



**Lemin kunnan
henkilöstöraportti
2019**

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	4
2.1 <i>Kuntaorganisaation henkilöstömäärä</i>	4
2.2 <i>Henkilöstömäärän kehitys suhteessa kuntalaisten määrän kehitykseen</i>	5
2.3 <i>Lemin kunnan organisaatio ja henkilöstömäärä osastoittain</i>	6
2.4 <i>Henkilöstön sukupuolijakautuma</i>	7
2.5 <i>Henkilöstön ikärakenne</i>	8
2.6 <i>Päätoimisuus</i>	10
2.7 <i>Sopimusala</i>	10
2.8 <i>Henkilöstön rekrytointi, henkilöstön irtisanominen, kunnanjohtajan irtisanoutuminen</i>	10
2.9 <i>Työaikamuodot</i>	11
2.10 <i>Eläköityminen</i>	11
3. PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	12
3.1 <i>Palkka- ja henkilöstökustannukset</i>	12
3.2 <i>Keskiansio</i>	12
4. POISSAOLOT	14
4.1 <i>Henkilöstön poissaolot</i>	14
4.2 <i>Henkilöstön sairauspoissaolot</i>	15
4.3 <i>Vuosilomat</i>	15
5. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN	16
5.1 <i>Henkilöstön kehittäminen ja työterveyshuolto</i>	16
5.2 <i>Työhyvinvointikysely</i>	18

LIITE 1: Lemin kunnan henkilöstö ammattinimikkeittäin 31.12.2019

LIITE 2: Yhteenvedo Lemin kunnan henkilötyövuosista perusyksiköittäin vuonna 2019

1. JOHDANTO

Lemin kunnassa vuosi 2019 oli poikkeuksellinen henkilöstömuutoksista ja kunnan taloustilanteesta johtuen. Maaliskuusta alkaen kunnanjohtajan irtisanoutumisen jälkeen kunnan johtoryhmä on työskennellyt suurimman osan vuotta 2,5 henkilön voimin. Syksyllä käynnistynyt YT-prosessi johti kuuden henkilön irtisanomiseen. Työtehtäviä jouduttiin tarkastelemaan uudelleen ja monen henkilön tehtävän sisällöt muuttuivat. Vuosi 2019 on vaatinut henkilöstöltä joustamista ja venymistä. Sijaisten käytön rajoittaminen on vaikuttanut erityisesti koulujen toiminnassa ja varhaiskasvatusyksiköissä. Talouden tasapainottaminen on edellyttänyt henkilöstöltä toimintakulttuurin muutosta ja työprosessien tarkastelua. Tavoitteena on ollut luoda henkilöstörakenne ja toimintakulttuuri, jossa tuetaan tiimimäistä työskentelyä yli toimialarajojen.

Lemin kunnan vuoden 2019 henkilöstöraportti kartoittaa kunnan henkilöstötietoja. Henkilöstöraportin tiedot on koottu palkkajärjestelmästä. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2019. Lemin kunnan henkilöstömäärä tilastointipäivänä oli 117 henkilöä, kymmenen vähemmän kuin edellisellä vuonna.

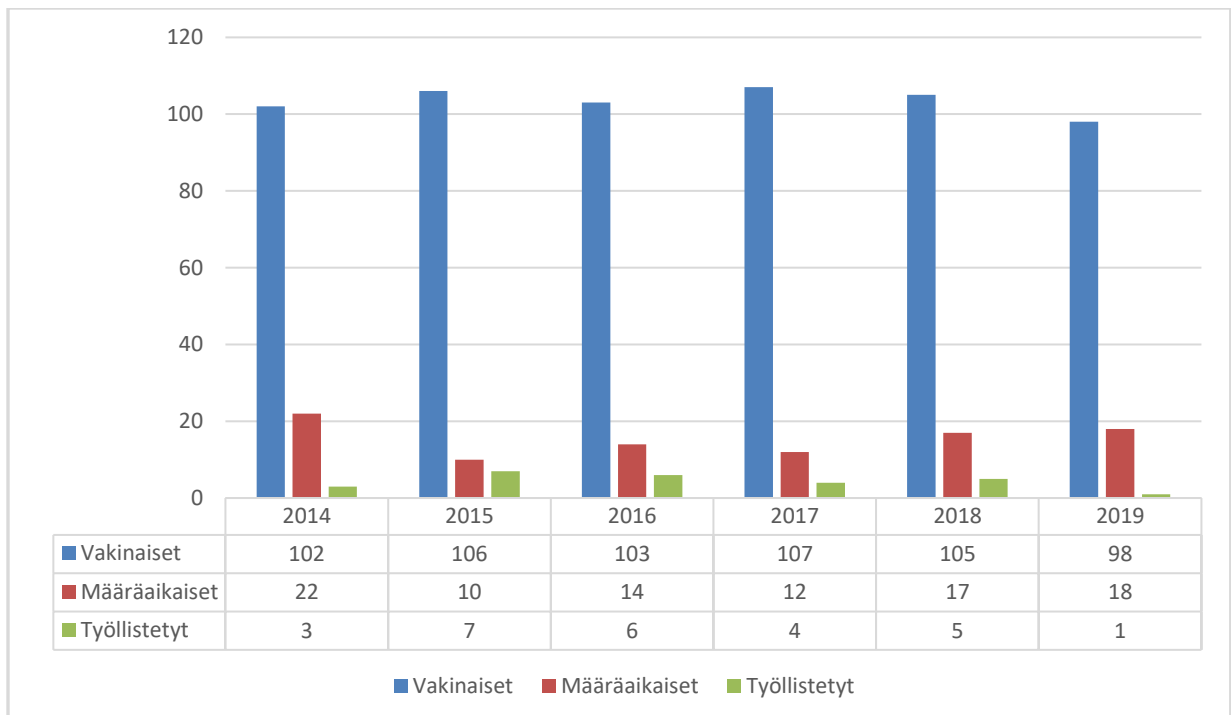
Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Siinä kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteitä ja näiden vaikutusta henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. KT Kuntatyönantajien v. 2013 laatiman suosituksen mukaisen henkilöstöraportoinnin tavoitteena on arvioida kunnan onnistumista tehtävissään useasta eri näkökulmasta (vaikuttavuus, kustannusvaikuttavuus, asiakaskohtaamisten laatu, prosessien toimivuus sekä henkilöstön aikaansaannoskyky).

