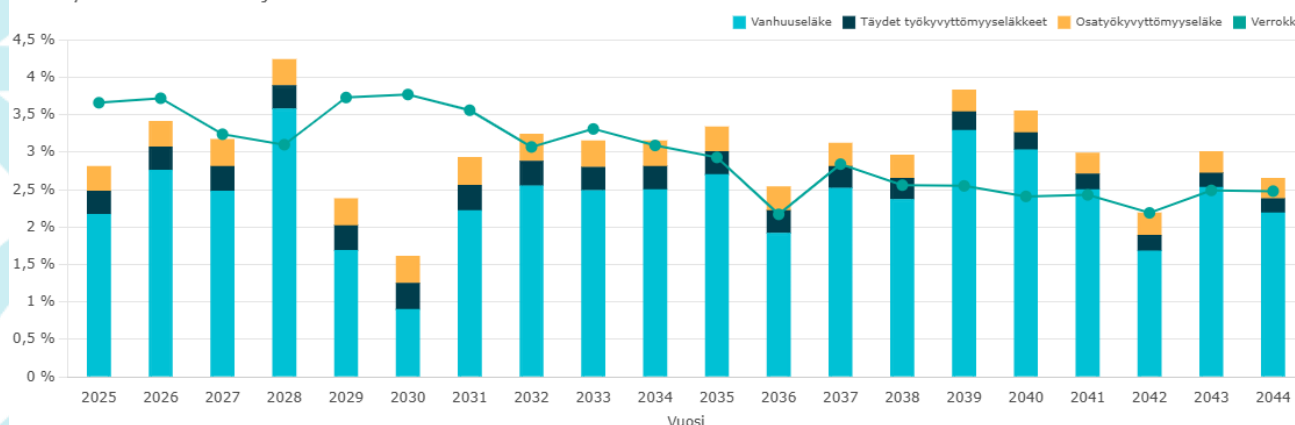
## Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään

| Syntymävuosi | Alin yleinen eläkeikä | Eläkkeen kertymisen yläikäraja |
|--------------|-----------------------|--------------------------------|
| 1957         | 63 v 9 kk             | 68 v                           |
| 1958         | 64 v                  | 69 v                           |
| 1959         | 64 v 3 kk             | 69 v                           |
| 1960         | 64 v 6 kk             | 69 v                           |
| 1961         | 64 v 9 kk             | 69 v                           |
| 1962–1964    | 65 v                  | 70 v                           |

### Vanhuuseläköitymis-ennuste Lemin kunta vuosille 2025–2044

Työntekijäryhmät, joissa Lemin kunnan palveluksessa olevilla on eniten odotettavissa eläkkeelle siirtymistä vuoden 2029 loppuun mennessä ovat koulunkäynninohjaajat, luokanopettajat ja lastenhoitajat.

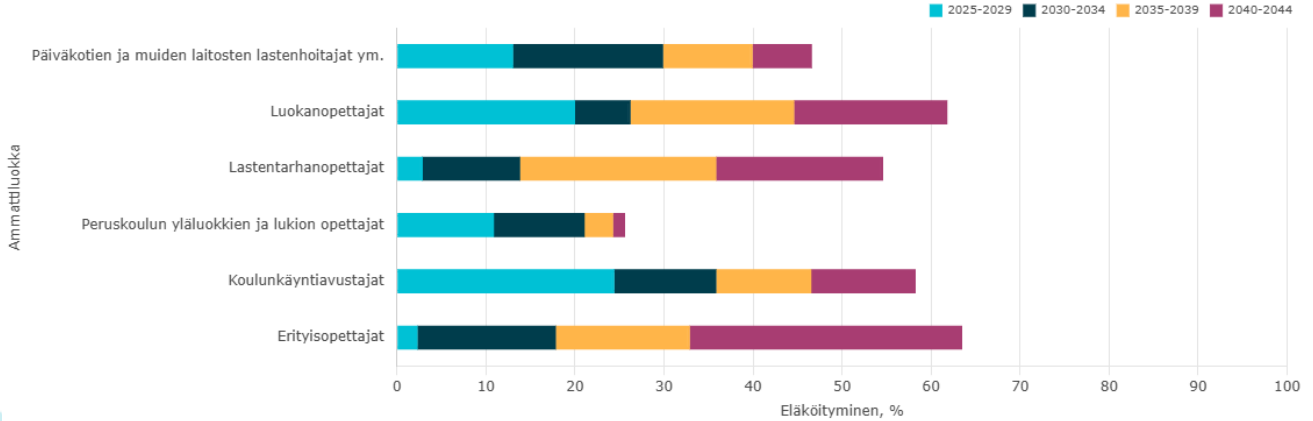
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan tilasto, Lemin kunta

