



Lemin kunta

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

Kunnanhallitus 23.3.2026

Sisällysluettelo

Johdanto.....	3
1. Lemin kunnan henkilöstö 31.12.2025	4
2. Henkilötyövuodet 2025.....	6
3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025.....	7
4. Henkilöstön vaihtuvuus	9
5. Terveysperusteiset poissaolot.....	11
6. Henkilöstöinvestoinnit.....	13
7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	14
8. Työterveyshuolto	15
9. Työhyvinvointi	16

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 ennakointiin. Työntajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palveluja järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi 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 2025.

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 31.12.2025

Kunnan palveluksessa oli vuoden viimeisenä päivänä 93 vakituista ja 9 määräaikaista eli yhteensä 102 henkilöä. Henkilöstön määrään on laskettu 31.12. kaikki palvelussuhteessa olevat vakituiset ja määräaikaiset. Palkkatuella pakattuja ei ollut.

Vakinaisen henkilöstön määrään sisältyvät myös virka-/työvapaalla olevat, ja määräaikaisiin lyhyet sijaisuudet, jos työ-/virkasuhde on ollut voimassa 31.12.

Henkilöstön lukumäärä 31.12. vuodet 2019 - 2025

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Hallintopalvelut	6	5	6	5	8	5	6
Sivistyspalvelut	79	76	85	89	88	84	85
Tekniset palvelut	17	19	24	21	22	22	26
Yhteensä	102	100	115	115	118	111	117

Henkilöstön lukumäärä 31.12. ja henkilötyövuodet 2025

Toimiala	Henkilöstömäärä 31.12.2025			Henkilötyövuodet 2025 HTV2			Henkilötyövuodet 2024 HTV2		
	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä
Hallintopalvelut	6	0	6	5,32	0	5,32	5,64	0,33	5,97
Sivistyspalvelut	70	9	79	62,08	9,87	71,95	60,36	12,87	73,23
Tekniset palvelut	17	0	17	15,76	1,747	17,51	15,20	2,57	17,77
Yhteensä	93	9	102	83,16	11,61	94,77	81,20	15,77	96,97

Henkilöstö 31.12.2025

	Virkasuhteet		Työsuhteet		
	vakinaiset	määräaik.	vakinaiset	määräaik.	yht.
Hallinto					
Kunnanjohtaja	1	0	0	0	1
Asiantuntijat	1	0	1	0	2
Sihteerit	0	0	3	0	3
Yhteensä	2	0	4	0	6
Opetus					
Rehtori ja palvelusihteeri	1	0	1	0	2
Lehtorit	11	1	0	0	12
Luokanopettajat	13	0	0	0	13
Tuntiopettajat	0	2	0	0	2
Erityisopettajat	4	1	0	0	5
Koulunkäynninohjaajat	0	0	7	2	9
Aamu- ja iltapäivätoiminta	0	0	2	0	2
Yhteensä	29	4	10	2	45

	Virkasuhteet		Työsuhteet		yht.
	vakinaiset	määräaik.	vakinaiset	määräaik.	
Varhaiskasvatus					
Varhaiskasvatusjohtaja	1	0	0	0	1
Varhaiskasvatuksen apula	1	0	0	0	1
Varhaiskasvatuksen erityis	0	0	1	0	1
Varhaiskasvatuksen opetta	0	0	9	1	10
Varhaiskasvatuksen lasten	0	0	16	1	17
Yhteensä	2	0	26	2	30
Vapaa-aika					
Hyvinvointikoordinaattori	1	0	0	0	1
Kirjastonhoitaja	0	0	1	0	1
Nuorisotyöntekijä	0	0	1	0	1
Projektityöntekijä, hanke	0	0	0	1	1
Yhteensä	1	0	2	1	4
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	2	0	2
Laitosmiehet	0	0	3	0	3
Laitoshuoltajat	0	0	5	0	5
Siivoajat	0	0	2	0	2
Toimitilahuoltaja	0	0	1	0	1
Yhteensä	2	0	15	0	17
Kaikki yhteensä	36	4	57	5	102