2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

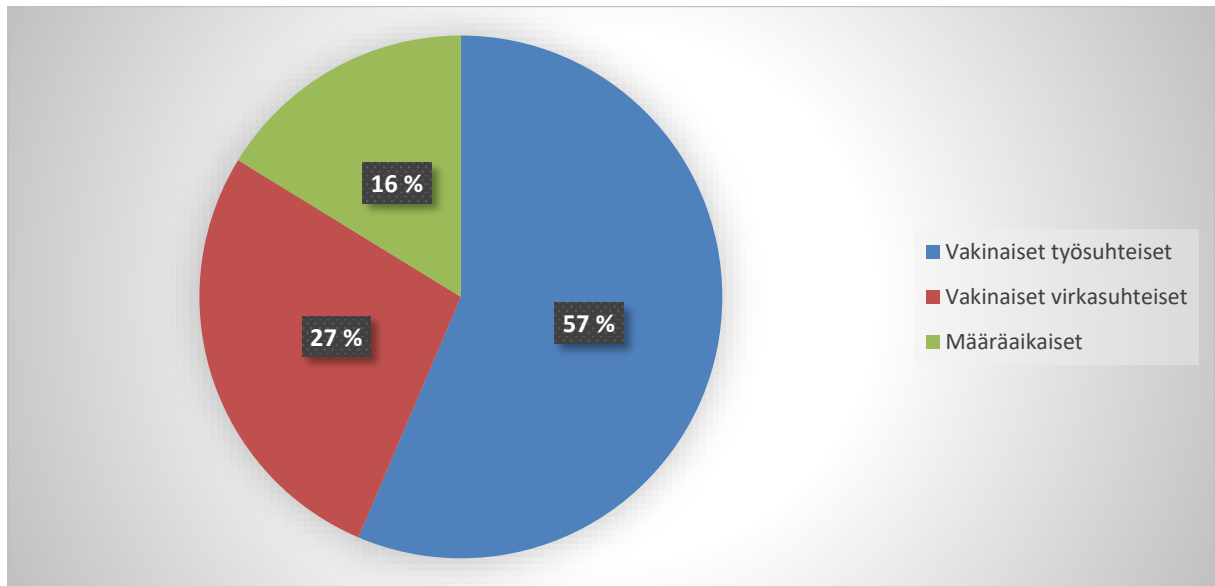
2.1 Kuntaorganisaation henkilöstömäärä

Kunnan henkilöstön määrä vuoden 2019 viimeisenä päivänä oli 117 (127 v. 2018). Vuoteen 2018 verrattuna henkilöstön määrä on vähentynyt kymmenellä henkilöllä. Koko henkilöstön määrästä vakinaisen henkilöstön osuus vuoden 2019 lopussa oli 98 henkilöä (v. 2018 105) eli 83,76 prosenttia (82,68 %). Määräaikaisessa työsuhteessa kunnassa oli 19 henkilöä (v. 2018 22) eli 16,24 prosenttia (17,32 %). Kunnan palveluksessa oli 31.12.2019 yksi työllistetty henkilö. Koko vuoden aikana työllistettyjä oli yhteensä seitsemän henkilöä. Kunnan henkilöstö 31.12.2019 ammattinimikkeittäin on liitteenä 1.

Kuvio 1. Henkilöstön määrä yhteensä, v. 2014-2019



Kuvio 2: Palvelussuhdejakauma, v. 2019

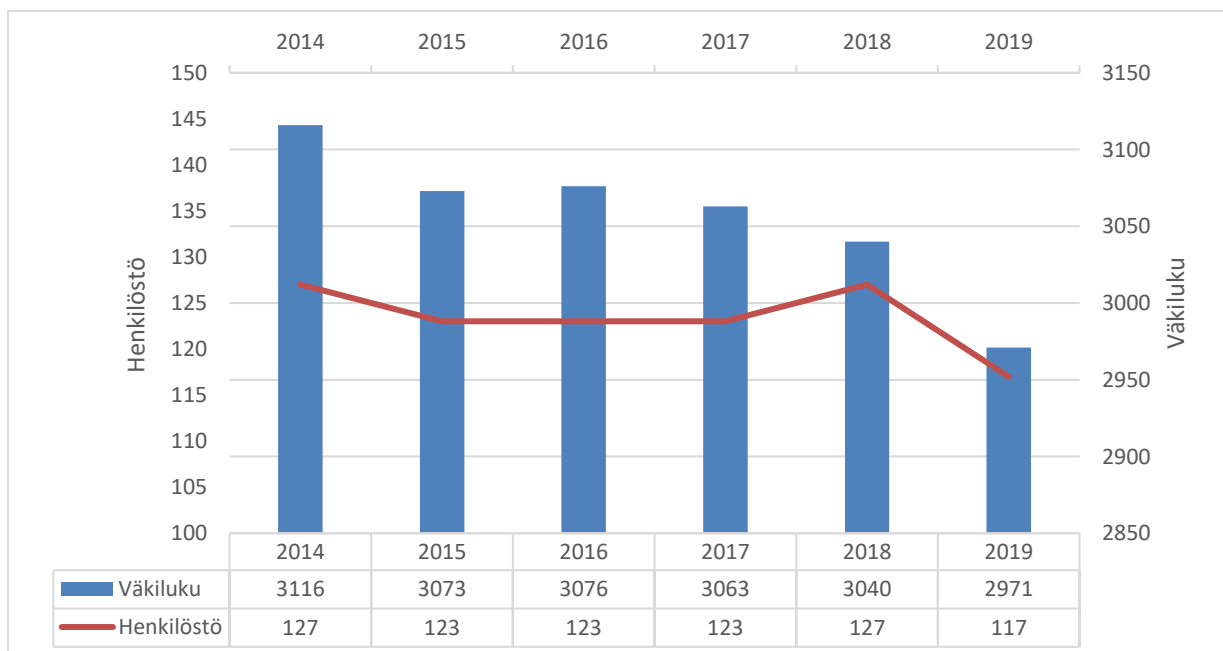


2.2 Henkilöstömäärän kehitys suhteessa kuntalaisten määrän kehitykseen

Lemin kunnan väkiluku oli 31.12.2019 yhteensä 2971 henkilöä. Kuntalaisista 25,7 prosenttia on yli 64-vuotiaita.

Kuviossa 3 on verrattu kunnan asukasluvun kehitystä kunnan palveluksessa olevien määrän kehitykseen vuosina 2014 - 2019. Vuoden 2019 lopussa Lemin kunnan palveluksessa olevaa kohti oli asukkaita 25,4 (v. 2018 23,9).

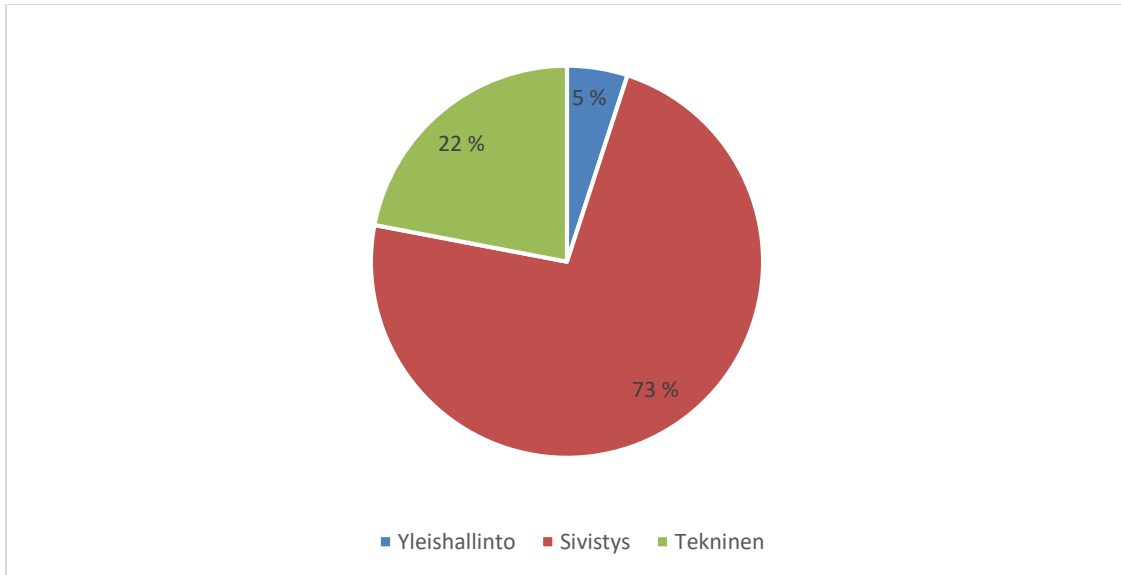
Kuvio 3: Kuntalaisten ja kunnan henkilökunnan määrän kehitys vuosina 2014-2019