Yllä olevassa taulukossa on Kevan ennuste Lemin kunnan henkilöstön eläkkeelle jäämisestä vv. 2025 – 2044 ja alla eläköitymisennuste ammattiryhmittäin.

## Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



## 5. Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot kaikki yhteensä, myös tapaturmat

|                                                  | Palkalliset<br>sairauspoissaolot<br>kalenteripäiviä | Palkattomat<br>sairauspoissaolot<br>kalenteripäiviä |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1 - 7 pv                                         | 600                                                 |                                                     |
| 8 - 29 pv                                        | 328                                                 |                                                     |
| 30 - 59 pv                                       | 258                                                 |                                                     |
| 60 - 89 pv                                       | 88                                                  |                                                     |
| 90 - 179 pv                                      | 111                                                 |                                                     |
| Palkaton, lyhyet alle 7 pv                       |                                                     | 4                                                   |
| Palkaton, 30 -59 vp                              |                                                     | 32                                                  |
| <b>Yhteensä</b>                                  | <b>1385</b>                                         | <b>36</b>                                           |
| Yhteensä 1421 pv<br>keskimäärin/ henkilötyövuosi | 13,53                                               | 0,34                                                |
| Sairauspoissaoloprosentti                        | 3,57                                                |                                                     |

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot on laskettu kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi on saatu laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja tämä on jaettu henkilötyövuosien yhteismäärällä.

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot.

Sairauspoissaoloprosentti on laskettu sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %.

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 18 työntekijällä, joiden virka-/työsuhte oli kestänyt koko vuoden.

Kunnan työntekijöille voidaan myöntää sairauslomaa ilman lääkärin tai terveydenhoitajan antamaa todistusta enintään kolme perättäistä kalenteripäivää. Oma ilmoitus koskee vain lyhytkestoisia sairauksia, jotka eivät vaadi lääkärin hoitoa (esim. flunssa /vatsatauti)

### Tapaturmat v. 2024

Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus oli If Vahinkovakuutusyhtiö Oy:tä. Sattuneita vahinkoja oli yhteensä kolme, joista korvauksia maksettiin yhteensä 1839,15 euroa.

Tapaturmien ja ammattitautien jakauma olosuhteen mukaan

Tarkasteluvälillä 01.01.2024 - 31.12.2024 korvatut tapaturmat

| Olosuhde        | Määrä (kpl) | Korvauspäivät | Tapaturmakorvaukset |
|-----------------|-------------|---------------|---------------------|
| Työpaikalla     | 2           | 0             | 1508,5              |
| Työmatkalla     | 1           | 4             | 330,65              |
| <b>Yhteensä</b> | <b>3</b>    | <b>4</b>      | <b>1839,15</b>      |

## 6. Henkilöstöinvestoinnit

Maksetut palkat ja palkkiot ilman henkilösivukuluja sisältäen kokouspalkkiot ja työllisyyspalkat vähennettynä henkilöstökorvauksilla olivat yhteensä 4 131 076,87 euroa (4 368 104,04 euroa 2023). Määräaikaisille ja sijaisille maksettiin 513 390,94 euroa (760 838,29 euroa 2023). Työllistämispalkkoihin käytettiin 34 960,25 euroa (43 306,94 euroa 2023) ilman henkilösivukuluja.