Koko- ja osa-aikaiset 31.12.2025

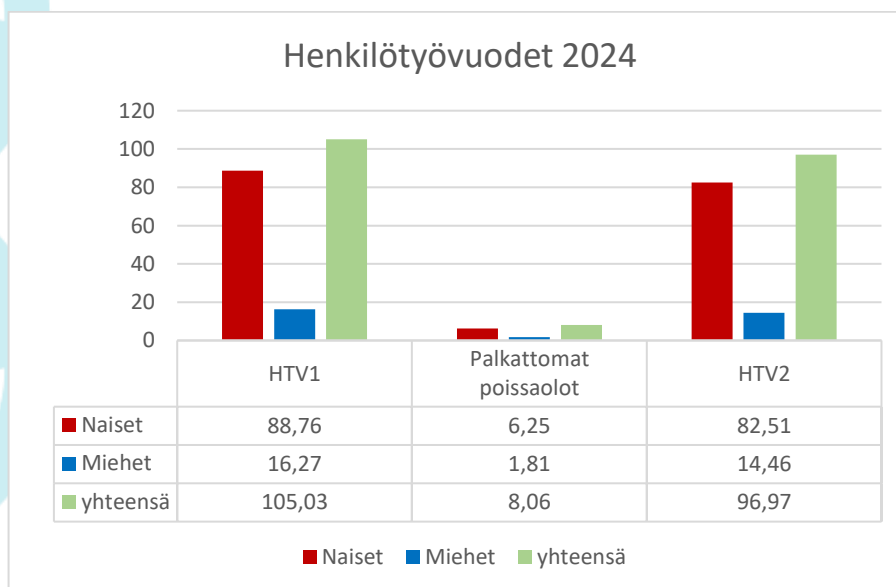
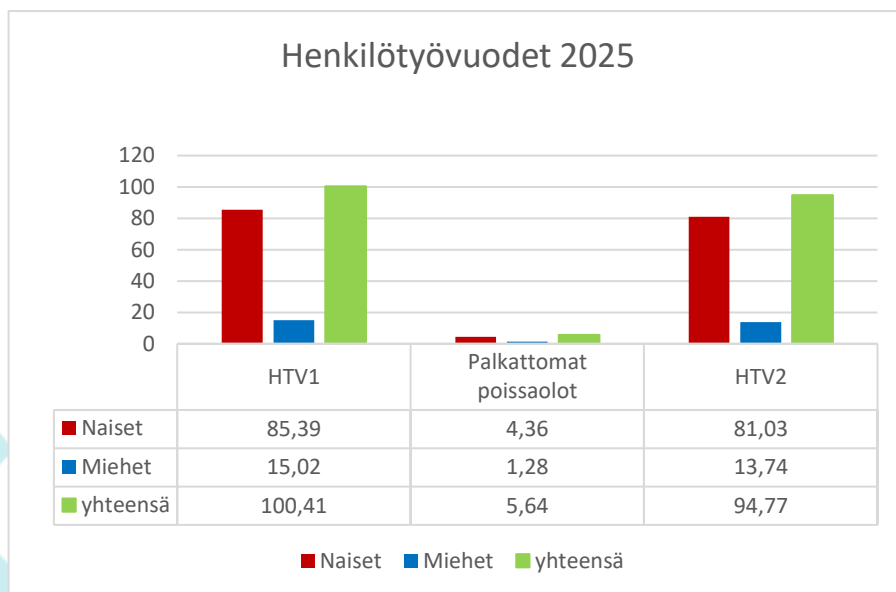
	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Kokoaikaiset	80	6	86
Osa-aikaiset ta:n vähentämä	7	2	9
Osa-aikaiset oma pyyntö	6	1	7
	93	9	102

Kesällä 2025 kunta työllisti 19 nuorta kahden viikon jaksoissa kesätöihin. Työpaikkoja oli kirjastossa, vapaa-aikatoimessa, varhaiskasvatuksessa ja teknisessä toimessa. Työtehtävinä oli mm. siivousta, nurmikon ajoa ja muuta ulkotyötä sekä avustavia työtehtäviä varhaiskasvatuksessa. Kirjastossa nuoret tekivät monipuolisesti kaikkea. Hyllyttivät, toimivat asiakaspalvelussa, tekivät kirjanäyttelyitä ja somea. Vapaa-aikatoimessa kunnostettiin paikkoja ja tehtiin kirjastolla ikkunapuitteitten ja asukastilalla terassin kaiteitten maalausta.

Valintakriteereinä kesätyöhön olivat nuoret ikähaarukassa 2008–2010 syntyneet ja nuoret, jotka eivät aiemmin ole olleet kunnalla kesätöissä.