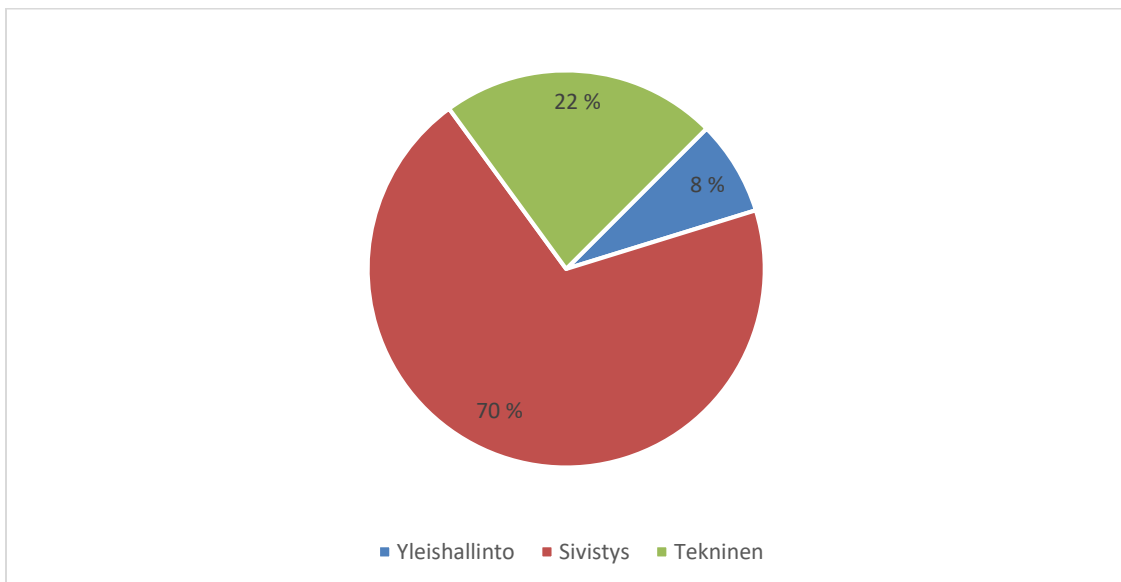
2.3 Lemin kunnan organisaatio ja henkilöstömäärä osastoittain

Henkilöstön määrä jaettuna hallinto-, sivistys- ja tekniseen osastoon. Henkilöstö on kuvattu kuviossa 4. ja henkilöstökulujen jakaantuminen em. osastojalla v. 2019 ilmenee kuviossa 5.

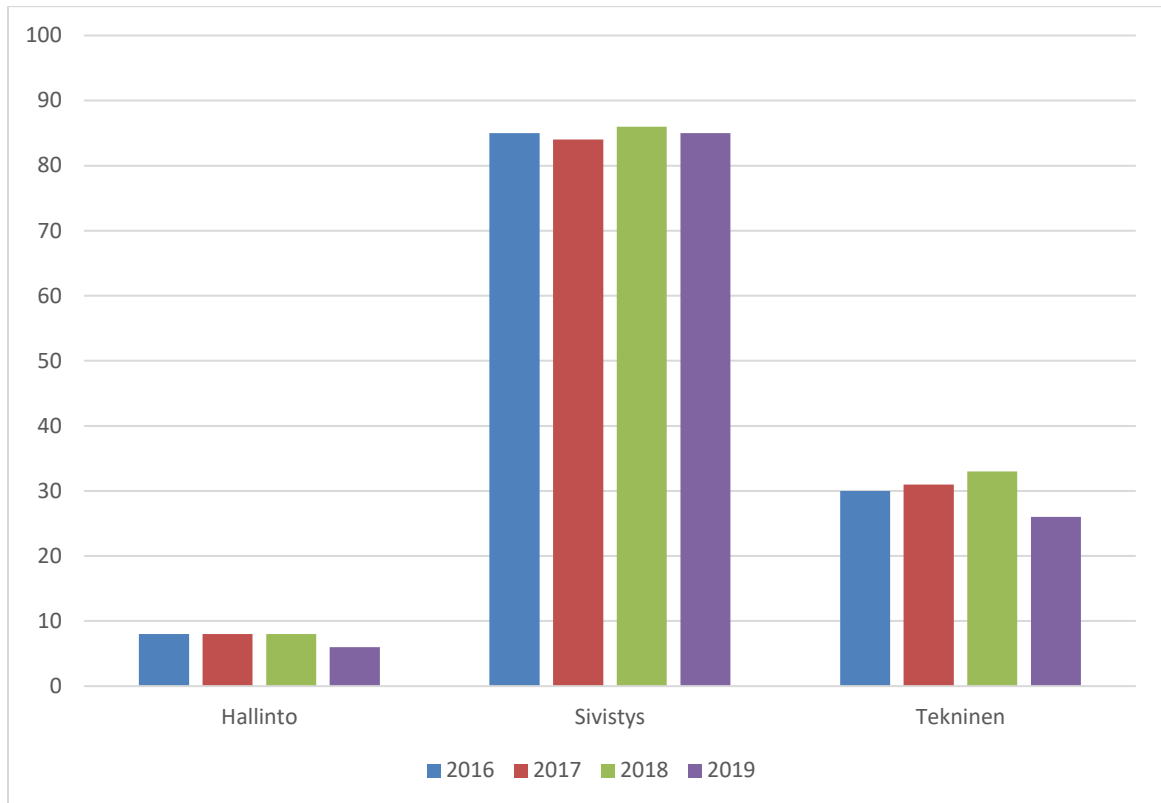
Kuvio 4: Lemin kunnan henkilöstö osastoittain 2019



Kuvio 5: Henkilöstökulut osastoittain 2019 (brutto, ilman sivukuluja)

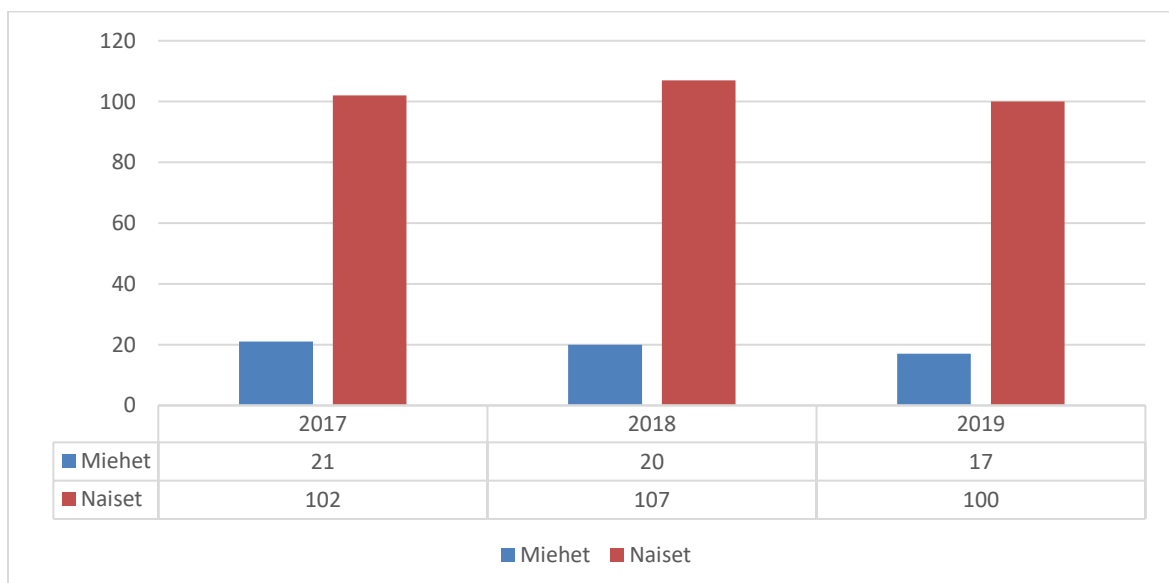


Määrällisesti eniten henkilöstöä 31.12.2019 oli sivistysosastolla eli 72,65 prosenttia (v. 2018 sivistysosastolla 68 %) koko kunnan henkilöstömäärästä, henkilöstökuluista suurimman osan muodosti sivistysosasto 69,7 %. Sivistysosaston henkilöstömäärä oli 85, hallinnon kuusi ja teknisen toimen 26 henkilöä.

Kuvio 6: Henkilöstömäärä osastoittain v. 2016-2019

2.4 Henkilöstön sukupuolijakautuma

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä (98 henkilöä) naisten osuus oli 85,7 prosenttia (84,76 %). Vuoden 2019 lopussa kuntaorganisaatiossa työskenteli 100 naista (107) ja 17 miestä (20). Sukupuolijakautumat osastoittain ovat seuraavat: hallinto kaksi miestä ja neljä naista, sivistys kahdeksan miestä ja 77 naista ja tekninen seitsemän miestä ja 19 naista.