| Palkat ja palkkiot                                            | 2024                | 2023                | Muutos             |
|---------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| Vakinaisten palkkiot                                          | 3 257 035,26        | 3 232 530,23        | 24 505,03          |
| Määräaikaisten palkkiot                                       | 239 798,73          | 481 336,08          | -241 537,35        |
| Tunti- ja urakkapalkat                                        | 0,00                | 1 813,00            | -1 813,00          |
| Asiantuntijapalkkiot                                          | 0,00                | 0,00                | 0,00               |
| Työllisyyspalkat                                              | 34 960,25           | 43 306,94           | -8 346,69          |
| Sijaisten palkkiot                                            | 273 592,21          | 279 502,21          | -5 910,00          |
| Erilliskorvaukset                                             | 49 523,51           | 78 206,00           | -28 682,49         |
| Lomarahat, loma- ja lomapäiväkorvaukset                       | 273 800,46          | 210 491,12          | 63 309,34          |
| Kertapalkkiot                                                 | 2 000,00            | 61 376,19           | -59 376,19         |
| Luottamushenkilöiden palkkiot                                 | 37 491,65           | 20 880,60           | 16 611,05          |
| Kokouspalkkiot                                                | 6 063,75            | 2 507,50            | 3 556,25           |
| Jaksotetut palkat ja palkkiot                                 | -4 226,50           | 23 534,51           | -27 761,01         |
| Henkilöstökorvaukset                                          | -38 962,45          | -67 380,34          | 28 417,89          |
| <b>Palkat ja palkkiot vähennettynä henkilöstökorvauksilla</b> | <b>4 131 076,87</b> | <b>4 368 104,04</b> | <b>-237 027,17</b> |

Vuoden 2023 tunti- ja urakkapalkat arvo korjattu

#### Henkilöstökulut 31.12.

|                                                    | 2024                | 2023                | 2022                | 2021                | 2020                |
|----------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Rahapalkat                                         | 4 174 265,82        | <b>4 410 136,87</b> | 4 330 366,48        | 4 139 171,23        | 3 897 413,13        |
| Eläkekulut                                         | 857 826,11          | <b>912 771,76</b>   | 928 799,23          | 905 427,16          | 873 016,01          |
| Muut henkilösivukulut                              | 92 936,21           | <b>144 341,18</b>   | 146 317,97          | 135 502,83          | 125 073,77          |
| Henkilöstökorvaukset                               | -38 962,45          | <b>-67 380,34</b>   | -69 752,13          | -61 529,76          | -56 394,23          |
| Siviilipalveluksen päivärahat                      | 0,00                | <b>2 237,10</b>     | 3 785,00            | 1 692,50            | 0,00                |
| Jaksotetut palkat ja palkkiot henkilösivukuluineen | -4 491,63           | <b>23 896,75</b>    | 22 361,31           | 74 604,19           | -125 006,32         |
| <b>Yhteensä tuloslaskelman mukaan</b>              | <b>5 081 574,06</b> | <b>5 426 003,32</b> | <b>5 361 877,86</b> | <b>5 194 868,15</b> | <b>4 714 102,36</b> |
| Luontoisedut                                       | 50 029,50           | <b>53 208,30</b>    | 49 694,73           | 46 500,72           | 37 662,90           |
| Aktivoidut henkilöstökulut                         | 0,00                | <b>0,00</b>         | 0,00                | 0,00                | 0,00                |
| <b>Henkilöstökulut yhteensä</b>                    | <b>5 131 603,56</b> | <b>5 479 211,62</b> | <b>5 411 572,59</b> | <b>5 241 368,87</b> | <b>4 751 765,26</b> |

## 7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

|                                                        | 2024    | 2023   | 2022    | 2021    | 2020    |
|--------------------------------------------------------|---------|--------|---------|---------|---------|
| Koulutuskorvaus, euroa                                 | 2544,39 | 3226,2 | 3643,13 | 2815,36 | 3543,62 |
| Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä | 121     | 158    | 187     | 149     | 191     |

Osaamisen kehittämiseen on saatu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Työntekijää kohden koulutukseen hyväksytään max. 3 koulutuspäivää. Koulutuspäivä voi koostua myös vähintään yhden tunnin mittaisista koulutustilaisuuksista, jolloin 6 tuntia on yksi koulutuspäivä.

Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että

- on laadittu ennakkoon koulutussuunnitelma, johon koulutus sisältyy
- koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista
- koulutuksen kestoa koskevat edellytykset täyttyvät ja työntekijälle maksetaan koulutuksen ajalta palkkaa.

Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013)

Vakinaisen henkilöstön koulutuspäivät olivat vuonna 2024 yhteensä 114 päivää.

Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö 31.12.24 suhde on 1,25.

Täydet koulutuspäivät (6 tuntia) ovat voineet koostua myös useammasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

## 8. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma oli hyväksytty ajalle 1.9.2023-31.12.2024 Pihlajalinnan kanssa.

Kela korvaa työnantajalle korvausluokka I kustannuksista 60 % ja korvausluokka II kustannuksista 50 %. Vuonna 2024 arvio työterveyshuollon korvauksesta on 17 459,30 euroa. Vuonna 2023 päätöksen mukainen korvaus oli 16 679,36 euroa.

| Kela-korvattavat kustannukset (hakemus) | 2024             | 2023             | muutos           |
|-----------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Korvausluokka I                         | 23 144,60        | 27 393,62        | -4 249,02        |
| Korvausluokka II                        | 5 514,87         | 486,37           | 5 028,50         |
| <b>Kela-korvattavat yhteensä</b>        | <b>28 659,47</b> | <b>27 879,99</b> | <b>779,48</b>    |
| Ei korvattavat                          | 5 504,56         | 9 148,27         | -3 643,71        |
| <b>Työterveyshuollon kustannukset</b>   | <b>34 164,03</b> | <b>37 028,26</b> | <b>-2 864,23</b> |

Lähde: Lappeenrannan työterveys, Pihlajalinna SV 98a TTH työnantajan hakemus, vuoden 2023 arvot korjattu lisäksi haettu korvausta 1 358,51 euron ensiapuväline/-koulutuskustannuksiin (korvausluokka I)

## 9. Työhyvinvointikyselyn tulokset 2024

Kunnanhallitus 17.6.2024 § 82

Työhyvinvointikyselyllä saadaan tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista ja sen pohjalta voidaan arvioida ja kehittää työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista, henkilöstön työhyvinvointia sekä työn tuloksellisuutta.

Lemin kunnan henkilöstölle suoritettiin työhyvinvointikysely helmikuussa 2024. Kysely oli auki ajalla 3.2.-22.2.2024. Täydentävä kysely tehtiin toukokuussa. Kysely suunnattiin koko henkilöstölle ja siihen vastasi 65 henkilöä. Toiseen, tarkentavaan kyselyyn vastasi 43 työntekijää.

Tulokset käytiin läpi johtoryhmän ja henkilöstön kanssa kevään aikana. Hyvinvointikyselyn tulokset annetaan myös tiedoksi lautakuntiin.

Työhyvinvointitoimenpiteitä on toimeenpantu seuraavasti:

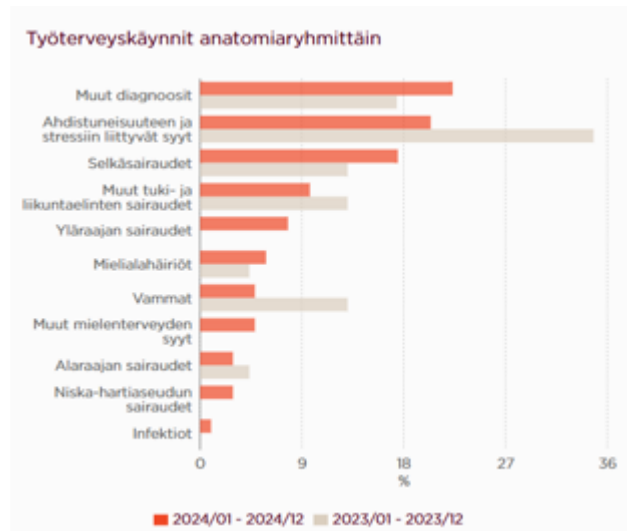
1. ePassin käyttöä on jatkettu.
2. Työterveyshuollon palveluja laajennettiin vuonna 2023 lakisääteisistä työterveyspalveluista myös mielenterveys- ja tules -sairauksien hoitoon.
3. Kuntosali on henkilöstön käytettävissä veloituksetta.
4. Yhteneväinen epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyn toimintamalli käyttöön, toimeenpano elo- /syyskuu 2024
5. Perehdyttämisen edelleen kehittäminen
6. Työnohjausta tarjotaan työpisteisiin tarpeen mukaan
7. Lisätään yhteisöllisyyttä: tyhy -työryhmä asetettiin kunnanhallituksen kokouksessa 13.5.2024

**Vuonna 2024 työhyvinvointitoimenpiteet toteutuvat seuraavasti:**

1. ePassin (50 e/hlö) käyttö

|                              | 2024     | 2023     | 2022     |
|------------------------------|----------|----------|----------|
| Käytetty kaikki edut (eur)   | 4 243,44 | 4 525,88 | 4 781,30 |
| Jaettu kaikki edut (eur)     | 5 150,00 | 5 750,00 | 6 095,83 |
| Käyttöaste                   | 82,40 %  | 78,71 %  | 78,44 %  |
| Aktivointiaste               |          |          |          |
| Jaettu kaikki edut (hlö)     | 103      | 115      | 122      |
| Käyttäneet kaikki edut (hlö) | 88       | 94       | 98       |
| Aktivointiaste kaikki edut   | 85,44 %  | 81,74 %  | 80,33 %  |
| Toimipisteet (kpl)           | 71       | 82       | 75       |

## 2. Mielenterveys ja tules-sairaudet



3. Kuntosalioikeus oli 31 henkilöllä. Kunta antaa käyttää kuntosalia veloituksetta on tästä ilmaispalvelusta suoritettava oman käytön veroa. Oman käytön verona pidetään samaa arvoa, josta myynnin verokin suoritetaan. Vuoden 2024 myynnin arvoksi laskettiin 3 727,27 euroa, josta 10 % tilittävä arvonlisävero oli 372,73 euroa.

4. Kunnanhallitus käsitteli 17.6.2024 § 83 Epäasiallisen kohtelun ehkäisyn ja käsittelyn toimintaohjeen. Työhyvinvointikyselyssä ilmeni, että osa henkilöstöstä oli kokenut epäasiallista käytöstä työyhteisössä. Työturvallisuuslain (28 §) mukaan työnantajan on ryhdyttävä toimiin terveyttä haittaavan tai vaarantavan häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Epäasiallisen kohtelun ehkäisyssä ja käsittelyssä on oleellista, että tunnistetaan epäasiallinen käytös ja toimitaan yhtenäisen toimintamallin mukaisesti.

Ohjeen jalkauttamiseksi pyydettiin työterveyshuollon tukea. Toimintaohjetta ei kuitenkaan käsitelty jokaisessa työyksikössä yhdessä esimiehen ja työterveyshuollon psykologin kanssa vuonna 2024.

5. Henkilöstön perehdyttämisohje käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa 12.12.2024 § 9 YT-toimikunta merkitsi tiedokseen henkilöstön perehdyttämisohjeen liitteineen ja totesi, että se voitiin ottaa käyttöön.

6. Talousarviossa 2025 on 7 000 euron määräraha työnohjaukseen.

7. Kunnanhallitus päätti asettaa Tyhy -työryhmän ja pyytää toimialoja nimeämään henkilöstön edustajat työryhmään. Kunnanhallitus nimesi työryhmän vetäjäksi varhaiskasvatusjohtajan. Varhaiskasvatusjohtajan tekemistä kyselyistä huolimatta tyhy-työryhmä ei käynnistynyt.