Kunta tuki myös nuorten työllistymistä lemiläisiin yrityksiin ja yhteisöihin. Yritysten kesätyöseteleitä annettiin neljälle yrittäjälle/yhteisölle, joilla työllistettiin kuusi nuorta.

2. Henkilötyövuodet 2025



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)

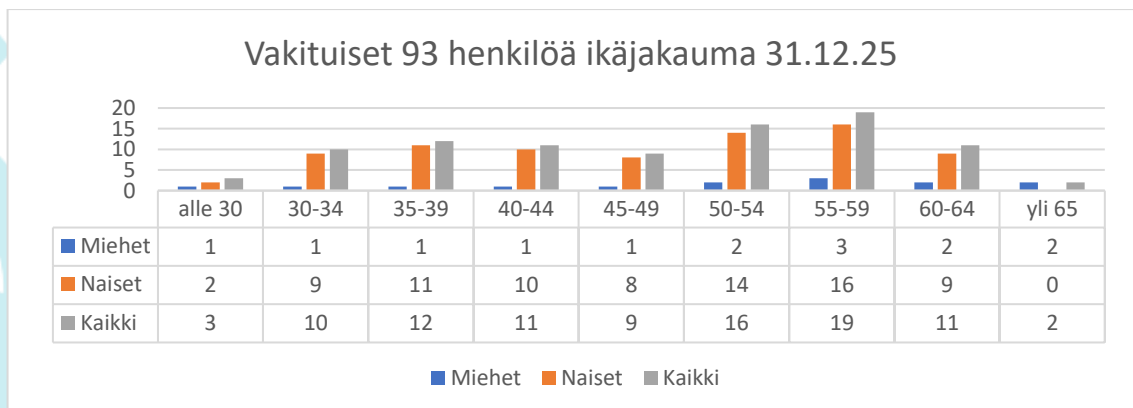
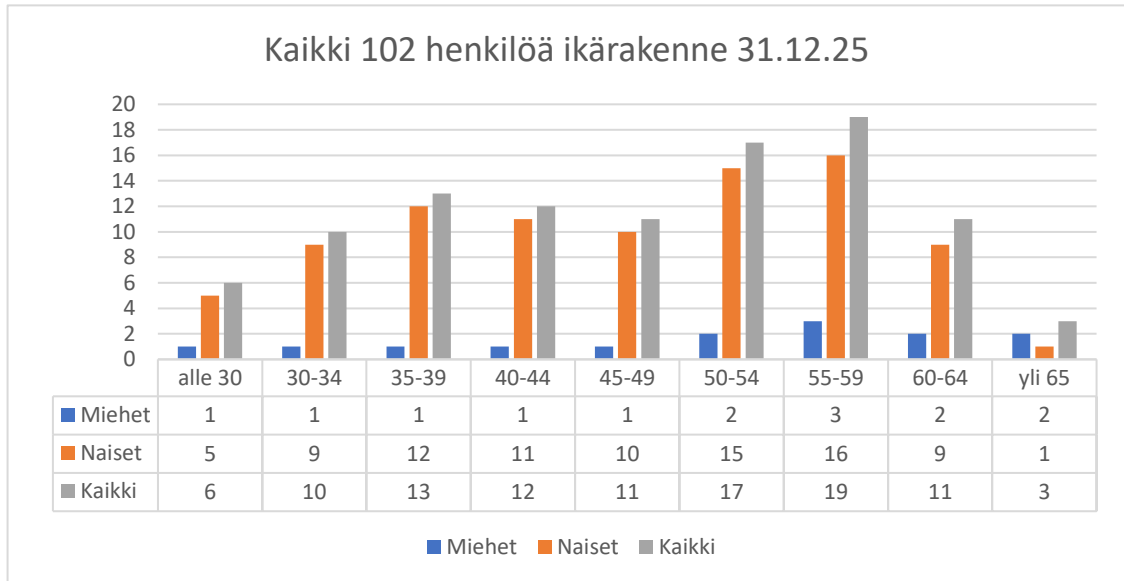
- Raportoidaan palkallista työpanosta.
- Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).
- Osan vuotta 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 ylityitä 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 31.12.2025

Henkilöstöä oli 102, joista naisia oli 88 ja miehiä 14. Naisten keski-ikä oli 47 (46,9) vuotta ja miesten keski-ikä 51,3 (52,8). Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2025 oli 47,6 (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.