Kuvio 7: Henkilöstön sukupuolijakautuma 31.12. v. 2017-2019

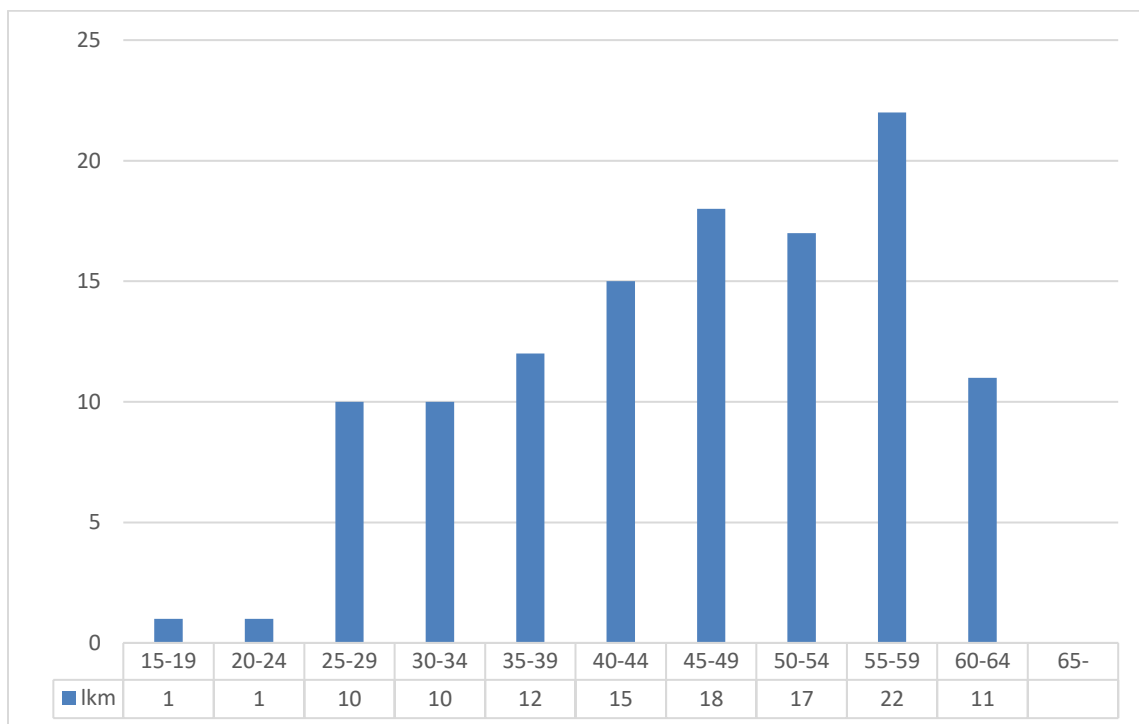
2.5 Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopulla 45,9 v (v. 2018 46 v 1 kk). Naisten keski-ikä oli 46,2 v ja miesten 43,6 v. Koko henkilöstöllä tarkoitetaan sekä vakinaista että määräaikaista henkilöstöä.

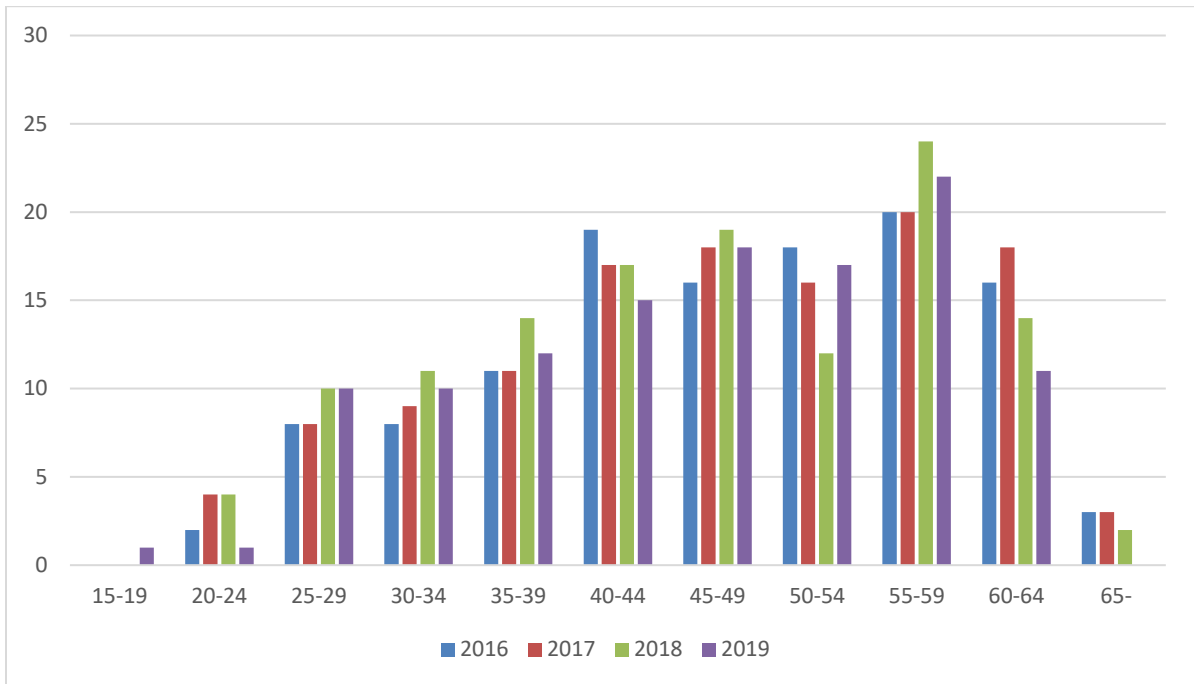
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli: naiset 47,5 v ja miehet 44,9 v. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli: naiset 38,7 v ja miehet 37,7 v.

Kuntatyönantajien tekemän tilaston mukaan henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2018 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,7 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

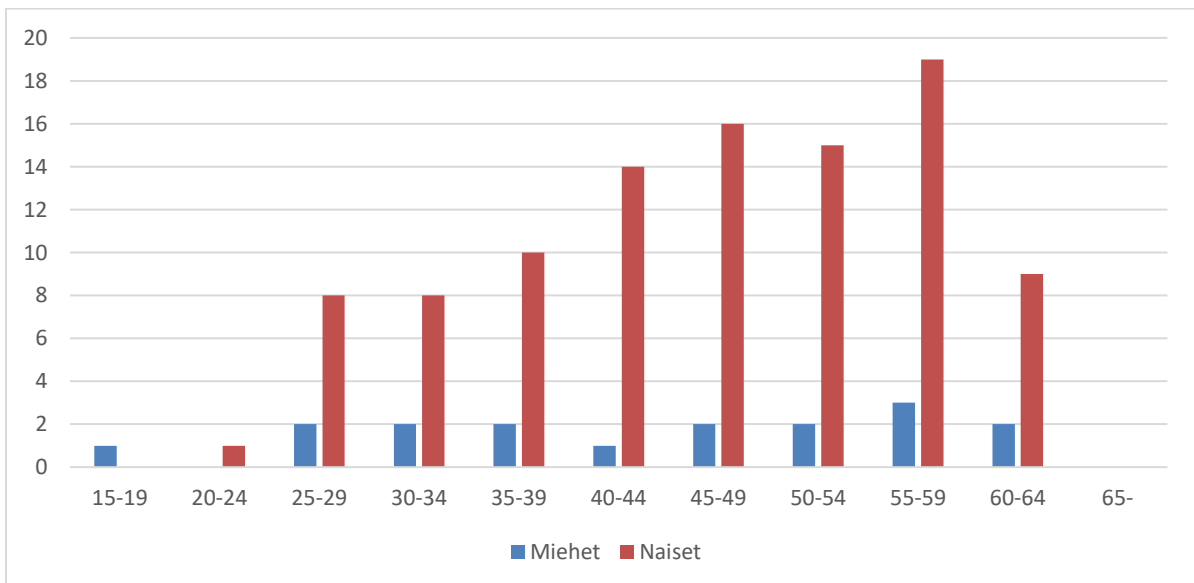
Kuvio 8: Koko henkilöstön ikärakenne 31.12.2019



Kuvio 9: Koko henkilöstön ikäprofiili, v. 2016-2019



Kuvio 10: Koko henkilöstön ikäprofiili, miehet ja naiset erikseen 31.12.2019



2.6 Päätoimisuus

Lemin kunnan työntekijöistä kokoaikaisessa työsuhteessa 31.12.2019 oli 102 työntekijää, osa-aikaisessa työsuhteessa 15.