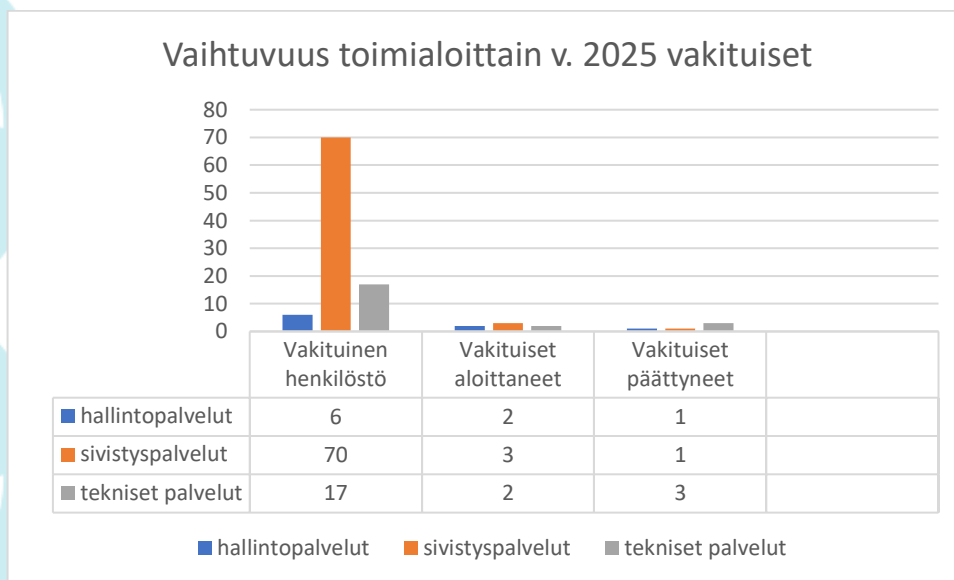
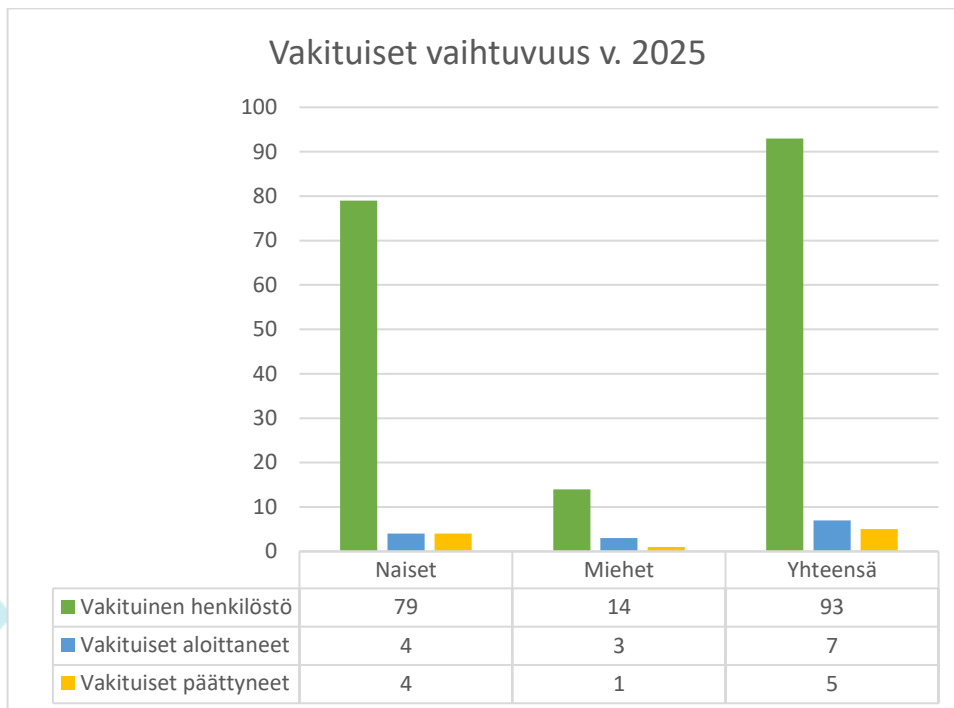


Vakituisista henkilöstöä oli 93, joista naisia oli 79 ja miehiä 14. Naisten keski-ikä oli 47,6 vuotta ja miesten keski-ikä 51,3. Koko vakituisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2025 oli 48,2 (47,8) vuotta.

KT:n mukaan kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 46 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituisista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

Henkilöstöryhmä	Keski-ikä /vuotta
Koko kunta-alan henkilöstö	46,2
Naiset	45,8
Miehet	47,4

4. Henkilöstön vaihtuvuus



Viisi työntekijää irtisanoutui vuoden 2025 aikana ja joista yksi jäi vanhuuseläkkeelle. Yksi henkilö siirtyi toiseen avoimena olleeseen virkaan samassa työyksikössä. Uusina aloittivat aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja, koulunkäynninohjaaja, laitosmies, hallintosihteeri, lehtori, laitoshuoltaja ja kunnanjohtaja.

Viimeisin eläkeuudistus tuli voimaan vuoden 2017 alussa. Vanhuuseläkkeen alaraja nousee vaiheittain 65 ikävuoteen 2025 mennessä. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä oman ikäluokkansa alimmassa vanhuuseläkeiässä.

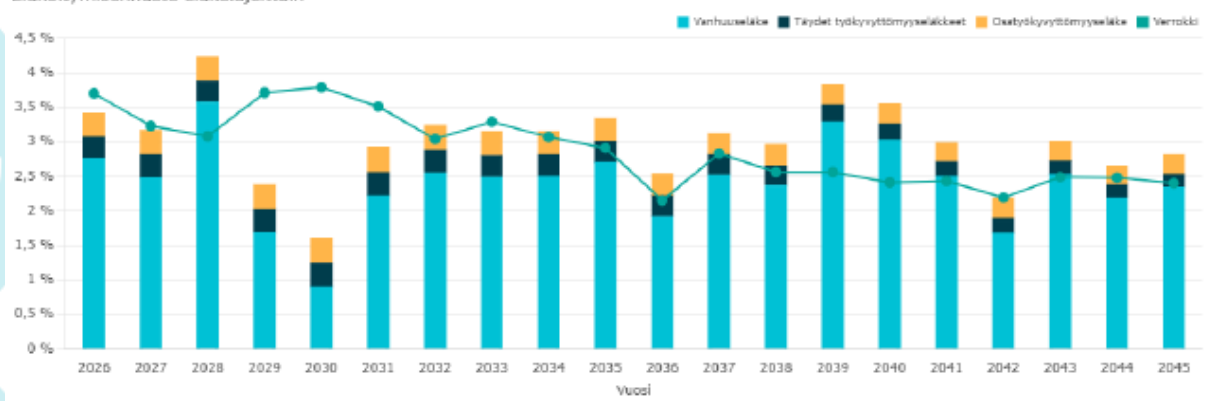
Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään

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 2026–2045

Työntekijäryhmät, joissa Lemin kunnan palveluksessa olevilla on eniten odotettavissa eläkkeelle siirtymistä vuoden 2030 loppuun mennessä ovat muut ammattiryhmässä, myös koulunkäynninohjaajat ja luokanopettajat ryhmissä on odotettavissa eläköitymistä viiden vuoden sisällä.

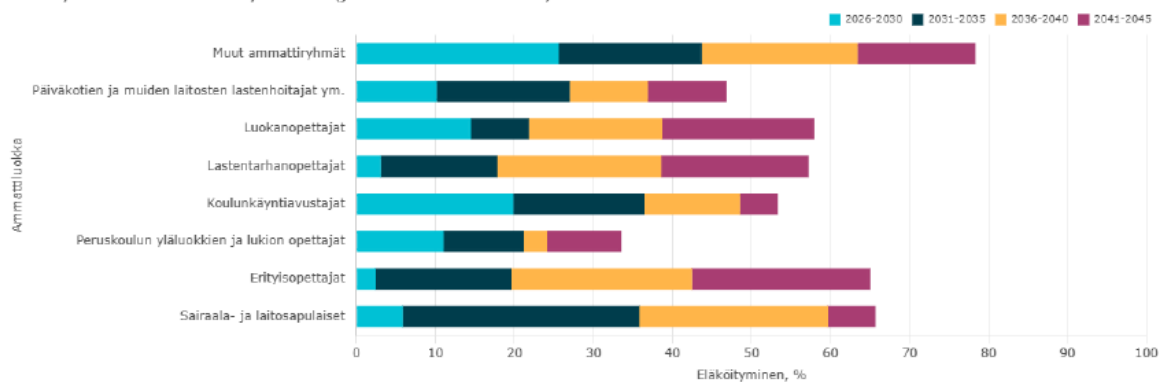
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Lemin kunta