2.7 Sopimusala

Lemin kunnassa käytössä olevia kunta-alan virka- ja työehtosopimuksia ovat:

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
 Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
 Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)

Lemin kunnan työntekijöistä KVTES:n piirissä oli 31.12.2019 80 työntekijää, OVTES:n 31 työntekijää ja TS:n kuusi työntekijää.

2.8 Henkilöstön rekrytointi, henkilöstön irtisanominen, kunnanjohtajan irtisanoutuminen

Lemin kunnan työntekijöistä jäi eläkkeelle vuoden 2019 aikana tekninen johtaja, ruokapalvelutyöntekijä, ravitsemustyöntekijä, siivooja ja varhaiskasvatuspäällikkö.

Muita irtisanoutuneita vuoden aikana olivat kunnanjohtaja, keskusarkistonhoitaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja varhaiskasvatuksen erityisopettaja.

Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen valittiin varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.

Vuoden 2019 aikana sivistystoimeen rekrytoitiin määräaikainen varhaiskasvatuspalveluiden esimies, joka aloitti työnsä 5.8.2019. Samaan aikaan kolme päiväkodinjohtajaksi nimettyä varhaiskasvatuksen opettajaa siirtyivät opettajan tehtäviin. Varhaiskasvatuksen erityisopettaja irtisanoutui ja rekrytointi käynnistyi elokuussa 2019. Tehtävä jäi täyttämättä hakijoiden puuttuessa.

Lisäksi perusopetukseen on rekrytoitu määräaikainen käsityön lehtori (kovat materiaalit) lv. 2019 -20, yksi resurssiopettaja, yksi tuntiopettaja ja perhevapaiden ja osa-aikatyöstä johtuvien virkavapauksien myötä sijaisia. Määräaikaisia koulunkäynninohjaajia palkattiin lv. 2019-20 viisi henkilöä. Kaikki määräaikaiset koulunkäynninohjaajat työskentelevät osa-aikaisina. Palkkakustannuksiin on käytetty hankerahaa ja vieraskuntalaisten oppilaiden osalta palkkakuluihin osallistuivat myös sijoittavat kunnat.

Hallinto-osastolle rekrytoitiin määräaikainen keskusarkistonhoitaja vakinaisen sanoutuessa irti.

Lemin kunnan taloudellisen tilanteen tasapainottamiseksi kunnassa käynnistyi YT-menettely syksyllä 2019. YT-menettelyn seurauksena kuusi kunnan vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa olevaa työntekijää irtisanottiin.

Kunnanjohtajan irtisanouduttua maaliskuussa 2019 talous- ja hallintojohtaja hoiti oman työn ohella vt. kunnanjohtajan tehtäviä vuoden 2019 loppuun asti. Kunnanjohtajan rekrytointi käynnistyi syksyllä 2019. Vt. kunnanjohtaja valittiin kunnanjohtajaksi joulukuussa 2019.

2.9 Työaikamuodot

Kunta-alalla työaikoihin liittyvistä kysymyksistä on sovittu suurelta osin kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa. Joiltain osin niissä viitataan työaikalain määräyksiin.

Työajaksi luetaan se aika, joka käytetään työntekoon ja jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

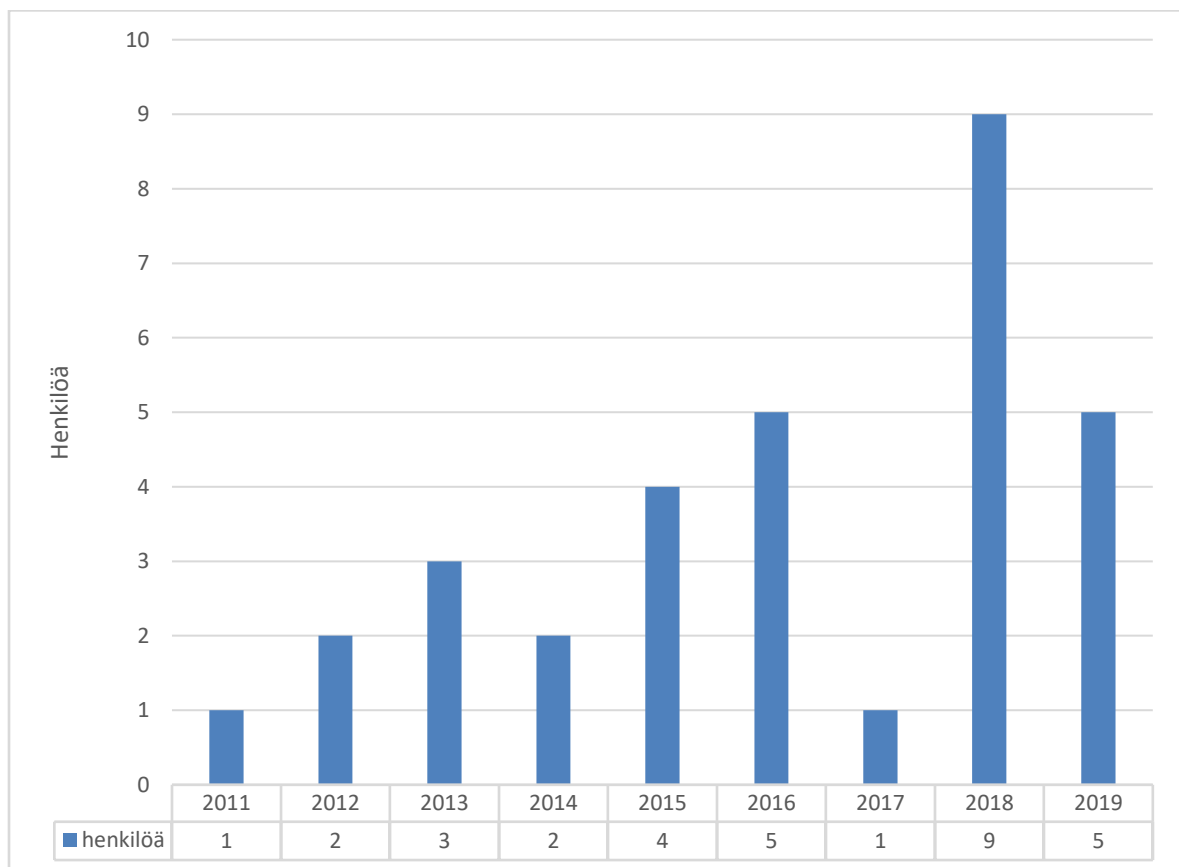
Suurin osa henkilöstöstä on seuraavien yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisten työaikamuotojen piirissä:

- yleistyöaika
- toimistotyöaika
- jaksotyöaika

Muun muassa opettajilla ja perhepäivähoitajilla on erityismääräyksiä työajoista.

2.10 Eläköityminen

Kuvio 11: Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2011-2019 Lemminkäisen osalta



3. PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Palkka- ja henkilöstökustannukset

Lemin kunnan toimintakuluista vuonna 2019 oli henkilöstökuluja 27,5 % (25,8 % v. 2018). Henkilöstökulujen osuus on laskettu kunnan ulkoisista toimintamenoista. Henkilöstöstä aiheutuneet kustannukset ovat merkittävä osa kunnallisten yhteisöjen käyttömenoja ja henkilöstökulujen muodostumisella sekä seurannalla tulee olla merkittävä rooli kunnallisessa päätöksenteossa.

Palkkakustannuksilla tarkoitetaan työnantajan palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle maksamaa korvausta tehdystä työstä. Henkilöstökertomuksen palkkakuluja tarkastellaan kirjanpidon mukaan. Niihin sisältyvät säännöllinen ansio, lisä- ja ylityökorvaukset, lomarahat, lomapalkat, palkalliset poissaoloajan palkkakustannukset sekä muut tehtyyn työhön liittyvät palkkakustannukset. Vuonna 2019 palkkakustannukset olivat n. 4,15 miljoonaa euroa (3,94 milj. €). Palkkakustannuksiin sisältyvät luottamushenkilöiden kokospalkkiot 38 386 euroa (29 533€). Henkilöstökustannukset yhteensä olivat n. 5,18 miljoonaa euroa, josta henkilösivukulujen osuus on n. 1,03 miljoonaa euroa.

Hallinnon henkilöstökulut sisältävät n. 90 700 euroa Eksotelle siirtyneiden työntekijöiden KuEL-eläkemenoperusteisia eläkevastuita. Tämä osuus laskutetaan Eksotelta eikä se aiheuta nettomenoa tältä osin Lemmin kunnalle.

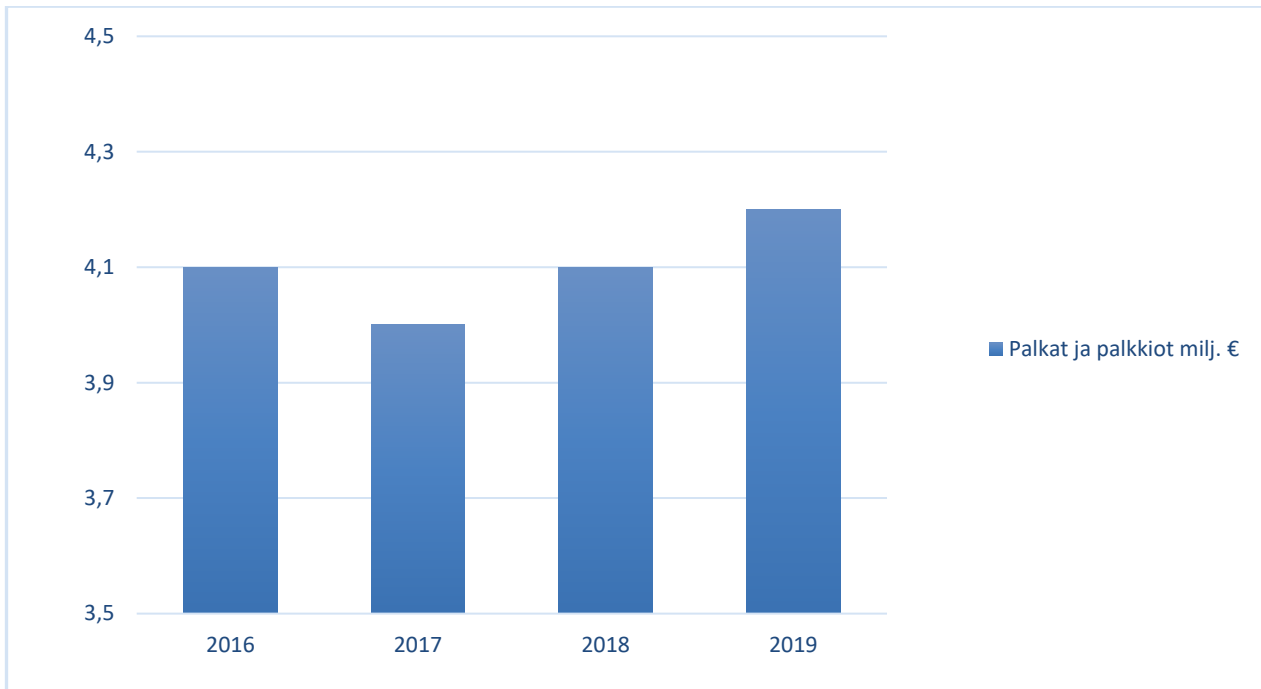
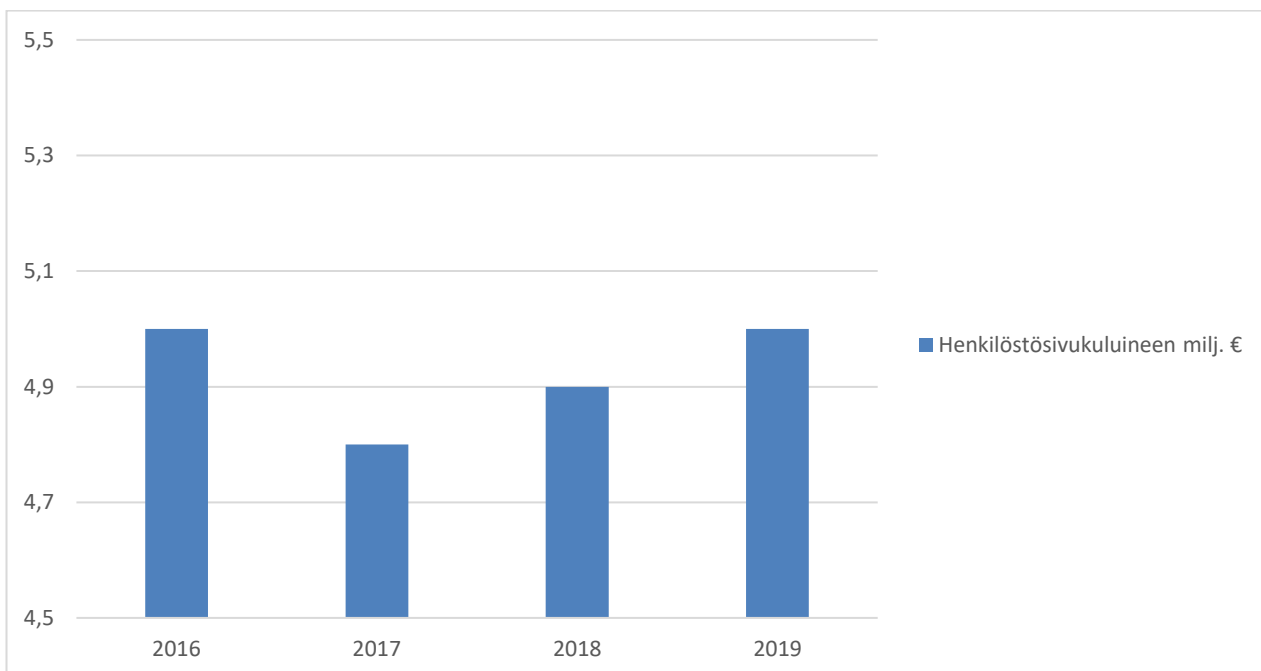
Henkilöstökustannukset laskettuna kunnan asukasta kohden olivat vuonna 2019 1744 euroa (v. 2018 1638 €). Eri kuntien asukaskohtaisten palkkakustannusten vertailtavuutta vaikeuttavat erot kuntien palvelutarjonnassa ja palvelujen rakenteessa.

3.2 Keskiansio

Lemin kunnan kokoaikaisen työntekijän tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo vähintään kuuden työntekijän ammattinimikeryhmissä 31.12.2019. Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen mukaiset lisät (mm. työkokemuslisät, henkilökohtaiset lisät, työaikakorvaukset).

ammattinimike	keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka €/kk
Koulunkäynninohjaaja	1 975 (v. 2018 1 944)
Lastenhoitaja	2 162 (v. 2018 2 129)
Varhaiskasvatuksen opettaja*	2 416 (v. 2018 2 442)
Peruskoulun luokanopettaja	2 691 (v. 2018 2 665)

(* v. 2019 varhaiskasvatuksessa työskenteli kolme päiväkodinjohtajaa, joiden tehtäväkohtainen palkka muuttui 1.8.2020 alkaen päiväkodinjohtajan tehtävien lakkautumisen vuoksi).