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

Eläköitymissennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Lähde: Kevan Avaintiedot, Lemin kunta

5. Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot kaikki yhteensä, sisältää myös tapaturmat

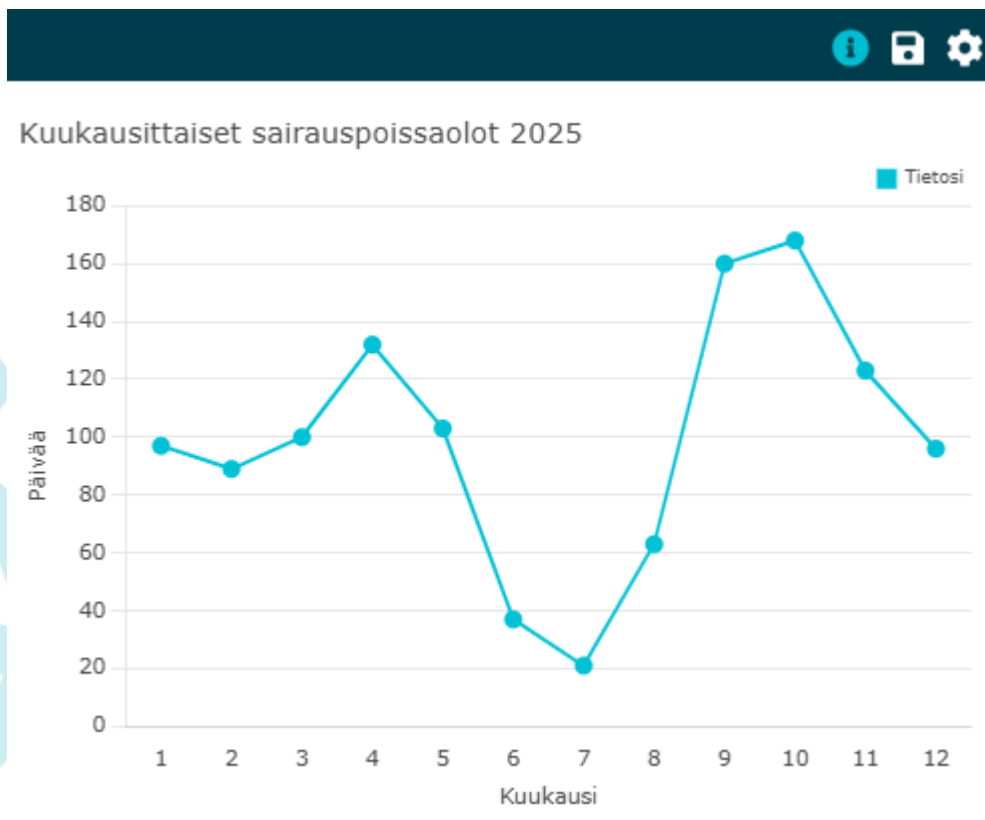
	Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäiviä	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäiviä
1 - 7 pv	605	
8 - 29 pv	276	
30 - 59 pv	202	
60 - 89 pv	134	
90 - 179 pv		
Palkaton, lyhyet alle 7 pv		3
Palkaton, 30 -59 vp		
Yhteensä	1217	3
Yhteensä 1220 pv keskimäärin/ henkilötyövuosi	12,84	0,03

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 HTV2.

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatka- ja vapaa-ajantapaturmista aiheutuneet poissaolot.

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 15 työntekijällä, joiden virka-/työsuhde oli kestänyt koko vuoden. Tähän määrään sisältyy myös pitkillä työ- tai virkavapailla olevia, joiden poissaolonsyy on joku muu kuin sairauspoissaolo.

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)



Lähde: Kevan Avaintiedot-palvelu

Tapaturmat v. 2025

Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus oli If Vahinkovakuutusyhtiöltä ajalla 1.1.-31.3.25. Ilmoitettuja tapaturmia oli kolme. Korvattu 706,58 euroa.

Vakuutusturva siirrettiin OP Pohjolaan 1.4.2025 alkaen. Korvattavia tapaturmia, joista aiheutui sairauspoissaoloa, oli yksi vuonna 2025. Korvattu summa 2 442,16 euroa.