Kuvio 12: Palkat ja palkkiot, v. 2016-2019**Kuvio 13: Palkat, palkkiot ja sivukulut yhteensä v. 2016-2019**

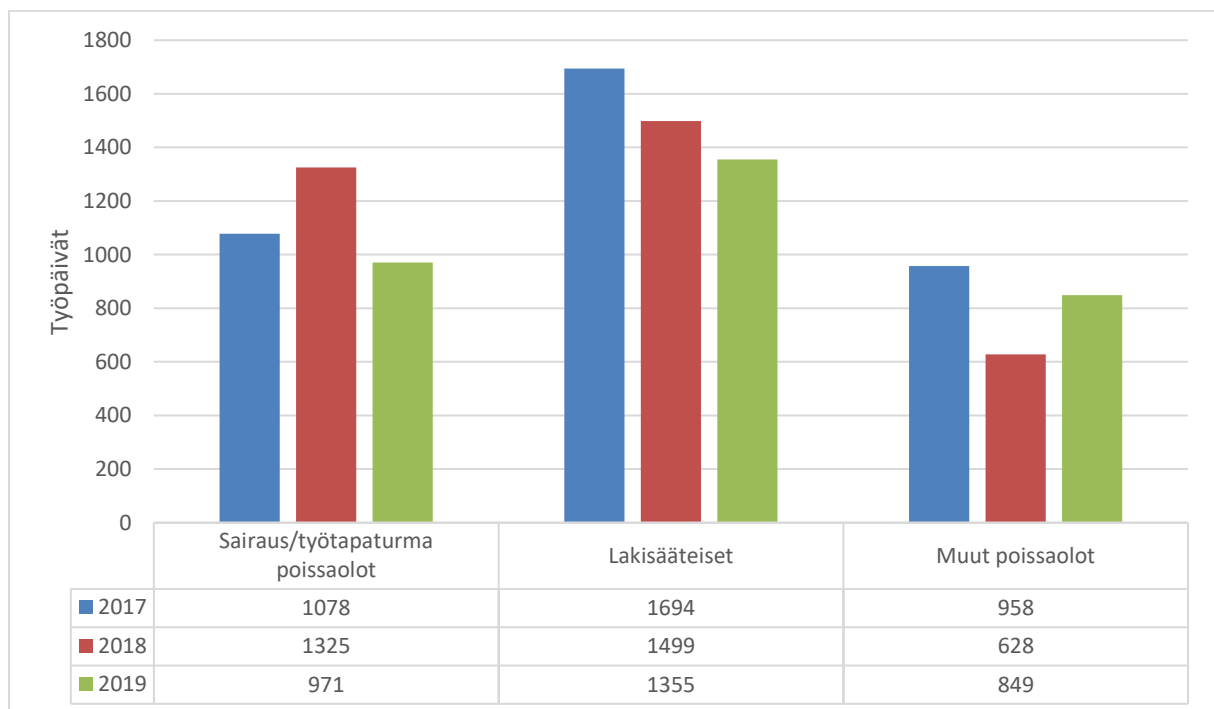
4. POISSAOLOT

4.1 Henkilöstön poissaolot

Oheiseen taulukkoon on kuvattu poissaolopäivien lukumäärä poissaolosyittäin työpäivinä. Taulukossa on mukana vakinaisten, määräaikaisten ja työllistettyjen poissaolot. Sairauspoissaolopäiviin sisältyvät myös työtapaturmista johtuvat poissaolot. Lakisääteisiin poissaoloihin on laskettu äitiys- ja isyyslomat, hoitovapaat ja tilapäiset hoitovapaat, opintovapaat, kuntoutuspoissaolot sekä ay-koulutuspäivät. Lomautukset sisältyvät lakisääteisiin poissaoloihin kaaviossa. Muut poissaolot sisältävät mm. säästövapaat, yksityisasiat ja vuorotteluvapaasta aiheutuneet poissaolot.

Lemin kunnassa on yhtenä talouden sopeutustoimena myönnetty henkilöstölle säästövapaita. Henkilö voi hakea vähintään neljä (4) palkatonta työloma- tai virkavapauspäivää ja saa sen lisäksi yhden (1) palkallisen vapaapäivän (bonuspäivän). Tässä tarkoitettuja palkallisia vapaapäiviä olisi voinut olla enintään kolme vuoden 2019 aikana. Vuonna 2019 edellä mainitun kaltaista säästövapaita piti 31 henkilöä (v. 2018 32 henkilöä), yhteensä 138 työpäivää (v. 2018 149 työpäivää).

Kuvio 14: poissaolot v. 2017-2019

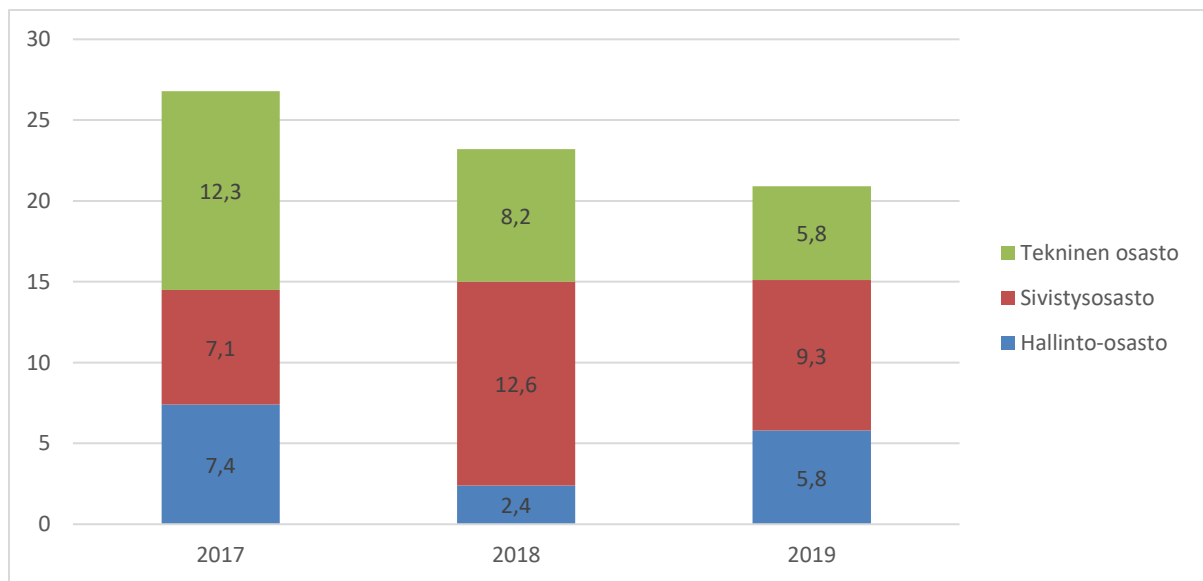


4.2 Henkilöstön sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja oli 971 työpäivää vuonna 2019 (v. 2018 1 325) ja keskimäärin 8,83 päivää henkilöä kohti (10,4). Sairauspoissaolot ovat vähentyneet edellisestä vuodesta. Keskimääräiset poissaolot on laskettu kaikkien Lemmin kunnassa vuonna 2019 työskennelleiden poissaoloista ja verrattu tätä vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärään.

Osastoittain tarkasteltuna sairauspoissaoloja oli vuonna 2019 henkilöä kohti eniten sivistysosastolla, keskimäärin 9,25 päivää/henkilö. Vähiten sairauspoissaoloja oli teknisellä osastolla, keskimäärin 5,77 päivää/henkilö. Kuviosta 19 näkyvät keskimääräisten henkilöä kohti laskettujen sairauspoissaolopäivien määrä osastoittain.

Kuvio 15: Sairauspoissaolot osastoittain, työpäiviä / henkilö, v. 2017-2019



4.3 Vuosilomat

Lemin kunnan työntekijöiden yhteenlaskettu pidettyjen vuosilomapäivien määrä vuonna 2019 oli 2457 työpäivää (v. 2018 3 384). Vuosien 2018 ja 2019 pidettyjen vuosilomapäivien suuri ero selittyy sillä, että vuonna 2018 eläköityi keskimääräistä enemmän henkilöitä kuin muina vuosina.

5. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN

5.1 Henkilöstön kehittäminen ja työterveyshuolto

5.1.1. Yhteiset käytänteet

Lemin kunnan eri työyksiköissä pidetään säännöllisesti osasto- ja yksikköpalavereja sekä tarvittaessa virastopalavereita. Johtoryhmä kokoontuu tiistaisin. Henkilöstölle lähetetään muistioita ja tiedotteita tarpeen mukaan.

5.1.2. Yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka koostuu eri hallinto-osastojen henkilöstöstä. Yhteistyötoimikunta on kokoontunut muutamia kertoja vuoden aikana. Tyky-toimintaa on järjestetty tutustumisena kuntonyrkkeilyyn ja retkeilyynä Nuorajärven kosteikolle sekä Repovuorelle. Joulukuussa kunnan henkilöstön oli mahdollisuus osallistua teatteriesitykseen nuorisoseuran tiloissa pikkujoulun merkeissä. Lisäksi henkilökunnan käytössä ovat olleet tyky-setelit ja lippuja Saipan peleihin.

5.1.3. Työsuojelutoimikunta

Työsuojelun yhteistoiminta perustuu lakiin. Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja työntekijät. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden (työsuojelutoimikunta) tehtävänä on havainnoida työympäristöä, tunnistaa häiriöitä ja tehdä kehittämisehdotuksia.

Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia seikkoja ja toimenpiteitä sekä niiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa työsuojelutoimikunnassa. Työnantaja on nimennyt työsuojelupäälliköksi Mika Koukun. Työsuojeluvaltuutetut edustavat eri henkilöstöryhmiä seuraavasti:

Varhaiskasvatus (päiväkodit ja perhepäivähoito)

Työsuojeluvaltuutettu	Eija Kaipia-Junnonen
1. varavaltuutettu	Mira Oikkonen
2. varavaltuutettu	Virpi Nakari

Opettajat, koulusihteeri, koulunkäyntiavustajat

Työsuojeluvaltuutettu	Pekka Stenberg
1. varavaltuutettu	Eija Pulli
2. varavaltuutettu	Reetta Kopperoinen

Muut (virastot, tekninen, kirjasto, keittäjät, siivoojat)

Työsuojeluvaltuutettu	Merja Ruotsalainen
1. varavaltuutettu	Tiia Paakko-Oikkonen

5.1.4. Kuntastrategia

Lemin kunnan strategian mukaan henkilöstön kanssa kehitetään toimintatapoja yhteisten arvojen pohjalta ja ideoidaan uutta. Henkilöstö voi hyvin ja työtilat ovat turvallisia ja terveitä. Tavoitteena on ammattitaitoinen ja pysyvä henkilöstö, jonka osaamista kehitetään jatkuvasti. Lisäksi henkilöstöresurssit on mitoitettu oikein.

Kuntastrategiaa mitataan henkilöstön osalta yhteistoiminnan osallistumisaktiivisuudella, osaamiskartoituksella ja säännöllisesti pidettävillä kehityskeskusteluilla. Työilmapiirimitaukset, sairauspoissaolojen seuranta ja uusien ideoiden toteuttamismahdollisuudet ovat osana henkilöstöstrategiaa.

5.1.5. Täydennyskoulutus

Vuonna 2019 on laadittu KT Kuntatyönantajien suosituksen mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Koulutuskustannuksiin on mahdollista hakea koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastosta. Vuoden 2019 osalta korvausta saadaan 2797 euroa (v. 2018 3 031€).

5.1.6. Työhyvinvointi ja terveys

Työntekijöille tulee tarjota aktiivista tukea sekä tarvittaessa puuttua ongelmatilanteisiin. Työterveyshuolto palvelut ostetaan Etelä-Karjalan Työkunto Oy:ltä. Työterveyshoitajan vastaanotto on ollut Lemillä kerran viikossa, muina viikonpäivinä työntekijät ovat voineet käyttää muita Työkunnan toimipisteitä. Työterveyslääkärin vastaanotot ovat olleet Luumäen, Savitaipaleen tai Lappeenrannan Kahilanniemen toimipisteissä.

Työterveyshuollon toteutuksessa noudatettiin voimassa olevaa suunnitelmaa, johon kuului terveystarkastuksia, rokotustehosteita, työpaikkakäyntejä ja sairaanhoitoa. Lisäksi työfysioterapeutti on tehnyt työpisteen ergonomiakartoituksia.

Työnantaja ilmoittaa yli 30 päivän sairauspoissaoloista työterveyshuoltoon, jotta työntekijän työkyky arvioidaan. 30 päivän sairauspoissaolon ei tarvitse olla yhtäjaksoinen. Vuonna 2019 työterveyshoitajan tarkastuksissa (terveydenhoito) on ollut 30 käyntiä ja sairausvastaanotolla 72 käyntiä. Lääkärin vastaanotolla (terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta) on ollut 16 käyntiä, joista 4 käyntiä on ollut erikoislääkärillä. Lääkärin sairausvastaanotolla on ollut 49 käyntiä, joista yksi on käynti erikoislääkärillä. Työfysioterapeutin vastaanotolla on ollut 34 käyntiä ja psykologilla 4 käyntiä, Työterveysneuvotteluita on ollut neljä kertaa.

5.1.7. Työpaikkaruokailu

Henkilöstön työpaikkaruokailu on järjestetty kouluilla, päiväkodeissa ja Palola-kodin ruokalassa. Palola-kodin työpaikkaruokailumahdollisuus päättyi vuoden 2019 lopussa. Henkilöstö voi ostaa 10 kpl:n nipuissa lippuja työpaikkaruokailuun. Opettajilla, varhaiskasvatuksen henkilöstöllä ja ruokahuollon työntekijöillä on ollut ravintoetu.

5.2 Työhyvinvointikysely

Työterveyshuollon suunnittelema henkilöstökysely ei toteutunut vuonna 2019. Varhaiskasvatuksessa tehtiin henkilöstökysely keväällä 2019 ja Koulukeskuksella sisäilmäkysely.

Vuosi 2019 oli Lemmin kunnassa poikkeuksellinen henkilöstömuutoksista johtuen. Kunnan taloustilanne johti YT-menettelyyn. Samaan aikaan oli tiedossa työterveyshuollon vaihtuminen ja neuvottelujen käynnistyminen uuden työterveyshuollon järjestämiseksi.

Lemin kunnan henkilöstö ammattinimikkeittäin 31.12.2019, liite 1

Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja	2
Atk-tukihenkilö	1
Biologian ja maantiedon lehtori	1
Englanninkielen lehtori	1
Erityisopettaja, peruskoulussa	3
Historian ja yhteiskuntaopin lehtori	1
Infopisteenhoitaja	1
Kanslisti	1
Keittiöapulainen	1
Keskusarkistonhoitaja	1
Kirjanpitäjä	1
Kirjastonhoitaja	1
Kirjastovirkailija	1
Kokki	4
Kotitalouden ja englannin lehtori	1
Koulunkäynninohjaaja	9
Koulusihteeri	1
Laitoshuoltaja	5
Laitosmies	4
Laskentasihteeri	1
Lastenhoitaja	20
Lehtori	1
Luokanopettaja	7
Matematiikan lehtori	1
Matematiikan, fysiikan ja kemian lehtori	1
Nuoriso-ohjaaja	1
Oppilaanohjauksen lehtori	1
Palkkasihteeri	1
Perhepäivähoitaja	4
Peruskoulun luokanopettaja	7
Perusopetuksen lehtori	2
Rakennusmestari	1
Rakennustarkastaja	1
Rehtori	1
Ruokapalveluesimies	1
Ruokapalvelutyöntekijä	2
Ruokapalveluvastaava	1
Ruotsin ja saksan kielen lehtori	1
Sihteeri (Teknisen osaston sihteeri)	1
Siivooja	3
Siivoustoimen esimies	1
Talous- ja hallintojohtaja / vs kunnanjohtaja	1
Tekninen johtaja	1
Tuntiopettaja	1
Vapaa-aikasihteeri	1
Varhaiskasvatuksen opettaja	11
Varhaiskasvatuspalveluiden esimies	1
Äidinkielen ja kirjallisuuden lehtori	1

Yhteenveto Lemminkunnan henkilötövuosista perusyksiköittäin vuonna 2019, liite 2

Perusyksikkö	Toteutunut htv
Yleishallinto	6,274
Sivistyspalvelujen hallinto	2,000
Opetuspalvelut	36,543
Varhaiskasvatus	33,437
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	2,886
Vapaa-aikapalvelut	3,570
Tekninen hallinto	4,443
Kiinteistötoimi	3,190
Ruokapalvelut	10,934
Siivouspalvelut	8,650
Vesi- ja viemärlaitos	0,937
	112,864