Työtaturmavakuutuksen vahinkotilaston yhteenveto

LEMINKUNTA

19.2.2026

Vahinkopäivä aikavälillä 1.1.2025 - 31.3.2025

	Ilmoitetut vahingot	Evätyt vahingot
Työpaikkatapaturmat	2	0
Työmatkatapaturmat	1	0
Työtaturmavakuutus	3	0
Yhteensä	3	0

Korvatut ja ilmoitetut vahingot 2025



1.4. – 31.12.

Yrityksen nimi: Lemin kunta

Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä	1
Korvattujen työmatkatapaturmien lukumäärä	0
Korvattujen ammattitautien lukumäärä	0
Korvattujen vahinkojen lukumäärä yhteensä	1

Ilmoitettujen työpaikkatapaturmien lukumäärä	2
Ilmoitettujen työmatkatapaturmien lukumäärä	0
Ilmoitettujen ammattitautien lukumäärä	0
Ilmoitettujen vahinkojen lukumäärä yhteensä	2

6. Henkilöstöinvestoinnit

Maksetut palkat ja palkkiot ilman henkilösivukuluja sisältäen kokouspalkkiot ja työllisyyspalkat vähennettynä henkilöstökorvauksilla olivat yhteensä 4 233 841,25 euroa (4 133 955,47 euroa 2024 korjattu arvo). Määräaikaisille ja sijaisille maksettiin 390 367,70 euroa (513 390,94 euroa 2024). Työllistämispalkkoihin käytettiin nolla euroa (34 960,25 euroa 2024) ilman henkilösivukuluja.

Palkat ja palkkiot	2025	2024	Muutos
Vakinaisten palkkiot	3 446 777,86	3 257 035,26	189 742,60
Määräaikaisten palkkiot	222 521,96	239 798,73	-17 276,77
Tunti- ja urakkapalkat	0,00	0,00	0,00
Asiantuntijapalkkiot	0,00	0,00	0,00
Työllisyyspalkat	0,00	34 960,25	-34 960,25
Sijaisten palkkiot	167 845,74	273 592,21	-105 746,47
Erilliskorvaukset	63 522,67	49 523,51	13 999,16
Lomarahat, loma- ja lomapäiväkorvaukset	243 994,44	273 800,46	-29 806,02
Kertapalkkiot	77 775,91	2 000,00	75 775,91
Luottamushenkilöiden palkkiot	36 792,32	37 491,65	-699,33
Kokouspalkkiot	6 932,50	6 063,75	868,75
Jaksotetut palkat ja palkkiot	8 359,49	-4 226,50	12 585,99
Henkilöstökorvaukset	-32 322,15	-40 310,35	7 988,20
Palkat ja palkkiot vähennettynä henkilöstökorvauksilla	4 242 200,74	4 129 728,97	112 471,77

	2025	2024	2023	2022	2021
Rahapalkat	4 266 163,40	4 174 265,82	4 410 136,87	4 330 366,48	4 139 171,23
Eläkekulut	831 843,91	857 826,11	912 771,76	928 799,23	905 427,16
Muut henkilösivukulut	103 925,59	92 936,21	144 341,18	146 317,97	135 502,83
Henkilöstökorvaukset	-32 322,15	-38 962,45	-67 380,34	-69 752,13	-61 529,76
Siviilipalveluksen päivärahat	0,00	0,00	2 237,10	3 785,00	1 692,50
Jaksotetut palkat ja palkkiot henkilösivukuluineen	9 777,84	-4 491,63	23 896,75	22 361,31	74 604,19
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	5 179 388,59	5 081 574,06	5 426 003,32	5 361 877,86	5 194 868,15
Luontoisedut	47 788,62	50 029,50	53 208,30	49 694,73	46 500,72
Aktivoidut henkilöstökulut	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Henkilöstökulut yhteensä	5 227 177,21	5 131 603,56	5 479 211,62	5 411 572,59	5 241 368,87

7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Koulutuskorvaus, euroa	1887,78	2544,39	3226,2	3643,13	2815,36	3543,62
Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä	88	121	158	187	149	191

(2025 hakemus on käsitellyssä Työllisyysrahastolla)

Osaamisen kehittämiseen on saatu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä 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 kestoja koskevat edellytykset täyttyvät ja työntekijälle maksetaan koulutuksen ajalta palkkaa.

Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013)

Vakinaisen henkilöstön koulutuskorvaukseen oikeutetut koulutuspäivät olivat vuonna 2025 yhteensä 79 päivää.

Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö 31.12.25 suhde on 0,85.

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

Vuosi 2025 on viimeinen vuosi, jolta koulutuskorvausta myönnetään.

Näiden lisäksi henkilöstön koulutuspäiviä ovat myös koulutuskorvauksen maksimimäärän ylittävät päivät, sekä alle kuuden tunnin koulutukset, jotka myös ovat voineet koostua useammasta eri koulutuksesta.

8. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on hyväksytty ajalle 1.1.2025-31.12.2028 Pihlajalinnan kanssa. Työterveyspalveluiden laajuus on kokonaisvaltainen työterveys, joka sisältää ennaltaehkäisevän työterveyden sekä työterveyspainotteista sairaanhoitoa.

Kela-korvattavat kustannukset (hakemus)	2025	2024	muutos
Korvausluokka I	35 731,88	24 503,10	11 228,78
Korvausluokka II	4 749,69	5 514,87	-765,18
Kela-korvattavat yhteensä	40 481,57	30 017,97	10 463,60
Ei korvattavat	5 239,66	4 146,06	1 093,60
Työterveyshuollon kustannukset	45 721,23	34 164,03	11 557,20

Lähde: Pihlajalinna, Kela työterveyshuollon korvausten asiointipalvelu.

2024 arvot korjattu vastaamaan päätöstä.

Kela korvaa työnantajalle korvausluokka I kustannuksista 60 % ja korvausluokka II kustannuksista 50 %. Vuonna 2025 arvio työterveyshuollon korvauksesta on 23 813,97 euroa. Vuonna 2024 päätöksen mukainen korvaus oli 17 459,30 euroa.

9. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja tukemiseksi kunnassa on käytössä lukuisia eri toimintatapoja. Keskeisiä keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi ovat mm. ePassi, ilmainen kuntosalin käyttöoikeus, työohjausten toteuttaminen tarvittaessa sekä erilaiset tyhy-toiminnot, joita tyhy-työryhmä ideoi ja kehittää. Uutena toimintatapana otettiin käyttöön Kevan Pulssikysely.

ePassin (100 e/hlö) käyttö vuonna 2025

	2025	2024	2023	2022	2021
Käytetty kaikki edut (eur)	8 724,75	4 243,44	4 525,88	4 781,30	13 247,10
Jaettu kaikki edut (eur)	10 600,00	5 150,00	5 750,00	6 095,83	16 225,00
Käyttöaste	82,31 %	82,40 %	78,71 %	78,44 %	81,65 %
Aktivointiaste					
Jaettu kaikki edut (hlö)	112	103	115	122	114
Käyttäneet kaikki edut (hlö)	93	88	94	98	69
Aktivointiaste kaikki edut	83,04 %	85,44 %	81,74 %	80,33 %	84,21 %
Toimipisteet (kpl)	109	71	82	75	104

Kuntosalioikeus oli 17 (31) kunnan palveluksessa olevalla henkilöllä. Kuntosalin ilmaispalvelusta suoritetaan oman käytön veroa samaa arvoa, josta myynnin vero suoritetaan. Vuoden 2025 verollisen myynnin arvoksi laskettiin 2 700 euroa (4 100 euroa), josta tilittävä arvonlisävero oli 331,58 euroa (372,73).

Talousarviossa 2025 oli 7 000 euron määräraha työnohjaukseen. Määrärahasta käytettiin 7.1. ja 13.1. Wiseheartilta ostettuihin palveluihin 1 560 euroa.

Tyhy-työryhmän toiminta saatiin käyntiin syksyllä 2025. Työryhmän vetäjänä toimii varhaiskasvatusjohtaja. Työryhmä on aloittanut työnsä hyvin laajasti keskustellen sekä tyhy-toimintaan on kerätty ideoita yleisesti työntekijöiltä. Työryhmän työskentely tähtää siihen, että kunnan työntekijöille olisi tarjolla monipuolista tyhy-toimintaa. Toimintaa pyritään kehittämään saatujen palautteiden perusteella.

Syksyllä 2025 käynnistettiin työyhteisöä, -virettä ja -tapoja mittaava Kevan Pulssikysely. Kysely toteutetaan neljä kertaa vuodessa ja kyselytuloksia käytetään työyhteisön ja esihenkilötyön kehittämisessä. Kyselyn ensimmäisellä kierroksella vastausprosentti oli noin 80 %.